



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° 1435 du 23 juillet 2013

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. CTM : Compte rendu CGT du 10 juillet 2013	3-10
4. DEAL Mayotte : Compte rendu CGT – FSU de l'audience du 16 juillet 2013	11-17
5. ANCOLS : Compte rendu CGT de la réunion du 9 juillet 2013	18-19
6. MAP : Compte rendu UGFF – CGT du Comité interministériel du 17 juillet 2013	20-26

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement –
Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.55 82 88 75 – Télécopie : 01.48.51.62.50 –
E-mail : fd.equipement@cgt.fr - Site Internet : www.equipement.cgt.fr - Directeur de publication : Nicolas BAILLE – abonnement annuel : 5,34 € plus numéros
spéciaux : 8,23 €- CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459



AGENDA

Jeudi 25 juillet :

Comité de suivi de CEREMA

Mercredi 28 août :

Secrétariat fédéral

Lundi 2 septembre :

Bureau UGFF-CGT

Mercredi 4 et jeudi 5 septembre :

CE fédérale

Vendredi 6 septembre :

Comité de suivi CEREMA

Mardi 10 septembre :

Journée d'actions et de mobilisations
interprofessionnelles



INFOS BREVES



Baisse du taux du Livret A Le gouvernement met à mal l'épargne populaire pour le profit des banquiers

Le gouvernement décide de réduire le taux de rémunération du Livret A, et celui du livret développement durable, à 1,25 %, taux historiquement bas. Ce taux, nous dit-on, permettrait de réduire le coût de financement du logement social, assuré à partir de la collecte du livret A. (...)



Débat national Construire la transition énergétique pour répondre à l'intérêt général

La CGT est pleinement investie pour la réussite de la transition énergétique. Malgré le caractère contraint du débat national (délai, organisation, cadrage du Président de la République imposé en amont...) la CGT s'y est engagée jusqu'au bout, localement et nationalement, afin d'y contribuer sur tous les aspects. Il s'agissait notamment de clarifier l'objet du débat et ses objectifs et de faire prévaloir une conception ascendante de la démocratie : les citoyens doivent s'exprimer sur des enjeux qui les concernent au premier plan. Malgré tout, peu d'entre eux ont réellement pu s'y intéresser et le débat s'est souvent retrouvé confiné entre initiés. (...)



Négociation « Qualité de vie au travail, égalité professionnelle »

Les enjeux du travail, de sa qualité, de son sens et de son organisation sont déterminants autant pour la santé des salariés que pour l'efficacité des entreprises. Forte de ses orientations de congrès, la CGT a porté l'enjeu de la transformation du travail dans cette négociation. La place faite aux femmes dans le travail (80% des temps partiels, précarité) et la manière dont elles sont traitées (27% de rémunération en moins, non-reconnaitances des qualifications des métiers très féminisés) font de l'égalité professionnelle un axe déterminant de cette transformation du travail. (...)

suite sur : www.cgt.fr



Compte-rendu du Comité technique Ministériel du mercredi 10 juillet 2013

Elu(e)s CGT: Marie Hélène Thomas, Francis Combrouze, Jean Marie Rech, Nicolas Mayer, Didier Lassauzay, **FSU :** Simon Lery

5 Points à l'ordre du jour : déclarations liminaires, 1- Réorganisation de l'administration centrale, 2- Transfert des IPCSR et des DPCSR au ministère de l'intérieur, 3-Plan quadriennal travailleurs handicapés 2013-2016, 4- VNF : Décret relatif aux types d'emplois et catégories de personnels, 5- VNF : décret instituant le CHSCT

La délégation CGT-FSU (Simon Lery) intervient par une déclaration liminaire (voir en pièce jointe), suivie par les autres syndicats élus au CTM.

Le Secrétaire général des ministères MEDDE/METL, Vincent Mazauric, refuse de se livrer à tout commentaire sur la démission/nomination de ministres (Mme Batho/M. Martin), comme sur les annonces faites sur le PLF 2014. Il assure que la mise en œuvre du dialogue social est sa priorité en toutes circonstances. Le mécontentement des personnels de catégorie C « priorité de l'agenda social ministériel », se heurte à la contrainte budgétaire, il est en très conscient. Il refuse le terme de « plan social » pour les personnels des missions ATESAT et ADS, car il n'y a pas de licenciement, mais « évolution des missions et accompagnement de chaque agent pour se repositionner ». Sur la situation à Mayotte, la réunion à la DRH pour les personnels de la DEAL est bien prévue le 16 juillet. Sur l'urgence de la Cdisation des CDD ONEMA, il suit de très près (la DRH connaît bien les menaces pour 2 CDD à venir et assure qu'une lettre du ministère du budget donnera très vite les instructions nécessaires au CF pour la Cdisation, la DRH renvoie d'ailleurs à la réunion du 16 juillet sur les personnels des EPA Ecologie).

Point n°1 Réorganisation de l'administration centrale

L'administration (DRH) rapporte les projets de décret et d'arrêté modifiant les textes actuels de 2008 déjà plusieurs fois modifiés : ils consistent à regrouper et renommer des bureaux (SG/DAJ, DGITM/DAM), ainsi qu'à situer les compétences techniques demeurant au MEDDE suite au transfert de la DSCR au ministère de l'intérieur. DGITM/DIT pour la sécurité des infrastructures routières et DGEC pour la réglementation des véhicules (sécurité et émissions polluantes), enfin à reprendre dans l'arrêté des compétences de la DPMA.

Nous considérons qu'il s'agit d'ajuster les organisations, une fois de plus, à partir des baisses d'effectifs et vacances de postes (cas de la DAJ avec taux de vacance de 7 % et une suppression de 3,7 % d'emplois en 2 ans). Les nouvelles dénominations de bureaux fusionnés sont assez logiques dans ce contexte... A la DAM, le regroupement des bureaux GM 3 et GM 5 se fait à moyen constant (6 A et 2 B), alors que la sécurité et les conditions de travail des marins constituent un enjeu essentiel. Le DSCR

admet qu'en dépit du transfert à l'intérieur (Ministère dit prioritaire), les effectifs de la DCSR baissent en 2013 de 6 ETP.

Au Comité technique de l'AC réuni le 9 juillet (veille du CTM), aucune voix ne s'est exprimée pour cette réorganisation. Les élus se sont abstenus ou ont voté contre, comme celles et ceux de la CGT, en déclarant ne pas se satisfaire de la dégradation constante du rapport missions/moyens et de ses conséquences sur les conditions de travail.

La CGT soumet au CTM deux vœux (Voir texte ci-joint) relatifs à la création nécessaire d'une **DG Mer**, en articulant convenablement ses missions avec celles des autres directions (DGITM, DGALN, DGEC, DGPR). Cette direction nouvelle, construite à partir des activités de la DAM et de la DPMA, devra être dotée de moyens humains et d'interventions supérieurs à l'existant, pour assumer les défis et ambitions d'un grand pays maritime comme le nôtre. Elle devra également assurer de manière cohérente et attentive le rectorat des 12 lycées maritimes, comme le pilotage de l'enseignement supérieur maritime. Les discussions et interventions du SG, de la DAM, et des autres élu(e)s, font notamment suite à une présentation du diagnostic MAP sur la politique maritime au CTM du 18 juin. Tous les représentants des personnels considèrent que ces deux vœux sont utiles et en partagent le contenu et l'objectif. Le SG indique qu'ils seront transmis aux ministres de l'écologie et au ministre délégué chargé de la Mer en vue de la suite de l'exercice MAP avec des orientations à arrêter pour le CIMAP du 17 juillet et le suivant...

Vote sur les deux vœux CGT : Pour unanime des OS (1 NPPV FSU sur le vœu n°2 rectorat des lycées maritimes).

Vote sur le décret et l'arrêté : Contre CGT, FSU, Abstention FO, CFDT, UNSA

Point n°2 Transfert des IPCSR et DPCSR au ministère de l'intérieur

(Expert CGT : Michel Gatien) Les deux projets de décrets ont pour objet de tirer les conséquences du transfert au ministère chargé de l'intérieur des missions de sécurité et d'éducation routière (décret de mai 2012 nouveau gouvernement) en opérant le transfert à ce ministère des corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR 114 agents- catégorie A) et des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR 1470 agents- NES catégorie B). Un dispositif contenant des précisions et droits pour ces agents a été envoyé la veille du CTM aux OS.

