



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° 1426 du 21 mars 2013

SPECIAL 15^{ème} CONGRES FEDERAL au CAP D'AGDE

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. Note aux organisations	3
4. Document d'orientation : Contexte politique, économique et social	4-14
5. Document d'orientation : Mission	15-31
6. Document d'orientation : Droits des personnels, vie dans les services	32-53
7. Document d'orientation : La démarche CGT	54-59
8. Organisation de la grille indiciaire CGT	60-66
9. Sigles et abréviations	67-68



AGENDA

Mercredi 20 mars 2013 :

50ème congrès confédéral à Toulouse

Mercredi 20 mars 2013 :

Groupe d'échanges du MEDDE

Mercredi 20 mars 2013 :

Réunion du collectif VN

Judi 21 mars 2013 :

50ème congrès confédéral à Toulouse

Vendredi 22 mars 2013 :

50ème congrès confédéral à Toulouse

Lundi 25 mars 2013 :

Bureau UGFF-CGT

Mercredi 27 mars 2013 :

Secrétariat fédéral

Mercredi 27 mars 2013 :

Journée d'étude UGFF sur « l'appareil d'Etat »

Judi 28 mars 2013 :

CE UGFF-CGT

Judi 28 mars 2013 :

Audience CGT - FSU au SG du MEDDE

Mardi 2 avril 2013 :

Groupe d'échange MEDDE

Mercredi 3 avril 2013 :

Audience UIT CGT au cabinet des Transports

Judi 4 avril 2013 :

CTM

Vendredi 5 avril 2013 :

Comité de suivi CEREMA

Lundi 8 avril 2013 :

Bureau UGFF

Mardi 9 avril 2013 :

Elections CAP SACDD et TSDD

Mardi 9 avril 2013 :

Elections locales VNF

Mercredi 10 avril 2013 :

Secrétariat fédéral

Judi 11 avril 2013 :

OS / Cabinet des Transports : dossier OPA

Lundi 15 avril 2013 :

Audience OS / DRH – DAM

Mardi 16 avril 2013 :

Groupe d'échanges MEDDE

Mercredi 17 avril 2013 :

Stage transport UIT

Judi 18 avril 2013 :

Stage transport UIT

Judi 18 avril 2013 :

CE UGFF



INFOS BREVES



15ème Congrès de la FNEE - CGT

Le 15ème congrès Fédéral, qui aura lieu du 3 au 7 juin 2013 au Cap d'Agde, est un moment démocratique important. Aussi, l'ensemble des adhérents et organisations de la Fédération doivent participer activement à ce congrès.

Pour ce faire, vous avez dans la rubrique sur le site fédéral (qui sera régulièrement actualisée) l'ensemble des documents et informations nécessaires concernant le congrès. (...)



Episode neigeux Le service public doit être renforcé dans ses moyens

Après l'épisode neigeux de décembre 2010 la CGT de l'Equipement et de l'Environnement avait tiré le signal d'alarme notamment par un memorandum CGT sur les dysfonctionnements des transports qu'elle avait déposé auprès de la précédente ministre et des pouvoirs publics.

Dans un communiqué de ce 12 mars 2013, elle souligne qu'à l'évidence, toutes les leçons n'ont pas été tirées ; on voit à nouveau les conséquences des politiques menées par le Gouvernement, dans le prolongement du précédent, de réduction continue et massive des effectifs et des moyens des services publics de l'Ecologie. (...)



Retraites Des avancées insuffisantes et une mesure négative au terme des négociations Arrco et Agirc

L'ultime réunion de négociations s'est tenue le mercredi 13 mars 2013.

Le projet d'accord présenté par la délégation patronale marque une évolution qui montre que le front syndical uni a permis de faire bouger les lignes. Ainsi, ce projet contient une augmentation des cotisations contractuelles.

Bien que modeste, + 0,1 point en 2014 et + 0,1 point en 2015, cette augmentation devrait permettre une amélioration de la situation financière des régimes tout en améliorant les droits futurs des cotisants. (...)

