



La Confédération Générale du Travail

« Pour un service public de l'Équipement et de l'Environnement au service du public »

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1422 du 23 janvier 2013

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. Action du 31 janvier : affiche journée d'action du 31 janvier	3
4. Action du 31 janvier : appel CGT – FSU – FO du MEDDE et METL	4-5
5. Action du 31 janvier : Préavis CGT	6
6. Action du 31 janvier : Le changement c'est l'action	7
7. Action du 31 janvier : tract CGT-FP Emplois – Non titulaires - Salaires – jour de carence	8-12
8. CEREMA : compte rendu du comité de suivi du 8 janvier 2013	13-14
9. CEREMA : compte rendu du comité de suivi du 16 janvier 2013	15-17
10. SACDD : compte rendu de la réunion du 8 janvier 2013	18-19
11. SACDD - TSDD : communiqué CGT	20-21
12. SACDD - TSDD : courrier à la Ministre du MEDDE	22-23
13. Fusion des corps de chercheurs : compte rendu de la réunion du 9 janvier 2013	24-25
14. Enseignement Maritimes : courrier au Ministre des Transports et de la Mer	26-28
15. VNF : motion des personnels en AG à Béthune	29
16. Campagne temps et charges de travail de l'OFICT : les résultats de la consultation	30-35
17. Inf'OFICT : Temps et charges de travail : des atouts pour avancer	36
18. Agence Nationale Biodiversité : analyse et proposition CGT	37-45
19. Mobilisation du 12 février 2012 : l'USAC appelle à l'action des personnels Equipement	46
20. Déménagement de l'IFSTARR : courrier au Directeur de cabinet	47-49
21. Accord sur l'emploi : communiqué CGT	50-51



AGENDA

Vendredi 25 janvier :

OS / DRH, groupe de travail déprécarisation

Mercredi 30 janvier :

commission exécutive et organisations de l'UGFF sur les non titulaires et établissements publics dérogatoires

Jeudi 31 janvier:

journée nationale de mobilisation et de manifestation

Vendredi 1^{er} février :

réunion UGFF sur la CAP des assistantes sociales gérées par le ministère des affaires sociales

Lundi 4 février :

réunion du groupe fédéral de travail privatisation

Lundi 4 février :

bureau de l'UGFF

Lundi 4 février :

OS / DAM – DRH

Mardi 5 et mercredi 6 février :

CCN de la CGT

Mardi 5 février :

groupe d'échanges du MEDDE

Mercredi 6 février :

secrétariat fédéral

Mardi 12 février :

secrétariat de l'UIT

Mardi 12 février :

CT ministériel

Jeudi 14 février :

commission exécutive de l'UGFF

Jeudi 14 février :

commission de suivi du CHSCT Ministériel



INFOS BREVES



Nouvelle loi d'orientation sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche Oser le changement !

Dans les jours qui viennent, le gouvernement va proposer une loi pour l'enseignement supérieur et la recherche. Pour la CGT, la future loi doit rompre avec les orientations du précédent gouvernement, caractérisées par une dérive libérale et marchande, liée à une recherche immédiatement rentable et impliquant plus une mise en concurrence qu'une collaboration et un partenariat constructifs.

L'État avait alors pour stratégie d'assujettir le pilotage de la recherche et de la formation supérieure aux intérêts financiers.

Aujourd'hui, les réformes à engager doivent permettre de sortir de cette impasse. (...)



Retraites Complémentaires ARRCO et AGIRC

ARRCO et AGIRC - Le Medef persiste dans les mesures régressives, la CGT fait des propositions et démontre qu'on peut faire autrement.

Une troisième réunion de négociation était programmée ce mardi 15 janvier. D'entrée de jeu, le Medef a remis sur table un document intitulé « projet d'accord » en précisant bien qu'il ne s'agissait pas d'un projet d'accord... Comprenez qui pourra.

Le plus important est que ce projet reste dans une veine très régressive avec en particulier :

- Évolution des pensions pour 2013 au niveau de l'inflation moins 1,5 point, puis de 2014 à 2017 au niveau de l'inflation moins 1 point.

- Une baisse du taux de réversion de 60 à 56 % dès le 1er janvier 2014 et un âge minimum qui passerait de 55 à 60 ans à l'ARRCO. (...)



Accord national interprofessionnel du 11 janvier Une grave régression des droits sociaux

Le Bureau confédéral de la CGT confirme l'avis négatif de la délégation CGT sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui modifierait profondément le Code du Travail.

Ce texte marque une grave régression des droits sociaux des salariés et va à contrario des objectifs fixés par la « Grande Conférence sociale » et celle de la « lutte contre la pauvreté ». Il contient de multiples dispositions pour faciliter les licenciements et accentuer la flexibilité.

Le chantage à l'emploi est généralisé par des accords permettant la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail, ce sont les accords de « compétitivité/emploi » voulus par Nicolas SARKOZY. (...)

suite sur : www.cgt.fr

Gagner, c'est possible !



© Fédération CGT des Services publics - CD - Janvier 2013

LE 31 JANVIER 2013 !

Fédération
Nationale
Équipement
Environnement
la
cgt

j'agis !



Tous en grève le 31 janvier 2013

Représentants les personnels des METL et MEDDE et de leurs établissements publics (10 sièges sur 15 au CTM), nos trois fédérations vous appellent à vous engager dans les actions de grève le 31 janvier !

Prenons ensemble nos responsabilités d'agents publics pour obtenir des changements concrets. Car, si cela continue en 2013 comme en 2012, nos missions de service public comme nos conditions de travail vont encore plus se dégrader...

Les ministres Delphine Batho et Cécile Duflot se sont engagées fin octobre 2012 sur un agenda social MEDDE/METL/Etablissements publics, comportant des échéances de concertation au premier semestre 2013 pour l'amélioration des conditions de rémunération, de déroulement de carrière, de conditions de travail et d'évolutions statutaires pour les personnels de différentes catégories. Mais il s'agit d'engagement de « méthodes »... Or le temps presse pour des décisions concrètes dans ces domaines.

Sur la dégradation du rapport missions/moyens dans toutes nos activités, le Secrétaire Général s'est engagé à tenir une réunion de mise à plat du schéma d'emplois et de recrutements ministériel (SERM) incluant les dotations d'effectifs aux établissements publics le 18 février prochain.... Mais avec des baisses de crédits de fonctionnement (- 7 % dès 2013 et - 15 % d'ici 2015) ! Et des baisses d'effectifs d'au moins 1,5 % dans les services (plus importantes dans certaines DREAL et DDT-M) et d'au moins 2,5 % en moyenne dans les établissements publics. Les méthodes « Budget base zéro », le gel/annulation de crédits, les blocages d'ouverture de recrutements, les refus de visas... Tout est bon pour réduire ! Et se profilent à la fois la discussion parlementaire du projet de loi sur la décentralisation et la réforme de l'action publique en mars, les premiers examens de politiques publiques décidés dès le premier trimestre par le nouveau CIMAP (Comité interministériel de Modernisation de l'Action Publique) dont quatre concernant nos ministères, et le schéma ministériel de réforme et de simplification que nos deux ministres doivent remettre au Premier ministre.

Pourtant il y a de l'argent : on a su faire voter (discrètement) fin décembre en loi de finances rectificative 520 millions d'euros sur le budget Ecologie pour la location avec option d'achat de la tour SFR à La Défense (propriété d'une société US), afin d'y déménager une partie des services centraux. Moyennant des suppressions (aussi discrètes) de crédits sur nos programmes. Et les crédits interministériels du SGG ont été augmentés de 370 millions d'euros pour réaménager les immeubles propriétés de l'Etat du 20 avenue de Ségur et de la place Fontenoy (bail de travaux à la SOVAFRIM), afin d'y installer des services du Premier ministre et des « autorités indépendantes ». Oubliés les motifs des déménagements des services de l'Environnement de Ségur, au nom de la Maison de la Francophonie (annonce du président Chirac) et des Affaires Maritimes et IFREMER de Fontenoy, au nom de la Maison de la Mer (annonce de JL Borloo).

Sur l'ADS, les 699 suppressions d'emplois seront « réalisées » comme prévu avant le changement de gouvernement et le Cabinet METL assume ! Et parle d'engager une discussion sur l'évolution « vers la haute valeur ajoutée » des missions ADS (droit des sols) et ATESAT (assistance technique aux petites communes).

Sur l'Education routière, l'arrêt du transfert des missions et des agents vers le Ministère de l'Intérieur à l'heure où il démontre son incapacité à mettre en œuvre la réforme du Permis de conduire.

Pour la mise en place du CEREMA, les Cabinets et le Secrétaire général s'engagent à « surveiller de près »... l'évolution des moyens 2013 des CETE et STC appelés à former l'établissement CEREMA. Mais à VNF les 128 postes vacants fin 2012 ont été supprimées du nouvel établissement public au 1^{er} janvier 2013, indépendamment des besoins et engagements concernant la relance de la voie d'eau.

L'Agence nationale de la biodiversité est annoncée dans un projet de loi en juin, cependant que son périmètre, ses missions et moyens sont encore à déterminer. Alors que les moyens humains et budgétaires 2013 du MEDDE et des établissements publics existants en ce domaine sont en baisse : attention aux tentatives de cache misère et de mutualisation/redéploiement !

Ce que nous défendrons ensemble pour peser sur les négociations à venir :

- L'emploi, en exigeant un moratoire immédiat sur les suppressions d'emplois et des créations partout où cela est nécessaire dans nos services centraux, en DREAL, DDT-M, DIR, RST, DIRM, Services ultramarins et Etablissements publics sous tutelle Ecologie, avec un plan pluriannuel de recrutements,
- Les salaires et le pouvoir d'achat, en exigeant notamment une augmentation urgente de la valeur du point d'indice, l'amélioration des déroulements de carrière, ainsi que l'arrêt de l'individualisation des primes et du management à la tête du client,
- L'abrogation du jour de carence, l'amélioration de nos conditions de travail, de notre protection sociale, comme les moyens d'une action sociale de proximité et de qualité, la reconnaissance de la pénibilité de certains postes de travail ou de l'exposition passée à l'amiante,
- L'amélioration du fonctionnement de nos services publics pour répondre aux besoins et exécuter correctement nos missions, la fin de la précarité par l'intégration des CDD en CDI et par la titularisation.

Le 31 janvier, tous en grève :

- **pour s'opposer à la Modernisation de l'action publique (MAP), nouvelle version de la Révision générale des politiques publiques (RGPP),**
- **pour refuser le nouveau dépeçage des services ministériels au travers de l'acte 3 de la décentralisation,**
- **pour peser fortement sur les négociations à venir notamment au MEDDE-METL les organisations syndicales CGT-FO-FSU vous appellent à vous mobiliser par la grève .**

Paris, le 21 janvier 2013



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Madame Cécile Duflot

Ministre de l'égalité des territoires
et du logement
Hôtel de Castries
72, rue de Varenne
75007 Paris

Madame Delphine Batho

Ministre de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie
Hôtel de Roquelaure
246 Bd Saint Germain
75007 Paris

Montreuil, le 21 janvier 2013

Objet : Préavis de grève pour le 31 janvier 2013

Mesdames les ministres,

Les Fédérations de la Fonction publique CGT-FSU-Solidaires ont appelé à une journée de grève le 31 janvier prochain.

Au sein du METL et MEDDE, les organisations syndicales CGT-FSU-FO appellent à la grève et entendent faire du 31 janvier prochain une journée d'action pour porter nos revendications sur :

- L'emploi et les effectifs,
- Les salaires et le pouvoir d'achat,
- La défense et le développement des missions publiques du METL et MEDDE,
- L'abrogation du jour de carence, la reconnaissance de la pénibilité.

Dans le cadre de cette journée, la FNEE-CGT appelle les agents à cesser le travail.

En conséquence, je vous prie de bien vouloir considérer la présente comme valant préavis de grève pour la **journée du 31 janvier 2013**, ainsi que pour les nuitées en amont et en aval de celle-ci pour les agents travaillant en horaires décalés.

Veuillez agréer, Mesdames les ministres, l'expression de mes salutations distinguées.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nicolas Baille'.

Nicolas BAILLE

Secrétaire Général de la FNEE-CGT



Journée de grève dans la Fonction publique le 31 janvier 2013 : le changement, c'est l'action !

La Fonction publique et les services publics sont indispensables pour tous les citoyens. Or, la situation s'est dégradée ces dernières années pour les personnels comme pour les usagers. Il est urgent et indispensable maintenant de changer de cap ! Et la crise ne peut pas servir de prétexte pour ne pas répondre aux légitimes revendications des agents publics.

Alors que des discussions sont en cours dans le cadre d'un agenda social de la Fonction publique, le gouvernement doit permettre à la Fonction Publique et aux services publics de jouer tout leur rôle.

Leur action est un puissant moyen pour lutter contre les inégalités et les injustices sociales. Le rôle de l'État est aujourd'hui de donner les capacités d'agir pour améliorer la qualité des services rendus à tous les usagers sur l'ensemble du territoire et dans le même temps d'améliorer les conditions de travail et de rémunération des agents.

Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires appellent les agents de la Fonction publique à une journée de grève le 31 janvier prochain et à participer aux initiatives locales de mobilisation (rassemblements, manifestations...). Elles considèrent que les enjeux nécessitent une intervention la plus large possible des personnels. C'est pourquoi, elles poursuivent les contacts avec toutes les organisations syndicales de la Fonction publique pour une mobilisation massive le 31 janvier et pour construire ensemble les suites nécessaires.

Le 31 janvier, elles porteront des revendications pour :

- l'emploi en exigeant un moratoire immédiat sur les suppressions d'emplois et des créations partout où cela est nécessaire,
- les salaires et le pouvoir d'achat en exigeant notamment une augmentation urgente de la valeur du point d'indice,
- l'abrogation du jour de carence,
- l'amélioration du fonctionnement de la Fonction publique et des services publics.

Autant d'exigences que nous défendrons ensemble le 31 janvier pour peser sur les négociations à venir et en particulier sur la réunion du 7 février prévue avec la Ministre concernant les rémunérations.

Paris le 10 janvier 2013



Des créations d'emplois dans la Fonction publique c'est urgent, possible et nécessaire !

Pour les libéraux de tous poils, les fonctionnaires sont toujours trop nombreux et coûtent toujours trop chers à la société. C'est au nom de ce dogme, et sous le prétexte d'une résorption de la dette publique, que les gouvernements qui se sont succédé ces dix dernières années ont conduit des politiques visant à limiter les emplois publics.

Sous l'ère Sarkozy, pour la Fonction publique de l'État, ce sont plus de 150 000 postes qui ont été supprimés en 5 ans, dont la moitié pour le seul ministère de l'Éducation Nationale.

Ces orientations ont conduit, dans de nombreux secteurs, à des abandons purs et simples de missions, avec des réorganisations et suppressions de services, rendant plus difficiles les conditions d'accès des citoyens aux services publics.

Pour les agents, cette politique, connue sous le terme désormais célèbre de RGPP, a conduit à une dégradation sans précédent des conditions de travail.

Pourtant, les besoins d'interventions publiques sont aujourd'hui immenses et chacun s'accorde à reconnaître la place incontournable des services publics comme amortisseur de la crise actuelle.

Par exemple, pour répondre notamment au vieillissement de la population, ce sont plus de 100 000 emplois qu'il faudrait créer dans les établissements de santé, sociaux et médicaux. De plus, à un moment où le chômage atteint des records historiques avec 4,6 millions de demandeurs d'emploi enregistrés officiellement fin décembre (+9,2 % en 1 an), la création d'emplois publics constituerait un élément important pour la relance de l'économie.

Dans ce domaine comme dans d'autres, on aurait pu s'attendre à un changement d'orientation avec la mise en place du nouveau gouvernement suite aux élections du printemps dernier. Il semble cependant que les agents de la Fonction publique doivent déchanter si un changement de cap n'est pas apporté à la politique annoncée par le Premier ministre.

En effet, pour la Fonction publique de l'État, les 90 000 créations d'emplois annoncées sur 5 ans, à la Justice, l'Intérieur et l'Éducation Nationale, ne compensent pas, et de loin, les suppressions de ces 5 dernières années.

Plus grave, ces créations sont rendues possibles par des suppressions dans les ministères dits non prioritaires qui sont aussi plus durement touchés que sous la RGPP. En outre, l'austérité budgétaire annoncée pour 2013 et 2014, et qui pourrait bien se prolonger au-delà, va être aggravée par la mesure gouvernementale dite de relance. Pour dégager 20 milliards de crédit d'impôt au profit des entreprises, ce sont 10 milliards de nouvelles coupes budgétaires qui sont prévues dans les dépenses publiques.

À rebours de cette politique de démantèlement, la CGT entend impulser une Fonction publique porteuse de progrès pour tous, tant sur le plan économique que sur le plan social. Pour la modernisation et son développement, il faut un arrêt immédiat de toutes les suppressions d'emplois et des créations où les missions publiques l'exigent.

Une exigence que nous défendrons ensemble le 31 janvier pour peser sur les négociations à venir et en particulier sur la réunion du 7 février prévue avec la ministre concernant les rémunérations.

**Pour gagner,
tous et toutes dans l'action unitaire
le 31 janvier 2013**



Non titulaires

Sortir de la précarité, c'est urgent, possible et nécessaire !

Dès la signature de l'accord du 31 mars 2011, la CGT Fonction publique affirmait que seule la mobilisation permettrait d'imposer l'application de toutes ses dispositions à l'ensemble des employeurs publics.

Même s'il ne reprend pas toutes les revendications de la CGT, le protocole sur les non titulaires des trois versants de la Fonction publique repose sur trois volets :

- un plan de titularisation large, ouvert aux agents exerçant sur un emploi permanent, ayant 4 ans d'ancienneté, mais aussi ouvert aux agents dès 2 ans d'ancienneté. Tous les agents ayant 6 ans d'ancienneté ont un CDI et sont titularisables.
- une restriction des conditions de recours à l'emploi contractuel.
- une amélioration des conditions d'emploi et des droits sociaux des non titulaires.

La première phase de mise en œuvre est loin d'avoir produit tous les effets qu'on pouvait en attendre.

Le maintien dans l'emploi de tous les agents non titulaires éligibles à la titularisation ou à la cédésation n'a pas été respecté, dans les trois versants de la Fonction publique.

De nombreux agents ayant deux ans d'ancienneté et arrivant en fin de contrat n'ont pas été renouvelés avant l'échéance de 4 ans d'ancienneté, pour qu'ils ne deviennent pas éligibles à la titularisation.

De nombreux agents éligibles car ayant plus de 4 ans n'ont pas été renouvelés avant leurs 6 ans d'ancienneté, pour qu'ils n'obtiennent pas un CDI.

Le non-renouvellement des contrats des ayants droit est une pratique systématique pour trop d'employeurs publics.

Un volume de plus en plus important d'agents titularisables est de fait hors de l'emploi public. Les DRH des employeurs concernés ont beau affirmer que ces agents conservent cependant leur éligibilité, faute de recensements nominatifs, il est quasiment impossible de les identifier afin de leur faire bénéficier du dispositif de la loi de titularisation.

De plus, divers critères introduits dans les décrets et circulaires d'application de la loi s'opposent ouvertement à l'esprit du protocole du 31 mars 2011 que la CGT a signé.

