



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° 1470 du 26 novembre 2014

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires : Communiqué FNEE – CGT	3
2. Conseil Commun de la FP du 4 novembre 2014 : Compte rendu CGT – FP	4-7
3. Interpellation des OS au Président de la République : Courrier unitaire et réponse du Président	8-11
4. CIAS : Communiqué de l'UGFF sur l'action sociale	12
5. CCAS du 18 novembre 2014 : Déclaration CGT – FSU	13-14
6. VNF : Le journal Voix d'O n°7	15-18
7. Le moulin à poivre d'octobre/novembre 2014	19-25
8. Infos rapides DDI novembre 2014	26-35



AGENDA

- Mercredi 26 novembre :**
bureau de l'UIT
- Mercredi 26 novembre :**
CAP des SACDD
- Jeudi 27 novembre :**
commission exécutive de l'UGFF
- Jeudi 27 novembre :**
AG CGT pour les personnels
de VNF à Béthune
- Jeudi 27 et vendredi 28 novembre :**
conférence environnementale
- Lundi 1er décembre :**
bureau de l'UGFF
- Lundi 1er décembre :**
audience CGT au cabinet
des Transports sur les CTT
- Jeudi 4 décembre:**
élections professionnelles
dans la Fonction Publique
- Jeudi 4 décembre :**
OS / DRH dépouillement du CTM
- Vendredi 5 décembre :**
réunion du pôle économique confédéral
- Mardi 9 décembre :**
secrétariat de l'UIT
- Mardi 9 décembre :**
commission exécutive + orgas de l'UGFF
- Mardi 9 décembre :**
OS / DRH groupe d'échanges
- Mercredi 10 décembre :**
secrétariat fédéral
- Mercredi 10 décembre :**
réunion confédérale des administrateurs
trésoriers des UD et FD
- Jeudi 11 décembre :**
commission exécutive de l'Ofict
- Lundi 15 décembre :**
bureau de l'UGFF
- Jeudi 18 décembre :**
secrétariat ofict



INFOS REVES



Maison d'arrêt de Villepinte
Agression d'un agent pénitentiaire :
la CGT appelle à se mobiliser
contre la violence

La CGT du service pénitentiaire d'insertion et de probation (Spip) à appeler à se mobiliser « pour refuser la violence, redonner du sens à leur intervention et revendiquer des conditions de travail garantissant la sécurité des agents et des publics », suite à l'agression d'un agent à la maison d'arrêt de Villepinte (Seine-Saint-Denis).

Les personnels de l'administration pénitentiaire n'ayant pas le droit de grève, les agents en service ont organisé, ce vendredi 21 novembre, une opération « Spip mort » : ils ne reçoivent pas le public, mais distribuent un courrier expliquant l'agression d'un des leurs. D'autre part, un rassemblement d'une centaine d'agents a eu lieu devant les locaux de l'administration pénitentiaire, à Paris, et une délégation a été reçue par la directrice, Isabelle Gorce. (...)



Hypermarché Leclerc
de Fleury-Mérogis (Essonne)
Qui est le moins cher ? Le stagiaire !

Onze chômeuses de longue durée, soutenues par l'union locale Cgt d'Evry (Essonne), viennent de porter plainte contre l'enseigne Leclerc pour "escroquerie, offre d'emploi fausse, travail dissimulé, soumission de personnes vulnérables à des conditions incompatibles avec la dignité humaine et violences".

De décembre 2013 à février 2014, elles ont participé, avec 80 autres personnes à une « préparation opérationnelle à l'embauche » (POE). Un organisme formateur, financé par Pôle Emploi, devait proposer aux stagiaires (sur une durée maximale de 400 heures) une mise à niveau de leurs compétences pour correspondre aux postes proposés. (...)



Négociation sur le Dialogue social
Isolé, le MEDEF doit changer sa copie

Cette 3ème séance de négociation a été marquée dès le départ par une opposition de la part de toutes les organisations syndicales de salariés, vis-à-vis du texte du MEDEF et par une défiance de l'UPA et de la CGPME.

Pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés le texte présenté est encore plus négatif que le précédent.

Les articles 1 et 2 du texte étant déterminant pour la représentation des salariés, les organisations syndicales ont fait des propositions.

Pour la CGT, il est hors de question que la représentation des salariés soit facultative, de même que le regroupement des délégués du personnel avec le CE et le CHSCT n'est pas acceptable, tout comme la marginalisation des délégués syndicaux. (...)

suite sur : www.cgt.fr



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Heures supplémentaires : mettre fin aux injustices !

[L'arrêté du 30 octobre 2014 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires \(IHTS\)](#) a été publié au JO du 11 novembre. Il liste pour certains corps des catégories C et B les fonctions qui ouvrent droit au paiement d'heures supplémentaires effectuées à la demande du chef de service.

Cet arrêté représente une avancée dans la mesure où il élargit le périmètre des bénéficiaires potentiels à la fois à tous les grades d'un corps, ce qui n'était pas le cas pour l'ancien corps de contrôleurs des TPE, ainsi qu'à de nouveaux corps de catégorie B et C.

Cependant la CGT dénonce deux éléments :

- les fonctions listées dans l'arrêté sont extrêmement restrictives et ne tiennent pas compte de la réalité de l'organisation de travail générant un important volume d'heures supplémentaires.
- des corps ne figurent pas dans l'arrêté ce qui exclue tous les agents concernés de la possibilité du paiement de leurs heures supplémentaires.

Dans un contexte de réorganisations permanentes de nos missions et de nos services, et de réduction des effectifs, la plupart des agents subissent une augmentation significative de leurs charges de travail et beaucoup sont soumis à une organisation de travail impliquant la réalisation d'heures supplémentaires.

A ce jour, tous les agents de catégorie A restent en dehors de tout dispositif réglementaire de reconnaissance des heures supplémentaires, à l'exception de l'astreinte d'encadrement. Le forfait cadres en particulier consacre l'idée qu'un cadre ne compte pas ses heures.

Pour l'ensemble des agents, le ministère n'a pas les moyens de vérifier le respect des garanties minimales fixées dans l'instruction RTT du 6 janvier 2011 du fait de l'écrtage d'un volume important d'heures effectuées en dehors des bornes réglementaires. Il ne respecte pas de fait la jurisprudence récente dont l'arrêt de la Cour de Cassation du 20 juin 2011.

Les agents subissent depuis 2010 une baisse sans précédent de leur pouvoir d'achat. Elle est liée à la fois au blocage depuis 2010 de la valeur du point d'indice, à l'individualisation des primes, et au poids d'une crise économique dont ils ne sont pas responsables mais dont ils subissent les conséquences. La reconnaissance et l'encadrement des heures supplémentaires recouvrent un enjeu financier, de santé au travail, mais aussi de moyens humains supplémentaires pour répondre aux besoins de la population et des collectivités.

C'est pourquoi [la FNEE-CGT a écrit aux ministres](#) pour demander une audience afin que chaque heure travaillée par les agents soit reconnue, payée ou récupérée. Elle demande la réactivation de la commission de suivi des temps et charges de travail et la communication d'un état des lieux des heures supplémentaires et écrtées. Enfin, elle demande que soit mis un terme à l'hémorragie d'emplois que nos 2 ministères subissent depuis de nombreuses années.

Compte-rendu du Conseil Commun de la Fonction Publique du 4 novembre 2014

La ministre étant excusée, nous n'avons pas fait la déclaration préalable que nous avions préparée à son intention. Elle sera lue lors de la réunion de la formation spécialisée du 6 novembre consacrée aux réformes territoriales de l'Etat.

Trois points étaient soumis à l'examen du conseil :

1. **Projet de loi relatif à diverses dispositions relatives aux militaires.**

L'expert de la CGT a fait une déclaration justifiant le vote CGT contre ce texte.

Ce projet de loi consiste, entre autre, à élargir les possibilités d'accès des militaires à la fonction publique. En effet, à fonction et compétences identiques un militaire en dépenses directes et indirectes coûtant plus cher qu'un agent civil (primes et indemnités, habillement et équipement, entraînements, brevets d'aptitude, contrôles annuels de santé et d'aptitude sportive, subvention du repas pris au mess) ce dispositif permet depuis plusieurs années de dégonfler la masse salariale militaire.

Maintenir ce dispositif et à plus forte raison l'élargir, porte atteinte à l'objectif d'« améliorer la condition du personnel civil et militaire », « en assurant une équité de traitement ». Du fait de la politique de gestion ministérielle, son emploi est devenu synonyme de passe-droit. Il faut au contraire réfléchir à des dispositions qui permettraient de reconverter en toute transparence d'anciens militaires sans porter atteinte aux déroulements de carrières des fonctionnaires en poste et dans le respect du statut général de la fonction publique. Il est nécessaire de continuer d'organiser des concours internes ouverts aux personnels civils. Est-il besoin de rappeler que la loi 84-16 dispose en son article 19 que « les fonctionnaires sont recrutés par concours » ?

Enfin, ce projet de loi est une occasion manquée. La grande absente de ce projet est en effet l'abrogation du L4121-4 qui interdit aux militaires de se syndiquer. Interdiction reconnue par deux arrêts rendus il y a un mois comme contraire à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme. Les militaires sont des travailleurs comme les autres et des citoyens de plein exercice. Face aux restructurations massives vécues et à venir, à la baisse continue des moyens matériels et à la dégradation spectaculaire des conditions de travail, la patrie des droits l'Homme aurait pu faire mieux sur le sujet que des déclarations auto-satisfaites du ministre de la défense et le lancement dilatoire d'une commission d'étude.

La CGT a voté contre le texte. L'UNSA s'est abstenue et toutes les autres organisations ont voté pour. Les employeurs territoriaux et hospitaliers ont voté pour.

2. Projet de décret modifiant le décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

La modification a pour objet d'élargir les obligations de nominations équilibrées aux directeurs généraux d'ARS et d'avancer les dates contraignantes (en termes de fourniture des données à 2015, et de sanction à 2017) pour les administrations d'un an.