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 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

15^{ème} congrès Fédéral du 3 au 7 juin 2013 au Cap d'Agde (34)

Montreuil, 13 mars 2013

Note aux organisations et adhérents de la Fédération

Cher(e)s camarades,

Le 15^{ème} congrès de la Fédération aura lieu du 3 au 7 juin prochains au Cap d'Agde. C'est un moment démocratique important, aussi j'invite l'ensemble des adhérents et organisations à participer activement à ce congrès.

Pour ce faire, et comme le prévoit nos statuts fédéraux (articles 14 et 26), vous avez ci-joint à cette note, l'ensemble des documents adoptés par la Commission exécutive fédérale.

Le projet de document d'orientation composé en 4 parties :

- Partie I : Contexte politique, économique et social
- Partie II : Missions
- Partie III : Droits des personnels, vie dans les services + 1 annexe
- Partie IV : Démarche CGT
- Recueil des sigles

Ce projet de document d'orientation qui sera soumis au vote du congrès doit être discuté dans les syndicats, les sections. C'est ce document qui définira l'orientation politique de la Fédération pour les 3 années à venir. Le cas échéant, il peut être amendé. Vous avez ci-joint une fiche type pour les amendements. **Attention, les amendements doivent être envoyés directement à la Fédération au plus tard le mardi 21 mai 2013.**

Vous avez également ci-joint, les modifications des Statuts de la Fédération, le bilan d'activité 2010-2011-2012 et la résolution sur l'outil syndical. Ces documents seront soumis au vote du congrès.

Par ailleurs, vous trouverez ci-joint, une fiche de candidature à la Commission exécutive fédérale ou à la Commission financière et de contrôle. Est également joint, un questionnaire d'hébergement ainsi qu'une note « informations pratiques » pour se rendre au congrès. Pour des raisons évidentes d'organisation, nous vous demandons de renvoyer assez rapidement le questionnaire d'hébergement à la Fédération.

Il vous sera envoyé d'ici 15 jours, le déroulé du congrès, le projet de règlement intérieur du congrès et le projet du Bureau du congrès.

Enfin, l'ensemble de ces documents seront accessibles sur le site de la Fédération : www.equipement.cgt.fr

Je vous adresse, cher(e)s camarades, mes fraternelles salutations.

Pour la Commission exécutive fédérale,

Nicolas BAILLE
Secrétaire Général de la FNEE-CGT



Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales.

I - Contexte politique, économique et social

I-1 Le monde – l'UE – combattre le capitalisme

I-2 La montée des inégalités sociales dans la quasi totalité des nations, entre pays « développés » et ceux « en développement », produite par le système capitaliste mondialisé, a été amplifiée par les conséquences de la crise dite financière. Cette situation est intolérable.

I-3 Cette crise, amorcée en 2008, s'analyse bien comme une crise globale du système capitaliste aux conséquences inégalées depuis la seconde guerre mondiale.

I-4 Elle a ses causes, notamment la domination des taux de rentabilité exigés par les marchés financiers, le «laisser-faire» et la dérégulation. En réponse à ce que les économistes libéraux qualifient de crise de la dette publique, et sous l'appellation trompeuse de «réforme des modes de gouvernance», est déployée une panoplie d'outils : recul imposé des interventions publiques nationales dans les choix

économiques et sociaux, libre concurrence mondialisée, exploitation acharnée de la force de travail au nom de la maîtrise des coûts et de la fluidité des marchés du travail.

En France le gouvernement se prépare à transposer dans la loi l'ANI (accord national interprofessionnel) conclu le 11 janvier 2012 entre le MEDEF et 3 OS minoritaires pour « un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » qui aurait des conséquences néfastes pour les salariés.

I-5 Ces dispositifs détériorent les conditions de vie d'une masse considérable d'hommes et de femmes dans la diversité des continents et des pays. Pour beaucoup, l'alimentation, l'hygiène, le logement, l'énergie et les transports ne sont pas, ou plus, accessibles.