Dès la Conférence sociale de juillet 2012, la CGT a demandé à la ministre de la Fonction publique de manifester sa volonté politique par un écrit qui s'imposerait d'autorité à chaque employeur public. Cette volonté politique ne s'est pas exprimée et le résultat en est qu'on ne voit pas de rupture avec la pratique d'avant mai 2012.

La CGT considère que de trop nombreux employeurs publics rompent la continuité de la signature du protocole du 31 mars 2011 et de sa mise en œuvre par la loi du 12 mars 2012.

Par sa passivité, la Fonction publique couvre implicitement ces pratiques.

La CGT ne saurait cautionner les entorses à l'accord et à la loi Sauvadet qui transformeraient ces derniers en un piège pour les non titulaires, exclus de l'emploi public au nom d'une loi pourtant destinée à les sortir de la précarité.

Une fois de plus, la CGT exige un signal fort et explicite de la ministre de la Fonction Publique en direction des employeurs, sur ces trois aspects :

- Maintien dans l'emploi de tous les agents éligibles à la titularisation ou à la cédésation.
- Tous les ayants droit à la titularisation doivent se voir proposer une titularisation dans le dispositif spécifique.
- Tous les agents éligibles qui sont sortis de l'emploi public depuis le 31 mars 2011 doivent se voir réellement proposer une titularisation.

Autant d'exigences que nous défendrons ensemble le 31 janvier pour peser sur les négociations à venir et en particulier sur la réunion du 7 février prévue avec la ministre concernant les rémunérations.

Pour gagner,
tous et toutes dans l'action unitaire
le 31 janvier 2013



Augmenter les salaires

c'est urgent, possible et nécessaire !

Au niveau des salaires de la Fonction publique, jamais la situation n'a été aussi catastrophique depuis des décennies. C'est bien simple : tous les signaux sont au rouge !

- À partir du 1^{er} janvier 2013, environ 25 % des agents ont un salaire compris entre le SMIC et... le SMIC + 1 % : la mesure que vient d'annoncer le gouvernement suite à l'augmentation du SMIC concerne près d'un million d'agents.
- La « nouvelle » catégorie B commence à 1,6 % au-dessus du SMIC et la catégorie A à 12,5 % au-dessus.
- Un agent recruté à l'échelle 3 mettra 17 années pour gagner 30 euros bruts de mieux par mois.
- La valeur du point, gelée depuis 2010, n'arrête pas de se déprécier par rapport à l'inflation. Depuis janvier 2000, elle a perdu près de 13 %

Et non seulement, nos salaires de base sont en chute libre et nos carrières sont écrasées, mais il faut aussi faire face à des ponctions supplémentaires.

Ainsi, depuis 2011, la cotisation pour la pension de retraite est partie à la hausse et, depuis le 1^{er} janvier 2013, nous retronche 0,81 % de pouvoir d'achat.

Augmenter les salaires des agents de la Fonction publique, c'est donc urgent et juste...

Et c'est aussi possible !

Rappelons d'abord une vérité première : la crise, c'est celle du système capitaliste. C'est bien la course folle aux profits qui l'a provoquée.

Pour la CGT, il n'est donc pas question d'accepter que ce soient les peuples du monde qui en fassent les frais.

Pas davantage, les agents de la Fonction publique qui n'ont pas à être sacrifiés sur l'autel de la résorption de la dette.

D'autant que, contrairement aux discours trop largement répandus, les salaires des fonctionnaires ne sont pas un gouffre sans fond.

En effet, lorsqu'on le rapporte aux richesses créées, l'ensemble constitué par les traitements, primes et pensions de tous les ayants droit des trois versants de la Fonction publique est en baisse depuis plusieurs années.

Ainsi, depuis 2000, il représente 0,7 point de produit intérieur brut en moins, soit environ 13 milliards d'euros. Si on se rapporte aux seules rémunérations des actifs, la baisse se situe à 1 point, soit environ 19 milliards d'euros.

Et que l'on ne nous dise pas qu'il n'y a pas de marge de manœuvre pour augmenter nos salaires ! Pour cela, le gouvernement peut en particulier se tourner vers les **192 milliards** d'aides et d'exonérations fiscales et sociales dont bénéficie le patronat.



Pour gagner,
tous et toutes dans l'action unitaire
le 31 janvier 2013



Augmenter les salaires

**c'est urgent, possible
et nécessaire !**

Et enfin, augmenter les salaires, c'est nécessaire !

Pour sortir de la spirale dangereuse de la récession, il faut permettre aux ménages de consommer.

Avec leurs collègues du privé, les agents de la Fonction publique constituent le principal moteur des richesses créées et d'une croissance pérenne.

Et une chose est sûre : ce n'est pas en comprimant le pouvoir d'achat que l'on va inciter les salariés à consommer, tout au contraire.

Ajoutons qu'en plus d'une relance durable tirée par l'augmentation du pouvoir d'achat, la progression des salaires c'est également des ressources supplémentaires pour la protection sociale.

Par exemple, augmenter la valeur du point de 5 %, c'est faire rentrer 600 millions d'euros de cotisations salariales supplémentaires pour l'assurance maladie.

Pour la CGT, il y a urgence à prendre des mesures en rupture avec des années de politique régressive.

Il faut donc ouvrir immédiatement de véritables négociations salariales.

Les principales revendications de la CGT

- Une mesure d'urgence pour 2013, augmentation de la valeur du point égale à l'inflation et attribution de points d'indice supplémentaires (20 pour la catégorie C, 15 pour la catégorie B et 10 pour le A)
- Porter le salaire minimum mensuel à 1700 euros bruts
- Rattraper les pertes intervenues au cours des années antérieures
- Reconstruction de la grille indiciaire avec une meilleure reconnaissance des qualifications
- Amplitude de carrière minimale de 1 à 2, garantie à tous, pour une carrière complète
- Intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut.

Autant d'exigences que nous défendons ensemble le 31 janvier pour peser sur les négociations à venir et en particulier sur la réunion du 7 février prévue avec la ministre concernant les rémunérations.

**Pour gagner,
tous et toutes dans l'action unitaire
le 31 janvier 2013**



Abroger le jour de carence

c'est urgent, possible et nécessaire !

Les gouvernements successifs ont choisi en réponse aux demandes du patronat de baisser les cotisations patronales. Les différentes exonérations accordées entraînent ainsi des coupes claires dans les dépenses publiques.

Le jour de carence est l'un des exemples les plus aberrants de cette politique de coupe dans les budgets publics et un acte politique anti-fonctionnaires visant à opposer ceux-ci aux salariés du privé.

Le jour de carence a d'ailleurs officiellement été présenté comme constituant une mesure d'équité envers les salariés du privé.

Or, cet argument de l'équité fait l'impasse sur la réalité de la protection sociale complémentaire, des accords de branche, d'entreprise. Le secteur privé prend en effet en charge de façon régulière les jours de carence, c'est le cas d'entre 67 et 99 % des entreprises selon leur taille.

Pour les agents de la Fonction publique, cette mesure injuste est venue aggraver une situation salariale déjà bien en berne. La CGT comptabilise maintenant à 13 % la perte de pouvoir d'achat du point d'indice depuis 2000.

Cette mesure vise bien les agents publics et stigmatise les plus fragiles. En outre, la retenue pour jour de carence ne règle en rien le déficit de la Sécurité sociale, argument phare du précédent gouvernement : l'argent ainsi économisé n'est pas reversé à la caisse

de Sécurité sociale, mais reste dans celles des employeurs publics.

Socialement injuste et économiquement inefficace, cette disposition doit être purement et simplement supprimée au plus vite par le nouveau gouvernement.

En novembre 2011, la commission des Finances du Sénat, à majorité de gauche, a adopté un amendement de suppression de la journée de carence pour les fonctionnaires. Puisque « le changement, c'est maintenant », cette position adoptée sous la droite doit se traduire en acte par le gouvernement de gauche aujourd'hui aux affaires.

La CGT a refusé que la question du jour de carence soit intégrée dans les négociations sur le pouvoir d'achat : avec toutes les autres organisations syndicales, avec les agents de la Fonction publique, elle exige son retrait immédiat !

Une exigence que nous défendrons ensemble le 31 janvier pour peser sur les négociations à venir et en particulier sur la réunion du 7 février prévue avec la ministre concernant les rémunérations.

Pour gagner,
tous et toutes dans l'action unitaire
le 31 janvier 2013



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

Réunion du comité de suivi sur le CEREMA du 8 janvier 2013

Présents pour le ministère :

Mme Paquita Morellet-Steiner, Directrice adjointe de Cabinet de Mme Batho, ministre de l'écologie du développement durable et de l'énergie (MEDDE).

M. Laurent Tapadinhas, Directeur de la recherche et de l'innovation (DRI).

M. Franck Jung et M. Jean-Louis Antoine, DRI

M. Bernard Larroutou, Préfigurateur du CEREMA.

M. Thierry Vatin de la DRH.

Aucun représentant du Cabinet du ministère de l'égalité des territoires et du logement !

Présents pour la CGT : Nicolas BAILLE, Fédération CGT Equipement-Environnement, Philippe GARCIA et Olivier DUPRE pour les CETE, Jacques ALEXIS pour le SETRA, Patrice HALLET pour le CERTU et Jean-Charles BEAUDOIN pour le CETMEF.

FO ; CFDT ; UNSA ; FSU.

Le 8 janvier 2013 a eu lieu la première réunion du comité de suivi du nouveau protocole CEREMA¹. En préalable, deux documents avaient été transmis aux organisations syndicales :

- ▲ une première version du projet de loi,
- ▲ un plan de travail de la préfiguration du CEREMA.

Les débats ont porté exclusivement sur le projet de loi, le plan de travail n'a pas été abordé faute de temps.

Les discussions ont notamment porté sur :

▲ **le rapport entre la loi et les décrets.** Il faut veiller à ce que la loi se limite à ce qui est constitutif du nouvel établissement, en laissant aux décrets le soin de préciser divers points. Il faut en particulier éviter que la loi limite les possibilités d'intervention de l'établissement.

▲ **l'ouverture du futur organisme aux collectivités territoriales**, en lien avec le « in-house² ». Un expert du conseil d'État interviendra lors d'une des prochaines réunions du comité de suivi, pour présenter les modalités possibles de travail avec les collectivités et répondre aux questions des organisations syndicales.

▲ **le caractère dérogatoire ou non de l'établissement.** En effet, parmi les établissements publics administratifs, certains figurent sur une liste d'établissements dits « dérogatoires à l'emploi de fonctionnaires sur emploi permanent ». Le caractère dérogatoire d'un établissement peut notamment avoir pour conséquence d'ouvrir la porte à des recrutements en CDI au lieu du personnel statutaire. La CGT a posé la question de savoir si le futur établissement public serait ou non dérogatoire, sans réponse à ce stade. Elle est a priori en faveur d'un EPA non dérogatoire, en défense de l'emploi de fonctionnaires sous statut, a minima pour tous les emplois permanents du CEREMA.

1 Rappelons que si le protocole a une assise légale (la loi sur la représentativité prévoit que de tels protocoles puissent être proposés aux syndicats par l'administration), il n'en demeure pas moins que le parlement conserve évidemment toute latitude pour l'élaboration de la loi. Le protocole engage en théorie les ministres à défendre son contenu lors du débat parlementaire.

2 La procédure du « in house » permet à un établissement public sous tutelle de l'Etat d'effectuer des prestations le compte de ce dernier sans être soumis au code des marchés publics. En l'état actuel du droit, elle est possible lorsque le contrôle effectué par l'État sur l'établissement public est de même nature que celui qu'il exerce sur ses services propres, une simple relation de tutelle ne suffisant pas. De plus, les activités non exercées pour le compte de l'État doivent selon les termes du conseil d'État demeurer « marginales » et « purement accessoires ». La jurisprudence du conseil d'État indique qu'un niveau de 10 % d'activités pour compte de tiers est acceptable. Nul ne sait quelle serait l'appréciation des juges si le taux était supérieur.

^ **la question du statut des personnels.** Pour la CGT dans la loi il devrait y avoir un ajout précisant que le CEREMA emploie des fonctionnaires, des OPA et des non titulaires. La CGT demande en outre à ce que la loi précise que les contrats des non titulaires soient transférés au nouvel établissement au moment de sa création en dérogation à la loi mobilité. Cela évitera que les agents aujourd'hui non titulaires aient à signer un nouveau contrat à la création de l'établissement avec potentiellement des évolutions négatives.

^ **le nom de l'établissement.** Un concours d'idée avait été lancé en juin 2012 par la préfiguration. Ce chantier, interrompu suite au changement de gouvernement, doit désormais s'achever, car la loi devra préciser le nom de l'établissement. La préfiguration, à partir des résultats du concours d'idées, a retenu une liste d'une dizaine de noms. La décision finale reviendra aux agents ayant vocation à intégrer le CEREMA, qui seront consultés prochainement par voie électronique.

^ **les missions, les postures et les vocations de l'établissement.** Le projet de loi pourrait être complété sur ces aspects en ajoutant par exemple dans les postures les investigations (sondages et essais par exemple), le contrôle (non réduit au contrôle réglementaire de la construction), la capitalisation et diffusion des connaissances, la formation, la recherche, l'ingénierie ainsi que la réalisation de missions régaliennes. Sur les missions : les risques, la sécurité fluviale, l'eau, la mobilité, l'habitat, le bâtiment, sont évoqués. Enfin, sur les vocations de l'établissement, la CGT insiste pour qu'apparaisse la réalisation de prestations d'expertise (sans qu'on se contente d'utiliser les verbes « accompagner, promouvoir, renforcer ou apporter »). Le projet de loi mentionne enfin la vocation de promouvoir aux niveaux européen et international les règles de l'art. La CGT demande que soit précisé que l'organisme élabore ces règles et que l'échelle nationale soit ajoutée.

^ **la gouvernance de l'établissement.** À ce sujet, plusieurs points ont fait l'objet de discussion et notamment :

- Le projet de loi présenté propose un poste de président directeur général (c'est-à-dire que le président du conseil d'administration serait le directeur de l'établissement). On pourrait aussi envisager un président distinct du directeur.

- La composition du conseil d'administration (faut-il prévoir des personnes qualifiées et qu'entend-on par là ? Quelle place pour des représentants des usagers ou du monde professionnel, sachant que la CGT sera vigilante pour préserver l'indépendance du futur établissement vis-à-vis de ces derniers)

- le projet de loi présenté propose de créer un conseil stratégique. Plus généralement, Quel rôle, quelle composition et quelle articulation pour les instances de l'organisme (conseil scientifique et technique, comités d'orientations territoriaux et thématiques, conseil d'administration, conseil stratégique...)? Ne risque-t-on de créer une usine à gaz ?

^ **les assermentations.** Le projet de loi précise que les fonctionnaires peuvent être assermentés au titre du code de la construction. Ne risque-t-on pas de limiter les possibilités d'assermentations ? Est-on sûr qu'aucune autre assermentation n'existe au sein des services amenés à composer l'établissement public ? Dans la mesure où l'absence de cette précision dans le projet de loi n'empêcherait pas les agents du futur organisme d'être assermentés, ne faudrait-il pas supprimer ce paragraphe ?

Suite du calendrier :

Le cabinet, la DRI et la préfiguration rencontrent le 9 janvier des représentants des collectivités territoriales (AMF, ADF, ARF, ACDF et AMGV³ ont notamment été invités) pour échanger sur le nouvel organisme.

Les prochaines réunions du comité de suivi auront lieu les 16 et 28 janvier 2013 et porteront principalement sur la finalisation du projet de loi. Celui-ci devrait être intégré au projet de loi sur la décentralisation.

3 AMF : Association des Maires de France
ADF : Association des Départements de France
ARF : Association des Régions de France
AdCF : Association des Communautés de France
AMGV : Association des Maires de Grandes Villes



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –

E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Réunion du comité de suivi sur le CEREMA du 16 janvier 2013

Présents pour le ministère :

Mme Paquita Morellet-Steiner, Directrice adjointe de Cabinet de Mme Batho, ministre de l'écologie du développement durable et de l'énergie (MEDDE).

M. Jacques Archimbaud, Directeur adjoint de Cabinet de Mme Duflot, ministre de l'égalité des territoires et du logement (METL)

M. Laurent Tapadinhas, Directeur de la recherche et de l'innovation (DRI).

M. Franck Jung, DRI

M. Bernard Larrourou, Préfigurateur du CEREMA.

M. Thierry Vatin de la DRH.

Présents pour la CGT : Nicolas BAILLE, Fédération CGT Equipement-Environnement, Philippe GARCIA et Sébastien NEIERS pour les CETE, Ariane MONACO pour le SETRA, Patrice HALLET pour le CERTU et Jean-Charles BEAUDOIN pour le CETMEF.

FO ; CFDT ; UNSA ; FSU.

Le 16 janvier 2013 a eu lieu la seconde réunion du comité de suivi du nouveau protocole CEREMA. Cette réunion fait suite à celle du 8 janvier 2013.

En préalable, plusieurs documents avaient été transmis aux organisations syndicales :

- * un relevé de décision de la réunion du 8 janvier,
- * le protocole d'accord sur le projet CEREMA tenant compte des avenants signés le 14 décembre 2012,
- * une nouvelle version du projet de loi,
- * un projet de décret relatif à la loi.

Après des discussions autour du relevé de décision de la réunion du 8 janvier, la réunion s'est déroulée en plusieurs temps :

- * compte rendu par M. Tapadinhas et Mme Morellet-Steiner de la réunion sur le chantier CEREMA avec des associations représentant les collectivités locales
- * discussion autour de la problématique « in house »
- * publication de postes « CEREMA »
- * choix du nom de l'établissement
- * nouvel examen du projet de loi amendé suite à la réunion du 8 janvier.

Réunion avec les collectivités locales

Les cabinets des ministres et le préfigurateur ont rencontré des représentants des collectivités locales par l'intermédiaire d'associations d'élus (ADF, AMF, ADCF et ARF).

Bien que les représentants rencontrés ne soient pas des élus mais des employés de ces associations, le résumé de ces discussions nous a semblé plutôt positif et cohérents avec ce qui nous avait été dit lors de notre propre rencontre avec ces associations.

Les collectivités locales ont exprimé leur attachement à la nécessité de disposer d'un CEREMA proposant une expertise « neutre » (ce qui constitue pour la CGT la vocation essentielle du CEREMA) à laquelle elles pourront faire appel, ainsi qu'au maintien des missions actuelles (telle que celles proposées par le CERTU notamment).

L'intérêt de disposer d'un CEREMA au service des collectivités et d'être partie prenante dans la stratégie de l'établissement (par la présidence du comité stratégique ?) a également été revendiqué par les associations d'élus, qui souhaitent d'ailleurs un renforcement des passerelles entre les fonctions publiques.

Reste le nœud du problème, qui est de savoir comment les collectivités pourront faire appel au CEREMA : le « in house » pourra t'il s'appliquer ? Les collectivités seront-elles prêtes à financer partiellement le CEREMA sachant que certaines d'entre elles développent d'ores et déjà leurs propres agences d'ingénierie ? Il devient urgent de disposer d'une analyse juridique pour savoir comment le futur établissement pourra intervenir pour les collectivités et de clarifier les circuits financiers entre elles et l'établissement !

Problématique mode d'intervention pour les collectivités locales

Un expert du conseil d'Etat sera présent à la prochaine réunion du comité de suivi du 28 janvier. Les débats ont montré que la problématique juridique du mode d'intervention pour les collectivités locales est loin d'être claire : le régime « in house » est-il possible avec l'établissement tel qu'il est prévu aujourd'hui ? que recouvre le « in house » : le bénéficiaire ou le financeur des prestations ? est-il possible de mettre en place un régime « in common house » avec les collectivités, avec ou non un financement de celles-ci ?