La CGT déclare que ce transfert de gestion, sans progrès pour les agents, accompagne une décision d'attribution de compétences ministérielles qu'elle ne partage pas. Les éléments reçus la veille ne donnent pas toutes les garanties demandées pour les carrières des agents transférés à l'intérieur. La sécurité des infrastructures et la réglementation des véhicules demeurent de la compétence du MEDDE (DGITM/DIR/DDTM, et DGEC/DREAL). Mais les actions cohérentes de la sécurité routière, dans toutes ses dimensions, reculent comme l'inter ministérialité.

Vote sur le décret : Contre CGT, FSU, FO ; Pour UNSA ; NPPV : CFDT

Point n° 3 Plan quadriennal travailleurs handicapés 2013-2016

Ce plan 2013-2016 est présenté pour information et discussion, par l'administration avec un bilan du plan 2009-2012, avec la participation du secrétaire du CHSCTM, instance qui l'a approuvé lors de sa réunion.

La CGT intervient sur plusieurs points (**voir intervention ci-jointe**) en soulignant les enjeux de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : la bataille pour faire respecter l'égalité des droits des handicapés avec tous les autres agents, le recrutement de plus de 6 % (en 2011, 6, 48 %) devant valoir pour toutes les catégories (ainsi le taux pour les catégories A et A + est dérisoire ou nul), l'importance de l'information et de la sensibilisation dans tous les services (« c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et pas toujours le contraire ! »)

Point n° 4 VNF : Décret relatif aux types d'emplois et catégories de personnels

(Expert CGT : Christophe Hégot) Ce décret définit de manière générique les quinze types d'emplois de VNF et les catégories de personnels ayant vocation à les occuper, en application de la loi du 24 janvier 2012 créant l'EPA VNF. Sont concernés les 4 700 agents de l'établissement (en 2013, 4314 ETP transférés des SN et 400 salariés de droit privé ex VNF EPIC).

La CGT a signé le protocole d'accord du 24 juin 2011 relative à la mise en place du nouvel EPA. Mais elle n'a pas signé le document cadre du 12 décembre 2012 relatif à la typologie d'emplois, pour deux raisons : la suppression de 121 ETP vacants lors du transfert, le recours abusif à des CDD de droit privé (par refus à l'époque de lever le moratoire sur le recrutement d'OPA et par abus des saisonniers). Le moratoire imposé par le ministère du budget sur le recrutement d'OPA a été levé par la ténacité des actions. Mais le compte n'y est pas du tout ! D'ailleurs, en séance, le SG ne dément pas (ni ne confirme) la suppression possible de 117 ETP au PLF 2014 à VNF révélé par la presse...

Sur le projet de décret, nous soulevons deux points. Sur l'absence de mention dans le décret des contractuels de droit public pouvant tenir des emplois à VNF par mutation par exemple (référéncé au 3° de l'article L.4312-3-1 du code des transports), la DRH garantit que cela demeurera possible en raison du droit commun. Nous demandons un amendement afin de limiter le recours aux personnels saisonniers, selon le code du travail, pour les personnels d'exploitation du réseau navigable, au cas de la saison touristique sur certaines voies du réseau. Après discussion, le SG convient d'ajouter à l'article 2, la référence aux conditions et limites de l'emploi saisonnier, ainsi que la mention du réseau à vocation touristique.

Vote sur le décret : Abstention CGT, FSU ; Pour CFDT, UNSA ; Contre FO

Point 5 VNF : décret instituant le CHSCT

(Expert CGT : Christophe Hégot) Conformément à la loi de 2012 relative à VNF, le décret met en place un Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités locaux dans chaque direction territoriale de VNF. Ce CCHSCT et ces CHSCT doivent couvrir aussi bien le siège de l'établissement que toutes ses implantations territoriales, et tous les personnels quelque soit leur statut. Une quinzaine d'amendements est discuté, le texte parfois adapté, et intégré au projet de décret (30 articles répartis en 4 sections).

Vote sur le décret amendé : Pour CGT, FSU, FO, CFDT, UNSA.

*
* *

Réorganisation de l'administration centrale : pour une DG MER

Vœux soumis par la CGT. Adoptés à l'unanimité (1 NPPV sur le vœu n° 2)

Motifs

En se dotant d'un ministère de la mer, le gouvernement a affiché la volonté de relever « *le défi maritime français* ». Passé l'effet d'annonce, les acteurs du monde maritime restent dans l'expectative quant aux contours de l'ambition maritime affichée. Le ministre délégué à la mer annonce vouloir « une politique maritime intégrée. » L'intitulé peut faire consensus.

Les élus des personnels s'interrogent sur l'absence d'analyse relative à la désorganisation actuelle de l'administration de la mer, son manque structurel de moyens, l'illégalité latente des régimes de travail et l'anachronisme des corps qui arment les services.

Cependant, parmi les exercices engagés au titre de la MAP par le CIMAP 1 du 18 décembre 2012 (cycle 1), la politique maritime fait l'objet d'une lettre de mission du 18 mars 2013 qui demande aux trois inspecteurs (IGA, IGAM, CGEDD) de remettre aux coordinatrices pour la fin mai : un rapport d'analyse et un rapport opérationnel aux fins d'examen par un comité de pilotage à la mi-juin 2013. Après avis de ce comité les hypothèses de scénarios « seront ensuite arbitrées » et une nouvelle lettre de mission ministérielle sera « signée début juillet » demandant d'approfondir le scénario retenu.

Le 18 juin dernier, le CTM a entendu la communication orale d'éléments du rapport à venir par la DPMA et le représentant de la DAM. Les élus CGT ont émis plusieurs vœux au sujet de l'organisation centrale et déconcentrée des services chargées de la politique maritime, des moyens urgents pour mener les missions, des problèmes statutaires, catégoriels et de respect de la légalité des conditions de travail des agents chargés de ces missions. Le président du CTM a considéré que ces vœux ne pouvaient pas être soumis au vote car le point relatif à la MAP était inscrit « pour information ».

Le CT d'AC, qui s'est tenu le 9 juillet 2013, a voté à l'unanimité pour que les représentants des personnels puissent faire valoir, et se prononcer, le cas échéant, sur des vœux ayant trait au sujet à l'ordre du jour, la réorganisation de l'administration centrale. C'est le cas pour les deux vœux ci-dessous. Mais le Président du CT AC s'est opposé à ce qu'un vote intervienne sur des vœux à ce sujet, en considérant que les décrets et arrêtés relatifs à la DGITM (DAM) et à la DPMA ne permettaient pas en opportunité d'examiner des vœux 1 et 2 relatifs à la création possible d'une DG Mer et à sa fonction de rectorat des 12 lycées maritimes.

2 vœux

Considérant,

Au niveau central, la dimension maritime est portée par le Secrétariat Général à la Mer rattaché au Premier ministre. Au sein de notre ministère, trois directions sont en charge de la Mer : la DGITM, la DAM et la DPMA. Interviennent également selon leurs compétences, la DGALN (par exemple pour l'approche de la loi littoral, ou pour les ressources minérales prélevées en milieu marin ou sur le trait de côte), la DGPR (par exemple pour la gestion des risques naturels de submersion marine ou d'érosion côtière), la DGEC (par exemple pour les énergies marines). Au niveau déconcentré, si les DDTM forment une entité cohérente avec, en leur sein, les DML, Délégation Mer et Littoral, l'acculturation à la mer doit se poursuivre. En région, la dichotomie entre les compétences générales et intégrées que portent les DREAL, par ailleurs en charge des emplois et des budgets et les DIRM, structures à part et marginalisées, porteuses de la stratégie maritime de façade, montre son inefficacité. A chaque étage, les structures éparses peinent à forger synergies et complémentarités. L'efficacité et la capacité à mettre en œuvre les missions et une stratégie ambitieuse s'en ressentent.