I-6 Crise de l'UE

I-7 La stratégie de Lisbonne reposait sur la compétitivité, l'excellence, le libre marché des capitaux et des services, l'indépendance de la Banque Centrale Européenne, avec le respect des critères de convergence (endettement et déficit publics, inflation).

I-8 La crise dite financière qui a marqué ces quatre dernières années a conduit les dirigeants de l'UE à accélérer l'adaptation aux marchés financiers. L'adoption du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) et sa ratification le 9 octobre 2012 par l'Assemblée Nationale, la mise en œuvre de mécanismes complets de stabilité budgétaire, assortis de sanctions financières automatiques, se sont imposées à la fin

2012. La Confédération Européenne des Syndicats s'est prononcée dès le début 2012 contre ces nouvelles règles.

I-9 Ces politiques tournent le dos aux intérêts du monde du travail et s'agissant des services publics, n'ont cessé de les niveler par le bas ou de les démanteler. La force et la durée des résistances et des conflits en particulier en Grèce, Espagne, Portugal et Italie, quant au rôle de l'UE dans l'application acharnée des politiques d'austérité et de baisse directe des revenus des salariés et retraités, n'y ont pas suffi.

I-10 L'essentiel demeure bien le constat suivant : d'une part, les « alternances gouvernementales », parfois sans élections

générales, ne changent rien aux fondamentaux ; d'autre part, les conséquences des politiques menées produisent, dans tous les États membres l'explosion de la précarité, du chômage et l'exclusion sociale.

I-11 La protection sociale, ses modalités de financement et son niveau, devient, dans tous les États membres, un sujet

« d'optimisation » sous surveillance des marchés et de la Commission. La puissance des Directions Générales - Concurrence et Marché intérieur - de la Commission, comme les jurisprudences de la Cour de Justice de l'UE, sans recours, pèsent de tout leur poids dans la vie quotidienne.

I-12 Combattre le capitalisme

I-13 Les orientations des gouvernements du G20 sur le besoin de «régulation du capitalisme» sont d'une portée bien limitée... Comme les communiqués des sommets de l'UE ou ceux des chefs d'États du G 20 appelant rituellement à la relance de la croissance et à emprunter les chemins du développement durable...

I-14 Il s'agit surtout de sauver les mécanismes du crédit en injectant des milliards d'euros pour rétablir la «confiance des acteurs du marché», de «moraliser le système», mais de ne pas toucher à l'essentiel de ce qui nourrit la crise.

I-15 S'agissant des évolutions des dépenses publiques et de l'État en France, suppressions d'emplois publics, abandon de missions, externalisation de tâches au profit du secteur privé, désengagement de la présence territoriale des services publics et transferts de charges vers les collectivités territoriales

demeurent à l'ordre du jour. La trajectoire de l'équilibre budgétaire 2013-2015-2017, la feuille de route du gouvernement français transmise au printemps 2012 à la Commission européenne, dans la plus parfaite continuité entre l'ancien et le nouveau gouvernement, représentent l'essentiel des motivations des réformes « Modernisation de l'action publique - MAP » et acte III de la décentralisation.

I-16 L'ambition du programme pluriannuel lancé fin décembre 2012 par le Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique (CIMAP) est au moins de la même ampleur que la révision générale des politiques publiques (RGPP). C'est bien le capitalisme qui exige le premier ces réformes, et depuis longtemps, car elles sont pour lui des éléments complémentaires du pacte de compétitivité et de « baisse des charges ».

I-17 Conflits ou coopération

I-18 L'entrée dans le XXIe siècle a été marquée par l'intensification des conflits armés. Les idéologies de la «guerre des civilisations» et de «guerre contre le terrorisme» ont conduit à orienter la politique de défense européenne et consacrer le retour de la France dans le commandement intégré de l'OTAN.

I-19 Cependant, la dernière période se caractérise aussi par la fin de l'uni-polarisation « étasunienne », la crise mondiale ayant aggravé la concurrence entre les pays impérialistes dominants (USA-Europe...) et ceux émergents (Russie, Chine, Brésil, Inde...).