Pour la première fois, il est évoqué la possibilité de prévoir des prestations « gratuites » en direction des collectivités, ce que salue la CGT, même si ce mode d'intervention, existant déjà, ne pourra être étendu à tous les sujets et à tous les bénéficiaires.

Publication de postes « CEREMA »

Malgré la volonté de transparence affichée dans le projet CEREMA, le site intranet du ministère a permis de découvrir que 7 postes ont été publiés pour rejoindre un PSI gestion administrative et paie du futur établissement à Bron sans que le comité de suivi en ait été informé (sa dernière réunion remontant au 8 janvier...). Ces postes correspondraient aux postes nécessaires à la mise en place de la gestion de la paye par le CEREMA au 1^{er} janvier 2014. La CGT rappelle que ce service de paye centralisé devra prendre en compte les éléments de paye attachés aux agents (notamment leurs indemnités, heures sup,...) et qu'un chantier doit s'ouvrir sur ce sujet.

Le comité de suivi a également été informé du recrutement « secret » d'un secrétaire général au 1^{er} février 2013, qui devrait rejoindre l'équipe de préfiguration.

Choix du nom de l'établissement

Le préfigurateur a présenté des noms pour le futur établissement parmi lesquels le personnel devra choisir, par l'intermédiaire d'une consultation électronique, celui qui lui plait le plus. La CGT approuve totalement la démarche participative associant le personnel, qui lui permettra de s'approprier le nom de cet établissement, mais regrette de ne pouvoir émettre un avis au préalable sur les noms proposés : aucun d'entre eux ne contient les mots « ingénierie » ou « étude » !

Se pose aussi la question de la sécurisation de la consultation et de l'assurance que l'ensemble du personnel puisse bien y participer dans un délai aussi « tendu », la fin de la consultation étant prévue le 25 janvier, pour permettre l'inscription du nouveau nom de l'établissement dans la loi.

Nouvel examen du projet de loi amendé suite à la réunion du 8 janvier

Des modifications sont encore à effectuer dans le document, notamment pour préciser les domaines d'intervention de l'établissement (ajout du domaine de l'habitat) et pour préciser ses missions ou activités (ajout des termes « essais » et « recherches »). Il subsiste encore des interrogations sur la question du statut des personnels (voir notre compte rendu précédent) et sur la gouvernance de l'établissement (président directeur général ou président et directeur distincts).

Si le décret, non examiné en séance, permet de préciser certains points de la loi, il introduit également un empilement de structures (conseil d'administration, conseil stratégique, conseil scientifique et technique, conseils territoriaux, comité techniques, CHSCT...) dont l'articulation et les attributions mériteraient d'être traduits par un organigramme.

Suite du calendrier :

La prochaine réunion du comité de suivi aura lieu le 28 janvier 2013. Elle permettra d'avoir l'avis d'un expert du conseil d'Etat sur les dispositions juridiques de l'établissement, mais y débitera également l'examen du décret de création de l'établissement. Les résultats de la consultation du personnel sur le nom de l'établissement sera également présenté lors de cette réunion.



SACDD : NON à la gestion par la performance !

Compte-rendu de la réunion du 8 janvier 2013 OS/DRH consacrée à l'examen de la charte de gestion du corps des SACDD .

Cette réunion fait suite à celle du 11 décembre 2012 (voir notre compte-rendu). Elle avait pour objet de présenter la charte de gestion du corps des SACDD.

Les textes proposés étaient totalement identiques à ceux présentés lors de la réunion du 11 décembre et avec lesquels nous avons déjà exprimé notre profond désaccord.

La CGT n'est pas attachée à la notion de charte de gestion. Elle considère que des notes de gestion sont suffisantes pour gérer le corps (principes de mobilité, circulaire promotions...) et moins contraignantes qu'une charte de gestion qui « fige » la gestion de la carrière des agents et créent des obligations pour les agents au bénéfice des employeurs quasi exclusivement.

Charte de gestion : « Une gestion au profil ! »

La DRH après la fusion des corps de catégorie B et la création des deux corps de TSDD et de SACDD ambitionne de réformer en profondeur les modalités de gestion de ces deux corps: recrutements, affectations, mobilité, promotions (18000 agents sont concernés.) et de mettre en place une gestion des agents à la « performance »

Cette gestion de type « patronale » a été introduite pour accompagner la RGPP.

Là encore on peut considérer que le changement se fait attendre, et on peut s'interroger sur le fait de savoir si nos deux ministres partagent cette politique !

La philosophie de la charte repose sur l'individualisation des carrières et des rémunérations.

Pour ce faire, la notion de compétences a été introduite par opposition à la notion de qualifications et il a été décidé de mettre en place une « gestion par les compétences » qui implique la fixation d'objectifs, l'obligation de résultats et la mesure de la performance. A souligner que la PFR en est déjà l'illustration ! L'entretien professionnel dans ses déclinaisons, le parcours professionnel (notamment le nombre de postes occupés) en sont les thèmes centraux. Par ailleurs, quid de la spécialité « contrôle » pour laquelle, par définition, les agents n'occupent qu'un seul poste ?

La CGT est contre la charte de gestion présentée par l'administration et en a demandé son retrait. Elle nous est imposée et la concertation est réduite à sa plus simple expression, c'est une mascarade de dialogue social.

Devant le refus des organisations syndicales d'examiner la charte de gestion, l'administration a voulu absolument traiter des critères de promotions au motif de l'urgence à faire dans les services les propositions de promotions pour 2013 (ce qui revient à discuter du « cœur » de la charte).

La CGT est contre le projet et réitère sa demande : le report de cette discussion pour les promotions 2014. Elle préconise de faire les propositions d'avancement 2013 sur la base des critères antérieurs adaptés à la nouvelle situation.

La discussion a porté sur les premières propositions de l'administration et a été rude.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de critères de promotion soumises à ultime concertation des syndicats .

Pour la CGT, tout agent doit pouvoir accéder à l'indice sommital du corps.

La cgt revendique des taux qui permettent au moins à tout agent recruté en pied de corps de pouvoir dérouler sa carrière sur l'ensemble des grades et pas seulement juste avant le départ en retraite.

Pour ce faire le corps doit être pyramidé à 50/50 pour reconnaître les deux niveaux de fonctions et les ratios promus/promouvables doivent être construits en conséquence pour assurer la fluidité du corps, ce que refuse la Fonction publique. La DRH n'accepte aucune discussion sur le sujet.

Les propositions de l'administration conduisent à une gestion « élitiste » du corps (les fameux potentiel/ou capacité de l'agent. En l'état tous les agents n'arriveront pas au sommet du corps (seuls ceux choisis par l'administration y parviendront, les autres stagneront au premier niveau de grade).

L'administration s'appuie sur la manière de servir, traduite dans les entretiens professionnels, le parcours professionnel et le potentiel de l'agent...

Elle introduit trois nouveautés : le tableau d'avancement classique et le tableau d'avancement pour les retraitables, pour le deuxième niveau. Pour le troisième niveau vient s'y ajouter aux deux précédents un tableau d'avancement de « principalat » qui ne fera que rajouter une sélection supplémentaire à la promotion !

Pour faire « vivre » le corps, il faut des recrutements en nombre suffisant, des transformations d'emplois de C en B, et de B en A, un bon pyramidage et des ratios qui permettront un réel déroulement de carrière. Pour la spécialité « contrôle » désormais recrutée au deuxième niveau, une possibilité pour les ex CTT au premier niveau de rattraper rapidement leurs nouveaux collègues. Nous en sommes loin !

Nous vous donnons rendez-vous le 31 janvier lors de la journée d'action « fonction publique ».

Extraits de fiches proposées par l'administration pour les avancements :

tableau d'avancement à classe exceptionnelle

Tableau classique

Les SACDD de classe supérieure proposés devront avoir montré leur potentiel sur une durée de 10 ans que ce soit par l'occupation de plusieurs postes différents ou par l'approfondissement de leur domaine.

Critères essentiels :

- classement des harmonisateurs
- potentiel et/ou compétences, capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions de responsabilités....

Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir de l'agent traduite notamment par les résultats des évaluations annuelles. Les appréciations générales des 6 dernières années seront reportées dans le rapport de proposition du chef de service.

Tableau d'avancement « principalat »

Les SACDD de classe supérieure concernés par cette voie de promotion sont principalement ceux qui n'ont pas accédé au grade de SACDD de classe exceptionnelle pour différentes raisons et qui ont un parcours professionnel reconnu. Ils peuvent accéder à « principalat » sous réserve de souscrire une durée d'activité de 3 à 5 ans sur laquelle l'agent s'engage par écrit avant son départ à la retraite. Les promotions ne pourront excéder 10 % des promotions prononcées au titre du tableau d'avancement.

Les critères essentiels de cette promotion concernent le potentiel et/ou les compétences, le rayonnement et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions de responsabilités comportant un rôle d'encadrement ou un niveau d'expertise important.



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

SACDD-TSDD Les raisons de la colère !

Depuis le 1^{er} octobre 2012, la mise en œuvre de la réforme de la catégorie B est entrée dans une phase importante avec la création des corps de SACDD et TSDD.

Alors que la gestion de ces nouveaux corps comporte de nombreuses zones d'ombre et que la concertation n'a pas eu lieu la 1^{ère} CAP commune pour chaque corps, 24 octobre pour les TSDD et 25 octobre pour les SACDD, a traité des mobilités.

Quid de la gestion des spécialités ? Les postes offerts ne sont pas identifiés par spécialité et les règles pas affichées, malgré cela des TSDD ont changé de spécialité sans en avoir été informé au préalable. Nous ne pouvons pas se satisfaire d'une telle situation.

Le 7 janvier dernier pour les TSDD, le 8 janvier pour les SACDD, au cours d'une seule réunion de concertation (on ne peut pas parler de négociation) l'administration a tenté d'imposer une charte de gestion (à peu de choses près identique pour les deux corps) pour « formaliser » des parcours professionnels proposés aux près de 18000 agents concernés.

Aujourd'hui comme hier, dans l'intérêt des personnels, la CGT refuse catégoriquement que soient inscrites dans le marbre des règles, qui de plus suscitent l'indignation.

Pour autant, quelque soit la forme que peut prendre l'écriture de ces règles, la CGT dénonce le contenu des projets qui traduisent une politique en matière de ressources humaines basée sur l'individualisation des parcours professionnels en s'appuyant sur l'entretien professionnel, clé de voute de la politique RH appliquée par le gouvernement précédent.

Que cela soit pour les affectations, la mobilité, pour laquelle sont introduite des règles spécifiques alors qu'il existe une circulaire générale, ou sur l'avancement dans les corps, le désaccord est profond.

Nous ne pouvons pas faire abstraction de réalités liées aux différents corps fusionnés. La CGT considère qu'une bonne gestion doit être juste pour les personnels et efficace pour le Service Public, tant pour les SACDD que les TSDD, elle ne se conçoit pas en faisant table rase du vécu des agents et de la gestion antérieure (agents inscrits en attente de promotion).

Les taux de promotions devront en tenir compte et intégrer des mesures transitoires significatives pour les ex-CTPE et ex-CAM.

D'autre part, le volet concertation avec les organisations syndicales locales représentatives (dans les services et avec l'harmonisateur) est absent et la méthode appliquée en CAP pour élaborer les listes de promotions n'est pas évoquée.

Il y a danger à donner un chèque en blanc aux chefs de service et aux DREAL.

La CGT a sollicité une audience avec la ministre Delphine BATHO pour évoquer les problèmes rencontrés et en vu de trouver des solutions dans l'intérêt des agents et du Service Public.

Il y a urgence !

Des CAP « mobilités » sont prévues en février et courant juin auront lieu les CAP « promotions 2013 » dans chaque corps.

Les services dans les semaines qui viennent vont être sollicités pour établir les propositions de promotions.

Il faut agir :

LE 31 JANVIER, en grève et en manifestation avec l'ensemble de la Fonction Publique,

LE 11 AVRIL, en votant CGT aux élections pour la création des CAP des TSDD et des SACDD.

**Tu ne veux pas en rester là !
Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**

Bulletin de contact et de syndicalisation.

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Téléphone : Service :

Bulletin à renvoyer à FNEE-CGT
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex



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

Paris, le 14 janvier 2013

Mme Delphine Batho
Ministre de l'Ecologie,
du Développement durable, et de l'Energie
Hôtel de Roquelaure
246, Bd Saint Germain
75007 - Paris

Madame la Ministre,

Suite à la création des corps de S.A.C.D.D. et T.S.D.D. au 1^{er} octobre 2012, la mise en œuvre de la réforme de la catégorie B est entrée dans une phase importante pour l'avenir de près de 18000 agents, notamment avec les nécessaires « négociations » sur la gestion de ces corps.

Lors de deux réunions de « concertation », le 7 janvier pour les T.S.D.D. et le 8 janvier pour les S.A.C.D.D., l'administration a tenté d'imposer une charte de gestion pour chacun de ces corps.

Jusqu'à présent la gestion des anciens corps fusionnés se faisait sans charte de gestion puisque les gestionnaires successifs y avaient renoncé. Aujourd'hui comme hier, la CGT refuse catégoriquement que soient inscrites dans le marbre des règles qui soulèvent notre indignation. Quelle que soit la forme (charte, note de gestion...), la CGT dénonce le contenu des projets transmis qui traduit une politique en matière de ressources humaines basée sur l'individualisation des parcours professionnels et l'entretien professionnel, clé de voûte de la politique RH appliquée par le gouvernement précédent que la Ministre de la Fonction Publique a condamné.

Que cela soit pour les affectations, la mobilité, pour laquelle sont introduites des règles spécifiques alors qu'il existe une circulaire générale, ou sur l'avancement dans les corps, le désaccord est profond.

La CGT revendique une gestion juste pour les personnels et efficace pour le Service Public.

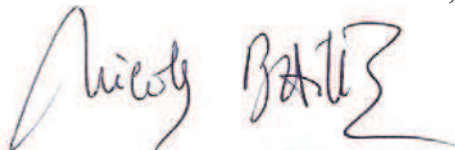
Le ministère ne peut pas faire abstraction des réalités liées aux différents corps fusionnés. Les taux de promotions devront en tenir compte et intégrer des mesures transitoires significatives pour les ex-CTPE et ex-CAM. De même, les agents proposés à la promotion antérieurement à la fusion des corps ne peuvent être lésés.

Par ailleurs, il est inacceptable que le volet concertation avec les organisations syndicales locales représentatives (dans les services et avec l'harmonisateur) soit absent ainsi que la méthode appliquée en CAP pour élaborer les listes de promotions.

La CGT souhaite débattre avec vous des problèmes rencontrés, afin de trouver des solutions dans l'intérêt des agents et du Service Public tout en tenant compte des délais contraints par l'urgence à lancer le processus des promotions 2013.

Veillez recevoir, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Secrétaire Général de la FNEE,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nicolas Baille', with a stylized flourish at the end.

Nicolas BAILLE



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Réunion bilatérale CGT - Ministère du 9 janvier 2013 sur la fusion des corps de Chercheurs

Présents :

Représentants CGT : Nicolas Baille (Fédération CGT), Thierry Chaussadent (Chercheur ex-LCPC), Reinhard Gressel (Chercheur ex-INRETS), Laetitia Van Schoors (Chercheur ex-LCPC). Excusé : Alain Lhostis (Chercheur ex-INRETS).

CGDD/ DRI : Brigitte Hebrard, Vincent Letrouit, Dominique Payan.

SG, DRH, MGS, RS : Katia Boiron, Pierre Roux, Hervé Schmitt, Véronique Vogel, Mario Niha.

IFSTTAR : Anne-Marie Le Guern, Secrétaire générale.

En préambule, la CGT fait remarquer que depuis la remise le 13 février 2012 du rapport Chabrand/Lesaffre sur la fusion des corps des chercheurs, les représentants du personnel n'ont pas été concertés.

La DRH répond que ces réunions bilatérales ont justement pour objectif d'échanger avant la rédaction du décret relatif à la fusion des corps des chercheurs.

Présentation « *Fusion des corps des chercheurs* » par Pierre Roux et Véronique Vogel (cf. document joint).

3 groupes de travail constitués de la DRI, du SG et de la DRH du ministère, la direction des différents établissements, de conseillers juridiques du ministère ont été mis en place le 13 avril 2012 pour réfléchir sur :

- 1- La gestion
- 2- L'évaluation
- 3- L'indemnitaire

Le 2 octobre 2012, ces différents groupes ont livré le fruit de leurs réflexions en vue de la rédaction du décret fin 2013 pour une application au 1^{er} janvier 2014.

1 – La gestion : Présentation de cette partie par Véronique Vogel (transparents 7-10) :

La CGT est en accord avec les faits suivants :

- Le corps est ministériel à gestion ministérielle,
- De l'importance de la gestion de proximité (paye, choix des recrutements),
- De la présence d'un nouveau chargé de mission pour les corps des chercheurs : M Pascal Charbonnier,
- Le ministère reste responsable de l'organisation des concours pour le recrutement des chercheurs,
- La DRI continue à jouer un rôle de coordination et d'harmonisation de la politique scientifique dans les différents établissements du ministère par l'intermédiaire d'un collègue des directions scientifiques.

La CGT demande que les coordonnées du chargé de mission soient envoyées à tous les chercheurs afin qu'ils connaissent son existence et qu'ils puissent le contacter si nécessaire.

De plus, la CGT demande qu'un site internet soit mis en place afin que les chercheurs puissent trouver facilement des réponses à leur question. La CGT souligne également l'importance que chaque établissement soit responsable de sa politique des recrutements.

Enfin il est fait remarquer que dans le décret, référence doit être faite à la tenue d'une CAP une fois par an.

2- L'évaluation : Présentation par Pierre Roux (Transparents 11-15)

La CGT fait remarquer que les règles de fonctionnement du comité d'évaluation doivent être définies par le comité et non dans le décret. L'administration donne son accord.

Anne Marie Le Guern souhaiterait, contrairement à ce qui est proposé, qu'une même instance puisse évaluer les chercheurs et les autres corps faisant de la recherche (Ingénieur, ITPE, IPEF) à partir du moment qu'ils se trouvent dans une même structure de recherche.

La CGT fait remarquer que la quantité de travail de la part des évaluateurs serait encore plus conséquente qu'aujourd'hui et que le rôle du comité d'évaluation est de faire des recommandations pour les corps des chercheurs, alors que les aboutissants sont différents pour les autres corps.

De plus, la CGT s'interroge sur le nombre de 12 membres par sous-section qui n'est peut être pas suffisant au vu du nombre de chercheurs à évaluer et sur la difficulté pour les organisations syndicales à trouver des « volontaires » compte tenu de la quantité de travail que cela représente. De plus, la diversité des thématiques abordées dans chaque sous-section va nécessiter des représentants du comité d'évaluation ayant des thématiques scientifiques diverses.

La pratique de faire participer systématiquement et les titulaires et les suppléants à l'ensemble de l'évaluation (sauf en cas de vote) est de ce point de vue non seulement une possibilité de diminuer la charge de travail par évaluateur mais garantit également une continuité du travail des élus de la commission.

Enfin, concernant le fait qu'un membre ne puisse pas faire plus de deux mandats consécutifs au sein du comité d'évaluation, la CGT demande de supprimer cette disposition car trop contraignante. Par ailleurs, il semblerait que du fait de la fusion des corps, les membres actuels puissent se représenter.