Alors que les Assises de l'Enseignement Maritime vont s'ouvrir à l'automne prochain, la tutelle actuelle des douze lycées professionnels maritimes montre ses limites. Chacun d'eux

est rattaché à une DIRM. Ces quatre entités n'ont pas la masse critique pour dégager et mobiliser les compétences de tutelle et de rectorat indispensables à notre pays.

Le CTM souhaite que les décisions à venir retiennent les orientations suivantes :

Vœu 1 : Administration centrale

Formation d'une Direction Générale Mer (DGM) par le regroupement de la Direction des Affaires Maritimes et de la Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture. Cette direction s'appuiera sur la DGITM. De même seront nouées et forgées les articulations avec la DGALN (par exemple thèmes Eau et Biodiversité marines, extraction granulats marins, protection et application loi littoral), DGEC (par exemple énergies marines), DGPR (par exemple risques de submersion marine ou d'érosion côtière). La DG Mer constituera la structure opérationnelle et stratégique de référence du SG Mer.

Vœu 2 : Enseignement maritime secondaire

L'enseignement maritime secondaire a besoin d'un rectorat unique, stratège et centralisé.

*
* *

Intervention de Michel GATIEN pour le point la concernant les projets de décrets relatifs au transfert des Délégués et Inspecteurs de permis de conduire et de sécurité routière au Ministère de l'Intérieur.

Le transfert des DPCSR comme des IPCSR qui nous est imposé au Ministère de l'Intérieur (MI) nécessite pour la CGT en préalable de solder les négociations qui étaient engagées au MEDDE et de garantir les spécificités liées à leurs métiers pour l'avenir.

C'est sur cette base que les agents concernés se sont mobilisés au coté de la CGT notamment à partir de la fin de l'année 2012.

Depuis octobre 2012, une douzaine de séances de négociations se sont tenues avec le MI. Ces réunions ont permis de constater des différences entre les régimes de nos deux ministères sur de nombreux thèmes : action sociale, règlement intérieur, mutations, régime indemnitaire, intérim, etc...

Malgré ces réunions aucune garantie écrite, à la date de rédaction de cette intervention, n'a été donnée aux DPCSR et IPCSR par le MI pour sécuriser leur situation et solder les négociations engagées avec le MEDDE.

La CGT considère comme préalable avant d'envisager ce transfert au MI que :

- le règlement intérieur des IPCSR et DPCSR doit être garanti et que l'organisation de la journée de travail soit concrétisée par circulaire sur la base des revendications formulées.
- Les moyens globaux de l'action sociale soient garantis pour pour les IPCSR et Les DPCSR.
- Concernant les primes :
 - le régime indemnitaire des IPCSR doit être déplafonné.
 - Le montant des primes actuel doit être au minimum garanti.
 - Les DPCSR et les IPCSR doivent continuer de bénéficier de la NBI
 - Les intérim de délégué doivent continuer d'être payés.
- Les mutations doivent continuer d'être possibles aux conditions minimales d'ancienneté actuelles et un diagnostic territorial doit être fait notamment pour recenser les besoins d'IPCSR et de DPCSR pour répondre au mieux à nos missions de service public.

Aujourd'hui le grade de Délégué Principal de 1ère classe, bien que créé depuis plus de 15 ans, est une coquille vide et le restera encore plusieurs années si les conditions d'accès actuelles sont maintenues.

La CGT revendique immédiatement :

- la fusion des deux grades de délégué principal afin de leur garantir un réel déroulement de carrière.
- En attente de cette fusion ou d'autres évolutions (CIGEM?), la CGT demande que les délégués puissent intégrer le corps des attachés quelles que soit leurs missions actuelles et leur position administrative (PNA ou détaché).

En parallèle à la formulation de ces revendications, un audit du CGEDD sur les DPCSR devait nous être présenté avant ce CTM. Force est de constater, là aussi, que cet engagement n'a pas été tenu.

Dans ce contexte général, où toutes les occasions semblent être bonnes pour rogner les quelques garanties acquises par les fonctionnaires, les DPCSR et les IPCSR craignent que leur transfert au MI soit également l'occasion de manœuvres similaires.

La CGT vous demande donc Monsieur le Président, en l'attente que les garanties attendues nous soient données, de surseoir à l'examen des projets de décrets présentés à ce CTM.

Faute de réponse favorable à cette ultime requête et sans garantie sur l'avenir des DPCSR, des IPCSR et de leurs missions, la CGT votera contre les deux projets de décrets présentés à l'avis du CTM.

1 Depuis, la synthèse des réunions de négociations avec le MI, datée du 9 juillet, nous est parvenue le soir précédent le CTM. La CGT n'a donc pas pu en faire une analyse critique collective et l'intégrer dans son intervention.

*
* *

Intervention de la CGT Plan quadriennal 2013-2016 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS. RESPECT DE L'EGALITE DES DROITS RECRUTEMENT, INSERTION, RECLASSEMENT.

Notre intervention CGT sur ce plan comprendra 5 points :

- 1 - Le maintien dans l'emploi
 - 2 - La vérification de l'égalité de traitement
 - 3 - Le recrutement externe
 - 4 - Le taux d'emploi des travailleurs handicapés
 - 5 - Informations des services et sensibilisation
-
- **1 - Le maintien dans l'emploi :**

Nous pourrions avoir comme postulat commun qu'aucun agent ne soit mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas **vraiment choisi**.

Chaque accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle doit avoir accès à l'ensemble des outils qui permettent son maintien dans l'emploi :

- Aménagement de son poste de travail
- Bilan de compétence
- Formation qualifiante et diplômante
- Reclassement sans perte de pouvoir d'achat

Les victimes d'accidents de la vie doivent pouvoir également bénéficier de ces mesures.

Les CHS-CT doivent pouvoir connaître le devenir des accidentés du travail et des victimes de maladies professionnelles, identifier les freins au maintien dans l'emploi et être forces de propositions pour les lever.

Certains freins sont déjà connus et depuis longtemps :

- Le dysfonctionnement et la lenteur des commissions de réformes et des comités médicaux.
- La formation insuffisante des médecins de prévention qui sont pourtant l'élément déterminant et central du maintien dans l'emploi
- La perte de pouvoir d'achat et dans certain cas du service actif pour les personnels d'exploitation.

Notre ministère doit se battre auprès de la Fonction Publique pour faire évoluer les choses. Il doit également appliquer résolument des mesures protectrices quand le cadre général est insuffisant.

Le CHS-CT ministériel s'est emparé de cette question du maintien dans l'emploi en créant une commission permanente. Le CHS-CT ministériel doit pleinement être associé et être force de propositions.

- **2 - La vérification de l'égalité de traitement :**

Les travailleurs handicapés ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que tous les agents .
Mais est-ce la vérité ? Les travailleurs handicapés ont-ils vraiment les mêmes droits :

- À la mutation ?
- À la formation ?
- A la carrière ?
- À l'information ?

Il faut de la vigilance et vérifier ce respect de l'égalité de traitement par une mobilisation tenace, dans tous les services et dans la durée.

- **3 - Le recrutement externe :**

La CGT souhaite que le recrutement externe soit au moins égal à 6 % du flux de recrutement.

La CGT souhaite que ces recrutements se fassent dans tous les corps et grades.

La CGT pense qu'il faut utiliser les services des Cap Emploi.

La CGT rappelle que c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et pas le contraire.

- **4 - Le taux d'emploi des travailleurs handicapés :**

Le taux d'emploi doit être déterminé uniquement par les données transmises par les unités opérationnelles vérifiées par les RBOP.

Seule cette méthode garantira un taux au plus près de la réalité.

Vouloir additionner des éléments provenant de plusieurs sources favorisera les doubles comptes.

La CGT souhaite vivement que seuls les éléments provenant des unités opérationnelles donc au plus près du terrain soient pris en compte pour déterminer ce taux d'emploi.

- **5 - Informations des services et sensibilisation :**

Beaucoup de services ne connaissent pas les possibilités qui leur sont données pour maintenir dans l'emploi, recruter.