I-20 Ainsi les tensions sont fortes entre Chine et Japon. Les révoltes du printemps arabe ont chassé des dictatures et posé, à grande échelle, les besoins de conjuguer démocratie, droits économiques et sociaux, liberté de création et droits des femmes.

I-21 Dans les pays d'Amérique du Sud, l'irruption des masses organisées pour s'émanciper des marchés financiers et du FMI conduit à des conquêtes démocratiques et sociales. Le continent africain connaît des évolutions contrastées selon les pays mais continue de subir durement une très grande

pauvreté, des conflits armés, une situation sanitaire qui ne s'améliore que très lentement ou se dégrade. Ces situations et conflits ont souvent pour origine les effets des dominations coloniales, néo-coloniales et la concurrence pour l'accaparement des richesses naturelles et l'implantation de nouveaux marchés par les multinationales occidentales ou de pays émergents.

I-22 La montée des communautarismes et des tensions religieuses, entretenues par les élites, sont à l'oeuvre sur fond de velléités de recomposition des pouvoirs locaux. En outre, pour la France, est ouverte la question de perpétuer ou rompre les liens de sujétion avec ses anciennes colonies, notamment africaines, tout en cherchant à sauvegarder ses dernières possessions d'outre-mer...

I-23 L'urgence internationale, c'est de lutter contre toute solution militaire aux conflits, de soutenir un développement du monde dans le sens de la paix, de la justice sociale et de la protection de l'environnement ... C'est ce à quoi la FNEE-CGT continuera à s'engager, avec d'autres, pour des déclinaisons et réalisations quotidiennes du développement humain durable.

I-24 Développement durable- conférence environnementale

I-25 La course à la productivité et à la rentabilité se réalise au prix d'un pillage des ressources naturelles, d'une augmentation de la pollution, de déséquilibres profonds des territoires, comme d'une crise du sens du travail. A l'échelle de la planète, le défi du changement climatique, les menaces sur la biodiversité mettent directement en cause la capacité du capitalisme à respecter les humains et la nature «en répondant aux besoins des populations sans compromettre ceux des générations futures», selon les exigences du développement durable.

I-26 Les piliers économiques, sociaux et environnementaux du développement durable se révèlent le plus souvent antagonistes avec un système de marché qui prétend tout réguler par l'offre et la demande, le «signal-prix» et une marchandisation généralisée.

I-27 Le bilan 2007-2012 des réalisations des Grenelle Environnement et Mer s'avère pour le moins contrasté. Des orientations pertinentes ont bien été débattues puis tracées. Mais les écarts entre les objectifs et les résultats persistent sur le terrain pour beaucoup d'entre eux.

I-28 Outre les effets de la RGPP sur la réduction des moyens publics, le «verdissement» des discours et des actes des entreprises, comme des politiques publiques, nourrissent le scepticisme, voire l'incrédulité sur la gravité de la situation et sur la portée des mesures nécessaires. Le quinquennat de Nicolas Sarkozy s'est achevé avec «l'environnement ça

commence à bien faire».

I-29 Celui de François Hollande s'est ouvert avec la «démission» de Nicole Bricq (ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement du 1^{er} gouvernement Ayrault, entre le 16 mai et le 20 juin 2012) qui aurait été trop exigeante sur la question des forages d'exploitation d'hydrocarbures menés par la société Shell au large de la Guyane.

I-30 Mais également avec la tenue, en septembre 2012, de la Conférence Environnementale sur la transition écologique. La CGT y a participé en posant ses exigences sur les mesures nécessaires au développement humain durable avec la volonté de contribuer à des avancées concrètes. Les suites de cette Conférence nous interrogent sur la question des moyens à mobiliser.

I-31 En particulier ne fait pas consensus le contenu économique, social et industriel des politiques à suivre en matière de lutte contre l'effet de serre avec les composantes de la transition énergétique, de reconquête de la biodiversité, d'amélioration des relations santé-environnement.