3- L'indemnisation : Présentation par Pierre Roux (Transparents 16-17)

Les propositions de l'administration sont :

- Le maintien de la prime de recherche
- La suppression de la PES
- La mise en œuvre de la PSR pour les deux corps de chercheurs ministériels.

La CGT se félicite de cette proposition mais souligne l'importance que la PSR soit perçue par les chercheurs de l'ex INRETS dès l'application du décret (le 1^{er} Janvier 2014).

Anne Marie Le Guern souligne que cette harmonisation va coûter 700 000 €/an à l'IFSTTAR. Dans l'état actuel, compte-tenu des restrictions budgétaires, la convergence des régimes indemnitaires pourrait prendre a priori 3 ans.

La CGT insiste sur le fait que pour que la fusion des corps des chercheurs se passe bien, il est indispensable que cette harmonisation soit effective au 1^{er} janvier 2014 et que le budget de l'IFSTTAR soit abondé en conséquence.

Enfin, la CGT souligne aussi le fait qu'il va falloir travailler rapidement sur le devenir des corps des ITA de l'ex-INRETS.

Calendrier :

Une réunion est prévue avant l'été avec les représentants du personnel pour présenter une première version du projet de décret sur la création du nouveau corps des chercheurs.



Fédération Nationale des
Syndicats Maritimes

Monsieur CUVILLIER Frédéric
Ministre des Transports,
de la mer et de la pêche
Hôtel de Roquelaure
246 Bd Saint Germain
75007 Paris

Montreuil, le 15 janvier 2013

Monsieur le Ministre,

La CGT vous informe, depuis la constitution du ministère délégué à la mer et à la pêche, de son inquiétude sur l'avenir du secteur maritime en général et de l'absence de stratégie gouvernementale apparente sur le sujet. D'une manière plus ciblée nos organisations souhaitent vous interpeller par la présente sur l'enseignement maritime.

L'organisation ministérielle de cette mission d'éducation spécialisée ainsi que les déclinaisons opérationnelles, tant pour l'enseignement supérieur que pour l'enseignement secondaire, nous semblent à la fois inadaptées et illisibles pour les étudiants et les élèves.

1- Tutelle de la Direction des Affaires Maritimes

La LOLF impose sa loi d'airain. D'une part les réductions de moyens imposent des contorsions scabreuses, d'autre part elle assigne au gestionnaire un devoir d'anticipation et de stratégie. Sur ce dernier point, force est de constater que la DAM peine à s'inscrire dans l'exercice imposé et à définir ses priorités.

En effet, alors que la loi impose à chaque Établissement Public de travailler sur la base d'un projet d'établissement, chacun d'eux erre sans but, tel un « *bouchon porté par les flots.* »

Quelle est l'ambition du politique et la vision de la Direction des AFFAIRES MARITIMES en termes de formation des marins français ? Quelles sont les missions réelles de l'enseignement maritime ?

La CGT vous demande ardemment de sortir de l'ambiguïté et de réunir une table ronde dédiée à l'enseignement maritime avec tous les acteurs et ce, afin de définir la stratégie de la France en matière de formation de ses marins. A l'issue, il vous appartiendra d'assigner à la DAM sa fonction de pilote et de préfigurateur des projets d'établissement fixant à chacun d'eux le soin de décliner une politique validée dans un schéma général issu d'une réflexion paritaire.

Si la stratégie à moyen et long terme manque, la cohérence d'ensemble entre le niveau de l'enseignement secondaire et supérieur en terme d'évaluation et de « démarche qualité » n'est pas non plus au rendez-vous. En effet, lorsque cohabitent deux niveaux éducatifs au sein d'une même zone géographique ou de gouvernance, la déclinaison des mécanismes de contrôle réglementaires et d'évaluation pédagogique nécessite d'être pertinents, identifiés et distincts, ce qui n'est pas le cas.

Ainsi, pour l'enseignement maritime secondaire, aucun Inspecteur Spécialisé pour des matières spécifiques enseignées dans ces établissements n'est identifié. Le recours aux Inspecteurs de l'enseignement supérieur n'est ni pertinent, ni adapté, ni réglementaire. De fait l'enseignement supérieur intervient en la matière en qualité de tutelle sans que, par ailleurs, cette position ne bénéficie à l'un ou à l'autre des secteurs.

La CGT vous demande l'élaboration d'un dispositif d'évaluation des programmes et formations dispensés, adéquat, gage de la qualité de l'enseignement et de l'égalité de l'offre de formation sur le territoire.

Cette lacune a des conséquences concrètes et dommageables. Le non respect des standards internationaux de formation et d'évaluation fixés par la convention internationale STCW menace le crédit de la filière de formation maritime française qui risque d'être déclassée. A ce sujet, l'alerte de l'EMSA en 2012, suite aux inspections communautaires, ne doit pas être minimisée. Elle appelle des réponses immédiates et énergiques faute de quoi, l'inscription de la France sur la liste noire de l'enseignement maritime deviendrait réalité.

Alors que le Président de la République a fait de l'enseignement une priorité du pays, la CGT ne voit pas de traduction concrète au sujet de l'enseignement maritime.

La CGT demande l'élaboration d'une véritable perspective de formation intégrée et cohérente, du secondaire au supérieur, du CAP au diplôme d'ingénieur. A ce titre, l'Inspection Générale et la sous direction des gens de mer doivent proposer et définir les moyens de la mise en œuvre d'un programme de qualification académique.

S'agissant de la « Filière B », l'enseignement professionnel, l'articulation et la concertation avec les Régions mériteraient d'être renforcées. Le schéma actuel des échanges, davantage tourné vers une relation de « donneur d'ordre » à « financeur - prestataire de service », mériterait d'évoluer significativement pour s'inscrire dans la définition d'ambitions partagées et de stratégies communes, seules à même de constituer un « effet levier » pour l'allocation des moyens aux formations relevant de ce secteur.

La CGT recommande une gestion par objectif général dédié pour la filière académique (diplômes et qualification professionnelle) d'une part et pour la filière de formation continue (qualification professionnelles) d'autre part, de manière à identifier et clarifier les champs respectifs afin de sortir des confusions souvent signalées entre les brevets, les diplômes et les certificats.

2- L'Ecole Nationale Supérieure Maritime :

Confirmée par vos déclarations et décisions récentes, l'élaboration des orientations stratégiques et pédagogiques pour l'ENSM s'engage suite aux nominations du Président et du directeur général.

Le redressement pédagogique et la restauration du bon fonctionnement de cette école supérieure dont l'absence de gouvernance à tous les niveaux a été dramatique pour la formation des officiers de la marine marchande ces dernières années, sont des attentes urgentes de la profession et des salariés. L'engagement de votre part de donner à l'ENSM sa place et son rôle en appui de ces quatre sites, doit permettre à la nouvelle direction d'élaborer un projet ambitieux en concertation avec tous les acteurs concernés notamment avec les organisations syndicales de marins et d'officiers qui, depuis la mises en place des instances consultatives, en sont exclues.

La CGT vous demande de trouver les voies et les moyens pour l'intégration des organisations syndicales aux travaux en cours et de statuer sur les modalités de leur participation aux réunions du CA de l'ENSM.

3- Les lycées professionnels maritimes :

Le réseau des douze EPLE mer doit être renforcé dans son format, dans sa structure pédagogique (inspection et rectorat dédiés) et dans la clarification de ses objectifs (gestion par projet d'établissement (cf rapport chambre régional des comptes de Bretagne 2008 Lycée de Paimpol)).

La cohérence des structures administratives de gestion ne peut être garantie en l'état par les DIRM (directeur adjoint désignés sans aucune cohérence, absence de poste de chef de travaux en lycée professionnel,...). Un pilotage centralisé par la DAM semble devoir être étudié en liaison étroite avec la DGRH compétente.

Par ailleurs nos organisations souhaitent affirmer leur demande de mise en cohérence de l'offre de formation par la création d'une offre « post baccalauréat » de niveau BTS ouverte dans les lycées professionnels maritimes pour toutes les filières académiques spécifiques au maritime. Ainsi l'articulation entre l'enseignement secondaire et supérieur sera affichée à l'occasion de la création de ce niveau complémentaire qui fait actuellement défaut.

4- Le GIP – Centre européen de formation continue maritime :

Le CEFCM est né officiellement de la volonté des partenaires (armements, Etat, Région Bretagne) d'organiser la réponse de l'enseignement maritime secondaire en Bretagne à l'offre de formation continue subventionnée (programme régional) dans cette région. La création de ce GIP répondait en outre à la solution du dossier social de la fermeture de plusieurs écoles maritimes (dont celle de Concarneau).

Aujourd'hui, si ce GIP est au cœur des inquiétudes de nos organisations syndicales c'est en considérant les évolutions de ses missions, qu'elles soient voulues (réforme des GIP en cours) ou sauvages (extension territoriale non encadrée).

La CGT demande que la compétence territoriale du GIP soit strictement dédié au territoire de la région Bretagne afin d'exclure les compétitions entre établissement et d'éviter les redondances, sources de mauvaises utilisations des finances publiques.

Nous n'acceptons pas qu'une structure entrant en concurrence avec les établissements publics du réseau national de l'enseignement maritime, prospère sur des fonds ministériels en grevant les ressources affectées de la DAM et créant une affectation budgétaire spécifique pour de la formation continue au profit de la région Bretagne.

La CGT s'opposera à toute proposition visant à étendre les compétences territoriales ou à modifier l'objet du CEFCM. Nos organisations demandent par ailleurs un examen de l'utilité de maintenir ce dispositif concurrentiel avec le réseau public d'enseignement maritime et du respect des moyens affectés par l'Etat au développement de la formation continue sur une seule région de son territoire.

Vous comprendrez, monsieur le Ministre, que les réponses à ces questions ont un intérêt majeur tant pour nos pays et par conséquent, pour nos organisations syndicales CGT, eu égard à l'ampleur des dysfonctionnements et des besoins.

Nous vous demandons de prendre les mesures appropriées afin mettre en place les structures de concertation avec toutes les composantes syndicales afin de relever « le défi maritime français. »

Nous vous prions de recevoir, monsieur le Ministre, nos plus cordiales salutations.


FNEE-CGT
le Secrétaire Général
Nicolas BAILLE



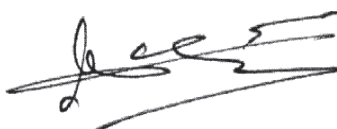
FOMM – UGICT CGT
pour le Secrétaire Général
Jean Philippe CHATEIL



FNSM CGT
Le Secrétaire Général
Michel le CAVORZIN



SNPAM-CGT
le Secrétaire Général
Nicolas MAYER





Motion des personnels de l'Assemblée Générale

Les agents et salariés venus de toutes les directions territoriales de l'EPA VNF, soussignés, réunis en AG à Béthune le 15 janvier 2013, sont très inquiets sur leur situation d'intégration dans l'EPA, tant sur les contenus de leur fiche de poste non adaptés aux missions emplois et métiers, que sur les réorganisations des services envisagées avec les réductions des effectifs drastiques, qui impactent les organisations de travail et de condition de travail des agents et salariés.

Ils revendiquent une concertation véritable pour chaque direction territoriale et au siège dans le cadre d'un dialogue social entre les directions et les agents et salariés :

- sur les enjeux de l'emploi pour reconquérir les missions et tâches du service public de la voie d'eau, notamment aucune embauche de salariés saisonniers ne doit se faire au détriment des emplois statutaires,
- sur les organisations et conditions de travail actuelles et à venir pour toutes les catégories : exploitation, maintenance, administratif et technique, ingénierie et encadrement,
- sur la garantie qu'il n'y aura pas de mobilité forcée,
- sur la mise à niveau des régimes indemnitaires et des salaires en prenant en compte le besoin de reconnaissance des qualifications et classifications des agents et salariés,
- sur l'exercice du droit syndical dans l'EPA : nous dénonçons le fait d'entrave à la diffusion de l'information syndicale CGT au siège.

La CGT exige des réponses rapides à ces questions et appelle les personnels à se mobiliser par la grève le 31 janvier 2013 dans le cadre de l'action dans la fonction publique (Etat, territorial et hospitalier) à l'appel de la CGT, FSU et SOLIDAIRES de la fonction publique.



Inf'OFICT

Temps et charges de travail : des atouts pour avancer

L'an dernier, nous avons, dans la foulée du 5^{ième} Congrès de l'OFICT, engagé une campagne revendicative sur les temps et charges de travail des catégories d'encadrement et techniciennes. Cette campagne partait d'un double constat : d'une part, une tendance préoccupante à l'allongement des temps et à l'alourdissement des charges de travail, d'autre part, une jurisprudence récente qui rappelle les obligations de l'employeur, public ou privé, de protection de la sécurité et de la santé des salariés et de suivi des temps et charges de travail de ces derniers.

Un « 4 pages » explicatif et de sensibilisation, un questionnaire de consultation et une pétition ont été les supports de cette campagne <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique604&lang=fr>. Le questionnaire de consultation comme la pétition ont à la fois été adressés par voie électronique et sous forme papier dans différents services et à l'occasion d'initiatives particulières. A cette occasion, un embryon de réseau de « référents » s'est constitué laissant augurer d'un véritable ancrage de terrain pour une activité spécifique en direction de ces catégories ICT.

Le succès de la pétition (près de 1200 signatures) et de la consultation (720 retours) la richesse des enseignements que l'on peut tirer de cette dernière, sont autant d'atouts dont nous allons nous servir dans le cadre de l'audience demandée auprès du Directeur de Cabinet de Mme Batho.

Dès maintenant, des choses commencent à bouger. C'est ainsi que dans le cadre du nouveau règlement intérieur RTT pour l'administration centrale figure deux dispositions qui font un écho à plusieurs de nos propositions :

- **dans le préambule** : *« l'existence d'un système automatisé de décompte des horaires de travail doit s'accompagner d'une analyse régulière de l'organisation et de la charge de travail des personnels de l'administration centrale »*
- **dans le chapitre 12** : *« Il appartient à chaque chef de service de veiller à la mise en oeuvre du présent règlement et de prévoir un dispositif de suivi des horaires effectués par les agents au delà de leurs obligations réglementaires. Lorsque des dépassements importants ou répétés sont identifiés, une analyse de la situation de l'agent par sa hiérarchie devra être effectuée ».*

Certes, une hirondelle ne fait pas le printemps. C'est pour cela qu'il convient en premier lieu d'assurer une diffusion massive des résultats de cette consultation au niveau local et de s'emparer des résultats pour interpeller l'administration. Bien entendu, nous rendrons compte de l'audience auprès du Cabinet et proposerons des suites à celle-ci. Bref une affaire à suivre...

lundi 21 janvier 2013

Cadres et Techniciens, faisons nos comptes! Les résultats de la consultation...

Sommaire

Temps de travail:

pages 2-3

Charges de travail:

pages 3-4

Votre travail:

page 5

Votre point de vue:

pages 5-6

Témoignages:

en colonne à droite



Éditorial

La tendance préoccupante à l'allongement des temps et à l'alourdissement des charges de travail, particulièrement dans les catégories d'encadrement au sens large, nous a conduit à décider de mener une campagne sur ce thème, avec le support d'une pétition et d'une consultation. Ce sont plus de sept cents d'entre vous, cadres, ingénieurs, techniciens, contrôleurs (avant la fusion), B administratifs qui avez répondu à cette dernière. Nous les en remercions.

Nous vous en présentons ici les résultats. Ceux-ci, sans avoir une valeur statistique à proprement parler, sont toutefois d'autant plus significatifs qu'ils proviennent de réponses de collègues d'une grande diversité de corps, de services, d'âge et de genre mais aussi d'organisations de travail, même si le cycle hebdomadaire en horaire variable est de loin majoritaire.

Forts des résultats de cette consultation et de la pétition ayant recueilli plus de 1100 signatures à ce jour, nous venons, en première étape, de solliciter une audience auprès du Directeur du Cabinet de la Ministre, Mme Batho. Le caractère critique de la situation actuelle tout comme la jurisprudence récente qui rappelle les obligations de l'employeur, public ou privé, en matière de contrôle des temps et charges de travail, nécessitent des réponses fortes.

Quelques chiffres en introduction des résultats de la consultation

Pour 720 consultations reçues on compte :

37% de femmes, 63% d'hommes,

31% de A et 12% de A+, 54% de B et B+.

Il y a 32% d'administratifs, 60% de techniques, 7% en exploitation, 1% de maritime.

On compte 9% d'attachés, 32% d'ingénieurs, 30% de TS, 19% de SA, 4% d'OPA, 1% de contractuels.

22% viennent des DDI, 17% des DREAL, 13% des DIR, 18% du RST, 7% des Etablissements Publics, 2,5% des Voies Navigables, 16% d'Administration Centrale.

Organisation fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement Environnement

263, Rue de Paris, Case 543, 93515 MONTREUIL Cedex, France

tél : 01 55 82 88 72 standard : 01 55 82 88 75

mèl : ofict.equipement@cgt.fr site internet : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique418>

Temps de travail

Seule une minorité d'agents respecte en toutes circonstances les bornes réglementaires, sauf en ce qui concerne les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Si l'on peut admettre des dépassements occasionnels, le non respect habituel de ces bornes est d'autant plus préoccupant qu'il concerne une proportion non négligeable d'agents :

1 agent sur 3 pour le travail en dehors des plages réglementaires (c'est à dire tôt le matin ou tard le soir),

3 sur 10 pour la durée maximum journalière de travail (10 h),

1 sur 4 pour la pause méridienne minimum (45 mn).

C'est encore plus vrai pour la catégorie A+ :

ainsi 1 cadre A+ sur 2, d'une part travaille régulièrement en dehors des plages réglementaires, et d'autre part effectue plus de 10 h de travail par jour.

Près de 1 sur 2 dépasse la borne de 48 h hebdomadaire.

S'il arrive à plus d'un agent sur trois de travailler parfois le soir ou/et le week-end chez lui, ceux qui sont coutumiers du fait représentent près de 2 cadres A+ sur 5.

Si seulement 1 agent sur 10 déclare ne pas bénéficier régulièrement des temps de repos quotidien et hebdomadaire minimums (respectivement 11h et 35h), 1 agent sur 4 soumis à un régime d'astreinte déclare être dans ce cas.

Un tel constat conforte notre demande d'instauration d'un dispositif d'alerte en cas de dépassements répétés des temps de travail réglementaires et de non respect des garanties minimales avec un examen des causes en termes d'organisation et de charges de travail.

Venons en aux écrêtements liés aux heures perdues par non report de plus de 12h d'un mois sur l'autre en horaire variable.

Seul 1 agent sur 4 concerné ne subit aucun écrêtement (1 sur 10 en catégorie A et A+). Pour près de 1 agent sur 2, cet écrêtement dépasse les 5 heures par mois et pour 1 sur 4 les 10 heures sur la même période. 2/3 des A+ sont dans ce dernier cas. Autant d'heures effectuées gratuites!