Il faut de nouveau les sensibiliser... encore et encore...

Les CHS-CT doivent être également mobilisés sur cette question.

Enfin, le CCAS et les CLAS ont un rôle important. Le premier, en identifiant les besoins sociaux spécifiques aux travailleurs handicapés et en apportant une réponse par la création de prestations ou d'aides. Les seconds en organisant des sensibilisations aux handicaps.

Merci de votre attention.



Situation des agents de la DEAL de MAYOTTE
Réunion administration – organisations syndicales
16 juillet 2013

UN NOUVEAU MEPRIS DU MINISTERE ENVERS LES PERSONNELS DE MAYOTTE

Participants :

CGT : Ibrahim SALIM (CGT Mayotte) – Didier LASSAUZAY – Jean Marie RECH – Gaëtan SILENE.

FSU : Hervé Vullion ; Dhoiffari SAID-HACHIM (FSU Mayotte)

FO – CFDT –UNSA

Administration : les services de la DRH (QS, PPS, MGS, FORCQ, RS, PSPP, ROR)

Directeur DEAL Mayotte

Excusé : le DRH

La CGT et FSU font une déclaration liminaire. Ci-jointe.

Les principales revendications

Les organisations syndicales, principalement la CGT, FSU et FO, ont brossé la situation économique, sociale et revendicative de Mayotte. La CFDT d'une part et l'UNSA d'autre part ont précisé qu'elles partageaient ces interventions.

Elles ont bien sûr à nouveau rappelé les revendications des agents de la DEAL notamment :

- Un plan de requalification des agents intégrés dans les corps FP, la reprise d'ancienneté, la fin en 2013 des corps transitoires
- Le problème spécifique de la retraite à Mayotte
- L'application du régime indemnitaire commun et la fin du sous paiement des agents
- Un fonctionnement normal des instances CAP, comité médical, commission de réforme, CHSCT, CLAS
- La mise en place d'une CLF avec un vrai plan de formation professionnelle et préparation examen et concours
- Le paiement des frais de transport domicile – travail
- Des règles tenant compte de la spécificité de Mayotte pour le versement de l'aide à la scolarité

Elles ont aussi évoqué la question des problèmes judiciaires en cours à la DEAL, la question de harcèlement moral et celle des accidents de travail car aucun accident du travail dans les DOM ne remonte au CHSCT Ministériel.

Les organisations syndicales ont aussi précisé qu'elles prenaient en compte les annonces de la Ministre M. Lebranchu faites lors de son déplacement à Mayotte le 8 juillet. (voir communiqué en annexe)

Les objectifs de la réunion

Pour les organisations syndicales, l'objectif de la réunion est d'avoir des réponses précises de la part du ministère.

Pour l'administration, l'objectif de la réunion, en complément des autres prises de contacts ayant déjà eu lieu, est d'écouter les organisations syndicales, de recenser l'ensemble des demandes et de n'avoir aucune proposition concrète à faire aux personnels.

Parmi ces éléments, il y a notamment un protocole d'accord de sortie de grève signé entre FO et le DEAL en novembre 2012 ...

Ce fort décalage dans les objectifs a conduit à une réunion difficile et tendue.

Les non – réponses de l'administration

Sur les sujets les plus sensibles touchant à l'intégration dans les corps fonction publique avec reprise de l'ancienneté, sur les rémunérations, le ministère précise qu'il n'a pas la main et il renvoie cela aux réunions en interministériel, s'engageant juste à porter les demandes des organisations syndicales. Il s'en tient strictement aux textes.

Concernant l'intégration, dans les corps FP, des 235 agents encore dans les corps transitoires (sur un total au départ du plan en 2009 de 329), les organisations syndicales demandent la fin du plan en 2013 et non en 2015. Elles s'appuient en particulier sur le secteur de la Santé qui a mieux intégré ses agents.

Après une longue discussion, l'administration - qui considèrent que 6 ans dans ces corps transitoires, c'est assez court - consent à regarder comment la Santé a fait, pour examiner ce qu'il pourrait être possible au MEDDE !

L'administration pousse la provocation en disant, que même si leur ancienneté n'est pas reprise dans leur reclassement, les agents pourront quand même s'en prévaloir pour passer des concours pour changer de corps. Quand on connaît la situation des agents de Mayotte et le nombre de postes potentiels à de tels concours, cette provocation est totalement inacceptable.

Sur l'action sociale, fin mai environ 30 % de la délégation de crédits a été consommée.

Sur l'aide à la scolarité, l'administration s'engage, dans le cadre du CCAS, à revoir les règles applicables tenant compte de la spécificité de Mayotte, notamment à propos de la règle des 30 km privant les agents de Mayotte de cette aide.

Sur la formation, l'administration précise seulement que Mayotte dépend du CVRH de Rouen, qui doit se rendre sur place en septembre pour aider la DEAL sur la formation et rencontrer des agents sur la problématique carrière. Sur la CLF, il est dit que la formation relève du comité technique. Sur la préparation examen et concours, il faut peut être voir avec les systèmes modernes type visioconférence, e-formation.

Le plan de formation 2013-2014 n'a toujours pas été présenté localement.

Sur la retraite, des agents risquent de partir à la retraite avec rien, la caisse où ils ont cotisé en tant que non titulaire ayant été fermée car elle était vide !!!

Concernant l'ITR (indemnité temporaire de retraite) dont la fin est annoncée pour ceux partant en retraite en 2027, rien n'est précisé.

Sur le régime indemnitaire, il est demandé d'aligner celui-ci sur le droit commun et cela de façon effective. En effet sur la PSR (exploitation), qui normalement est la même partout, des agents de Mayotte touchent beaucoup moins que ce qui est prévu dans les textes.

Concernant la PTETE, il est demandé que le régime de Mayotte soit similaire à celui de la Guyane et de Saint Pierre et Miquelon. Cette mesure doit être immédiate et relève directement du ministère.

Même sur ce point l'administration répond : on va étudier et on vous rendra compte !!!!

L'administration reconnaît qu'elle aurait pu effectivement voir ce dossier avant la réunion de ce jour, le problème ayant déjà été posé il y a plus d'un an ...

Sur la restauration, un état des lieux est fait sur l'ensemble de la France, on verra s'il faut des mesures spécifiques pour Mayotte. On en discutera avec les organisations syndicales.

Sur les frais de transport domicile – travail (remboursement de 50 % pour les abonnements de transports en commun de service public), la DEAL s'en tient au texte et à ce jour le seul service public est le service de barge entre les deux îles. Il n'y a pas de transport en commun et il n'est pas possible de rembourser les frais de taxis tant qu'ils ne sont pas organisés en fédération. Là encore l'administration s'en tient aux textes généraux, sans prendre en compte la spécificité de Mayotte, au détriment des agents.

Concernant les heures supplémentaires, Mayotte fixe le plafond à 24h/mois quand celui –ci est de 40h/mois dans le reste du pays Encore une fois, cela se fait au détriment des agents.

Sur le harcèlement moral, la DEAL a réactivé la cellule de veille sur les risques psychosociaux. La composition de celle-ci pose cependant un problème pour les syndicats de la DEAL, il est proposé d'inclure le secrétaire du CLHSCT dans cette cellule.

La CGT et la FSU ont interpellé le ministère sur le fait que le Conseil général ne verse pas sa contribution de 900 000 €, ce qui a pour conséquence de réduire les moyens de fonctionnement de la DEAL. La CGT et la FSU demandent que le ministère avance le versement des 2,9 Millions d'euros à la DEAL et que le Conseil général reverse sa contribution de 900 000 € directement au ministère. Pour le directeur de la DEAL, malgré ce non versement, cela ne pénalise pas le fonctionnement de la DEAL !

Conclusion

Suite à la demande de la CGT, l'administration s'engage à faire un compte rendu de cette réunion et même pour cela il a fallu demander plusieurs fois !

3 heures de réunion - Résultat : 0

L'administration se contente de dire qu'elle porte le dossier de Mayotte en interministériel.
Mais sur les sujets dont elle a directement la main, elle ne fait rien.