La CGT demande que les obligations soient également étendues aux directeurs d'établissements publics et pas aux seuls chefs de service.

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et celui de la Décentralisation et de la Fonction publique viennent de publier un bilan pour l'année 2013 des nominations de femmes à des postes à hautes responsabilités dans la fonction publique. C'est le premier bilan de l'application du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de dirigeants issu de l'accord du 8 mars 2013 qui nous est présenté aujourd'hui.

En 2013, 33% des cadres supérieurs nouvellement nommés dans ces emplois dans la fonction publique sont des femmes. Soit un pourcentage qui dépasse l'objectif de 20% fixé par la loi du 13 juillet 1983 modifiée en 2012.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la plus féminine, ce pourcentage ne s'élève qu'à 28%. Un résultat inférieur à celui de la fonction publique d'État qui enregistre 33% de femmes nommées. Dans les régions elles sont 20%, dans les communes 29%, dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) 33% et dans les départements 34%.

Le décret ne concerne que les cadres supérieurs et compte tenu du bilan affiché la route à parcourir est encore longue. La volonté affichée dans les textes devra se traduire dans les actes et la CGT sera attentive à sa mise en œuvre.

Nous évaluerons l'impact de ces évolutions lors de la présentation du prochain rapport annuel.

Toutes les organisations syndicales et employeurs approuvent le projet de modification.

3. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014.

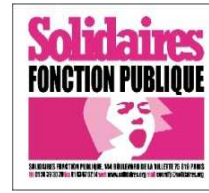
Le document transmis est riche d'informations intéressantes, son contenu qui est le fruit d'un travail considérable est de plus en plus fourni, notamment sur les données sexuées. Cette édition 2014, concerne l'année 2013 avec des faits et chiffres arrêtés au 31 décembre 2012.

Pour autant, il pointe les évolutions sur la période 2013/2014 des pratiques des ressources humaines. Elles sont très impactées par la politique gouvernementale, dans la continuité du gouvernement précédent, très axé sur l'inter ministérialité pour mieux piloter les effectifs et la masse salariale dans un cadre budgétaire marqué du sceau de l'austérité.

La CGT est intervenue pour mettre en évidence les points saillants du rapport :

- La formation est très peu évoquée dans le rapport qui pointe cependant la baisse des journées de formation dispensées. Des moyens doivent être consacrés à la formation, des besoins nouveaux et conséquents vont émerger au moment où des réformes importantes vont percuter les personnels en remettant en question les missions qu'ils exercent.
- Concernant l'emploi : les effectifs de la fonction publique représentent un emploi sur cinq, soit 5,4 millions d'agents. Après avoir diminué en 2011 (- 20700 agents, soit - 0,4%), il est en légère augmentation (+ 13800, soit + 0,3%). Il diminue de 1,1% dans la fonction publique d'Etat et est en légère hausse dans les deux autres versants.
La différence entre le plafond d'autorisation d'emplois 2013 et la « consommation » constatée est de près de 31 000 ETPT à l'Etat, ce qui est tout à fait inacceptable. La CGT demande que des recrutements soient organisés pour combler cette différence.
- Les chiffres sur les non titulaires datant de fin 2012 sont inexploitablement en termes de jugement du dispositif Sauvadet.
La CGT rappelle qu'elle attend un véritable bilan politique de la mise en œuvre de la Loi Sauvadet, à l'issue duquel des modifications législatives et réglementaires doivent être envisagées, s'il s'avère qu'entre les objectifs de l'accord et la réalité à mi-parcours le fossé est trop grand, ce que nous croyons. Les employeurs publics doivent savoir que la titularisation des agents éligibles n'est pas une option, mais une obligation, et que le mode ordinaire de recrutement dans la Fonction publique est le recrutement de titulaires.
- Concernant l'absentéisme, notamment les causes d'absence au travail, le rapport est malhonnête car il mélange les RTT ordinaires et les jours de maladie. Il n'y a pas d'absence au travail pour une RTT qui est la contrepartie d'un travail supplémentaire non répertorié. Le débat sur les congés maladie est suffisamment sensible pour que l'on soit prudent dans la présentation des choses. La CGT demande la modification de la version définitive du rapport.
- Sur la GIPA, les chiffres sont éloquentes sur le nombre d'agents dont la rémunération est bloquée. En 2013 pour la deuxième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,7 %) que les hommes (43,3 %) mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 705 euros et un montant médian de 664 euros pour les femmes contre un montant moyen de 895 euros et un montant médian de 832 euros pour les hommes). Pour la deuxième année consécutive également, les agents titulaires de catégorie C en sont désormais les premiers bénéficiaires (44,5%), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A antérieurement.
- Pour la CGT le dossier de la révision de la grille indiciaire de la catégorie C au 1^{er} février 2014 et de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2015 n'est pas clos et doit trouver une traduction par une refonte de la grille de la catégorie A, B et C dans le chantier PPCR.
- Sur le dossier RPS (risques psycho sociaux), il n'y a toujours pas de circulaire dans la FPH sur la mise en application du protocole RPS dans la Fonction publique. Cette circulaire a été publiée à l'Etat en mai 2014, sans aucune concertation, et en juillet, à la Territoriale. Cela montre la difficulté de faire vivre des accords, pourtant signés. On en voit encore la concrétisation dans l'étude RPS qui n'a pas de données genrées alors que l'accord sur l'égalité femme-homme a été signé.

- Sur la Qualité de Vie au travail, le dernier projet d'accord-cadre se rapproche largement des revendications de la CGT, mais à quoi bon signer un accord s'il n'est pas appliqué ? De plus, le deuxième axe de ce projet d'accord veut soumettre aux seuls signataires la négociation sur le télétravail alors qu'il s'agit d'une loi. A ce titre toutes les OS représentatives doivent participer à l'élaboration du décret d'application, ce serait inadmissible pour la CGT de faire autrement, cela conduirait à occulter les autres aspects de l'accord QVT.
- Sur la question du dialogue social, les pratiques de la négociation et de la concertation dans la Fonction Publique peuvent et doivent grandement être améliorées.



Palais de l'Elysée
Monsieur François HOLLANDE
Président de la République
55 rue du Faubourg Saint Honoré
75008 Paris

Paris, le 23 octobre 2014

Monsieur le Président de la République,

Les agents de la fonction publique souhaitent, par cette lettre ouverte, vous faire part de leur inquiétude et de leur colère face à la politique que vous menez sur les services publics.

Confrontés à des politiques publiques (RGPP, réforme territoriale, loi HPST...) qui ont conduit à la suppression de plus de 150 000 emplois, victimes d'un gel du point d'indice initié dès le mois de juillet 2010, les personnels attendaient des perspectives plus favorables pour celles et ceux qui, chaque jour, agissent avec une grande conscience professionnelle qu'ils dépendent de l'Etat, de la territoriale ou de l'hospitalière.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Le gel des salaires s'est poursuivi et le Premier ministre confirme l'intention de le maintenir jusqu'en 2017. La non revalorisation de la valeur du point d'indice sur une période aussi longue est un fait sans précédent. Comment accepter que cette valeur ait décroché de l'inflation de 14% depuis le 1^{er} janvier 2000 ? Nos organisations syndicales n'ont eu de cesse de réclamer une négociation urgente pour mettre fin à cette situation.

Aujourd'hui, plus d'un million d'agents vivent avec des revenus équivalents au SMIC, voire en dessous pour celles et ceux qui sont à temps partiel imposé. La précarité est devenue exponentielle dans de nombreux secteurs et tout particulièrement dans le versant territorial.

Cela ne peut pas durer.

En matière d'emploi, le bilan de ces dernières années et les perspectives sont tout aussi inquiétants. Certes trois secteurs sont déclarés prioritaires, l'Education, la sécurité et la justice. Cela reste une nécessité. Cependant nous ne pouvons admettre que ce renforcement se fasse au détriment de tous les autres secteurs. Pour la plupart des agents ce choix est totalement incompris et inacceptable. Ces restrictions d'emplois ont des conséquences néfastes sur la qualité des services rendus aux usagers et sur les conditions de travail des personnels : perte de repère quant aux missions, souffrance au travail, désorganisation de services... Les effets sont similaires dans la fonction publique territoriale et hospitalière.

L'objectif de 50 milliards d'euros d'économies d'ici 2017 dans le projet de loi de finances et dans celui de la sécurité sociale, se fait en grande partie au détriment des salariés, particulièrement des agents de la fonction publique, et des retraités.

.../...

La Fonction publique connaît bien la nécessité de réforme car s'il y a bien un secteur qui, au fil du temps, s'est fortement modernisé, adapté, c'est bien celui des services publics afin de toujours répondre mieux aux besoins de la population. Qu'ils s'agissent des missions exercées directement par l'Etat, les collectivités locales ou l'hôpital public, ils ne se sont jamais autant transformés.

Adaptation du service public à l'évolution de notre société souvent remarquable qui est à mettre essentiellement à l'actif de ses agents.

Mais, les réformes pour réussir et être utiles à la société ne peuvent pas avoir pour objectif central la recherche de réduction de coûts. Or, les inquiétudes sont grandes aujourd'hui face aux projets en cours : réforme de l'Etat, revue des missions publiques, réorganisation territoriale, projet de loi santé...

Nous réaffirmons que le modèle social de notre pays est un facteur de cohésion sociale et de solidarité. C'est aussi un outil de lutte contre les inégalités. Ce sont bien ces enjeux qui doivent être le moteur des réformes à conduire. La dépense publique est en réalité autant d'investissements pour notre pays. Et derrière ces investissements, il y a des services publics, des femmes et des hommes qui les servent chaque jour avec un grand engagement.

Pour assurer ces financements, une véritable réforme fiscale basée sur davantage de justice sociale, symbolisée par l'impôt progressif sur le revenu, est indispensable. Il est nécessaire également d'assurer la lutte contre la fraude fiscale qui s'élève aujourd'hui à 60 milliards d'euros.