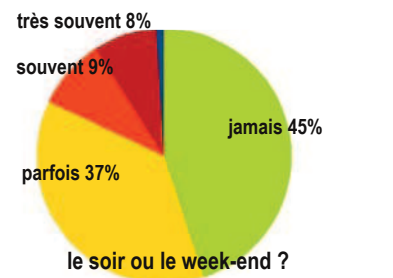
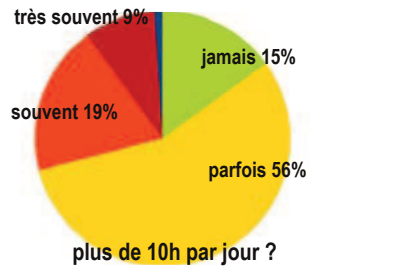
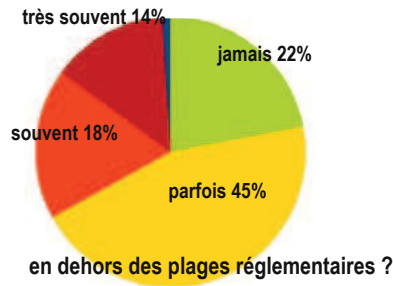
Ceci semble militer en faveur d'une possibilité de report étendue au trimestre

Ceci nous amène au chapitre des heures supplémentaires.

3 agents sur 4 déclarent «faire des heures supplémentaires», à entendre comme des heures allant au delà de l'horaire de référence défini dans le règlement intérieur. Pour autant,

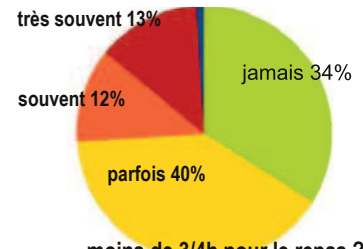
seul 1 sur 7 déclare pouvoir réglementairement bénéficier de leur paiement. Il en résulte que ces heures ne sont intégralement payées ou récupérées que par 1 agent sur 5 concernés et sont totalement perdues pour 2 agents sur 5.

A noter que parmi les agents exprimant une préférence, celle-ci va le plus souvent au

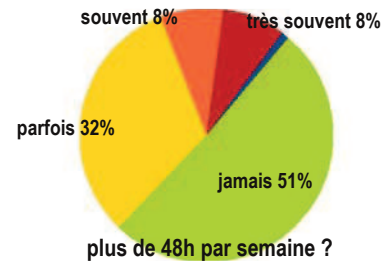


Témoignages...

« ramené au temps de travail effectif, de nombreux cadres sont payés au SMIC »

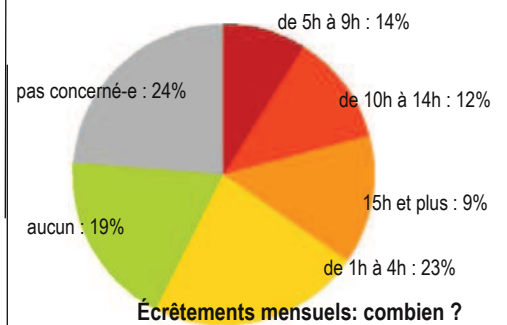


moins de 3/4h pour le repas ?

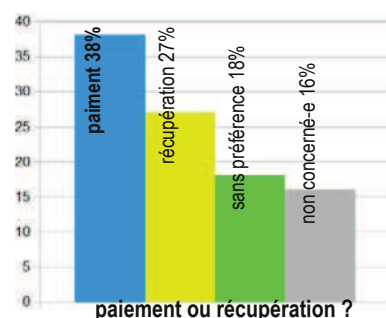
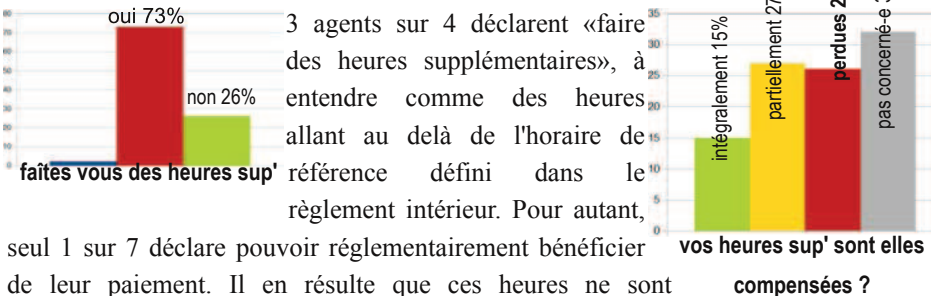


« il est anormal de se voir écrêter des heures faites. Alors qu'un agent pourrait être réprimandé pour des heures manquantes, on ne l'incite pas à réduire son temps de travail lorsqu'il fait trop d'heures supplémentaires, surtout si celles-ci ne sont pas indemnisées »

« le minimum serait le paiement des heures supplémentaires, je ne dis pas récupération car cela serait impossible »



« à terme, les agents regarderont scrupuleusement leur décompte de temps de travail et partiront plus tôt si c'est nécessaire afin d'éviter l'écrêtement »

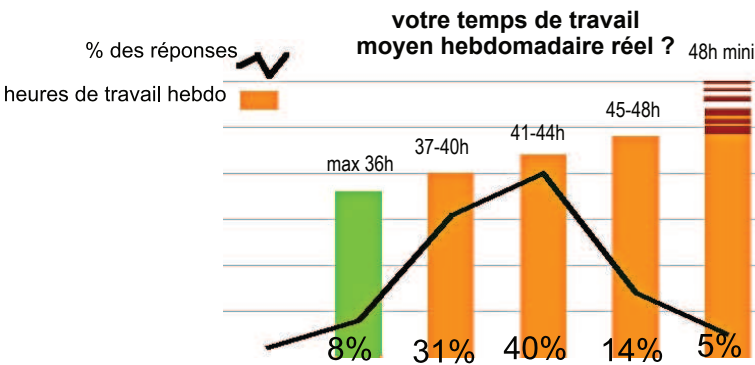


paiement de ces heures plutôt qu'à leur récupération, préférence qui subsiste, même si elle s'atténue en montant dans l'échelle hiérarchique. Si la différence entre catégories peut s'expliquer par la moindre rémunération des B, la préférence globale pour le paiement tient sans doute aussi de la difficulté concrète de récupérer ces heures compte tenu des charges de travail. Cette situation explique par ailleurs l'ouverture de bon nombre de Comptes Epargne Temps.

Cela pose en grand la question du traitement des «heures gratuites». Non seulement beaucoup d'heures de travail sont «dissimulées», mais même quand elles sont reconnues, les dispositifs réglementaires n'existent pas dans la majorité des cas pour les rémunérer. Si les ex-contrôleurs des TPE du premier niveau de grade continueront de pouvoir bénéficier du paiement d'heures supplémentaires, le ministère n'a pas prévu de l'étendre à tous les agents du nouveau corps fusionné de TSDD. Une extension, pour ce corps comme pour d'autres corps de catégorie B, est permise par un décret Fonction Publique. C'est si vrai que le ministère avait lui-même engagé un cycle de discussions voilà plusieurs années débouchant sur un projet de décret, certes restrictif puisqu'il se limitait au premier niveau de grade, mais qui concernait des corps comme ceux des TSE ou des SAE. Rouvrir ce dossier aujourd'hui enterré est une exigence portée par la CGT.

Quant à la catégorie A laissée en dehors de toute possibilité de percevoir des heures supplémentaires, sans doute au nom du dogme selon lequel «un cadre ne compte pas ses heures», le besoin est patent d'ouverture d'un chantier au niveau de la Fonction Publique. Plus l'administration sera conduite à payer des heures supplémentaires, plus elle sera encline à prendre des mesures effectives pour permettre une réduction des charges et horaires effectifs de travail.

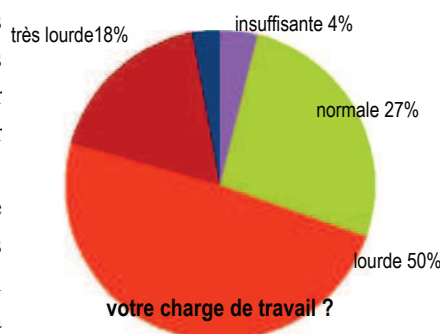
Non respect des bornes réglementaires, heures supplémentaires dissimulées... guère étonnant dans ces conditions que 3 agents sur 5 déclarent faire en moyenne plus de 40 heures par semaine (c'est à dire plus que toutes les modalités offertes en horaire variable), et 1 sur 5 plus de 45 heures. Ces proportions passent respectivement à près de 9 sur 10 et 1 sur 2 pour les A+.



Charges de travail

2 agents sur 3 sont confrontés à des charges de travail lourdes et même très lourdes pour 1 agent sur 5. Cette lourdeur est le lot commun des A+ (9 réponses sur 10).

La charge de travail n'est jugée normale que par 1 agent sur 4. Enfin, pour la très petite minorité qui déclare celle-ci insuffisante, ceci est principalement dû à l'organisation du travail dans le service ou à l'évolution du contenu du poste.



« après une dépression et un presque divorce, il serait temps de réellement quantifier les heures effectuées et d'arrêter les suppressions de postes »

« accumulation d'applications informatiques lourdes souvent inadaptées, automatisation de tâches de bureau, dysfonctionnements des chaînes de travail, autant d'obligations chronophages, facteurs de déshumanisation et de stress »

Pour les femmes, tous les voyants sont au rouge

Elles sont plus nombreuses à prendre une pause déjeuner inférieure à ¼ d'heure, à travailler dans l'urgence, à avoir le sentiment de faire des tâches inutiles et à être débordées par des tâches subsidiaires, à avoir des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, à avoir des charges de travail lourdes et qui s'alourdissent, avec des répercussions plus nombreuses pour leur santé (4 femmes sur 5). Voilà qui mérite une analyse des causes approfondie!

« j'observe un culte de la présence. Un bon agent est un agent présent ! Bien souvent partir à 17 heures est mal vu alors que l'agent peut être arrivé très tôt et être à jour de son décompte de temps voire excédentaire »

« à force de ne pas être entendu, d'être en sous charge et mis à l'écart, on se sent inutile ; pour moi, c'est l'un des pires sentiments qui contribuent au mal être au travail »

Compte Epargne Temps: un choix le plus souvent par défaut

3 agents sur 5 ont ouvert un CET mais 3 sur 5 de ces derniers l'ont fait parce qu'ils n'arrivent pas à prendre tous leurs jours de congés.

« notre travail est passionnant et nous sommes souvent passionnés mais il est certain que l'accroissement mécanique de la charge de travail des agents, inscrite dans la réduction de leurs effectifs et de leur propre détermination à maintenir le meilleur niveau de service possible, approche pour beaucoup d'une limite absolue. Le risque inhérent à la proximité de cette limite est d'autant plus grave qu'on s'élève dans la hiérarchie »

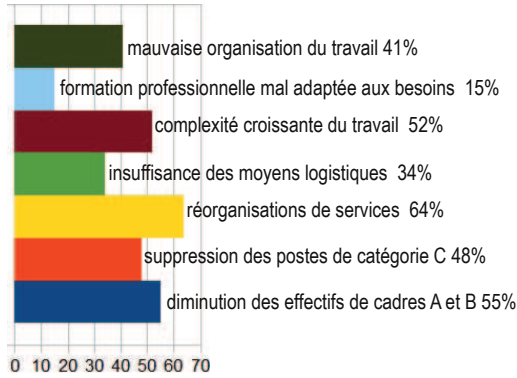
Non seulement les charges de travail sont lourdes mais elles se sont alourdies. C'est une réalité vécue par 3 agents sur 4. « Des tâches en plus, des effectifs en moins » revient comme un leitmotiv dans les témoignages.

La diminution des effectifs est d'ailleurs le facteur le plus souvent cité après les réorganisations de services pour expliquer cette lourdeur. Diminution du nombre des cadres

A et B rendant plus difficile toute délégation de tâches; diminution aussi de postes de catégorie C conduisant à assumer des tâches normalement dévolues à cette catégorie. Quant aux réorganisations de services, celles-ci, loin d'améliorer la situation, ont entraîné une dégradation des conditions de travail.



« la tendance lourde de réduction des effectifs et de maintien global des missions engendre une entrée régulière des activités professionnelles dans la vie privée. Ce phénomène n'est pas reconnu par l'administration et encore moins dédommagé »



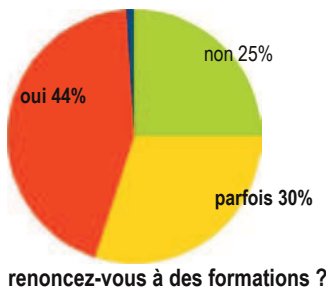
Selon vous, quels facteurs expliquent la lourdeur de votre charge de travail ?

(il y avait plusieurs réponses possibles)

Les jeunes travaillent plus longtemps et manquent de temps!

Ils sont plus nombreux à travailler plus de 10 heures par jour et plus de 41 heures par semaine mais aussi à estimer ne pas disposer du temps nécessaire pour encadrer leur équipe de manière satisfaisante. Ajoutons à cela qu'on ne leur donne pas souvent de bonnes conditions pour débiter leur carrière, se former, apprendre à manager...

La complexité croissante du travail est aussi un facteur souvent cité, suivi par une mauvaise organisation du travail et une insuffisance des moyens logistiques.



Notre revendication d'arrêt de l'hémorragie d'effectifs et d'un plan concerté de recrutements statutaires est plus que jamais incontournable.

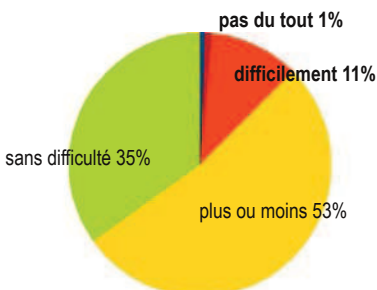
Ce constat plaide aussi en faveur d'un véritable droit d'intervention des personnels et de leurs représentants sur tout ce qui concerne l'organisation du travail.

« la politique consistant à demander plus de moins en moins d'agents met inévitablement en cause tant les limites physiques des agents que les limites structurelles des systèmes et la cohérence des activités »



Vous encadrez. Disposez-vous du temps nécessaire pour le faire de manière...?

Faute de temps, 3 agents sur 4 renoncent à suivre des actions de formation, et ce régulièrement pour 2 sur 5.

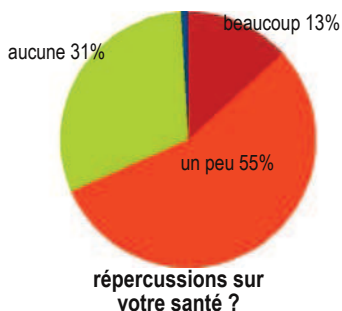


Une majorité des agents encadrant une équipe estime ne pas disposer du temps nécessaire pour pouvoir le faire de manière satisfaisante.

Si 3 agents sur 4 discutent de leur charge de travail avec leur hiérarchie, seul 1 sur 3 arrive sans difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle. 1 A+ sur 3 n'y arrive pas ou seulement avec beaucoup de difficultés.

« les cadres ne sont pas des magiciens : ils ne peuvent pas fournir de solutions pour faire face à l'augmentation des missions et à leur complexification et à la diminution des moyens »

comment conciliez-vous vie personnelle et vie professionnelle ?



Répercussion sur la santé : inquiétant!

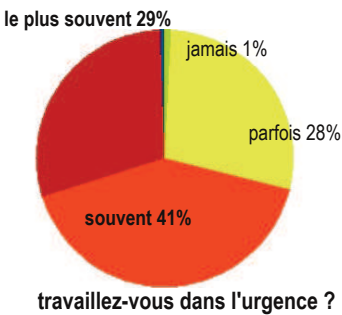
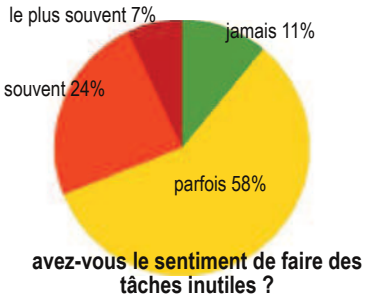
Enfin, la santé des agents est souvent affectée. Pour 7 agents sur 10, le travail a des répercussions sur la santé et des répercussions importantes pour 1 agent sur 8.

Ce constat doit être rapproché du droit constitutionnel à la santé et au repos et du devoir de tout employeur de protection de la sécurité et de la santé des salariés rappelé par toute la jurisprudence récente.

« pour préserver ma santé, j'ai dû, avec bien des difficultés, commencer à changer ma façon de penser et à privilégier ma vie privée par rapport à ma vie professionnelle mais ce n'est pas satisfaisant »

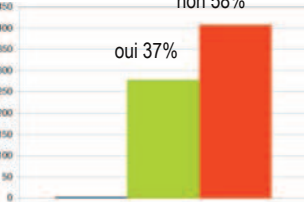
« l'agent qui dit que sa charge de travail est lourde n'est pas écouté ni aidé, il doit faire avec »

Votre travail



Si 2 agents sur 3 estiment disposer (souvent ou le plus souvent) des moyens d'effectuer un bon travail, près de 1 sur 3 a le sentiment de faire régulièrement des tâches inutiles et près de 1 sur 2 d'être habituellement débordé par des tâches subsidiaires.

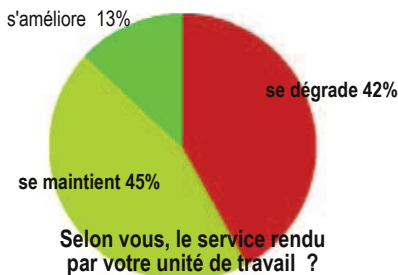
Plus préoccupant encore, 7 sur 10 ont le sentiment de travailler souvent (4 sur 10) ou le plus souvent (3 sur 10) dans l'urgence. Cette proportion monte même à 8 sur 10



De même 3 sur 5 déplorent ne pas disposer d'une vision de long terme pour accomplir leur travail.

Si cette proportion est d'autant plus forte qu'on se situe dans les niveaux inférieurs de la hiérarchie, elle reste majoritaire parmi les cadres A et ce manque de perspectives claires touche quand même 2 cadres A+ sur 5!

Si près d'1 agent sur 2 estime que le service rendu par son unité de travail s'est maintenu au cours des dernières années, ils sont trois fois plus nombreux à estimer qu'il s'est dégradé par rapport à la minorité qui juge qu'il s'est plutôt amélioré.



Dépassements horaires répétés, alourdissement des charges de travail, difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, court termisme et travail dans l'urgence voire perte de sens dans le travail, répercussions sur la santé : le bilan est lourd. Les années de RGPP ont sans nul doute laissé des traces. La Modernisation de l'Action Publique semble suivre le même chemin. C'est tout un mode de management qui est à revoir pour promouvoir d'indispensables transformations dans le travail.

« je travaille comme chef de service et le niveau de réactivité voire de proactivité (mels, téléphones portables, e-connexion permanente) est insupportable. Le manque de recul, la pression deviennent chroniques. Malgré tout, on s'en sort mais ça tient parfois du miracle »

« on travaille par à coups, dans l'urgence et sans fil conducteur »

« j'aimerais tellement pouvoir prendre le temps de la réflexion mais ce n'est franchement pas facile car il faut agir, réagir »

« le mode de fonctionnement à l'urgence ne permet plus, d'une part, de prendre le temps de développer de sérieuses compétences lors de la prise de poste, d'autre part, de mettre en place des systèmes d'organisation efficaces. Il en résulte, pour le premier point, que les services n'entendent plus prendre le « risque » d'accueillir des novices dans leurs équipes, pour le second point, la multiplication des circuits alternatifs et des relations interpersonnelles utiles pour faire avancer les dossiers ponctuellement mais qui créent une dépendance de l'organisation du travail aux personnes en place »

« peu de management des équipes et des personnes en tant que tel, un management essentiellement axé sur les urgences à produire »

Votre point de vue

Vos commentaires, au delà des extraits que nous avons choisis pour illustrer le sujet des temps et charges de travail, portent essentiellement sur les points suivants;

— **les suppressions d'effectifs et leurs conséquences:** engrenage des pertes d'effectifs et d'abandons de missions, écart croissant entre le niveau des attentes et les moyens humains, glissement de tâches d'une catégorie sur l'autre...