Encore une fois l'administration, répète qu'elle nous écoute, qu'elle porte le dossier mais aucune mesure concrète n'est annoncé, alors que les sujets sont largement connus de tous

Comme le disent la CGT et la FSU, le mépris affiché par l'administration vis-à-vis des agents de Mayotte est totalement intolérable.

Les valeurs de la République notamment « l'égalité et la justice » ne semble décidément pas s'appliquer à Mayotte.

Seule l'action peut faire avancer les revendications !

Mayotte

Superficie : 375 km²

Deux îles principales : Grande-Terre et Petite-Terre

212 600 habitants

Environ 13 000 chômeurs – Taux de chômage : 35 %

SMIG : 6,96 € /h brut (SMIC hexagonal : 9,43 €)

Différentiel coût de la vie par rapport à l'hexagone :

+ 28 % selon l'INSEE - + 70 % selon les associations de consommateurs

DEAL : 464 agents dont 235 en corps transitoire

Intervention liminaire de la CGT et FSU à la réunion du 16 juillet 2013
consacrée aux agents de la DEAL de Mayotte
(Hervé Vullion, secrétaire national du SNUITAM-FSU)

Cette réunion consacrée aux agents de la DEAL de Mayotte avec l'ensemble des organisations syndicale est une première. Nous l'avons demandé depuis longtemps, y compris en demandant que ce sujet soit inscrit dans l'agenda social du ministère.

C'est que ce département présente des spécificités et que la DEAL y est particulièrement concernée. En effet, ce service, en charge de nombreuses politiques transversales, occupe une place importante dans le dispositif de l'Etat dans le département. Elle constitue une référence pour les citoyens et pour tous les fonctionnaires de Mayotte.

Nous ne discuterons pas des faits qui sont dans les mains de la Justice : nous souhaitons, simplement, que la légalité soit respectée, que la Justice fasse son travail.

Mais nous tenons à souligner que cette actualité pèse lourd sur le climat social et sur les agents, notamment de catégorie C, soumis aux enquêtes comme agents d'exécution. Il existe une véritable souffrance au travail pour les collègues et plus particulièrement au Secrétariat général.

Par ailleurs, des mesures relèvent bien entendu de décisions au niveau de la Fonction publique. C'est, notamment, le cas de l'indexation où les annonces faites sont loin des 115 % revendiqués par l'ensemble des organisations syndicales à Mayotte. Je ne développerai pas plus ici, même si la question du pouvoir d'achat dans le contexte mahorais de vie chère est au centre des attentes des agents.

Par contre, nous souhaitons que soient recherchée toute avancée possible au niveau ministériel. CGT et FSU sont attachées à une égalité entre les agents de la DEAL Mayotte à tous les points de vue :

- Il n'est pas acceptable que des fonctionnaires de l'Etat soient dans des corps transitoires, en fait un statut dérogatoire, en-dessous des grilles de la Fonction publique. Un statut local tel que, lorsqu'un agent obtient une mobilité en métropole, il est intégré dans un corps de droit commun car son statut n'existe pas hors de Mayotte. Ce que nous voulons, c'est que tous les agents du corps transitoire soient intégrés dans les corps de droit commun, comme cela a été possible à l'hôpital. Ce que nous voulons, c'est une intégration tenant compte de l'ancienneté, avec reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
- Il n'est pas acceptable que ces agents ne disposent pas d'un régime indemnitaire semblable à celui de leurs collègues. Le ministère doit trouver une réponse adaptée.
- Il n'est pas acceptable que les agents intégrés n'aient pas vu leur ancienneté reprise faute d'avoir obtenu une information à temps pour le demander. Depuis des années, les fonctionnaires intégrés sont ainsi pénalisés. Nous demandons la reconstitution de leur carrière. Il s'agit d'une mesure où le ministère peut et doit être à l'initiative.
- Il n'est pas acceptable que les textes applicables à Mayotte restent distincts de ceux du droit commun et que ce département reste régi par des textes prévus pour des territoires d'Outre mer.

D'une manière générale, nous revendiquons une égalité de traitement pour toutes les mesures sociales (allocations familiales, allocation de rentrée scolaire, etc.) entre les agents, quel que soit leur statut. Car diviser les droits ne peut que renforcer les inégalités entre agents intégrés et agents des corps transitoires, entre résident, non résident et expatriés. La situation est lourde de conflits à Mayotte et nous ne voulons pas que se développent les tensions entre communautés.

Il en va de la crédibilité de l'administration (et même des organisations syndicales). A la CGT et à la FSU, nous ne voulons plus que des agents se réunissent le vendredi pour prier, considérant que c'est la seule solution pour améliorer leur situation.

C'est le sens de notre participation à cette rencontre, avec la volonté de trouver des mesures concrètes sans tout attendre de la fonction publique, au niveau du ministère pour améliorer la situation des agents de la DEAL.

En conclusion, je voudrais souligner que les questions que nous soulevons n'ont rien de nouveau. A de nombreuses reprises, des discussions ont eu lieu avec la direction comme avec la mission d'inspection de la MIGT n°8. Les problèmes nous semblent bien identifiés et le constat fait l'objet d'un large consensus. En général, la conclusion de ces discussions est un engagement à maintenir une concertation régulière avec les organisations syndicales de la DEAL à qui l'on promet de les tenir informées des solutions envisagées et des réponses faites par l'administration centrale. Malheureusement, cet engagement n'a guère de suite.

Nous voulons croire que la réunion de ce jour permettra de rompre avec ce jeu de dupes et, pour s'en assurer, nous souhaitons que cette réunion ne soit pas un acte isolé mais le début d'un point régulier de concertation au niveau de la DRH.



MARYLISE LEBRANCHU
MINISTRE DE LA REFORME DE L'ETAT,
DE LA DECENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Communiqué de presse

Communiqué de presse

Mamoudzou, le 8 juillet 2013

Marylise Lebranchu annonce les décisions du Gouvernement concernant la situation des fonctionnaires de Mayotte

En déplacement à Mayotte, Marylise LEBRANCHU, ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, a rencontré à Mamoudzou les organisations syndicales des trois fonctions publiques et leur a annoncé, après 4 mois de concertation, les décisions du gouvernement concernant la situation des fonctionnaires à Mayotte.

Dans l'ensemble des départements d'outre-mer, les fonctionnaires bénéficient de dispositifs permettant de prendre en compte les sujétions spécifiques liées à l'exercice de leurs fonctions.

La mise en place de la départementalisation de Mayotte le 1^{er} avril 2011 ne s'est pas traduite par la création de dispositifs équivalents.

Le Gouvernement souhaite aujourd'hui corriger cette situation et franchir une nouvelle étape dans la départementalisation de ce territoire. Il est en effet légitime que les fonctionnaires en poste à Mayotte bénéficient d'un traitement équitable par rapport aux fonctionnaires en poste dans les autres départements d'outre-mer.

A cet effet, le Gouvernement s'engage sur un ensemble de mesures visant à mettre en place un traitement équitable pour les fonctionnaires de Mayotte et à accompagner le développement de la fonction publique dans le département :

1. La mise en place d'un traitement équitable pour les fonctionnaires de Mayotte

- **Les congés administratifs seront remplacés par les congés bonifiés applicables dans l'ensemble des DOM.**

Dans le cadre du régime des congés bonifiés, les fonctionnaires, issus d'un autre département et affectés à Mayotte ainsi que les fonctionnaires d'origine mahoraise affectés sur un autre territoire pourront bénéficier tous les 3 ans d'une bonification de congés de 30 jours maximum et, sous conditions de ressources, d'une prise en charge de leurs frais de voyage, pour retourner pendant leurs congés sur le territoire dont ils sont originaires.

- **L'indemnité de sujétion géographique remplacera l'indemnité d'éloignement**

L'indemnité d'éloignement sera remplacée par l'indemnité de sujétion géographique (Décret n° 2013-314 du 15 avril 2013). Le taux le plus favorable sera appliqué à l'ensemble du territoire du département de Mayotte.