Les aides aux entreprises, sans contrôles ni conditionnalités notamment en terme d'emplois, ne produisent aucunement les résultats nécessaires. En revanche, elles exigent un effort qui pèse essentiellement sur les actifs et les retraités.

Il est temps de cesser cette politique qui en outre porte en germe le désintérêt de l'action politique.

Il est urgent désormais d'entendre la nécessité de justice sociale, d'égalité et de solidarité.

Nous espérons, Monsieur le Président de la République, que vous porterez une attention particulière à la demande des agents de la Fonction publique et que vous apporterez une réponse favorable à leurs attentes.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la République, l'assurance de notre très haute considération.

Pour la FSU
Bernadette Groison



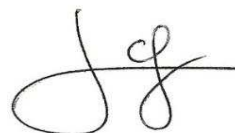
Pour la CGT Fonction Publique
Jean-Marc Canon



Pour Solidaires Fonction Publique
Denis Turbet-Delof



Pour la FA-FP
Bruno Collignon



Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez appelé mon attention sur l'évolution des services publics, et des agents publics, au regard des réformes engagées, du gel de la valeur du point d'indice et des perspectives en matière d'emploi public.

Je souhaite vous assurer de ma conviction de la place essentielle des fonctionnaires dans notre pays, au service de nos concitoyens, sur l'ensemble du territoire.

Les agents publics sont légitimement attachés au sens de leur action. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé au gouvernement de mener à bien l'exercice de clarification des missions de l'Etat, conduit par Thierry MANDON, clarification des compétences des différents niveaux de collectivités territoriales, dont est chargée Marylise LEBRANCHU.

Comme vous le faites remarquer, les agents publics ont toujours su s'adapter à l'évolution des services publics pour répondre plus efficacement aux besoins de la population. Je souhaite que l'accompagnement individualisé des personnels concernés par les réformes, notamment ceux de l'Etat et de la territoriale, soit renforcé. Comme vous le savez, Marylise LEBRANCHU conduit, à cet effet, avec les employeurs publics et les organisations syndicales de fonctionnaires, des discussions approfondies dans le cadre de la nouvelle formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique.

Par ailleurs, la ministre en charge de la fonction publique a engagé une négociation essentielle pour améliorer la qualité de vie au travail. Cette négociation doit permettre d'instaurer, dans chaque service, une démarche participative sur l'amélioration de l'organisation collective du travail, de créer un droit à l'expression directe de chaque agent, de renforcer le rôle des instances de concertation, de mieux préparer les cadres à l'exercice de leurs responsabilités, enfin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

.../...

Monsieur Jean-Marc CANON
Secrétaire général de l'UGFF-CGT
Case 542
263, Rue de Paris
93514 MONTREUIL Cédex

En outre, vous dénoncez le gel des rémunérations indiciaires dans la fonction publique.

Comme vous le savez, le redressement de nos finances publiques est une priorité pour garantir la souveraineté nationale. Les fonctionnaires, comme l'ensemble de nos concitoyens, prennent leur part à cette priorité.

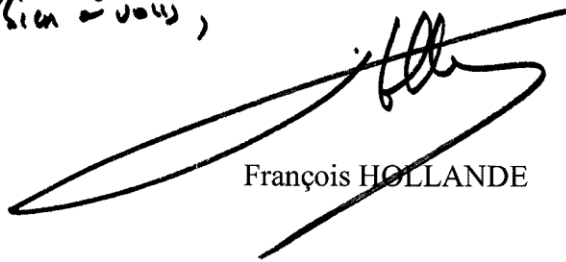
Toutefois, le statut général des fonctionnaires, qui a maintenant plus de trente ans, mérite d'être révisé et modernisé. De même, la carrière et la rémunération des fonctionnaires ont vocation, bien évidemment, à être revalorisées en reconnaissance de leur professionnalisme. C'est pourquoi le Premier ministre a donné mandat à la ministre de conduire une négociation approfondie pour préparer l'avenir de la fonction publique. Simplification des règles et des procédures, au profit d'une gestion plus humaine des agents, rénovation des modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle de chacun, reconnaissance des carrières dans la durée sont les sujets qui seront débattus à cette occasion.

C'est dans ce cadre que seront discutées les modalités de la rénovation des grilles indiciaires. Comme vous l'a annoncé Marylise Lebranchu, les grilles ont vocation à être rénovées dès 2016, mais l'exercice de remise en ordre, nécessaire et important, nécessitera bien entendu plusieurs années.

Enfin, en matière d'emploi public, les engagements que j'avais pris de stabilisation globale des effectifs de la fonction publique de l'Etat ont été tenus, de même que celui de renforcer les effectifs en faveur de l'éducation, de la sécurité et de la justice.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

(Bien à vous,

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'FH', written over a horizontal line.

François HOLLANDE

En direct du CIAS du 14 Novembre 2014

Dernières nouvelles de l'action sociale interministérielle !!!

Alors que l'on nous annonce des coupes budgétaires et des restrictions partout, au niveau de l'action sociale interministérielle, les propositions des organisations syndicales (CGT, CFDT, UNSA, FSU, CFTC et CGC) à l'élaboration desquelles la délégation de l'UGFF CGT a joué un rôle décisif, ont permis d'obtenir ce matin en séance du CIAS (Comité Interministériel d'Action Sociale) une première victoire pour les agents notamment en termes de réévaluation de certaines prestations.

1. L'UGFF CGT qui a milité pour la neutralisation des primes spécifiques dans le calcul du barème pour les ultras marins, de façon à rendre les agents affectés dans les DOM TOM éligibles aux chèques vacances et aux Chèque Emploi Service Universel (CESU 0/6 ans) vient d'obtenir satisfaction via une neutralisation des effets de ces mêmes primes par un abattement de 20% sur le Revenu Fiscal de Référence (RFR) avec mise en place dès Janvier 2015.
2. De plus, le barème de l'Aide Installation des Personnels (AIP) reposant sur celui des Chèques Vacances sera pour les agents des DOM automatiquement revalorisé, lui aussi.
3. Le Directeur de cabinet de Madame la Ministre de la Fonction Publique a explicitement annoncé – comme l'exigeait la délégation de l'UGFF CGT au CIAS depuis longtemps – la mise à disposition du fichier du Service des Retraites de l'Etat(SRE) afin de communiquer sur la prestation Aide au Maintien à Domicile (AMD) auprès des retraités de l'Etat. Cette annonce faisant suite à une suspension de séance afin de faire le point avec les autres Organisations Syndicales (OS) pour « forcer » le cabinet à mettre tout le poids politique ministériel sur ce sujet. Un bilan de cette communication sera fait avec les OS du CIAS courant 1^{er} semestre 2015.
4. Enfin, une revalorisation du CESU avec effet rétroactif va voir le jour. Dès à présent une augmentation du montant des droits se répartie comme suit : la tranche à 385 € passe à 400 € et celle à 685 € passe elle à 700 €.
5. Enfin, une revalorisation de la tranche dite « CESU Monoparental » à 220 € passe elle à 265 €.

Un compte rendu moins succinct sera publié dès le début de la semaine prochaine.

Pour la délégation CGT au CIAS
Ivan Baquer



Déclaration CGT et FSU au CCAS des MEDDE/MLETR le 18 novembre 2014

Ce dernier CCAS du mandat commencé en février 2012, est l'occasion de faire un bilan des actions menées par les membres du CCAS dans ses 5 commissions, au service de l'action sociale des personnels des MEDDE/MLETR, actifs et retraités et de leurs familles et pour améliorer le fonctionnement des CLAS dans les services du MEDDE/MLETR et dans les DDT-M.

Ce bilan succinct sera complété par chaque président de commission.

La CGT et la FSU retiennent comme un temps fort l'organisation de la rencontre nationale des présidents de CLAS fin 2012 après 6 ans d'absence et demandent de programmer dès maintenant une nouvelle rencontre au 1^{er} semestre 2016.

Elles se félicitent d'avoir largement contribué à l'actualisation des textes relatifs au fonctionnement et aux prérogatives du CCAS, des CRCAS et des CLAS publiés en octobre 2014 et soulignent que grâce à la volonté et à la ténacité du président du CCAS notamment, des entrevues ont pu enfin être obtenues auprès des conseillers successifs des cabinets ministériels pour réaffirmer la nécessité de préserver et d'améliorer l'action sociale au sein des MEDDE/MLETR mais également dans les établissements publics qui en relèvent.

La CGT et la FSU ont exigé et obtenu qu'une première rencontre des présidents de CRCAS soit organisée en avril 2014 qui devra être renouvelée tous les ans.

La formation de tous les présidents de CLAS a pu être menée pendant ce mandat. Il s'agit là aussi de prévoir dès le 2^{ème} semestre 2015 une première session suite au renouvellement des CLAS qui doit être effectif partout impérativement avant les vacances de février 2015, tout comme le CCAS. De même, il sera nécessaire d'organiser une formation spécifique pour les présidents de CRCAS dès début 2016.

La bataille de l'ensemble des acteurs sociaux (syndicats et associations) au niveau national et dans les services, a permis d'obtenir de la Ministre une démarche officielle en direction de France Domaine pour maintenir le patrimoine social (centres de vacances et unités d'accueil). Nous attendons des effets concrets et la sanctuarisation de ce patrimoine pour les années à venir.

En ce qui concerne les retraités : l'ouverture obtenue auprès du cabinet de la ministre de la Fonction Publique lors du CIAS du 14 novembre 2014 pour obtenir un fichier des retraités à jour,

auprès du SRE (service des retraites de l'Etat), doit aussi se traduire par un travail approfondi au sein des MEDDE/MLETR pour développer l'information des retraités en matière d'action sociale. En liaison avec le CHSCT Ministériel, le suivi médical post-professionnel des agents retraités, obligatoire réglementairement, doit également être enfin mis en place.

Un des domaines sur lequel aucune avancée n'a été obtenue, c'est bien celui du logement avec le refus du ministère jusqu'à présent, de permettre aux agents des MEDDE/MLETR de bénéficier, comme dans plusieurs autres ministères, d'aides et de prêts spécifiques pour l'amélioration de l'habitation et l'accèsion à la propriété. Un comble pour le ministère en charge du logement !!! Bien entendu, pour la CGT et la FSU, cette demande reste d'actualité.