I-32 La FNEE-CGT estime que l'intervention des salariés sur ces questions est à la fois insuffisante et indispensable. Elle y contribuera avec d'autres forces dans les territoires et, au sein de la CGT avec le collectif « développement durable ».

I-33 État-collectivités territoriales- agences- réformes

I-34 État: conception – évolution

I-35 Eléments généraux sur l'État

I-36 L'État évolue régulièrement en fonction des besoins du capitalisme et du rapport de forces. A l'État garant des « droits naturels » consacrés par la Révolution de 1789, se sont ajoutés d'autres droits notamment socio-économiques avec le capitalisme industriel du XIX^{ème} siècle et début XX^{ème}, passant ainsi « d'État de droit » à un « État des droits » puis inflation de droits aidant, à « l'État providence ».

I-37 C'est une conception de l'État qui met l'accent sur son rôle particulièrement important en matière de redistribution des richesses, de régulation de l'économie, d'assistance aux

plus défavorisés et de fourniture de biens collectifs. C'est le type d'État que nous connaissons depuis la fin de la seconde guerre mondiale et que les politiques libérales sont en train de liquider;

I-38 L'État de droit vise à garantir les droits fondamentaux alors que l'État providence recherche, en plus, à libérer la société du besoin et du risque. C'est bien cela que les politiques menées cherchent à casser en faisant supporter le risque par le citoyen et à livrer la satisfaction des besoins au seul marché.

I-39 Une mise en perspective

I-40 Nous pouvons mettre en perspectives ces évolutions depuis les années 70

	Capitalisme crise	Union européenne	France Décentralisation - Réforme de l'État Réforme des CT
Années 70	« 1 ^{ère} » crise Fin capitalisme industriel Crise de l'État providence Fin de la croissance « effrénée »	1969 1 ^{er} et 2 décembre : Sommet de La Haye : Plus d'intégration européenne. 1970 Avril : signature, à Luxembourg, du traité permettant le financement progressif des Communautés par des ressources propres et l'extension des pouvoirs de contrôle du Parlement européen. 1974 Décembre : sommet de Paris, décision de se réunir régulièrement en Conseil européen (trois fois par an). Proposition d'élire le Parlement européen au suffrage universel et décident la mise en œuvre du Fonds européen de développement régional. 1975 Juillet : signature du traité renforçant les pouvoirs budgétaires du Parlement européen et créant la Cour des comptes européenne. Il entre en vigueur le 1 ^{er} juin 1977. 1979 7 et 10 juin 1 ^{ère} élection au suffrage universel des 410 membres du Parlement européen.	Médiateur de la République : loi du 3 janvier 1973 Loi « Informatique et libertés » 6 janvier 1978 Accès aux documents administratifs et crée la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) : loi du 17 juillet 1978 . Obligation pour les administrations à motiver tous les actes défavorables ou dérogoires : loi du 11 juillet 1979
Années 80	Libéralisme 1987 : rapport Brundtland popularisant le développement durable (DD)	1986 Signature à Luxembourg et à La Haye de l'Acte unique européen. Il entre en vigueur le 1 ^{er} juillet 1987. 1989 9 novembre Ouverture du mur de Berlin.	<i>Acte I de la décentralisation</i> 2 mars 1982 : loi relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions La région = collectivité territoriale 26 janvier 1984 : loi crée une fonction publique territoriale 23 février 1989 : circulaire Rocard relative au renouveau du service public
Années 90	Création de l'OMC Accords AGCS (accord général sur le commerce et les services) Libéralisation Mondialisation	1990 3 octobre Réunification allemande. 1992 7 février : Signature du traité sur l'Union européenne à Maastricht. Il entre en vigueur le 1 ^{er} novembre 1993. 1993 1 ^{er} janvier Marché unique. 1997 2 octobre Signature du traité d'Amsterdam. Il entre en vigueur le 1 ^{er} mai 1999. 1999 Début de la troisième phase de l'UEM: l'euro.	3 février 1992 : loi premiers éléments d'un statut des élus locaux 6 février 1992 : loi premières formes de démocratie locale (consultation des électeurs locaux) et relance de la politique de coopération intercommunale 1994 : rapport Picq : <i>L'État en France. Servir une nation ouverte sur le monde</i> 1995 : la création du Comité interministériel à la réforme de l'État (CIRE) 4 février 1995 : loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire (LOADT), dite « loi Pasqua », 25 juin 1999 : loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, dite « Loi Voynet », 12 juillet 1999 : loi relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, dite « Loi Chevènement ».