Les fonctionnaires affectés à Mayotte pourront ainsi bénéficier d'une indemnité équivalente à 20 mois de traitement, répartie sur les quatre premières années de leur affectation.

Un bilan de la mise en œuvre de l'indemnité de sujétion géographique sera effectué en 2015 afin d'en évaluer les effets sur les mutations dans le département. Les taux applicables à Mayotte pourront le cas échéant être modifiés afin de garantir l'attractivité du territoire.

Pour les fonctionnaires bénéficiant de l'indemnité d'éloignement, un dispositif transitoire sera créé afin qu'ils ne subissent aucune perte de rémunération.

➤ **La durée d'affectation à Mayotte ne sera plus limitée.**

Les dispositions du décret n°96-1027 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats à Mayotte qui limite à une période de deux ans, renouvelable une fois, l'affectation dans le département seront abrogées.

Cette abrogation interviendra pour les affectations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2014.

➤ **Une majoration de traitement sera créée dès 2013 et sera portée d'ici 2017 au taux de 40%**

Les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique pourront bénéficier à compter de 2017 d'une majoration de traitement de 40%.

Cette majoration sera applicable dès le 1^{er} janvier 2013, conformément à l'engagement du président de la République et sera progressivement mise en œuvre pour atteindre 40% au 1^{er} janvier 2017. Le calendrier suivant sera appliqué, chaque 1^{er} janvier :

2013	2014	2015	2016	2017
5%	5%	10%	10%	10%

Un bilan de la mise en œuvre de la majoration sera effectué à mi-parcours, en 2015.

Pour mémoire, départements bénéficiant d'un taux de 40% : Guyane, Guadeloupe, Martinique.
La Réunion : 53%.

2. Des mesures d'accompagnement du développement de la fonction publique dans le département

- Un groupe de travail sera mis en place à Mayotte pour assurer le suivi des accords de 2009 concernant les titularisations et les corps transitoires.
- Des mesures favorisant l'emploi local au sein de la fonction publique seront déployées en conformité avec les conclusions du rapport du député Lebreton sur l'accès des ultramarins à l'emploi créé en outre-mer. Ce rapport sera remis au Premier ministre début septembre.

Après l'annonce de ces mesures, Marylise LEBRANCHU a poursuivi son déplacement à La Réunion où il sera notamment question d'emploi et de compétitivité, avec la signature de 1000 emplois d'avenir.

Contact presse
Mathilde RENOIR
Conseillère presse et communication
Tél : 01 43 19 23 36
Mob : 06 10 86 57 96
mathilde.renoir@action-publique.gouv.fr



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

COMTE-RENDU DE LA REUNION ANCOLS

Mardi 9 juillet 2013

Représentaient la CGT : Francis Combrouze : Fédération Equipement-Environnement ; Janine Achard : SNPTAS — Sylvain Pesselman : Centrale Finances.

La réunion est présidée par Etienne Champion, Directeur adjoint du cabinet de Mme Cécile Duflot, ministre de l'égalité des territoires et du logement.

En introduction E. Champion remet aux participants l'Etude d'impact des dispositions introduites par l'amendement visant à créer l'ANCOLS.

la CGT demande des réponses sur 4 points essentiels :

- Sur les Ressources : la position des finances a-t-elle évoluée ? Peut-on avoir une réponse écrite garantissant 50 % de ressource État ? La CGT refuse le laminage des ressources de budgétisation rampante du logement.
- Personnel : Nous demandons un engagement écrit sur le maintien de l'équilibre entre personnel privé et public à l'identique de l'existant (3/4 Fonctionnaire 1 /4 Privé)
- Dialogue social : En ce qui concerne les IRP (Instance de représentation du Personnel) Il paraît nécessaire d'avoir une instance unique
- CSFP : nous demandons la consultation du CSFPE s'agissant d'un EPA nouveau. En effet, il paraît contradictoire de créer un nouvel Établissement Public à statut dérogatoire alors même qu'un projet de loi a été soumis récemment au CSFPE sur la suppression de la notion d'EPA dérogatoire.

FO : constate que le projet initial n'a pas évolué, Quid du maintien des garanties des salariés privés et publics ? Insiste sur le fait que ce projet n'est pas un projet de développement d'une politique d'envergure et de relance du logement social mais une politique purement comptable d'économie budgétaire.

CFDT : demande que s'ouvre de véritables négociations et qu'un protocole soit proposé.

SUD-SOLIDAIRE Finances (Bercy) : exige une clarification sur le schéma d'emploi, aujourd'hui favorable à la MILOS, avec plus de perspectives notamment en GPEC et une clarification sur les instances représentatives, demande à ce sujet, une instance unique notamment sur toutes les questions d'orientation générale insiste sur les aspects suivants : L'étude d'impact n'est qu'un document de légitimation. Il a fallu 3 ans et 3 réunions pour obtenir quelques évolutions mineures. Apparemment on n'est pas sur le même biorythme. Elle est d'accord avec les autres syndicats qui ont, tous, demandé du temps et le report des discussions à la rentrée de septembre afin qu'un travail approfondi soit entrepris. Solidaire ne peut donner caution à ce document. Solidaire demande plutôt qu'une méthode de travail et qu'un calendrier soient mis en place.

CGC ANPEC : demande une évaluation et notamment que l'on précise les droits des salariés car il y a une ambiguïté par rapport à l'encadrement ?

FSU : indique qu'il y a une contradiction dès le départ. En effet, la création de cet établissement public reposait sur l'argument qu'il était nécessaire de rapprocher 2 structures aux missions proches et dans l'étude d'impact présentée, il est noté, en premier point de la présentation, qu'il s'agit de deux organismes aux profils très forts ? On a donc le sentiment que l'on est pas sur un compromis très cohérent. La FSU pose la question de la gestion et du recrutement des personnels non-titulaires. FSU s'exprime sur le fait que le projet est largement achevé, qu'aucun espace de discussion n'est possible.

L'étude d'impact n'est qu'un document de légitimation. Il a fallu 3 ans et 3 réunions pour obtenir quelques évolutions mineures. Apparemment on n'est pas sur le même biorythme. Elle est d'accord avec les autres syndicats qui ont, tous, demandé du temps et le report des discussions à la rentrée de septembre afin qu'un travail approfondi soit entrepris. Solidaire ne peut donner caution à ce document. Solidaire demande plutôt qu'une méthode de travail et qu'un calendrier soient mis en place.

Après un long débat, M. Champion décide de re-convoquer une réunion de travail le 16 juillet 2013.

Face aux atermoiements de l'Administration et aux plus que faibles avancées annoncées, la CGT a décidé de ne pas participer à cette réunion de travail et en a informé dès le lendemain, le Cabinet.

Réponse de M. Champion confirmé dans son courriel du 15 juillet :

« - sur la question d'un engagement écrit sur l'équilibre agents publics/salariés du privé, nous avons répondu positivement puisque l'étude d'impact le mentionne et que je me suis engagé à le faire figurer dans l'exposé des motifs. J'ai également précisé qu'un courrier des ministres était envisageable. Le domaine ne pouvant manifestement pas entrer dans le domaine de la loi ou du règlement, il nous semble que ces inscriptions correspondent au plus haut niveau d'engagement écrit possible. Par ailleurs, ce sera à débattre lors de la réunion du 16, mais il est également envisageable que nous précisions également par écrit cette notion d'équilibre".

- sur la question des IRP : là encore, si notre réponse n'est pas totalement conforme à votre demande, il me semble qu'elle est plus proche d'une solution de compromis que d'une réponse négative. En effet, afin de garantir au mieux les droits de chacun, il nous semble sûr de conserver les deux instances. En revanche, suite à votre courrier intersyndical nous avons proposé le 9 juillet d'introduire une disposition législative rendant obligatoire la réunion commune du CT et du CE pour connaître des sujets communs à l'ensemble du personnel.»

La CGT considère que les réponses à nos quatre demandes sont bien " quatre refus » même si le cabinet estime que ce sont des solutions de compromis. En effet concernant le sujet des IRP, nous ne lisons pas quatre compromis dans ces réponses, mais seulement 1 possible sur le CTU.