Les coûts liés à la restauration continuent d'augmenter tant du côté du fonctionnement des structures que des prix des denrées avec l'augmentation du taux de la TVA et le refus d'exonérer la restauration sociale et collective des salariés de cette hausse. La CGT et la FSU demandent aux MEDDE/MLETR d'intervenir auprès de la Fonction Publique pour maintenir et créer des restaurants inter-administratifs y compris dans les petits départements et d'augmenter l'enveloppe budgétaire pour que le reste à charge des agents n'excède pas la valeur du point d'indice.

De même, si les MEDDE/MLETR veulent vraiment qu'une action sociale collective se développe dans tous les services, il est impératif de porter l'enveloppe des crédits CIL à 1 million d'euros dans un budget d'action sociale qui doit lui-même être porté à 3 % de la masse salariale et des pensions.

Je terminerai en indiquant que, selon des remontées du réseau des assistants de service social, la DRH proposerait à certains ASS d'expérimenter un nouvel outil de recueil des données sur les agents ayant des difficultés et ayant recours au service social. Ce projet de fichier, puisqu'il faut bien appeler les choses par leur nom, n'ayant fait l'objet d'aucune information auprès de la CNIL ni d'aucune présentation ni avis du CT Ministériel ni du CCAS, rencontrera clairement l'opposition de la CGT et de la FSU si la DRH persiste à vouloir l'imposer sans aucune concertation préalable, laissant supposer une possible volonté de renaissance d'un fichier de type « OSAME » qui avait déjà, en son temps, été rejeté.

Ceci n'est certainement pas la réponse à apporter aux agents dans cette période où l'ambiance de travail et les incertitudes pour leur avenir, provoquent beaucoup de souffrance et de mal-être dans les services.

Je souhaite, au nom de la CGT et de la FSU, une très bonne retraite aux collègues qui vont partir dans les prochains mois et notamment au président du CCAS et un retour dans les services dans de bonnes conditions pour celles et ceux qui ne seront pas dans la prochaine équipe du CCAS.

Les représentants CGT et FSU au CCAS des MEDDE/MLETR.

La Voix d'



La CGT des Voies Navigables

Dialogue Social :

des rendez-vous manqués

Depuis la « Loi VNF » la direction s'est enfermée dans le carcan des orientations du contrat de performances « COP 2011/2013-14 » portant une logique de réduction d'effectifs et de moyens. De fait, les conditions de travail et de vie ainsi que les situations statutaires pour les agents transférés se sont dégradées.

Les situations des salariés de VNF n'ont pas plus été prises en compte pour ce qui concerne les organisations de travail. La mise en place de projets de services dans les DT traduit une baisse de la réalisation des investissements de la voie d'eau et des niveaux de services pour l'ensemble du réseau. VNF est sous doté d'une ingénierie de projet et cela pousse à une évolution vers des externalisations des missions! Donc un signal négatif pour l'ensemble des salariés. La CGT dénonce les arbitrages budgétaires de réduction des enveloppes de subvention pour charges de services public versées par l'Etat à VNF, passant de 265 millions € en 2014 à 261 millions € en 2015 dans le projet de Loi de finances 2015 (PLF 2015). C'est aussi pour le ministère de l'Ecologie la suppression de 1264 emplois au PLF 2015 et la baisse des crédits de près de 6% et la division par deux des mesures catégorielles.

Le dialogue social n'a pas permis de sortir de ces contraintes alors même que des dépenses sont faites à « fonds perdus » telles que certaines études du Canal Seine Nord auxquelles s'ajoutent le remboursement des indemnités (10 à 15 millions € par candidat) à verser aux deux groupes du BTP (Bouygues et Vinci) en compétition dans le contrat de partenariat public privé dénoncé par le ministre des transports en 2013.

La CGT dans la dernière négociation de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE) a réussi, à l'appui d'une proposition chiffrée de notre part, que les autres syndicats ont approuvée, à faire bouger les bases d'attribution de la prime vers une revalorisation plus juste obtenant au passage une augmentation de l'enveloppe, d'un montant final de 600 000 € au titre de cette revalorisation 2014.

C'est la preuve qu'il faut agir partout où l'on peut pour résister aux logiques d'abaissement des conditions sociales et de travail. C'est le sens de la mobilisation réussie du 4 novembre 2014, à l'appel des organisations de la CGT (transports, équipement, cheminots, marins et le secteur route des conseils généraux), de l'ensemble des salariés du transport et des infrastructures qui ont à faire face au dumping social, à la précarisation des emplois et à de la sous-traitance dans tous les secteurs.

C'est aussi le besoin d'amplifier la mobilisation pour arrêter les mesures du Gouvernement nocives au monde des salariés.

C'est enfin le sens de l'action syndicale que la CGT vous propose de valider lors des élections du 4 décembre 2014. Chacun peut y contribuer en votant CGT.

L'actualité

L'appel à la mobilisation dans la fonction publique : Agir, le 18 novembre pour le dégel du point d'indice et la reconquête des missions.

Austérité et des milliards d'euros de cadeaux au patronat à travers le pacte de compétitivité et de responsabilité qu'il faut financer : il faut bien prendre l'argent quelque part : 21 milliards € d'économie annoncés dans le budget 2015, : 9,6 milliards € pour la sécurité sociale, 7,7 milliards € pour la réduction des dépenses publiques et 3,7 milliards € pour économiser sur les politiques des collectivités locales.....



Face à l'employeur Etat, il faut dénoncer ce qui ne peut plus continuer au sein des Administrations centrales et services de l'Etat en territoires : effectifs et moyens, privatisations des missions et des infrastructures... rémunérations et régimes indemnitaires..... précarisation et sous-traitance...

La raison d'être de la CGT comme syndicat des salariés avec ses militants et représentants des personnels publics et salariés de doit privé, est de défendre les missions de services publics qui ne peuvent se rétrécir face aux besoins des salariés, usagers et populations en matière de transport, d'éducation, de santé, de logement, de justice, d'énergie, de sécurité, de services à la personne.....

Le 18 novembre est une nouvelle étape dans la construction du rapport de force pour résister et rejeter cette politique libérale et anti sociale du Gouvernement.

Voter le 4 décembre pour la représentativité de la CGT aux instances de consultations du Ministère et de VNF, est également une opportunité pour créer un rapport de force au sein de VNF.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI)

La CGT n'a pas signé cet accord de janvier 2014 marquant une régression considérable pour les salariés du secteur privé :

Possibilité est ouverte à l'employeur d'augmenter la durée du travail, de licencier plus aisément, de baisser les salaires,... tout cela au nom de la compétitivité et de l'emploi.

Pas d'avancées sociales pour les salariés :

Pas de validation de la CGT par sa signature

Conditions de travail

La baisse des effectifs conduit inévitablement à une dégradation des conditions de travail (dérogations aux garanties minimales du temps de travail,...) et perturbe les organisations de travail notamment à travers des mobilités attendues. Le management est soumis à la pression quotidienne des surcharges de travail dû à l'insuffisance des effectifs et des moyens.

Les impacts de la modernisation des ouvrages se traduisent par une réduction de la pénibilité de certaines fonctions mais pour autant ces impacts restent négatifs pour bon nombre de personnels faisant face à la mise en place de la téléconduite (travail posté, travail de nuit,...).

**Prise en compte de la reconnaissance de la pénibilité :
une bataille de la CGT**

Les PPP

La reconfiguration du projet Canal Seine Nord et de son financement donne raison à la CGT de militer pour ce grand projet à condition qu'il réponde au développement économique et industriel des territoires traversés. Donc de l'emploi et des services publics dans ces territoires et pour VNF. La CGT en fait un dossier prioritaire (communiqué confédéral).

Le partenariat public-privé (PPP) Canal Seine Nord s'est avéré pervers dans le financement du projet dépassant les 6 milliards d'€ aujourd'hui retombé à 4,2 milliards dans le cadre d'un maitrise d'ouvrage publique.

Il en est de même avec la reconstruction des 29 barrages manuels de l'Aisne et la Meuse en PPP qui s'avère être destructeur de l'emploi public, de l'exploitation et maintenance confiées aux entreprises privées conduisant VNF à payer un loyer annuel élevé pour rembourser les entreprises.

Aucune justification du recours au PPP pour la réalisation de ces barrages. VNF avait la capacité technique de réaliser ces projets ce qui suppose une capacité d'ingénierie à renforcer aujourd'hui.

Partenariat Public Privé :

Un Poison Pour l'emploi Public

L'emploi à VNF

La CGT n'a pas signé cet accord emploi qui acte en préalable une suppression de 121 ETP.

Incohérence avec la loi VNF votée par les parlementaires pour relancer la voie d'eau.

Dans un contexte de réduction des effectifs, l'équilibre des emplois public/privé acté à la mise en place de l'Etablissement doit être garanti pour consolider la communauté de travail à travers l'exercice de nos missions de service public de la voie d'eau.

La CGT s'oppose à toute externalisation et à toute précarisation de l'emploi.

**Un recul pour l'emploi :
Pas de validation de la CGT par
sa signature**

Logements de service

Le moratoire de décembre 2015 doit permettre de reconsidérer les dispositions prévues par le décret du 9 mai 2012 pour que les personnels retrouvent des conditions de vie optimales pour assurer leurs missions. La CGT considère que les logements de service sont parties intégrante de l'outil de travail et revendique l'élargissement des NAS ainsi que la réhabilitation concomitante des logements.

Le logement de service :

une nécessité pour répondre aux besoins de la voie d'eau

CICE

Effet d'aubaine pour les sociétés n'ayant pas besoin d'une aide publique.

Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) ne sert ni à l'investissement ni à l'emploi. Le CICE profite à l'augmentation des marges des entreprises pour distribuer d'avantages de profits aux actionnaires.