— **les réorganisations de services qui sont souvent mises en cause:** changements incessants, facteurs d'instabilité et de dysfonctionnements, éloignement des centres de décisions, pertes de compétences, déstructuration des collectifs de travail, fausses économies; ambiance de travail dégradée, perte de motivation...

— **l'absence de reconnaissance:** du travail effectué, des efforts accomplis, des difficultés vécues; au plan salarial, indemnitaire ou du déroulement de carrière...

— **une mise en cause de la hiérarchie supérieure:** pressions exercées, non délégation de responsabilités, absence d'écoute et d'information, carriérisme, défaut de management...

Cette même hiérarchie peut ressentir un malaise plus ou moins profond: « quand on a des responsabilités d'encadrement, il faut donner des réponses aux agents et leur soutenir le moral. Parfois, on doit leur expliquer que ce qu'il faut faire est le contraire de ce qu'on leur a dit il y a 6 mois. On passe pour des clowns. C'est psychologiquement et physiquement épuisant (pour ma part : maux de tête, migraines et vertiges à répétition) ».

Selon que la baisse des effectifs et plus généralement celle des moyens est vécue comme inéluctable ou non avec toutes les nuances possibles, vos souhaits et propositions vont d'une priorisation claire des missions, voire de choix assumés d'abandons de missions à «mettre fin à l'hémorragie d'effectifs» et même à «redonner des moyens aux services» :

«création de postes de catégorie C» avec «des secrétaires qui jouent tout leur rôle», création de postes d'adjoints en titre «permettant la continuité de service et la possibilité, par un vrai partage des tâches, de se concentrer sur des dossiers»...

D'autres attentes relatives à la charge de travail portent sur la simplification des tâches annexes, la modernisation de l'outil informatique et des méthodes de travail, la diminution, voire la suppression de tâches de reporting, la suppression de réunions «inutiles», une meilleure répartition des tâches...

L'autre sujet qui revient le plus souvent concerne la suppression des écrêtements et la demande de paiement des heures supplémentaires effectuées.

La «meilleure prise en compte du temps de travail de l'encadrement» peut conduire à la proposition d'«une soupape de sûreté pour l'encadrement au forfait qui serait la possibilité ou même l'obligation pour tout forfaité de récupérer un jour entier par quinzaine» ou «au besoin de pointer les personnes dont la charge de travail est particulièrement lourde».

Télétravail: des avis partagés

Une moitié des agents se déclare favorable à l'introduction du télétravail dans notre administration, l'autre pas. Un résultat qui invite à dépasser toute vision manichéenne mais aussi à prévoir de solides cadrages.

Développer le télétravail figure aussi en bonne place pour ceux qui y sont favorables.

Une aspiration à une «démocratisation» des services s'exprime au travers des propositions de «remettre de la concertation dans la chaîne décisionnelle», «demander leur avis aux agents sur l'organisation du travail», «plus de transversalité», «faire confiance aux agents», «consulter les personnels lors de réorganisations»...

D'autres suggestions sont enfin faites par quelques uns en faveur du développement du travail à temps partiel, d'une modalité de travail en 4 jours, d'une meilleure prise en compte des temps de trajet et de formation, de plus grandes possibilités de mobilité entre

services comme à l'extérieur des ministères, de progressions de carrière indépendantes de l'organisation des services et avec des règles de gestion renouvelées...

Vos réponses traduisent une grande diversité de perception des organisations syndicales.

Certains, parfois déçus, «n'attendent plus rien» ou «pas grand chose» des organisations syndicales. Pour d'autres, au contraire, «elles jouent un rôle irremplaçable de contrepoids» et «méritent encouragement». Plusieurs d'entre vous invitent les syndicats à «faire moins d'idéologie», à «être plus pragmatiques», à «avoir une démarche constructive», à «être objectifs et réussir à négocier», à «passer d'une logique de pouvoir à une logique de services» ou bien encore à «modifier leur mode de fonctionnement». Quelques uns critiquent «un manque de combativité».

Les attentes, elles aussi, sont très diverses: «la défense des missions» et «le rappel du sens du service public», «les effectifs», «le maintien des compétences», «la critique des décisions organisationnelles», «la lourdeur des charges de travail», «les conditions de travail», «la défense des agents auprès de la hiérarchie», «la protection contre les pressions», «une assistance à ceux qui souffrent»...

Des revendications précises sont parfois émises comme la bataille contre le jour de carence, la reconnaissance du travail à domicile comme télétravail, «la mise à niveau des personnels avec ceux de l'Agriculture», «la défense des administratifs au même titre que les techniques».

Enfin, plusieurs contributions demandent aux organisations syndicales d'«être plus proches des problèmes des cadres», «de bien comprendre le contexte de travail des A+, en exprimer le malaise, sensibiliser», «de mettre en valeur les schémas qui fonctionnent pour casser l'idée de cadres supérieurs corvéables à merci»...

Des préoccupations qui expliquent sans doute aussi la bonne perception générale de cette consultation que nous avons organisée: «merci de mettre enfin un sujet tabou (pour les cadres) sur la table des négociations», «la charge de travail est un bon sujet de discussion pour prendre conscience du contexte dans lequel on travaille», «je ne suis pas sympathisante de la CGT mais je trouve cette enquête fort judicieuse».

Ceci constitue pour nous un encouragement à poursuivre dans cette voie. Forts de vos 1150 signatures à ce jour sur la pétition nous prolongerons la démarche au cabinet du MEDDE, et vous en rendrons compte.

Pétition : il est toujours possible de signer :

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





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

janvier 2013

AGENCE NATIONALE DE LA BIODIVERSITE

La CGT demande un débat sur le projet d'Agence nationale de la biodiversité (ANB). Pour cela, **elle émet des propositions et conditions avec six fonctions possibles pour l'Agence (voir au 4 ci-dessous)**. Ces éléments reposent sur le besoin d'améliorer un certain nombre de missions nécessaires à la protection et à la gestion de la biodiversité. **Or les professionnels du service public de l'environnement et leurs représentants au Comité Technique ministériel de l'Ecologie, aux CT des services de l'Etat et CT des établissements publics spécialisés, CGT, FSU, ou d'autres syndicats, ont l'expérience du décalage entre les discours et les actes. ANB ou pas, ces missions nécessitent des moyens supplémentaires !**

Nous avons de la mémoire... Depuis le Grenelle de l'Environnement (2007), l'engagement de tenir un débat sur le sujet avec toutes les parties prenantes, n'a jamais été respecté. Les épisodes 2010 et 2011 autour de la création d'une Agence de la Nature ont été dominés par la RGPP, sans vrai débat avec tous les acteurs **(voir au 2 ci-dessous)**... **Ni même avec les représentants des personnels**. C'est ce qui nous a conduit, avec beaucoup d'autres (syndicats, ONG et associations environnementales, collectivités locales), à refuser en son temps le projet d'Agence avec fusion/redéploiement/mutualisation, sans moyen nouveau...

Nous mettons en garde sur le projet d'ANB (voir aux 1 et 3 ci-dessous), au vu du budget 2013 et du triennal 2013-2015. **Les 12 propositions de la CGT remises à la table ronde Biodiversité** de la Conférence Environnement de septembre 2012, doivent être entendues. Nous refusons, au nom du projet d'ANB et sous couvert de « mutualisation / optimisation », tout déshabillage ou transfert de tout ou partie des maigres effectifs des services de l'Etat chargés de biodiversité (ministère, DREAL, DDT (M)), ou des établissements publics spécialisés chargés d'un domaine ou d'un territoire particulier, alors qu'ils souffrent déjà quotidiennement sur le terrain de manque de moyens et de décisions contraires à la biodiversité.

Au regard de ce qui existe et des difficultés rencontrées, l'intérêt du projet d'ANB dépendra d'une clarification des objectifs, de l'engagement de moyens budgétaires supplémentaires de l'Etat pour les uns et les autres, du refus de toute opération de déstabilisation ou de cache-misère des services, de l'identification des coopérations entre services et établissements publics de l'Etat, collectivités territoriales et autres acteurs. L'ANB ne doit ni tout faire, ni créer l'illusion de la réponse à tout. Il s'agit aussi de conforter des réseaux, fragilisés par la précarité et la faiblesse des moyens nécessaires comme des statuts de certains salariés, de pérenniser les coopérations respectueuses.

Nos propositions sont soumises à discussion. Elles tiennent compte du paysage actuel des missions publiques servant la biodiversité : c'est-à-dire des activités, moyens et limites de la réalité des services de l'Etat, de ceux des établissements publics spécialisés, comme ceux des collectivités territoriales, ainsi que du monde associatif, intervenant à divers titres au service de la biodiversité.

Sur cette base au vu des engagements, en connaissance des éléments d'un projet à venir et à débattre, après consultation et dans l'intérêt des personnels, la FNEE-CGT pourra par la suite prendre ses responsabilités. Au-delà d'une concertation, elle est prête à négocier les modalités, missions, nouveaux moyens humains et matériels, statut des personnels de l'ANB. Avec les limites de la comparaison, nous l'avons fait sur les voies navigables (Protocole d'accord de juin 2011 et mise en place de l'EPA VNF par la loi de janvier 2012 au 1^{er} janvier 2013) ou sur l'évolution à venir du réseau scientifique et technique ministériel METL et MEDDE (Protocole d'accord sur le CEREMA du 30 janvier 2012 et Avenants du 12 décembre 2012).

Nota : les textes CGT cités ici sont accessibles sur le site www.equipement.cgt.fr

1- L'Agence nationale biodiversité (ANB), annoncée pour 2013 dans un projet de loi cadre biodiversité...Sans moyen nouveau ?

L'annonce présidentielle à l'ouverture de la Conférence sur l'environnement des 14/15 septembre : une Agence Nationale de la Biodiversité « sur le modèle de l'ADEME » sera créée en 2013 pour aider les collectivités locales, les entreprises et les associations. La feuille de route gouvernementale du 20 septembre suite à la conférence, précise dans sa partie relative au projet de loi cadre biodiversité à déposer en 2013 : une ANB sera créée et un préfigurateur nommé fin octobre, « une concertation précisera ses missions et notamment ses relations avec les collectivités locales et les établissements publics de recherche et d'enseignement scientifique ». **Pas un mot sur les moyens, nouveaux ou pas...**

La lettre de mission ministérielle du 3 décembre 2012 nomme deux préfigurateurs (Jean Marc Michel, directeur de la DGALN du METL et du MEDDE, et Bernard Chevassus-Au-Louis, Inspecteur général de l'Agriculture) et leur demande rapport pour le 31 janvier 2013 sur la future ANB. La lettre de **Delphine Batho** précise qu'ils « proposeront les missions, le périmètre et les moyens de cette Agence » et **qu'après décision de sa part sur ces points**, ils « prépareront ensuite le processus de création effective de cette Agence en liaison avec l'adoption de la future loi-cadre sur la biodiversité et ses textes d'application ».

La CGT a remis 12 propositions à la table ronde Biodiversité, l'une des cinq de la Conférence environnementale de septembre 2012. **Concernant une éventuelle agence de la biodiversité, nous avons prévenu : une ANB sans moyens supplémentaires, alors que l'Etat ne tient pas ses engagements de la loi Grenelle 1 de 300 millions annuels pour la biodiversité d'ici 2013, présente le risque de redéploiement ou de fusion d'établissements publics ou de parties de services de l'Etat, à la sauce « RGPP » (hier) ou « MAP » (demain). Mais la table ronde, présidée par les ministres Cécile Duflot et Stéphane Le Foll, n'a pas discuté de la création de l'ANB, en dépit de nos demandes.**

Dans son appréciation globale des travaux de la Conférence et de la feuille de route gouvernementale, **la CGT a relevé, dans une déclaration du 24 septembre**, que les 4 pages relatives à la biodiversité ne contiennent aucun objectif de moyen ou de crédit chiffré, à l'exception de l'augmentation du programme d'interventions des 6 Agences de l'eau 2013-2018 (qui passe de 12,4 à 13,3 milliards).

Rappelons que ce programme est financé exclusivement par les redevances sur l'eau, payées à plus de 80 % par les ménages (usages domestiques). Le solde relevant des usages professionnels, industriels et agricoles. Cette répartition s'avère sans rapport avec les potentiels polluants, les consommations, les capacités contributives et les revenus.

Budgets 2013 et triennaux 2013-2015 révélateurs...

Les budgets 2013 et le triennal 2013-2015 prévoient **280 millions annuels de crédits Etat pour le programme 113 Paysages, Eau et Biodiversité**. Avec cette présentation victorieuse : « maintien des crédits »... En vérité les crédits seront en dessous de ce montant avec **270 M€ et ne respectent pas la loi Grenelle : 300 millions en 2013 (l'un des rares articles de moyens budgétaires de l'Etat)... Et les crédits diminueraient de 7 % en 2013 (- 15 % d'ici 2015 !)**. Ceci ne tient pas compte des conclusions orales du rapporteur de la table ronde Biodiversité à la plénière de la Conférence du 15 septembre dernier, qui avait repris la demande de tenir cet engagement. Mais ses conclusions n'ont pas été publiées sur le site de la Conférence !

Ces 280 millions se déclinent en 4 actions ainsi dotées :

- 6,4 millions (Sites, paysages, publicité- action 01),
- 3,8 millions (Logistique, formation et contentieux- action 02),
- **266,8 millions (Gestion des milieux et biodiversité- action 07 correspondant à 96,4 % des crédits du programme) et 2,1 millions (FIBRE Fonds d'investissement pour la biodiversité et la restauration écologique- action 08). A comparer aux 282 millions du Budget 2012.**

Les crédits de l'action 07 incluent 3 millions pour l'entretien de l'ensemble du domaine public fluvial non navigable, 5 millions pour le support des activités de police de l'eau (des DDT/DDTM), 1,3 million à divers titres pour les DREAL (fleuves ou lacs transfrontaliers, débats et concertation sur l'eau, comités de bassin en outre mer, expertise aquatique des DREAL, ainsi que 1,7 million pour les laboratoires d'hydrobiologie, réduits à 17 pour 22 DREAL et 4 DEAL Outre Mer...). Ce montant, dérisoire, de 11 millions/an financés par des crédits Etat au titre des mesures territoriales dans le domaine de l'eau, est à rapprocher de celui de plus de 2 milliards/an financés à 90 % par les seuls ménages sur les redevances eau.

Les emplois des services de l'Etat du programme 113 baissent de - 1,5 % au budget 2013 (3 144 ETPT-équivalent temps plein travaillé), partie des services suivants en centrale (DGALN - DEB et partie de la DHUP), régions (DREAL), et départements DDT (M). Si cette orientation se poursuit en 2014 et 2015, cette réduction aboutirait au minimum à - 4,5 % en 3 ans...

Les emplois des établissements publics de l'Etat du programme 113 baissent de - 2,4 % en 2013 (5 483 ETP au lieu de 5 620 en 2012, en dessous de 2011, 5 505). Ainsi, - 2,7 % pour l'ONCFS ou - 2,5 % pour les Parcs Nationaux. Si rien ne change, cette réduction poursuivie en 2014 et 2015 aboutirait à - 7,2 % en 3 ans... (Voir au 3 ci-dessous le tableau des réductions 2013 par établissement concerné).

2- ANB, une idée pas si nouvelle mais gangrenée par la RGPP ...

En 2007 lors du Grenelle, il n'y a pas eu consensus sur la création d'une Agence Nationale Biodiversité. Le texte final reprend une formulation nuancée : en substance l'opportunité d'une ANB fera l'objet d'une mission parlementaire puis d'une concertation. Les années passent mais rien ne se passe... jusqu'en 2010 :

Sans aucune concertation, Jean Louis Borloo et le ministre du Budget saisissent en février 2010 l'inspection générale des Finances et le Conseil général de l'environnement et du développement durable pour demander un rapport sur les modalités de création d'une ANB qui fusionnerait des établissements et services de l'Etat existants en mutualisant leurs moyens.

Le ministre ne répond pas à la lettre commune des syndicats (CGT, CFDT) et des principales ONG environnementales (FNE, UICN, LPO, Amis de la Terre, FNH...). Ce courrier du 16 mars 2010 dénonce le procédé, demande une concertation et pointe les dangers des redéploiements sans moyens. Le rapport rédigé par les hauts fonctionnaires est remis aux ministres en juillet (MM. Michel Badré et Jean-Philippe Duranthon - CGEDD - M. Pierre Lepetit - IGF - écrivant après coup aux ministres le 25 août que l'inspection des finances et lui-même ne sont plus engagés par les conclusions du rapport qui n'est donc plus conjoint...).

Le 2 juin, le cabinet de la secrétaire à l'écologie affirme aux syndicats et ONG, en présence des rapporteurs que le rapport n'a rien à voir avec la RGPP... Pas de chance : le 30 juin le 4ème Conseil interministériel RGPP inscrit l'Agence Nature sous l'objectif « rationaliser l'organisation et les missions de certains opérateurs ».

Dans la même séance d'un Comité de suivi Grenelle (CNDDGE 29 septembre 2010), Chantal Jouanno, annonce la création d'une agence de la biodiversité sous la forme de « holding » ... Puis le directeur de Cabinet de Jean Louis Borloo ministre d'Etat, dément illico cette annonce en assurant que pour le gouvernement, rien n'est décidé ! Le rapport est mis discrètement en ligne en octobre 2010 sur le site du ministère (Rapport n° 007182-01 - Evolution de l'organisation des opérateurs publics en matière de protection de la nature).

La ministre Nathalie Kosciusko-Morizet finit par enterrer le sujet en 2011, en reconnaissant (avec sagesse mais en « off ») qu'il n'a jamais été débattu avec tous les acteurs et qu'il n'y aura pas de moyens financiers inscrits au budget 2012...

Force est de constater que c'est également à l'heure actuelle le cas du budget 2013 voté en Loi de Finances initiale.

Voir les textes CGT du 5 novembre 2010 « RGPP ou Biodiversité, il faut choisir, Agence Nature le dessous des cartes », et de septembre 2012 « 12 propositions pour la biodiversité » et l'appréciation CGT de la Conférence Environnementale sur la transition écologique.

3- ANB : nos mises en garde

La CGT demande un débat préalable sur un projet d'Agence et sur les moyens budgétaires de l'ensemble des services et établissements chargés de protection de la biodiversité. Nous avons de la mémoire et aucune raison de ne pas rappeler aux ministres et parlementaires, ainsi qu'à tous les acteurs du Grenelle ou de la Conférence environnementale, la lettre commune syndicats/associations à ce sujet.

ANB : non, en l'absence de moyens humains et financiers supplémentaires de l'Etat !

L'entendre suppose de partager quelques principes. Parmi les orientations et actions de la stratégie nationale de la biodiversité (SNB), **l'ANB doit faire ce qui n'est pas (ou si peu) fait aujourd'hui en matière de biodiversité. Et contribuer à améliorer les résultats à atteindre**, à condition de bien préciser et de clarifier son rôle vis-à-vis des responsabilités et moyens des intervenants actuels.