En tout état de cause, cela est bien insuffisant pour nous permettre de reconsidérer notre participation à cette réunion. Nous ne participerons pas à la réunion du 16 juillet prochain.

Nous sommes naturellement attentifs à toute éventuelle réponse écrite de la ministre sur la mise en œuvre du dialogue social dans la suite de cette affaire, que nous pourrions diffuser au personnel concerné. Elle sera la bienvenue notamment dans le contexte de l'examen par le CTM de septembre du projet d'amendement gouvernemental.

Communiqué de presse

Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique du 17 juillet 2013

Lors de la réunion de présentation du rapport REBIERE et WEISS convoquée par le directeur de cabinet du Ministre de la Fonction publique, la veille du CIMAP, il a été indiqué aux organisations syndicales que le gouvernement avait l'intention de prendre des décisions dès le 17 juillet quant à l'évolution de l'administration territoriale de l'Etat.

Le directeur de cabinet de Madame Lebranchu a proposé aux organisations syndicales qu'une concertation soit organisée ultérieurement sur la mise en **œuvre** de ces décisions !

La CGT a dénoncé cette méthode et la politique du fait accompli !

La CGT a réitéré ses exigences pour qu'aucune décision ne soit prise lors du CIMAP du 17 juillet.

Elle a également réitéré sa demande d'ouverture d'un réel processus de négociation sur :

- Les missions de l'Etat et leurs conditions d'exercice.
- La mise en **œuvre** de services publics de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble des territoires.
- Les moyens budgétaires, humains et matériels devant être dévolus aux administrations.
- La consolidation et l'amélioration significative des droits et des garanties des personnels.

La CGT sera particulièrement attentive aux contenus du CIMAP du 17 juillet et appelle les personnels à rester mobilisés et déterminés pour imposer la prise en compte de leurs revendications.

Montreuil, le 16 juillet 2013

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

La CGT a demandé, de longue date, un état des lieux sur la REATE ; le rapport des IG sur la RGPP de septembre 2012 ne peut en aucun cas en tenir lieu ! Rien n'a été fait jusqu'à présent pour évaluer les réformes mises en œuvre.

Nous ne pouvons que nous féliciter du lancement, même tardif, de cette mission confiée à Jean-Pierre Weiss et Jean-Marc Rebière même si la démarche reste à notre sens incomplète. Le rapport a été remis au Premier ministre le 28 juin et aux organisations syndicales le 2 juillet 2013.

Les rapporteurs ont mené leur mission dans un esprit d'écoute et de dialogue avec les organisations syndicales, ce qui est suffisamment rare pour être souligné. Nous aurions souhaité avoir cette même écoute dans les instances institutionnelles dans lesquelles nous siégeons.

Le rapport fait le constat d'une situation très dégradée et énonce des scénarios de réorganisation des services.

Ces scénarios s'inscrivent dans les contours esquissés d'une nouvelle organisation des services territoriaux de l'État en se situant dans le cadre de la politique de réduction des dépenses publiques et du remodelage de l'appareil d'État.

Mais, *in fine*, la méthode que l'on nous a annoncée nouvelle se révèle en fait dans la continuité de la précédente : la prépondérance du fait accompli. Pour preuve le discours du premier ministre au préfet du 9 juillet dans lequel il annonce un **CIMAP décisionnel** le 17 juillet et trace les grandes lignes des décisions qu'il a déjà arrêtées. **Dans ces conditions, que reste-t-il du dialogue social ?**

• Le constat d'une situation très dégradée :

Les premières phrases de la synthèse analysent que "*l'administration territoriale de l'État est déstabilisée. Il n'est pas excessif de parler de perte d'identité professionnelle des agents aboutissant à une profonde résignation*".

"Des césures accrues se sont fait jour entre administrations centrales, régionales, départementales et opérateurs"... » « aucune recherche de cohérence entre la mise en place des nouvelles structures, la nature et les modalités d'exercice des missions qui leur étaient confiées et les moyens affectés à cet effet n'était réellement prise en compte ».

Le bilan est en grande partie partagé mais il demeure parcellaire et inachevé.

Deux approches essentielles sont ignorées : celle de missions publiques, leur évolution ; et la capacité de l'État à les exercer notamment au travers des moyens alloués que sont les emplois.

A cela nous rajoutons une dégradation profonde et sans précédent du service rendu.

D'autre part, il n'est nullement fait état de la dégradation de la situation des personnels, de la situation de vie dans et hors de travail, de la souffrance générée et de ses causes.

Si nous partageons certains éléments du bilan, nous aimerions au moins sur ces points que dans cette instance vous acceptiez de faire part de cette même appréciation, non pas dans un but de contrition mais dans l'espoir que le bilan tiré conduise à un véritable changement de cap permettant d'assurer un service public de qualité auquel nous devrions tous aspirer.

• Les propositions du rapport :

Le rapport définit le contour d'une réorganisation en profondeur de l'administration territoriale.

Le premier ministre est placé en commandement direct des directions territoriales, via le SGG.

C'est ce dernier, par exemple, qui proposerait la nomination des directeurs régionaux. Le pouvoir des préfets de région et de département est réaffirmé et renforcé. Le premier ministre, d'ores et déjà, est prêt à leur donner tous les pouvoirs et les moyens de les mettre en œuvre.

Les ministères sont, de fait, mis à l'écart. Les rapporteurs ont rappelé que si parfois on avait considéré les directions régionales sous la double autorité des ministres et des préfets de régions, cette double autorité « *n'est pas la lettre des dispositions en vigueur* », réfutant en cela l'autorité des ministres au plan régional.

• Les grands absents : les missions et l'emploi

Le rapport annonce un nouveau plan de suppression de plusieurs milliers d'emplois. On est déjà passé de 42 000 à 32 000 emplois dans les DDI en 3 ans.

9% des effectifs devraient être supprimés pendant le quinquennat. Ce niveau est présenté comme étant en réduction par rapport aux dernières années, ce qui reste à démontrer. Les effectifs devraient être réduits annuellement de -1% pour les DDI et -2% pour les directions régionales et les administrations centrales.

Nous critiquons cette démarche mécaniste mettant en opposition les services les uns par rapport aux autres. Les dotations en emplois doivent résulter de l'exercice des missions.

Or, les suppressions drastiques d'emplois, d'ores et déjà annoncés pour 2014, vont se traduire dans l'ensemble des services par un amoindrissement des capacités d'action de l'administration.

Sur les missions :

Le rapport ne comporte pas plus de volet sur les missions publiques. Si elles sont abordées dans le cas de la DDCS, elles sont traitées en termes de tâches éventuellement susceptibles d'être éclatées entre différents services.

Les propositions prétendent s'inscrire dans l'objectif d'une organisation pérenne des services pour 5-7 ans. Mais, dans les faits, les abandons de missions légales comme l'ADS et l'ATESAT et la décentralisation de missions de l'État vont conduire rapidement à de nouvelles et profondes déstabilisations des services.

Avec les projets actuels en matière de décentralisation, qui peut croire que les mises à disposition de services à la région, par exemple pour la gestion des fonds structurels Européens, n'aura pas de conséquences sur l'organisation des services et pour les agents ?

Concernant les sous-préfectures, 50 suppressions (sur 210) sont annoncées au cours d'une fuite dans les médias. Cette orientation ne serait pas sans incidence sur la qualité du service de proximité rendu aux usagers et sur le devenir de l'emploi des agents. Au niveau infra départemental, le rapport propose "*une approche globale, interpartenariale associant collectivités locales, opérateurs publics ou para- publics, État*". Cela amène les rapporteurs à considérer qu'il n'est pas besoin de s'appuyer sur des implantations historiques telles que les sous-préfectures qui pourraient être sacrifiées au profit de « *maisons de services publics* ».

De la même manière, le rapport désigne les secteurs urbains et périurbains comme présentant des « marges de restructurations profondes ». Pour la DGCCRF évoquée dans le rapport, nous considérons que les préconisations ne peuvent répondre aux attentes des personnels et à la revendication portée de sortie de la REATE. La CGT dans le cadre de négociations à venir est porteuse d'un projet alternatif.