Le niveau de service

Le niveau de service doit être maintenu et développé sur l'ensemble du réseau, petit et grand gabarit, pour répondre aux besoins de navigation marchandises et passagers. La voie d'eau est un atout pour répondre au besoin d'un transport plus propre et plus économe. Pour cela, il faut mettre à niveau le réseau secondaire afin de permettre au transport fluvial d'atteindre le cœur des agglomérations. La CGT a proposé à la Commission du développement durable du Sénat la réalisation d'une étude de capacité sur le réseau secondaire (marchandises et tourisme).

Investir dans la voie d'eau, ce sont des emplois supplémentaires.

Agenda

18 novembre :
Journée
de mobilisation

18 novembre :
Réunion du Comité
d'Entreprise

19 novembre :
Comité technique
VNF

27 novembre :
Réunion du
CHSCT Central
VNF

4 décembre :
Elections générales
Fonction Publique

11 décembre :
Réunion DS - DG

Les salaires

L'augmentation des rémunérations (salaire et régimes indemnitaires) doit être prise en compte pour l'ensemble des personnels. Pour les personnels publics, c'est l'augmentation du point d'indice gelé depuis 5 ans et la reconstitution des grilles de classifications à partir d'un SMIC à 1700€ brut. Pour les salariés de droit privé, les augmentations résultantes des négociations sociales sont insuffisantes même si les primes d'intéressement des agents donnent une bouffée d'air en application des accords collectifs. La CGT revendique des augmentations de salaires pour tous et la négociation d'un nouvel accord collectif dès 2015.

**L'augmentation du pouvoir d'achat pour tous :
une revendication prioritaire de la CGT**



**C'EST AUSSI BIEN
DANS VOTRE POCHE !**

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !

Rejoignez-nous sur : www.cgt.fr





LE 4

décembre

2014

JE VOTE CGT

missions
emplois
statuts



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 :

Age : Profession :

Servcie (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à la FNEE - CGT, case 543, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 88 75, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga.equipement@cgt.fr
Vous pouvez également adhérer en ligne sur www.cgtvnf.fr

Le Moulin à poivre

Bulletin des attachés de l'Équipement et de l'Environnement

SOMMAIRE

- Édito : point de vue d'un attaché sur le 3ème grade
Gildas Branellec
- CIGEM, GRAF et CAEDAD
B. Salandre - Marie-Ch. Van Marle
- Le CAEDAD réformé
Marie-Ch. Van Marle
- Grille indiciaire
- Droit à la déconnexion
UGICT
- Recherche désespérément cadre performant
A. Makala

Bulletin réalisé par les attaché-e-s CGT de la Fédération de l'Équipement et de l'Environnement, du SNPTAS, de l'OFICT, de l'USSER, du syndicat d'administration centrale.

Si vous avez des remarques ou des réactions, faites-les parvenir à : marie-christine.van-marle@i-carre.net

ÉDITORIAL

POINT DE VUE D'UN ATTACHÉ SUR LE 3ème GRADE

Chers ami-e-s attaché-e-s, vous connaissez maintenant par cœur la structure du CIGEM des attachés. C'est un corps à 3 grades, à l'image de la valse à trois temps :

- un grade d'attaché d'administration,
- un grade d'attaché principal d'administration,
- et ...tada ! - roulement de tambour - un grade d'attaché d'administration hors classe.

Vous aspirez légitimement à connaître les délices de ce dernier grade, non ? Vous comptez les échelons qui vous séparent de ce Graal et vous vous dites, si votre espérance de vie le permet et compte tenu du recul de l'âge de la retraite, que vous devriez y arriver.

Je vous arrête, jeunes ami-e-s. Es-tu chef ? Le seras-tu ? Combien de divisions ?

Là vous répondez, vous drapant dans la réalité de votre expérience quotidienne : «Mais voyons, nous ne sommes plus dans les années 50 (ni 2000 d'ailleurs). Baisse des effectifs, embouteillage dans les postes d'encadrement, revalorisation des fonctions transversales, d'animation, de mise en réseaux, etc. On peut – on doit même – envisager des carrières autres que celles liées à l'encadrement. A moi l'expertise, à moi des fonctions d'articulation, de mise en commun des connaissances !"

Je sens votre belle assurance se fissurer en regardant l'arrêté fixant les conditions d'accès au GRAF pour nos ministères : n'étant pas chef à plumes, suis-je un-e chargé-e de mission avec un haut degré d'expertise (on pourrait se pencher sur leur reconnaissance au sein du MEDDE et du MLETR : il y a du boulot !), une forte autonomie (dans l'administration ?!) des sujétions particulières ? (un bureau à 3 en Tour Séquoia, ça compte ?) Hum, le doute m'étreint du coup.

C'est une autre vision du cadre qu'il convient de penser, de valoriser aujourd'hui. Si notre administration n'est pas claire sur ce point - et compte tenu du nombre de candidat-e-s et de leur expérience - les postes d'encadrement devront faire l'objet de grandes tombolas nationales pour désigner les gagnant-e-s.

Gildas Branellec

CIGEM, GRAF et CAEDAD : des repères pour s'y retrouver (un peu)

Le CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle)

Si le corps interministériel des attachés d'administration de l'État a été créé par décret en date du 17 octobre 2011, c'est un décret du 30 septembre 2013, soit près de deux années plus tard, qui a conduit à l'intégration dans ce nouveau statut de 16 corps ministériels, soit quelque 28 000 attachés dont ceux de nos ministères de l'écologie et du logement. Les administrations retardataires (dont le ministère de la défense) sont en passe de les rejoindre.

L'emploi fonctionnel de CAEDAD

Cet emploi fonctionnel est maintenu (avec le même volume, soit 140 emplois).

Il est actuellement accessible aux fonctionnaires ayant au moins 13 ans d'ancienneté en catégorie A, dont 4 dans un grade d'avancement (attaché principal) et exerçant certaines fonctions définies par l'arrêté ministériel du 27 septembre 2007.

Une modification de ces conditions statutaires est en cours. Nous y revenons dans notre article *«Plus jeunes et moins payés pour travailler plus»*.

Une innovation a été testée sans grand succès lors de la dernière CAP de mobilité : alors que le détachement dans l'emploi de CAEDAD résultait jusqu'alors d'une double contrainte (positionnement sur un emploi fonctionnel + proposition de promotion actée en CAP), désormais il résultera d'une mutation examinée en CAP sur un poste identifié comme «caedadisable» lors de la publication des postes vacants.

Repositionné *«comme l'outil privilégié d'encouragement des parcours de carrière ascendants et dynamiques en favorisant la mobilité sur des postes prioritaires à enjeux pour le ministère»*, l'emploi fonctionnel de CAEDAD n'a pas vocation à s'ouvrir à tous... et d'ailleurs aucun des 16 postes publiés à la dernière liste n'a trouvé preneur !

Le GRAF (grade à accès fonctionnel) d'attaché hors classe

C'est un pas supplémentaire dans une logique de fonction publique d'emploi qui est en train d'être franchi, même si le GRAF présente l'avantage par rapport à un emploi fonctionnel classique d'être attaché à la personne une fois acquis.

Ce troisième grade, celui d'attaché principal hors classe, est constitué de 7 échelons (IB 759 à 1015 soit en indice majoré 626 à 821) et d'un échelon spécial permettant d'accéder à l'«échelle lettre» A3. Ce grade devrait être contingenté à 10% de

l'effectif du corps avec une montée en charge progressive.

Il est accessible aux attachés principaux au moins au 6ème échelon et ayant soit 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'IB 1015 (dont le CAEDAD), soit 8 ans d'exercice de fonctions de direction, conduite de projets, expertise correspondant à un haut niveau de responsabilité énumérées par l'arrêté Fonction Publique du 30 septembre 2013 complété par l'arrêté du ministère de l'écologie en date du 27 mai 2014.

Une première vague de promotions à la hors classe et un premier bilan

La CAP du 16 septembre 2014 a examiné les avancements au titre de 2013 et 2014. Sur 242 dossiers proposés, 155 ont été jugés éligibles par la DRH (76 en SD et 79 en AC) et 140 promotions ont été effectuées (83 au titre de 2013 et 57 au titre de 2014).

Certains postes posent problème pour être reconnus : chargés de mission, experts ; les adjoints à chef de bureau sont exclus quelle que soit la taille du bureau mais aussi les adjoints de sous-directeurs (parce que la fonction est réservée au GRAF des administrateurs civils ! Pour les attachés, il faut d'abord passer par la case CAEDAD). Le temps passé en détachement sur des contrats ne conduisant pas à pension de l'État (établissements publics, collectivités territoriales) n'est pas pris en compte.

Les SD sont sous-représentés, près de la moitié des promotions concernant l'administration centrale qui ne représente pourtant qu'un tiers du corps. Une seule proposition en outre-mer et aucune nomination !

Les CAEDAD ont été systématiquement promus. Cependant, en l'absence de régime indemnitaire spécifique au GRAF, nombre d'entre eux vont être conduits à rester détachés, voire à renouveler leur détachement, pour ne pas perdre la NBI. Leurs postes de CAEDAD ne seront donc pas libérés pour y nommer des collègues !

Bref, une première expérience qui n'est pas à la hauteur des ambitions : offrir aux attachés de meilleures perspectives de carrière. Toutefois, la circulaire 2015 sera refaite «au vu de l'expérience» et devrait notamment être plus précise sur les critères d'éligibilité.

Bernard Salandre
Marie-Christine Van Marle

PLUS JEUNES ET MOINS PAYÉS POUR TRAVAILLER PLUS : l'emploi fonctionnel de CAEDAD réformé

Le comité technique ministériel réuni le 30 octobre 2014 pour examiner les propositions de modifications concernant l'emploi fonctionnel de CAEDAD s'est entendu dire d'emblée que sa marge de manœuvre était nulle, le MEDDE ayant déjà décidé de s'inscrire dans une évolution interministérielle du CIGEM décidée par la Fonction Publique (et sans doute le Budget).

Des modifications statutaires et indiciaires

D'une part, les conditions d'ancienneté pour l'accès à CAEDAD passeraient de 13 à 10 ans d'ancienneté en catégorie A, et de 4 à 3 ans de services effectifs en qualité d'attaché principal ou équivalent.