Pour cela il lui faut des moyens financiers et humains avec des dotations de crédits de l'Etat.

ANB : non, en cas de transferts d'emplois Etat ou d'établissements publics spécialisés, ou de mutualisation de moyens à la sauce « RGPP » ou « MAP » (« modernisation » de l'action publique)

Elle ne doit **pas se construire par transfert** des effectifs des services de l'Etat chargés de biodiversité en centrale - DGALN-DEB, régions -DREAL et départements -DDT/DDTM.

Elle ne doit **pas non plus fusionner ou regrouper des établissements spécialisés** dans la protection de la nature ou la gestion d'espaces remarquables (ONCFS, Parcs Nationaux, Agence des aires marines protégées...) ou dans la protection des milieux aquatiques (ONEMA, Agences de l'eau...), ni même justifier le retrait de ceux-ci, partiel ou total, de missions spécifiques effectuées sur la biodiversité.

A cet égard, **deux faits incontournables méritent d'être rappelés :**

- **les collectivités territoriales** (régions, départements, communes) mobilisent en moyenne entre **805 et 850 M€** annuels pour la biodiversité, alors que l'Etat dans le budget 2013 prévoit de « *maintenir l'effort budgétaire en faveur de la biodiversité et de créer une ANB pour venir en appui aux collectivités locales, aux entreprises et aux associations* » : **270 M€/an** dans le triennal 2013/2015, au lieu de **300 millions en 2013 prévue par la loi Grenelle**.
- **les plafonds d'emplois des établissements publics de l'Etat dans les secteurs paysages, eau et biodiversité** (programme ministériel 113) **sont en forte baisse dès 2013 et reviennent en dessous des niveaux de 2011**: 5 483 contre 5 505 en 2011. Ces plafonds théoriques en équivalents temps plein (ETP) s'avèrent supérieurs aux effectifs réels des établissements en raison des gels de postes vacants, de l'absence de recrutements ou de droits à la mobilité. En effet, depuis bientôt 2 ans, en dépit des engagements pris par les ministres (notamment relevé de décisions de mars 2011 du directeur de cabinet) pas de concours de recrutements ni de revalorisation statutaire dans les deux corps d'Agents techniques de l'environnement ATE et de techniciens de l'environnement TE, pas de sortie du statut commun aux contractuels CDI sur la base de celui des Agences de l'eau (ITA- ingénieurs, techniciens et administratifs des établissements publics de l'Environnement), suite au refus du ministère du budget et de la fonction publique.

Les fonctions de police spécialisée de l'environnement (administrative et pénale) couplées à la connaissance technique des personnels, les missions d'expertise, d'ingénierie publique et d'appui territorial des services de l'Etat et des établissements publics, ont été affaiblies : les renforcer est une exigence préalable pour la biodiversité !

**La chute des emplois en 2013 dans les établissements spécialisés :
Plafonds d'emplois inférieurs à 2011... Et des effectifs réels encore bien inférieurs !**

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2011 (1)				LFI 2012				PLF 2013			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs		
		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés
Agence des aires marines protégées		107	13	8		120	16	13		121	16	13
Agences de l'eau		1 834				1 851	5			1 790	5	
CELRL - Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres		113	17	7		120	16	6		120	18	9
Etablissement public du Marais poitevin		8				8				8	1	
GIP ATEN - Atelier technique des espaces naturels		17	4			17	4			17	4	
ONCFS - Office national de la chasse et de la faune sauvage		1 677	38	35		1 738	33	21		1 691	20	
ONEMA - Office national de l'eau et des milieux aquatiques		896	0			905	1			897	1	
Parcs nationaux		853	11			861	5			839	33	
Total		5 505	83	50		5 620	80	40		5 483	98	22

(1) La réalisation 2011 reprend la présentation du RAP 2011.

(2) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère.

4- ANB : nos propositions ...

Oui, si elle constitue un outil efficace en tenant six fonctions : aider financièrement les collectivités locales et d'autres gestionnaires de biodiversité, fournir un appui technique avec une ingénierie publique de la biodiversité, développer les outils de connaissance et de suivi, contribuer à la sensibilisation du public, aider à former les personnels, évaluer les mesures/moyens, participer à la recherche-développement.

4-1 ANB : six fonctions à réaliser... avec les moyens humains et financiers correspondants, afin de contribuer à améliorer la mise en œuvre opérationnelle de la SNB, en clarifiant les coopérations et en prévenant toute tentative de cache-misère ou de déstabilisation.

1→ Aides financières aux collectivités locales et autres gestionnaires de biodiversité ordinaire ou d'espaces/espèces remarquables (autres que celles des Etablissements publics de l'Etat spécialisés afin de ne pas « déshabiller les uns pour habiller les autres »).

Plusieurs types d'aides peuvent être mentionnées à ce titre. Elles visent à la fois de l'investissement et du fonctionnement. On peut ainsi repérer ce qui doit être poursuivi, amplifié et ce qui doit être mis en place.

Ainsi au seul titre de la typologie actuelle d'aides financières de l'Etat, l'ANB devrait disposer « au départ » de 88,5 M€/an (dont on voit qu'il manque dès 2013, 23 M€ sur la seule action Fibre du programme 113), **à porter en deux ans à un minimum de 135 M€/an.**

En reprenant notamment :

- les tâches du Fonds d'investissement pour la biodiversité et la restauration écologique (Fibre, dont les besoins immédiats de financement sont de l'ordre de 25 M€, avec seulement 2M€ votés à la LFI 2013 et qu'il conviendrait de doubler en 2 ans, soit environ 50 M€/an...),
- le financement des plans relatifs aux espèces protégées et aux espèces envahissantes (10 M€, à réévaluer), le financement des réserves naturelles nationales (RNN 22 M€ à porter à 30 M€ selon les besoins nouveaux et compléments d'activités demandés),

- le soutien financier aux Conservatoires Botaniques Nationaux et Conservatoires des Espaces Naturels,
- le soutien financier aux Parcs naturels régionaux (PNR 9,5 M€ en LFI 2013, à porter à 15 M€/an pour tenir l'objectif de créer une vingtaine de PNR supplémentaires en quelques années avec une dizaine de projets mis au point et qui attendent leur cofinancement), au réseau des réserves régionales...

Le soutien financier à la mise en place de la Trame Verte et Bleue (TVB), aux mesures d'application des Schémas Régionaux de Cohérence Ecologique (SCRE) co-piloté par l'Etat et les régions, devrait monter en puissance et représenter un second type d'aides, dont le montant s'avère difficile à estimer à ce stade.

L'ANB devrait l'assurer selon un schéma respectant le principe de co-financement Etat/Collectivités territoriales en lien avec les contrats de plans ou de projets Etat/Régions (CPER). Pour des raisons tenant à la fois à l'intégration, y compris budgétaire, de la biodiversité dans toutes les politiques publiques, aux rôles respectifs de l'Etat et de l'ANB, dont les collectivités territoriales seront parties prenantes, le schéma le plus satisfaisant conduirait à une répartition en trois tiers.

2→ Constituer et fournir une ingénierie publique de la gestion et de la reconquête de la biodiversité, un appui technique et scientifique et une expertise pour l'Etat, les collectivités locales et autres gestionnaires d'espaces, mais aussi d'espèces.

Dans la durée, des moyens dédiés pour structurer cet appui et cette expertise, l'offrir et l'adapter aux besoins des demandes spécifiques des différents niveaux de collectivités, devront y être consacrés

Pour ne « pas faire seul », ni « faire contre », devront être mis au point les relais avec les services de l'Etat (DREAL et DDTM) et composantes de terrain ou spécialisés du Réseau Scientifique et Technique (CEREMA en évolution, par exemple avec tous les CETE), ou encore, s'agissant des liens avec les milieux aquatiques, avec les DIR de l'ONEMA et les délégations régionales des Agences de l'eau. Vis-à-vis des milieux forestiers par exemple, il ne s'agirait surtout pas d' « amputer » ou de concurrencer l'ONF, en imaginant lui affecter la seule tâche de « production » de bois au détriment de ses fonctions de gestion forestière intégrée et de long terme, déjà durement attaquées par la rentabilité exigée par le contrat de plan Etat/ONF de décembre 2011 maintenu à ce jour par le gouvernement...

A l'égard de la biodiversité marine, la seule mise en place de 10 Parcs marins par l'Agence des Aires Marine Protégées (AAMP chargée de manière générale des aires marines protégées à déployer pour 10 % des zones maritimes, avec les enjeux de l'Outre Mer) se heurte à la réalité des très faibles moyens humains et matériels des dotations Etat à l'Agence, avec 4 Parcs en cours de montée en charge s'ajoutant à celui de la Mer d'Iroise le seul véritablement opérationnel. La « dilution/dissolution » de l'AAMP dans une ANB chargée de l'ensemble de la biodiversité ne ferait que « cacher la misère » en mettant à mal sa cohérence. Le même raisonnement peut être tenu pour l'action foncière spécifique du Conservatoire du Littoral, qui doit poursuivre en propre ses missions.

C'est bien aussi par des coopérations sur des interfaces ciblées avec des règles bien identifiées de modalités d'intervention que l'ANB s'inscrira aux côtés des DREAL et des Etablissements publics de l'Etat spécialisés intervenant déjà pour la biodiversité. Ainsi s'agissant par exemple de la faune sauvage, sa gestion ne peut pas relever de la seule responsabilité des activités cynégétiques (chasse) : les unités connaissance, évaluation et recherche de l'ONCFS (en lien avec les services départementaux) peuvent participer à la constitution d'Unités Mixtes (à l'image des UMR du monde de la recherche CNRS - Universités ou organismes scientifiques). Sans se limiter à la recherche (traitée ci-dessous), ces coopérations permanentes et organisées porteraient sur l'ingénierie de la gestion de territoires en capitalisant et transférant les connaissances acquises sur les liens activités/espèces animales/variétés végétales, au moyen de recommandations ou guides de « règles de l'art », de la reconquête de la biodiversité ordinaire ou remarquable.

3→ Développer le Système d'Informations sur la Nature et les Paysages (SINP) et l'Observatoire National de la Biodiversité (ONB), avec organisation ou coordination des collectes de données, validation, échelles territoriales et thématiques, réalistes et pertinentes; en lien avec les formats des obligations communautaires, internationales, et avec le déploiement prévu de la base de donnée/métadonnées « i-Forest » de l'IGN.

Il faut rompre avec les pratiques actuelles, qui désignent en creux les objectifs inavouables : sous-traitance hasardeuse et généralisée, appel à concurrence, appel au bénévolat fournisseur de données, délais dépassés pour alimenter ou évaluer les données, difficultés d'accès ou d'utilisation pour le public mais aussi pour les experts ou les aménageurs ... La pérennisation des missions de collecte de données des acteurs bénéficiant d'ancrages locaux représente bien un enjeu de service public : Conservatoires Botaniques Nationaux, Conservatoires d'Espaces Naturels, Gestionnaires d'espaces naturels de différents statuts (EPA Etat, EP ou syndicats de collectivités territoriales, Associations loi 1901...).

En particulier les relations avec les 11 CBN- en incluant celui de la Réunion- d'une part, et avec le service patrimoine naturel du MNHN (SPN, qualité scientifique des inventaires financé sur crédits MEDDE, de programmes nationaux ou la maîtrise d'ouvrage de l'Inventaire du patrimoine naturel), d'autre part, seront impérativement à préciser à ce titre dans la concertation avec les intéressés. La pluri-annualité des dotations et conventions apporterait de la pérennité. **La précarité de l'essentiel des effectifs du SPN du MNHN n'est pas tenable** (sur 70 ETP une grande majorité de CDD), **pas plus que la faiblesse des droits sociaux pour les quelques 300 salariés des CBN et environ 700 des réserves RNF**. Les méthodes actuelles de jeu de conventions « en cascade » à trois ou quatre niveaux, MEDDE/SPN/CBN et d'autres collecteurs de données, avec mise en rivalité ou recherche de prestige sans valeur ajoutée des délégués de crédits, s'avèrent génératrices d'incertitudes, de tensions et au final d'inefficacité...

Au regard des crédits actuels (un peu moins de 20 M€), **il faudra disposer d'au moins 35 M€/an pour disposer enfin d'un système viable et robuste**. Vis-à-vis du Système d'Information sur l'Eau (SIE - piloté par l'ONEMA en coordination avec les DREAL, les Agences de l'Eau, le BRGM...), des liens sont à garantir notamment dans la composante des habitats des milieux aquatiques.

L'articulation avec les données relatives au suivi de la biodiversité marine devra être précisée avec l'AAMP, l'IFREMER, le MNHN et les DREAL... Relevons que la collecte de données du milieu marin s'avère en moyenne plus coûteuse que celle des milieux terrestres. On peut imaginer que l'ANB contribuerait à l'évaluation avec ces partenaires de ces données et de leur suivi, sans pour autant mener des actions de protection et de reconquête de la biodiversité marine, celles-ci demeurant dans les missions d'une AAMP considérablement renforcée, d'une part, et des services de l'Etat sous dotés aujourd'hui sur les questions maritimes (DREAL, DML des DDTM...), en privilégiant une approche maritime intégrée, au service de la biodiversité marine remarquable ou ordinaire. Le Conservatoire du Littoral agirait de même en poursuivant ses missions d'action foncière. Il ferait appel à l'ANB par un partenariat bien conçu sur les données de connaissance ou de suivi et sur l'ingénierie de gestion de reconquête de la biodiversité du littoral.

4→ Conforter et garantir la formation des personnels : formation spécialisée initiale et continue des personnels des collectivités territoriales, y compris des salariés des Parcs Naturels Régionaux, des EP Etat spécialisés, des services de l'Etat, des salariés des associations de Réserves Naturelles de France, Réserves Naturelles Régionales, des Conservatoires régionaux de la nature et de l'environnement ; en reprenant les tâches du GIP ATEN (une trentaine d'ETP et 4M€ dont 2 M€ du budget Etat), celles de l'établissement PNF (38 ETP et 5 M€ du budget Etat). Les liens seront à préciser avec les structures de formation initiale et permanente des personnels du MEDDE/METL et du MAAF, sans oublier les centres du Bouchet - ONCFS - et du Paralet - ONEMA. Une contribution devra être également apportée à la formation permanente des personnels de l'Education nationale et des animateurs « biodiversité » de tous les intervenants gestionnaires (y compris ceux des parcs marins et terrestres) pour la sensibilisation... De manière générale, l'ANB aura l'impératif d'amplifier la sensibilisation « grand public » de nos concitoyens et de nos élus, en lien avec les fonctions d'évaluation mentionnées ci-dessous (cf. recommandations contenues dans le rapport parlementaire sur la conservation et la reconquête de la biodiversité présenté par Mme Geneviève Gaillard, Députée, avril 2011, ainsi que dans l'avis du CESE « bilan du Grenelle de l'Environnement », présenté par Mme Pierrette Crosemarie, février 2012).

5→ Réaliser des évaluations régulières des résultats des politiques/objectifs/moyens à disposition des collectivités territoriales, de l'Etat et tous les acteurs, notamment des futurs Comité (ou Conseil) National de la Biodiversité (CNB) et Comités (ou Conseils) Régionaux de la Biodiversité (CRB). Dans le cadre de la réforme des instances de concertation, consultation ou débats sur la biodiversité (« réforme de la gouvernance de la biodiversité » selon l'appellation officielle mais ambiguë), avec bien d'autres la CGT a contribué au groupe de travail qui a donné lieu au rapport du préfet Dominique Schmitt remis à la ministre le 3 février 2012 et dont nous partageons globalement les propositions. En séparant et distinguant autant que possible les niveaux scientifiques et politiques, avec les questions « mixtes » de gestion ou d'aménagement, l'ANB devra fournir l'alimentation continue des débats préalables aux décisions. Cette expertise et ces évaluations ne se limiteraient pas aux informations sur l'évolution des milieux et leur dynamique (diversité et qualité des espèces et espaces...). Elles porteraient également sur les dimensions socio-économiques de la biodiversité, comme sur l'évaluation des politiques publiques ou des pratiques d'entreprises, y compris celles se donnant des objectifs liés à la biodiversité...

6→ Participer au pilotage de la recherche/développement. Il apparaît que l'évolution des connaissances de terrain sur la biodiversité ne nourrit pas suffisamment les appels d'offres de recherche nationaux, européens ou internationaux. Contribuer à orienter les priorités de certaines recherches pourrait ainsi constituer l'une des tâches de l'ANB. Disposer de moyens en propres pour obtenir la mise en place rapide d'outils, d'équipements, de méthodes de suivi, nécessaires à la gestion de la biodiversité permettrait également à l'ANB de remplir une fonction utile dans la recherche appliquée. La troisième fonction, plus classique, favoriserait des partenariats scientifiques avec des accords-cadres dans la durée. Enfin en lien avec l'évaluation mentionnée plus haut, la réalisation de synthèses des alertes, analyses et tendances issues de la recherche, serait précieuse pour éclairer les décisions d'aménagement ou de pratiques affectant l'état de la biodiversité.

Les incertitudes et doutes concernant le bilan et l'avenir de la Fondation de la Recherche sur la Biodiversité (FRB public/privé), d'une part, et ceux concernant AllEnvi (alliance d'organismes de recherche et d'universités sur la recherche environnement en général), d'autre part, appellent une participation de l'ANB à ces structures ou accords avec une stratégie de service public conforme à l'intérêt général de la biodiversité.

4-2 ANB : Etablissement public administratif piloté par l'Etat, les Collectivités territoriales, le Parlement et tous les acteurs parties prenantes (les collèges des processus Grenelle ou Transition écologique), ouvert et transparent.

Le caractère administratif du nouvel établissement public devrait être retenu car il recouvre la typologie variée des six fonctions ou missions à lui confier. La personnalité de l'EPA lui permet de recevoir les dotations et autres versements de l'Etat, des collectivités publiques, de tout organisme national communautaire ou international, comme les ressources provenant en tant que de besoin de ses activités, ou le cas échéant de recettes fiscales affectées. L'EPA ANB pourra ainsi recruter des fonctionnaires de l'Etat (titre II) et des collectivités territoriales (titre III) et contractuels de droit public en CDI, avec une situation correspondant à celle d'autres EPA de l'écologie.

Pour les contractuels, serait applicable à l'ANB le statut rénové des contractuels CDI (le chantier extension/amélioration des CDI des Agences de l'Eau/ONCFS/ONEMA/Conservatoire est inscrit à l'agenda social MEDDE/METL pour déboucher en juin prochain). Il faut impérativement tirer les leçons de la précarité, combattue par le protocole de mars 2011 et la loi de mars 2012, qui a marqué les recrutements de la nouvelle AAMP (50 % de CDD), et qui sévit toujours dans les Parcs nationaux et régionaux, à l'ONEMA, ou au service patrimoine naturel du MNHN, lequel fonctionne avec une grande majorité de CDD. L'harmonisation « par le haut » s'avère impérative : pour permettre des mobilités choisies, résorber la précarité, recruter...

Sans entrer dans le détail institutionnel, le Conseil d'administration de l'ANB composé de représentants des collèges cités plus haut, devrait comporter également des représentants élus des personnels. Il serait épaulé par un conseil scientifique et guidé par l'éclairage du futur Conseil national de la Biodiversité. Les collectivités territoriales des « trois niveaux » (communes, conseils généraux, conseils régionaux), devront prendre toute leur place dans l'Agence, qui ne doit pas devenir une instance purement « étatique » qui serait dominée en

réalité par le ministère chargé du Budget avec le seul souci des économies annuelles à opérer, sans considération des missions de service public et enjeux considérables de reconquête de la biodiversité.