Réformes après réformes, et suite à deux vagues de décentralisation, l'action sociale de l'État a été laminée. Elle est pourtant indispensable pour répondre aux besoins des populations fragilisées. La rupture historique du lien entre les missions sanitaires et sociales, agences régionales de santé d'un côté et services territoriaux de l'action sociale de l'autre, s'est accompagnée de la dilution des missions sociales de l'État au sein d'un ensemble administratif hétéroclite où ces dernières sont réduites à la portion congrue. Ce fut un constat d'échec !

Pour la CGT, la question politique est, par conséquent, posée :

Veut-on, oui ou non, que l'État conserve des leviers locaux lui permettant de préserver du lien social au sein de notre pays ?

Veut-on, oui ou non, préserver l'indépendance technique de services déconcentrés de plein exercice chargé de l'action sociale ?

Veut-on détourner l'action sociale de l'État sous l'angle de l'ordre public ou de la gestion du bâti, en lieu et place d'une véritable politique de la ville ou du logement structurante pour l'insertion sociale des populations fragiles ?

Pour la CGT, il n'est pas concevable que disparaisse la vision transversale de l'action sociale qui consiste à prendre en compte les problématiques des publics fragiles dans leur globalité, dans le cadre d'une administration spécifique dont c'est la mission.

De nouvelles formes d'organisation sont proposées "*en mode projet*". Ce mode projet s'inscrit dans des objectifs à court terme, visant également à gérer les suppressions d'emplois dans les services et se limitant à colmater les brèches, y compris dans un contexte d'abandon de missions.

Une des principales propositions porte sur la définition d'engagements de service public. La CGT s'interroge sur sa mise en œuvre et rejette d'emblée la généralisation d'indicateurs qui ne serviraient pas la mesure de l'efficacité sociale du service rendu. En effet, aujourd'hui, chacun peut constater que la multiplication des indicateurs a plus servi de moyens de pression sur les personnels (méthode Lean) que de repères permettant l'amélioration de la qualité du service public.

Ainsi, s'il convient de prendre un exemple, si la CGT ne conteste pas le besoin de réponse dans des délais satisfaisants, elle pose avant tout la question de la qualité et de la fiabilité des réponses apportées.

La démarche des rapporteurs, non seulement ne met pas en cause les politiques d'abandons de service public dans les territoires ; mais propose de les poursuivre :

- Ainsi en matière de contrôle, le rapport indique que « *même si la délégation est largement répandue, il y a sans doute des contrôles où elle pourrait être davantage appliquée (par exemple la sécurité sanitaire ou alimentaire)* ».
- Nous avons dénoncé les projets du ministère de l'agriculture d'abandon de l'inspection sanitaire en abattoir qui serait confiée aux professionnels, et à l'abandon de la mission de la remise directe (métier de bouche et restauration collective) qui serait transférée à un établissement public ou aux conseils généraux.
- Des missions actuelles de la jeunesse et sports seraient également déléguées aux fédérations sportives.

Le rapport croit utile de mentionner une enquête du bureau d'étude Ernst & Young qui énonce que la France devrait "*lever les freins à son attractivité que constituent le coût du travail, la fiscalité et l'environnement administratif, juridique et réglementaire*". Le rapport ne développe cependant pas ce point.

Quelques mesures semblent répondre à des revendications exprimées par la CGT :

- en matière d'harmonisation. Il convient de faire acter des engagements fermes dans leur mise en œuvre.
- la proposition de coopérations de travail entre services territoriaux de l'État, et les services des collectivités territoriales, par exemple dans le domaine économique.
- la création de lieux de concertation ; ceux-ci devant permettre aux organisations syndicales de pouvoir s'exprimer dans le cadre de droits nouveaux.

C'est avec ces considérations que la mission formule 3 hypothèses d'évolution prenant acte des difficultés actuelles de fonctionnement des DDI, avec le maintien des préfetures et de la DTT et, comme variable, la transformation possible des autres services en unités territoriales des directions régionales.

La CGT ne prendra pas de positions sur les scénarios d'autant que d'autres rapports doivent être remis en juillet. Elle considère que les services territoriaux de l'État doivent inscrire en premier leur action pour garantir les droits fondamentaux, logement, transport, politique de l'eau,... et relever les défis d'aujourd'hui comme la reconquête industrielle, la transition écologique,

Nous réitérons notre demande d'ouverture d'un débat sur les missions de l'État, les complémentarités État - Collectivité pour l'exercice de ces missions.

Nous réaffirmons notre demande d'ouverture d'une négociation sur l'administration territoriale de l'État **avant toute décision**.

Le ton martial donné au discours du premier ministre le 9 juillet et les conclusions décisionnaires nous inquiète profondément sur le devenir et la fiabilité du dialogue social dans la fonction publique et le devenir de la démocratie. En effet, nous rappelons qu'une organisation syndicale est porteuse de débats contradictoires, débats essentiels à l'exercice démocratique.

Ou alors, on attend qu'Acteurs Publics nous rende compte des décisions du CIMAP du 17 juillet et on en prend acte pour les luttes à venir : retraites, rémunérations dans la fonction publique, etc.



Montreuil, le 16 juillet 2013

**Réunion de présentation du rapport REBIERE et WEISS
en présence du directeur de cabinet de Mme LEBRANCHU**

16 juillet 2013

La CGT rappelle qu'elle avait demandé, de longue date, un état des lieux et un bilan de la RÉATE. Elle ne peut donc que se féliciter du lancement, même tardif, du rapport de la mission WEISS et REBIERE. Celui-ci a permis un réel échange avec les organisations syndicales. Il fait le constat, en partie partagé, d'une situation très dégradée tant pour les missions de service public aux usagers que pour les conditions de travail et matérielles des agents.

Ce rapport s'inscrit, dans une politique d'austérité que la CGT récuse, sans remettre en cause le cadre des suppressions d'emploi. Des missions légales (ATESAT, ADS, contrôle de légalité, jeunesse et sport, protection économique des consommateurs, ...) sont dégradées ou en cours d'abandon, sans pour autant qu'il y ait d'évaluation de solutions alternatives proposées en terme d'efficacité et d'égalité de traitement.

Les lois de décentralisation auront également rapidement leurs impacts sur l'organisation des services. Enfin, les services de l'État au niveau départemental, infra-départemental, sous-préfectures et unités territoriales des DDT, de même que les trésoreries, sont sur le fil.

Les agents concernés par les restructurations continues ne sont pas informés, s'inquiètent sur le devenir du service public et sur leur propre avenir (poste de travail, déménagement, organisation familiale).

La CGT rappelle certaines de ses revendications :

- Elle demande notamment l'arrêt des suppressions d'emploi, la définition d'un plan pluriannuel de recrutement et de requalification des emplois, et l'amélioration de la condition de vie des agents au et en dehors du travail (salaire, carrière, action sociale, ...)
- Elle demande un moratoire aux restructurations incessantes et l'ouverture d'un débat public sur les missions de l'État dans les territoires ;

Par conséquent, la CGT n'est satisfaite par aucun des scénarios proposés et demande que le CIMAP du 17 juillet ne soit pas décisionnaire mais ouvre une réelle page de négociation.

La CGT insiste : le débat est loin d'être clôt, d'autant plus que de nombreux rapports ont été remis sur ce thème (cours des comptes, ...) et d'autres rapports doivent suivre (rapport sur la mobilité, ...).

La CGT demande l'ouverture de discussions avant toute décision ; celles-ci doivent porter, en particulier sur :

- les missions de l'État sur l'ensemble du territoire et leurs conditions de mise en œuvre ;
- l'organisation territoriale et ses niveaux infra-départemental, départemental, régional, inter-régional et central ;
- le rôle et la place des préfets ;
- les moyens budgétaires, humains et matériels, devant être dévolus aux administrations ;
- les droits et garanties des personnels.

La CGT vous prie de bien vouloir trouver ci-joint un exemplaire des propos liminaires qu'elle a lu au Comité Technique des DDI du 11 juillet 2013.