D'autre part, la grille indiciaire serait modifiée par création de 2 échelons supplémentaires en début de grille, dotés d'indices inférieurs à ceux de la grille actuelle, afin selon le rapport de présentation «d'éviter un saut indiciaire trop important des agents nommés» selon les nouvelles conditions d'ancienneté.

La CGT demande une vraie revalorisation de la carrière des attaché-e-s

Alors que le CIGEM des attachés a été créé dans le but officiel de revaloriser la carrière des attachés, en particulier par la création d'un 3ème grade, et de favoriser la mobilité interministérielle, la CGT déplore que la seule mesure d'harmonisation prise à ce jour soit défavorable aux attachés du MEDDE et du MLETR : il s'agit de l'abandon en 2015 du taux dérogatoire de promotion au principalat de 9%, qui avait pour but de rattraper l'énorme retard de nos ministères, pour passer à un taux commun de 7%, ce qui laisse 60% d'entre nous partir en retraite au 1^{er} grade.

Aussi, la CGT a demandé l'ouverture d'une vraie négociation sur la mise en place d'un processus d'ensemble de valorisation de la carrière des attachés du MEDDE et du MLETR, et que l'administration s'engage (enfin) à :

- obtenir et communiquer dans une parfaite transparence les éléments de gestion de corps (pyramidage et primes notamment) dans tous les ministères adhérant au CIGEM,

- renégocier le taux de promotion au principalat, nos ministères restant, malgré les progrès faits ces dernières années, parmi les derniers en termes de promotion des attachés,
- harmoniser par le haut les régimes indemnitaires, en tenant compte notamment du fait qu'aujourd'hui des attachés de diverses origines ministérielles travaillent ensemble dans les mêmes services, sur des fonctions comparables, et ne peuvent plus supporter des différences de barèmes allant jusqu'à 50 ou 60%,
- dans le même objectif d'harmonisation, nos ministères doivent cesser d'imposer après la réussite à l'examen professionnel du principalat une mobilité qui ne repose sur aucun fondement juridique, et qui n'est pas requise dans d'autres ministères, y compris ceux dont des agents sont en PNA chez nous.

L'administration n'a en aucune façon signifié sa volonté de porter l'amélioration de la carrière des attachés du MEDDE et du MLETR auprès de la Fonction Publique.

La CGT s'est donc abstenue, considérant que, si la réduction d'ancienneté est acceptable pour promouvoir des agents plus jeunes, l'allongement de carrière de 3 ans joint à la baisse de 100 points du début de la grille indiciaire (passage du 1^{er} échelon de l'IB 750 à 650) ne l'est pas.

Vote :

Abstention : CGT, CFDT, FO.

Contre : UNSA.

Marie-Christine Van Marle

LA GRILLE INDICIAIRE DES ATTACHÉS COMMENCE À 1,18 SMIC

Attaché d'administration de l'État - 2014				
Échelon	durée	IB	IM	mensuel brut
12		801	658	3047
11	4 ans	759	626	2899
10	3 ans	703	584	2704
9	3 ans	653	545	2524
8	3 ans	625	524	2426
7	3 ans	588	496	2297
6	2 ans 6 mois	542	461	2135
5	2 ans	500	431	1996
4	2 ans	466	408	1889
3	2 ans	442	389	1801
2	1 an	423	376	1741
1	1 an	404	365	1690

Attaché principal d'administration de l'État - 2014				
Échelon	durée	IB	IM	mensuel brut
10		966	783	3626
9	3 ans	916	746	3454
8	2 ans 6 mois	864	706	3269
7	2 ans 6 mois	821	673	3116
6	2 ans	759	626	2899
5	2 ans	712	590	2732
4	2 ans	660	551	2551
3	2 ans	616	517	2394
2	2 ans	572	483	2236
1	1 an	504	434	2010

4 décembre 2014 : votez pour le syndicat des attaché-e-s, votez pour la CGT.



Attaché hors classe d'administration de l'État - 2014				
Échelon	durée	IB	IM	mensuel brut
spécial		HEA3	963	4459
spécial	1 an	HEA2	916	4241
spécial	1 an	HEA1	881	4079
7		1015	821	3801
6	3 ans	985	798	3695
5	2 ans 6 mois	946	768	3556
4	2 ans 6 mois	916	746	3454
3	2 ans	864	706	3269
2	2 ans	821	673	3116
1	2 ans	759	626	2899

CAEDAD - 2014				
Échelon	durée	IB	IM	mensuel brut
spécial chevron 3		HEA3	963	4459
spécial chevron 2	1 an	HEA2	916	4241
spécial chevron 1	1 an	HEA1	881	4079
7	2 ans 6 mois	1015	821	3801
6	2 ans 6 mois	985	798	3695
5	2 ans 6 mois	946	768	3556
4	2 ans	901	734	3399
3	2 ans	850	695	3218
2	2 ans	800	657	3042
1	2 ans	750	619	2866

4 décembre 2014 – les candidat-e-s CGT à l'élection de la CAP des attaché-e-s sont :

HC

Annick MAKALA - MIGT 1
 Patricia PERRIN - MIGT 2
 Dominique BAUMANN – SG/SPES
 Frédéric UHL – SG/SPES

APAE

Jocelyne PELE - DDTM 22
 Marie-Christine VAN MARLE - SG/DRH
 Jean-Bernard MARCUZZI - DREAL Franche-Comté
 Gildas BRANELLEC - SG/SPES
 Fabienne DAOUDAL - DDPP 29
 Stéphane TASZKA - CGDD

AAE

Patrice OUMRAOU - DGPR
 Yves RUELLE - DRIHL
 Sandrine LEGRAS - DREAL Aquitaine
 Nadine TAVERNIER - CEREMA/DterCE
 Cécile DELIOT - DREAL Rhône-Alpes
 Caroline VIGNERON – DSCR

Votez pour elles, votez pour eux, votez pour vous.

Le projet d'évolution de la grille des CAEDAD prévoit d'introduire 2 échelons supplémentaires en bas de grille :

2ème échelon (1an 6 mois) IB 700 IM 581
 1er échelon (1an 6 mois) IB 650 IM 543

soit un salaire brut de 2500 euros au 1er échelon (1,7 SMIC, ce qui était l'équivalent du salaire pour le 1er échelon du grade en 1983). Drôle de façon «d'encourager la mobilité des agents» sur «des postes exposés ou à forts enjeux», objectifs affichés dans l'étude d'impact présentée au comité technique ministériel du 30 octobre.

Pour la CGT, le problème principal du corps des attachés n'est pas le manque de vocation pour exercer des fonctions de 3ème niveau, mais la faiblesse des effectifs de 2ème grade, d'une part, et le peu d'attractivité des rémunérations au regard de la mobilité, de la charge de travail et de la prise de responsabilités vers lesquelles l'administration voudrait les diriger sans leur offrir des contreparties suffisantes.

CONTRE LE HARCÈLEMENT NUMÉRIQUE ET POUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont transformé notre manière de travailler.

Nous menons une multitude de tâches en parallèle, en «zappant» de l'une à l'autre ; en moyenne, le travail d'un cadre est interrompu toutes les 4 minutes. Ce fractionnement du travail affecte notre santé et pose la question de notre efficacité professionnelle.

D'un côté, les TIC ont augmenté notre productivité. Par exemple, il est aujourd'hui très simple de prendre des notes pendant une réunion directement sur son ordinateur portable et de diffuser le compte rendu par mail avant de quitter la salle. Mais la contrepartie de ces gains d'efficacité est sans aucun doute l'intensification du travail. Ainsi, chaque jour les cadres traitent en moyenne 100 courriels et consacrent 2 à 3 heures à leur traitement. Ce flux peut donner une sensation permanente de travail non fait, ce que les anglo-saxons appellent le FOMO («fear of missing out» : la peur d'oublier quelque chose) qui met mal à l'aise et fatigue psychologiquement.

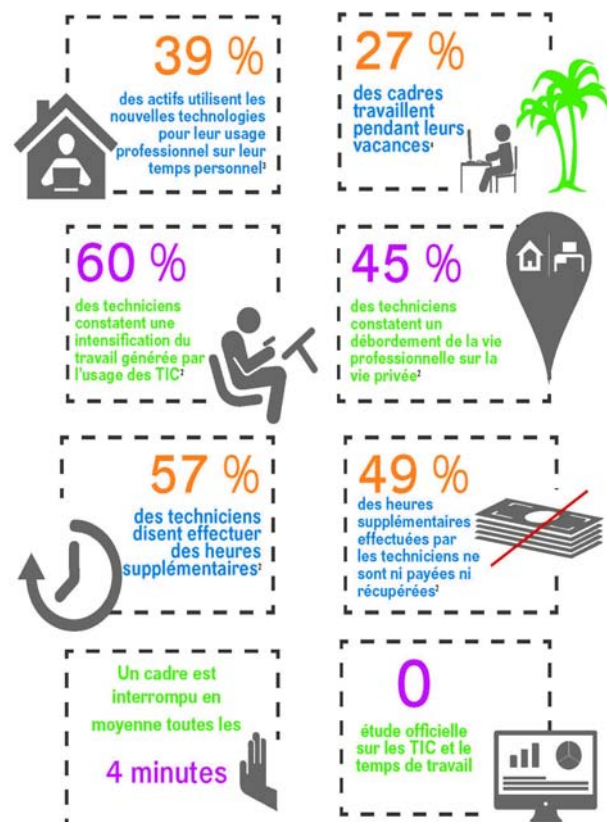
Les délais sont de plus en plus courts, les objectifs de plus en plus ambitieux. Les agendas partagés qui montrent notre disponibilité, la messagerie qui indique notre degré de réactivité, le badgeage, tous ces systèmes nous plongent dans le sentiment d'être épiés en permanence et dans une obligation d'hyper disponibilité, au point de laisser le travail envahir la vie. Ainsi, près de 80% des cadres utilisent les nouvelles technologies (ordinateur, internet...) pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires et lieux de travail habituels (soirs, week-ends, vacances, dans les transports ou à domicile). C'est «l'infobésité».