La représentation territoriale de l'ANB pourrait être située en région dans les DREAL aux côtés des services actuels selon les cas « eau et biodiversité », « nature ou eau et nature », avec une unité identifiée et des effectifs dédiés supplémentaires de l'ordre de 5 ou 6 ETP par DREAL pour mener à bien les tâches de l'Agence dans les territoires.



ACTION NATIONALE DES PERSONNELS ÉQUIPEMENT DE LA DGAC
Appel à un « carnaval revendicatif »
à Farman pour Mardi Gras !

BUREAU NATIONAL **le 8 janvier 2013**

En 2012, le GT Équipement, fruit de notre mobilisation, n'a pas permis de déboucher sur des mesures pérennes. De même, les CAP exceptionnelles de détachement ont continué à se tenir dans les pires conditions et restent sans suite effective pour les quelques TS concernés. La DGAC continue de mépriser les personnels à statut Équipement en refusant d'engager clairement des négociations. Même les mesures immédiates auxquelles elle s'était engagée sont loin du compte, versées partiellement et écartant des centaines d'agents...

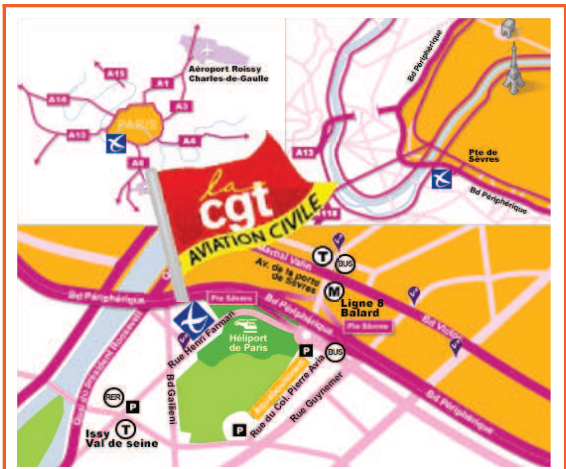
FACE À UNE DGAC SOURDE, OPPOSONS NOTRE DÉTERMINATION AVEC IMAGINATION...

La CGT revendique depuis de nombreuses années une meilleure reconnaissance notamment financière de tous les personnels Équipement en poste à la DGAC par l'harmonisation des rémunérations sur celles des corps équivalents DGAC. Cette reconnaissance pouvant se faire par voie indemnitaire ou statutaire.

L'USAC-CGT continue à le porter de manière convergente pour tous (Dessinateurs, ATAE, TSDD, ITPE, Ouvriers de Parcs et Ateliers, Personnels d'Exploitation Contractuels...).

En 2012, après l'action nationale du 13 décembre 2011, l'administration a circonscrit le sujet au sein d'un groupe de travail relatif aux personnels Équipement de la DGAC sensé recenser les différentes pistes d'évolutions, tout en renvoyant toute piste nécessitant une modification ou la publication de nouveaux textes aux négociations protocolaires.

Seules avancées précaires, l'attribution de primes exceptionnelles qui ne seront versées que partiellement et pas à tous...



Pour se rendre au siège de la DGAC
50 rue Henry Farman, Paris 15ème
M° Balard, ligne 8 ou RER C Issy Val de Seine

La DGAC a fait le choix délibéré d'exclure les personnels Équipement des discussions pré-protocolaires. Or, les préconisations du GT Équipement ne déterminent pas les moyens (y compris le dispositif technique ou réglementaire) permettant une reconnaissance financière des personnels Équipement.

Que dire des engagements du Directeur Général relatifs aux pertes de rémunérations...

À ce jour, il n'y a qu'une vague promesse d'être intégrés aux négociations protocolaires, fin février.

Il est temps de dénoncer cette mascarade, pour obtenir des mesures immédiates et pérennes pour tous !

Sur la base des motions des assemblées générales du 13 décembre 2012, l'USAC-CGT prend ses responsabilités en proposant de réitérer et d'amplifier la mobilisation du 13 décembre de l'année précédente, dans un cadre festif, tout en rappelant à la DGAC qu'il s'agit là d'un dernier avertissement !

Afin de permettre le financement des transports, l'USAC-CGT lance une souscription nationale de solidarité et invite ses sections et les personnels Équipement à aller à la rencontre des autres personnels de la DGAC.



Les personnels à statut Équipement n'ont pas à être des agents « low-cost » de la DGAC.
Le 12 février 2013, amplifions la mobilisation pour obtenir satisfaction de nos revendications

L'USAC-CGT, premier syndicat de l'Aviation Civile, est membre de :



Demande de bulletin d'adhésion	
Nom/Prénom :	
Corps :	Service :
Email :	Téléphone :
Adresse :	

UNION SYNDICALE DE L'AVIATION CIVILE CGT
 1, Rue Vincent Auriol
 13617 Aix-en-Provence cedex
 Tél. : +33.4.42.33.76.85
 Fax : +33.4.42.33.76.94



Marne la Vallée, le 13 décembre 2012

Syndicat CGT de l'IFSTTAR

A

**Monsieur Pierre Cunéo,
Directeur de cabinet du
Ministère de l'Écologie, du Développement
Durable et de l'Énergie**

Monsieur le Directeur de Cabinet,

Nous souhaitons par ce courrier vous informer de notre appréciation négative des conditions du déménagement de l'IFSTTAR sur le site de Marne la Vallée ainsi que du sentiment de mécontentement qui traverse les personnels.

En effet, à nos yeux l'arrivée des personnels dans les pires conditions, à savoir des locaux loin d'être achevés, est la conclusion tragique de ce transfert dont nous ressentons depuis des mois qu'il ne pourrait que mal se passer... Précipitation, mauvaise transmission des informations, improvisation, accompagnement social insuffisant, voilà autant de termes pouvant caractériser le déroulement des opérations.

Précipitation ... La contrainte de la libération du bâtiment historique du LCPC boulevard Lefevre le 7 décembre est la pierre angulaire des difficultés rencontrées. Notre OS considère que les conditions de la vente du site parisien par la maîtrise d'œuvre (la DAFI) s'est avérée une faute lourde de conséquences. De nombreux agents ne comprennent pas comment le ministère a pu laisser négocier une telle vente plus de 3 ans à l'avance alors que le programme immobilier du bâtiment Bienvenue en était à ses balbutiements. Face à un chantier complexe et donc imprévisible, nous dénonçons le manque de professionnalisme de la DAFI en charge du dossier qui aurait dû prévoir une clause permettant de repousser le transfert. La CGT de l'IFSTTAR fait dès lors le constat que les aspects financiers ont primé face aux aspects techniques et sociaux du déménagement. La maîtrise d'œuvre a assuré le financement du projet mais a totalement négligé les règles d'hygiène et sécurité et la question de la continuité des activités de nombreux laboratoires.

Mauvaise transmission de l'information... De nombreux personnels du site parisien ont ressenti de l'inquiétude face aux conditions de transferts de leurs laboratoires. Depuis plus de 2 ans, ces personnels font remonter des informations concernant les spécifications techniques de leurs équipements et de leurs laboratoires. En l'absence de réponse de la maîtrise d'œuvre, l'impression dominante est que l'information se perd ou n'est pas prise en compte. Lors du transfert, les retards très importants de livraison des laboratoires et de la dalle d'essai ont confirmé ces inquiétudes et se traduiront pour ces agents par des mois d'inactivité forcée. De plus, l'impact de ces nuisances sera très préjudiciable pour les travaux de nombreux doctorants de l'IFSTTAR engagés dans 3 années de travail intense.

Improvisation... Les mois précédents le début du transfert et jusqu'aux derniers jours, les OS ont à plusieurs reprises demandé à la direction de l'IFSTTAR d'anticiper les problèmes. La réponse formulée souvent sous la forme « ne vous inquiétez pas, nous faisons confiance à la maîtrise d'œuvre, de toute façon nous n'avons pas le choix, le 7 décembre tous les personnels devront avoir déménagé » était de bien mauvais augure et a vivement ravivé l'inquiétude des personnels. La CGT de l'IFSTTAR est mécontente face à l'improvisation de la direction de l'IFSTTAR écartelée entre l'inconséquence de la DAFI et les personnels inquiets des conditions d'arrivée de leurs équipements et outils de travail. Un calendrier de déménagement qui change chaque jour, cela n'est pas acceptable... Enfin, s'agissant des transferts de nombreux équipements, la solution de stockages temporaires qui s'est finalement imposée aurait pu être actée bien plus tôt. Des questions sans réponses demeurent quant à l'inactivité devenue contraignante pour de nombreux agents. Pour les personnels en charge d'activités de recherche, il n'est pas difficile de rendre ce temps « utile », par contre pour les personnels en charge des laboratoires cette mise en quasi-chômage technique est problématique. Sur cette question, nous déplorons que rien n'ait été prévu face au vide d'activité causé par les retards. Les opérations de déménagement, stockage temporaire puis redéménagement sont également préoccupantes. Les risques de dégradation d'équipements se trouvent renforcés avec, à plus long terme, une mise en péril de l'outil de travail des unités. Il est regrettable qu'il n'y ait pas eu un soutien plus actif aux unités qui s'interrogent sur la réalité de la couverture du déménagement par les assurances.

Accompagnement social insuffisant ... La CGT considère que l'accompagnement social de ce transfert est loin d'être à la hauteur. Le ministère avait mis sur pied un groupe de travail traitant de ce sujet. Dès qu'il fut acté que le SETRA n'irait plus à Marne-la-Vallée mais à Sourdon, ce groupe ne fut plus réuni. Trois ans plus tard, les mesures de traitement social proposées aux agents sont restées, excusez nous pour l'expression, au niveau du minimum syndical. Les aides à la mobilité imposées par la loi et la mise en place à titre expérimental d'une navette pour une durée indéterminée composent un dispositif bien maigre... Une aide du ministère pour l'accès à des logements sociaux dans le secteur de l'Est parisien ? Les agents aux salaires bien souvent peu élevés n'ont rien vu venir... Une cellule spécifique au niveau de l'Etablissement pour aider à la mobilité et au reclassement de certains agents ne souhaitant pas suivre ? Mesure simple pourtant non-envisagée ! Une prime exceptionnelle de restructuration pour tous et notamment en direction des agents ne rentrant pas dans le dispositif mobilité (par exemple les doctorants...) ? La CGT porta cette revendication, jusqu'au Conseil d'Administration même, mais cela est resté sans écho. Une mesure de cet ordre aurait une valeur symbolique de reconnaissance pour les personnels qui auront subi des conditions de travail dégradées pendant de longs mois, auront fait preuve de beaucoup de patience et auront mis beaucoup de volonté pour assurer la pérennité de leurs missions.

Enfin, la CGT est consciente que les importantes difficultés du transfert auront un impact sur les finances de l'IFSTTAR. Des surcoûts importants sont d'ores et déjà envisagés. Enfin la non-disponibilité de laboratoires et la baisse des activités de prestation-expertise occasionneront une perte importante de ressources propres. Nous demandons que le ministère tienne compte de ces difficultés financières : l'Etablissement a une responsabilité fortement limitée dans cette affaire, s'il y a une note à payer il serait dommageable que l'Etablissement en assume la majeure partie. De plus, les perspectives de baisse d'effectifs inquiètent les personnels et nous dénonçons ces pertes de moyens humains. Les unités de l'IFSTTAR poursuivent des missions de recherche et d'expertise utiles à la collectivité. Des restrictions supplémentaires en raison de turbulences budgétaires contribueraient à les fragiliser.

Sur les conditions du transfert à Marne-la-Vallée, la CGT de l'IFSTTAR souhaite que le ministère lance une enquête pour identifier les erreurs qui ont pu être commises. Cette demande n'a absolument pas pour objet la recherche de quelques « coupables fautifs », seulement nous souhaitons que le ministère analyse comment ce transfert a pu mal se passer pour éviter la reproduction de ce type de scénario. Lorsque le ministère engage une restructuration de service, sa responsabilité sociale existe et il lui incombe de s'assurer des bonnes conditions de travail de ses agents.

Enfin, en conclusion, nous souhaitons exprimer une certaine forme de lassitude de la part d'un certain nombre des personnels de l'IFSTTAR. Les réorganisations internes, la fusion des deux organismes, le

transfert compliqué à Champs-sur-Marne d'une part importante des effectifs, les dramatiques suicides d'agents nantais, les incertitudes sur l'avenir des moyens humains de l'organisme génèrent un profond sentiment d'incertitude et de stress. La CGT de l'IFSTTAR demande qu'une attention particulière soit portée aux problèmes de mal-être au travail et que des mesures significatives au niveau du management mais aussi du service des ressources humaines soient prises pour améliorer l'écoute et la résolution des difficultés des agents.

Monsieur le Directeur du Cabinet, nous souhaitons que vous preniez la mesure des mauvaises conditions d'arrivée qui auront été celles des personnels de l'IFSTTAR dans le bâtiment Bienvenue et des conséquences graves en découlant pour leurs activités.

Vous remerciant de votre attention.

Veillez agréer monsieur le Directeur de cabinet nos respectueuses salutations.

Le syndicat CGT de l'IFSTTAR

En copie : Mme Paquita Morellet-Steiner, Mme Hélène Eyssartier, Mr Vincent Mazauric

La grande braderie des droits des salariés

La CGT s'adresse avec solennité à l'ensemble des salariés : cet accord concerne tous les salariés et prétend mettre en place ce dont le Medef a toujours rêvé et qu'il n'avait jamais réussi à imposer.

Le 11 janvier, les négociations nationales dites de « sécurisation de l'emploi » se sont terminées par un projet d'accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés. La CGT et FO ont annoncé qu'elles ne le signeront pas. Par contre, la CFDT, la CGC et la CFTC ont décidé de le parapher. Un projet de loi début mars doit être présenté au conseil des ministres pour ensuite être soumis au Parlement.

Un accord de flexibilisation forcée.

Alors qu'il y a chaque jour plus de 1 500 nouveaux chômeurs, que les ruptures conventionnelles (dont 80% sont imposées aux salariés) et les plans de départs volontaires » explosent, le patronat prétend qu'il serait difficile de licencier ? Que le droit du travail serait trop rigide ? Faudrait-il pour travailler accepter de perdre tous ses droits, que le travail non ou mal déclaré devienne la norme, que les « mini jobs » à l'allemande ou le travail « indépendant » à la roumaine ou à la polonaise fleurissent ? L'accord organise, la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet. **Et celui qui refusera sera licencié pour « motif personnel » !**

Un accord de sécurisation de la délinquance patronale.

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, leur type de contrat et même s'ils sont mal déclarés, ont aujourd'hui un droit commun : pouvoir aller aux prud'hommes et espérer récupérer les sommes qui leur sont dues.

L'accord met en place **un maximum récupérable selon**

l'ancienneté et empêche de remonter au début du préjudice. La réparation pour des faits remontant à plus de 3 ans ne sera plus possible!

Au-delà des heures ou des salaires non payés, les victimes de harcèlement, de discriminations et celles de l'amiante apprécieront !

En instaurant des peines « plafond », l'accord fait des employeurs la seule catégorie qui échappe en France à la sanction proportionnelle au délit.

Un accord de chantage à l'emploi

Nicolas Sarkozy en avait fait son cheval de bataille, mais cela a raté. Les salariés savent par expérience que quand ils acceptent « pendant une période difficile » de réduire leur salaire et leur temps de travail, dès que l'accord est terminé, le patron invente autre chose avec des plans de licenciements à la clé.

L'accord prévoit que les salariés qui touchent à partir de 1 300 euros nets par mois pourront voir **leur salaire baissé ou leurs horaires modifiés pendant 2 ans !** C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ». Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires !

Une attaque en règle contre le CDI

Le Medef n'a pas réussi à imposer son « CDI de projet », mais veut expérimenter pour des salariés des petites entreprises le contrat « intermittent », contrat totalement flexibilisé, qui **empêche toute vie régulière et toute construction d'avenir.**

Le patronat veut faire avaliser l'instauration d'un pseudo CDI dit CDI intérim sur lequel les négociations de branche butent depuis des mois.

Un accord pour faciliter les licenciements collectifs

Aujourd'hui 3% des nouveaux chômeurs ont pu « bénéficier » d'un plan social, c'est encore trop pour le Medef.

Sa solution est radicale : décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, si les délégués sont récalcitrants, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Il suffira à l'employeur de consulter la CE, (un avis négatif suffit) et d'attendre 3 semaines la réponse de l'administration. Sans réponse, le texte est homologué et le patron peut licencier.

Où sont les mesures contre les licenciements boursiers, les possibilités données aux salariés pour construire des propositions alternatives aux projets patronaux ? Le recours à l'expert est limité comme jamais, le juge est mis « hors sujet », et tous les délais sont fixés à l'avance.

Rien n'est prévu pour accompagner les salariés licenciés : aucun moyen nouveau pour Pôle emploi, rien de neuf au niveau du bassin d'emploi. Les droits individuels à la formation restent à 120h maximum....

En « contrepartie » de ces reculs, des avancées pour plus tard, peut être, et pas pour tous.

- **Une complémentaire santé pour tous : Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ne sont, pour la plupart, pas concernés!** Par contre les assurances se frottent les mains à l'avance du pactole qui va leur être offert. Tant pis pour la Sécu!
- **Des « droits rechargeables » à l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi : Ce sont les chômeurs eux-mêmes qui vont devoir se les payer entre eux,** le Medef ne prévoyant pas de recettes supplémentaires. Ceci alors que plus de 50% des chômeurs ne sont pas indemnisés aujourd'hui!

- **Des « contrats courts » enfin taxés :** Tant mieux, mais le Medef a réussi à ce que cette mesure ne rapporte rien à l'Unedic, mais **rapporte plus de 40 millions d'euros aux employeurs**, puisqu'ils ont décidé d'exonérer de cotisations patronales l'embauche de jeunes de moins de 26 ans. C'est un **nouveau jackpot pour le patronat!**

- **Un encadrement du travail à temps partiel ? :** Les 24h hebdomadaires mini prévues pour tout contrat à temps partiel sont en réalité un chiffre « lissé » sur l'année pour ceux et celles qui sont déjà à temps partiel, ce qui autorise tous les abus. En outre, ce minimum peut être diminué automatiquement pour les salariés déjà en poste, et sur demande « pour les nouveaux embauchés » (surtout si l'employeur lui conseille de demander). Et **l'employeur pourra imposer de modifier 8 fois par an le volume d'heures hebdomadaire.** S'il y a plus d'heures que prévu, elles ne seront pas forcément considérées comme des heures complémentaires et donc **ne seront pas payées plus!**

Le pompon de ces « avancées », c'est qu'**aucune ne s'applique tout de suite.** Il va falloir que de nouvelles négociations s'ouvrent, en particulier dans les branches professionnelles.

Le « nouveau modèle économique et social » que cet accord veut imposer, n'a rien de neuf : c'est le règne du « gré à gré », la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. **C'est le libéralisme et sa loi de la jungle ! Les Français l'ont rejeté en mai dernier.**

Le Medef, qui tient là sa revanche, appelle à transposer l'accord « tel quel » dans la loi. Il n'y a aucune raison pour lui faire ce cadeau : **Mobilisons nous partout pour que la loi à venir rompe avec la politique précédente et construite réellement de la sécurité pour l'emploi des salariés.**

Le contenu de l'accord est disponible sur www.cgt.fr

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