La CGT est favorable à la régulation de l'utilisation des TIC :

- les comités techniques et les CHSCT doivent être systématiquement consultés dans les choix de nouveaux outils informatiques, car ceux-ci ont une incidence directe sur le travail et la santé des agents,
- l'usage des messageries et des outils numériques doit être encadré, avec un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail.

L'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT) lance une campagne pour le droit à la déconnexion : consultation, pétition, blog... sur ugict.cgt.fr

État des lieux



RECHERCHE DÉSESPÉRÉMENT CADRE PERFORMANT POUR PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Être Cadre aujourd'hui ? Pour appliquer quelle politique ? Pour remplir quelles missions ? Avec quels moyens ? Et pour quel avenir ?

Voici bien des questions que se posent cadres supérieurs et cadres intermédiaires ballottés de RGPP en CIMAP, abreuvés de séminaires de motivation, de formations sur la gestion des conflits, la prévention des risques psychosociaux...

Soumis à des injonctions paradoxales, le cadre est de plus en plus confronté à une perte de sens et de substance du service public, perte illustrée par l'abandon de missions ou par la paupérisation des services, ainsi qu'au grand désarroi de leurs collaborateurs qui sentent se brouiller leurs repères, leurs savoir faire être remis en cause dans les réorganisations successives qu'ils subissent.

Le cadre assiste impuissant à la dégradation de ses conditions de travail et également à celles de son équipe. Toujours plus de missions, de moins en moins de directives claires et de moins en moins de moyens. Cela semble être le nouveau bréviaire. Jusqu'à quand ?

Peut-on assister à cette décomposition de notre administration sans réagir ?

L'encadrement à tout niveau doit se faire entendre, proposer des visions, des objectifs, des missions, des métiers qui dépassent l'approche purement comptable qui continue de prévaloir. Il doit être

porteur d'une ambition pour le service public et pour le développement durable des territoires conciliant qualité de l'expertise, transparence des décisions et débat démocratique.

Comment faire prévaloir l'intérêt général et s'inscrire pleinement dans l'obligation qui nous est faite de lutter contre la catastrophe écologique, climatique et sociale qui nous attend si rien n'est fait ?

Il ne peut le faire seul et il doit impulser une recomposition du collectif de travail, première exigence qui doit être posée pour se prémunir contre des souffrances au travail de plus en plus répandues.

Le métier de cadre doit être reconnu et attractif : participation accrue aux choix, revalorisation des carrières, qualité de la formation continue, transparence et équité dans les nominations, abrogation du système opaque des primes.

Cet appel au renouveau de la mission du cadre n'aura de sens que si un grand chantier est enfin lancé pour mettre fin aux inégalités criantes dans les rémunérations. À travail égal, à responsabilités égales : salaire égal (alignement sur les corps techniques, harmonisation interministérielle par le haut).

Annick Makala



Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de l'Équipement et de l'Environnement
Case 543 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 82 14 - Fax : 01 48 51 62 50

E-Mail : ofict.equipement@cgt.fr - Internet sur le site fédéral : ofict.reference-syndicale.fr



>> INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE ET RÉFORME TERRITORIALE

COMITÉ CENTRAL DES DDI DU 13 NOVEMBRE 2014

Participaient pour la CGT :

Nicolas MAYER
Patrick HALLINGER

"L'indemnité différentielle" mais pour moins de la moitié des personnels !

"Une indemnité différentielle temporaire" est créée pour harmoniser les primes avant la mise en place du nouveau régime indemnitaire, appelé RIFSEEP, en 2017. Elles ne concernent que les personnels administratifs et les assistants de services sociaux, soit environ 48% des personnels.

L'austérité s'exprime dans ce qu'elle a d'injuste et d'inefficace. Alors que le point d'indice des fonctionnaires est bloqué depuis plusieurs années, 52 % des agents restent en rade et subissent un différentiel de traitement de plusieurs milliers d'euros par an pour des fiches de poste et des missions identiques à leurs collègues. Comment dès lors prétendre relancer la consommation et, au sein des services, forger des unités de travail harmonisé quand les principes même de l'égalité sont bafoués. Il aurait fallu en effet un dispositif financier bien plus conséquent pour une application à l'ensemble des personnels.

La DGAFP avait présenté le dispositif "à titre d'information". La CGT a dénoncé cette façon de faire. Il n'y a eu aucun état des lieux, pas de concertation, pas de présentation des résultats concrets pour les agents concernés !

On sait simplement que le dispositif temporaire (3 ans) va se décliner par tranche annuelle jusqu'en 2017. La prime se cumule avec les autres systèmes indemnitaires. Elle est attribuée début 2015 au titre de 2014, début 2016 au titre de 2015, début 2017 au titre de 2017.

On peut l'analyser comme un système de rattrapage au bénéfice de personnels maltraités jusqu'à présent. Elle peut donner aussi l'illusion de faire partie d'une opération "on donne du pouvoir d'achat" pour mieux camoufler le gel du point d'indice depuis 2010 et annoncé au moins jusqu'en 2017 !

La CGT a rappelé que contrairement aux engagements initiaux, il n'y a eu aucune mesure d'accompagnement social de la mise en place des DDI.

Réforme territoriale et avenir des DDI

Une énième réforme territoriale est engagée, avec pour ligne de mire une feuille de route pour février 2015.

Les gouvernements changent, mais l'optique est la même : réduire des effectifs, définir progressivement à minima les missions publiques en tenant compte des seuils d'acceptabilité pour les populations et les personnels. Le rideau tombe ! Si depuis les gouvernements successifs affichent une évaluation des politiques publiques pour une fonction publique modernisée, la **réalité est tout autre. Aujourd'hui à l'os, le service rendu au public ne peut plus, dans bien des domaines, être tout simplement assuré. Là encore, le manque de moyen imprime sa loi d'airain. D'un fonctionnement dégradé, la fonction publique verse dans l'incapacité à agir, prémisse d'une disqualification alibi pour externaliser** les missions, réduire encore davantage les effectifs et fermer les sites. Car tel est la pente prise.

La réforme territoriale de l'Etat vise la déclinaison des politiques d'austérité et la mise en place d'une nouvelle logique fondée sur la "compétitivité" des territoires. Les privatisations de mission se poursuivent à une cadence accélérée.

Un protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés publié le 28 octobre 2014 définit les contours de la nouvelle administration de l'Etat structurée dans un cadre régionalisé.

Le protocole confère des pouvoirs considérables dans les mains des préfets de région en accompagnement d'un vaste mouvement de déconcentration.

Le dispositif est celui d'une concentration des pouvoirs autour du préfet de région d'un côté et du Premier ministre de l'autre. Ainsi les stratégies de l'Etat en région donnent lieu à un document élaboré par le préfet de région et arrêté par lui, mais près l'imprimatur du cabinet du Premier ministre! Ce document inclue les relations de l'Etat avec les collectivités territoriales et les engagements souscrits dans le cadre des contrats de plan.

La CGT a critiqué le cadre du projet de budget 2015 avec une amputation inédite historiquement dans les dépenses publiques (21 milliards auxquels s'ajoutent 3,6 milliards pour répondre aux premières injonctions de Bruxelles).

Alors que nos sociétés sont confrontées à des enjeux majeurs appelant une véritable transition écologique, c'est le ministère de l'Ecologie qui

subit les plus importantes suppressions de moyens. Le ministère de l'Agriculture ne dispose pas des effectifs suffisants pour promouvoir de nouveaux modes de production. Les DDI ont déjà perdu 25% des effectifs depuis 2010.

Concernant la réforme territoriale

La CGT ne peut que constater le renforcement de la concentration des pouvoirs autour du préfet de région et du Premier ministre sans lieu de débat avec les différents acteurs, élus, représentants de salariés et des usagers. Les missions sont découplées à la hache des ministères compétents. Une régionalisation des pouvoirs articulée sur les Préfets **s'opère avec, pour corollaire, une inégalité grandissante de service sur le territoire.**

Dans ce contexte, il est inquiétant de noter que le protocole ne fait à aucun moment référence à des lieux de débat public et à la concertation avec les représentants des personnels comme des usagers.

La CGT rappelle sa demande d'un cadre de concertation à tous les niveaux et notamment à celui du CT des DDI partant d'un état des lieux et portant **sur les conditions de mise en œuvre des missions de l'Etat.**

En réponse à nos interrogations et à celle des organisations syndicales du CT, le secrétaire général du Gouvernement précise que la disparition du département en tant que structure décentralisée justifie le maintien de la structure déconcentrée de l'Etat au niveau départemental...

Concernant les processus de décision, le SGG ajoute que des instances telles le commissariat à l'égalité des territoires pourraient être sollicités...

Le représentant du secrétariat d'Etat à la réforme de l'Etat indique qu'un processus de concertation sur la feuille de route est engagé dans un calendrier très serré, ainsi avec le conseil national, des services publics. Les ministères informeront les représentants des personnels au sein des CT ministériels.

Dans cet exercice, les missions relevant de l'Etat semble se limiter pour l'essentiel aux missions de contrôle, de sécurité. La cohésion économique et sociale est également citée.

Un retour d'information sera également fait auprès du conseil commun de la fonction publique et au CT des DDI avant le séminaire gouvernemental conclusif.

Concernant la concertation avec les organisations syndicales au niveau territorial, la directrice des services administratif et financier indique que la DGAFP doit travailler ces questions et faire des propositions...

Les audits des inspections générales portant sur les DDI

Une synthèse des audits réalisés sur les DDI a été présentée.

On y retrouve les éléments déjà portés par les organisations syndicales.

Dans les éléments d'orientation avancés: le regroupement immobilier, la mobilité. Est en particulier noté la fragilisation de la capacité à faire face aux crises avec la disparition de compétences.

Plusieurs thématiques sont retenus par la DSAF : la politique immobilière, la fonction de secrétaire général et les fonctions support, le dialogue social, les conséquences de la mise en place des priorités départementales.

La CGT rejointe par FO demande que la gestion de crise soit rajoutée à la liste. La question est celle du maintien des emplois et des services pour prévenir les crises et pouvoir y faire face (cf. Xynthia, les inondations, les crises sanitaires, etc...).

Sur le fond, le Gouvernement avance à marche forcée. Les enjeux portent **sur le devenir des emplois et des missions. Au rythme actuel, qu'en sera-t-il dans les toutes prochaines années ?**

La CGT appelle à se mobiliser et à construire les alternatives indispensables.

25% des emplois supprimés depuis 2010, cela suffit !

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU

4 DECEMBRE 20104



DISPOSITIF IMPORTANT :

**REMONTÉES DES
RÉSULTATS POUR LES DDI :**

UNE ADRESSE MAIL :

ugffddi@cgt.fr

***Agissons ensemble, mobilisons-nous pour
défendre nos emplois, le service public de l'Etat
dans les territoires !***

C'est le sens du vote CGT,

Première organisation dans les DDI

**Vidéo CGT spéciale Elections
professionnelles dans la Fonction Publique :**

<http://vimeo.com/110995859>

Le Premier Ministre

Paris, le 28 octobre 2014

n° 5747/SG

à

Mesdames et messieurs les ministres,

Objet : protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés.

Le Gouvernement a la volonté de réaliser une avancée substantielle dans la déconcentration des compétences au sein des administrations de l'Etat. Ce mouvement est en effet nécessaire pour que les services de l'Etat puissent agir efficacement, au plus près des attentes des citoyens, des collectivités locales et des autres partenaires (entreprises, associations...), et soient en mesure d'adapter leur action aux réalités du territoire. C'est l'un des objectifs de la revue des missions actuellement engagée.

Une telle évolution suppose que les services disposent d'un cadre clair et lisible, qui affirme les objectifs du Gouvernement et mette en évidence un nombre limité de priorités, sans affecter leur responsabilité et leur capacité d'appréciation dans la mise en œuvre des politiques publiques. Les administrations centrales sont chargées de préparer ce cadre. Elles doivent aussi veiller à ce que les services déconcentrés aient les moyens de leur responsabilité : elles doivent, à la fois, leur fournir les formations métier et les informations utiles, et leur laisser la souplesse nécessaire, en termes d'application comme de mobilisation locale des moyens.

La déconcentration doit également aller de pair avec une souplesse suffisante dans la gestion des ressources humaines comme en matière budgétaire.

L'objet de la présente circulaire est de définir un protocole régissant ces préalables à la déconcentration. Pour sa mise en œuvre, le secrétaire général de votre ministère exerce une responsabilité particulière, dans le droit fil du décret du 24 juillet 2014.

1. Les documents stratégiques

En l'état, les documents utilisés sont à la fois trop nombreux, insuffisamment hiérarchisés, mal coordonnés et non synchronisés dans le temps.

Je souhaite donc que l'on s'en tienne aux trois documents suivants :

- les directives nationales d'orientation ;
- les stratégies de l'Etat en région ;
- les documents de priorités départementales.

Les autres documents (PASER, documents annuels de priorités, feuilles de route diverses) sont supprimés.

a) Les directives nationales d'orientation

Elles doivent fournir un cadre cohérent et clairement hiérarchisé de priorités pour l'action du gouvernement dans un domaine déterminé.

La structuration de ces documents et leur déclinaison doivent permettre de préparer au mieux le dialogue de gestion au niveau national et local et donc venir en amont de ce dialogue.

À cet effet, les règles suivantes doivent être respectées :

- les priorités définies sont en nombre très restreint ;
- le document est durable et cohérent avec les choix budgétaires. Il est ainsi souhaitable que les directives couvrent une période de trois ans, articulée avec la loi de programmation des finances publiques. Elles peuvent comporter une actualisation annuelle si des modifications substantielles interviennent dans les priorités du Gouvernement ;
- lorsqu'un domaine d'action est partagé entre plusieurs ministres (par exemple le contrôle des denrées), il convient de recourir à une directive unique, à caractère interministériel.

Les directives nationales d'orientation seront « bleuies » afin de s'assurer de leur cohérence d'ensemble.

b) Les stratégies de l'Etat en région

À partir des priorités affirmées par les directives nationales d'orientation, un document stratégique unique, la stratégie de l'Etat en région décline, pour chaque région et pour une même période triennale, une stratégie de l'action de l'Etat adaptée à la réalité du territoire.

Cette stratégie inclut l'action des opérateurs locaux de l'Etat. Elle propose un cadre pour les relations de l'Etat avec les collectivités territoriales. Elle se traduit en objectifs, annuels ou pluriannuels, dont certains peuvent être chiffrés. Elle prend en compte les engagements souscrits dans le cadre des contrats de plan.

Le projet de document est élaboré par le préfet de région et soumis au comité de l'administration régionale. Il m'est ensuite adressé puis, après prise en compte d'éventuelles observations de mon cabinet, arrêté par le préfet de région.

c) Les documents de priorités départementales

Ils sont arrêtés par le préfet de département, après avis du comité de l'administration régionale, qui s'assure de leur compatibilité avec le document adoptant la stratégie de l'Etat en région. Ils constituent la traduction opérationnelle, sous forme de feuille de route annuelle adaptée aux spécificités du département, de cette stratégie. Pour les directions départementales interministérielles, les documents annuels de priorité sont donc remplacés pour l'année 2015 par une déclinaison départementale interministérielle de priorités validée par les préfets de région.

2. Les études d'impact territorial

Les conséquences sur les services déconcentrés des textes législatifs, réglementaires et instructions ayant des conséquences sur les missions ou l'organisation des services déconcentrés aux niveaux régional comme départemental font l'objet d'une étude d'impact préalable dite « test ATE ». Celle-ci doit permettre de vérifier l'adéquation entre les objectifs poursuivis et les contraintes et moyens des services déconcentrés.

3. Le dialogue de gestion

Pour assurer une mise en œuvre efficace des politiques publiques dans les territoires, les préfets de région doivent pouvoir disposer d'une vision globale des priorités et des ressources définies par le niveau national. Ils doivent aussi être pleinement associés aux décisions d'allocation des ressources par les administrations centrales, dans un dialogue stratégique qui va au-delà d'une discussion par programme.

Une première étape a été franchie avec la désignation des préfets de région comme responsables des budgets opérationnels de programme du périmètre « administration territoriale de l'Etat » des services placés sous leur autorité.

Pour aller au-delà et aménager une phase de dialogue stratégique, je vous demande d'appliquer les principes suivants :

a) un premier échange entre ministères et préfets de région a lieu avant l'été ; il permet d'intégrer les enjeux territoriaux saillants dans la préparation du cadrage budgétaire ;

b) lors du dialogue de gestion de l'automne, des échanges stratégiques centrés sur les thèmes particulièrement sensibles au niveau régional sont organisés entre préfets de région, secrétaires généraux des ministères et responsables de programme ; les modalités (réunions, visioconférence, autres formes) sont choisies par les acteurs.

Afin d'assurer l'efficacité de cette démarche, les administrations veilleront à proscrire les diverses « pratiques de gestion » susceptibles de la priver de sa portée (telles que la mise à disposition de ressources au coup par coup en cours d'année, la validation préalable des BOP ou la répartition des crédits par action et sous-action empêchant la fongibilité).

4. Les retours d'informations

Les services déconcentrés doivent pouvoir se consacrer pleinement à l'action territoriale de l'Etat. On évitera donc les diverses commandes et sollicitations qui détourneraient leurs moyens de cette action. Quant aux retours d'informations, nécessaires à l'évaluation des politiques, on y recourra avec parcimonie et dans un cadre rigoureux.

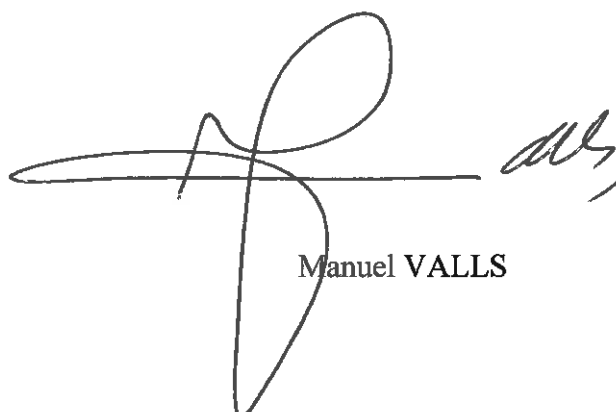
Les retours susceptibles d'être demandés seront exclusivement ceux qui, soit auront été prévus par une directive nationale d'orientation, soit auront été inscrits dans un recueil ministériel unique tenu par le secrétaire général du ministère. Les informations fournies par la collecte des données seront restituées aux services. Si le besoin apparaît d'une demande à caractère ponctuel, celle-ci devra être signée d'un directeur d'administration centrale.

Les administrations, centrales ou régionales, utilisant les mêmes données se les échangeront, sans solliciter plusieurs fois le service collecteur. Il résulte d'une enquête des inspections générales que la redondance des commandes constitue la principale lourdeur dans la charge du travail de compte rendu supportée par les directions départementales interministérielles.

Aucune demande ne saurait être présentée en matière budgétaire, les données étant accessibles par la consultation du système d'information « Chorus ».

Je souhaite que chaque ministère s'engage dans la simplification et la réduction de ce « reporting » de sorte à ce que le nombre de données remontées par les services déconcentrés soit réduit de 30 % en 2015. Un état des lieux devra être fourni avant le 31 décembre 2014 au SGMAP qui pilotera un groupe de travail pour suivre la réalisation de cet objectif.

J'attache un prix particulier au respect des orientations ainsi fixées. Il revient en conséquence au secrétaire général du Gouvernement d'en assurer un suivi attentif, en lien avec la secrétaire générale pour la modernisation de l'action publique. Les préfets leur feront part des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de cette instruction.



Manuel VALLS