<p>Années 2000</p>	<p>Capitalisme actionnarial</p> <p>Financiarisation</p> <p>Crise systémique</p> <p>Grenelle de l'environnement et de la Mer (2007)</p> <p>DD</p> <p>Croissance verte</p> <p>Conférence environnementale sur la transition écologique (sept 2012)</p> <p>Ouverture du débat national sur la transition énergétique (déc 2012-janv 2013)</p>	<p>2000 Mars Stratégie de Lisbonne : renforcer l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale dans une économie fondée sur la connaissance.</p> <p>2001 26 février : signature du traité de Nice. Il entre en vigueur le 1^{er} février 2003.</p> <p>2002 1^{er} janvier Mise en circulation des pièces et des billets en euros dans les douze pays de la zone euro.</p> <p>2004 29 octobre : adoption à Rome de la Constitution européenne.</p> <p>2005 29 mai/1^{er} juin : Référendum négatif sur la Constitution en France, puis aux Pays-Bas.</p> <p>2010 Juin : adoption Stratégie Europe 2020 par le Conseil européen à Bruxelles : une croissance intelligente, durable et inclusive: .</p> <p>2011 Janvier : trois nouvelles instances européennes de surveillance financière : l'Autorité bancaire européenne, l'Autorité européenne des assurances et pensions professionnelles et l'Autorité européenne des valeurs mobilières.</p> <p>Juillet : les pays de la zone euro signent le traité du mécanisme européen de stabilité</p> <p>Décembre : Conseil européen, 17 pays membres de la zone euro et plusieurs autres pays de l'UE acceptent de participer à un nouveau pacte budgétaire et de coordonner plus étroitement leurs politiques économiques.</p> <p>2012 Février Signature d'un traité établissant un mécanisme européen de stabilité (MES).</p> <p>Mars : signature pacte budgétaire européen, officiellement appelé traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG)</p> <p>Octobre : adoption du TSCG</p>	<p>LOLF : loi relative aux lois de finances 1^{er} aout 2001</p> <p>Acte II de la décentralisation</p> <p>28 mars 2003 : loi constitutionnelle : organisation décentralisée de la République</p> <p>13 août 2004 : loi relative aux libertés et responsabilités locales.</p> <p>10 juillet 2007 : lancement par le Premier ministre, François Fillon, de la révision générale des politiques publiques (RGPP)</p> <p>16 décembre 2010 : loi de réforme des collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communes – Intercommunalité - Département – Région - Métropole – Pôle métropolitain <p>Acte III de la décentralisation</p> <p>2012 : annonce d'une phase III de la décentralisation Projet de loi fin 2012 incluant une composante réforme de l'action publique État– Vote au Parlement printemps 2013</p> <p>nov 2012 : adoption parlementaire du TSCG et d'autres mécanismes inscrits dans la loi organique.</p> <p>déc 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lancement de la MAP (modernisation de l'action publique) – CIMAP avec un programme pluri-annuel - adoption parlementaire des LFI 2013, LFR 2012 et loi de programmation des finances publiques 2013-2017 <p>2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - projets de loi : réforme de l'urbanisme, logement, biodiversité, fiscalité et environnement dans la LFI 2014, création du CEREMA regroupant des services du RST...
---------------------------	---	--	---

I-41 RGPP : une réforme abandonnée... pour une nouvelle réforme similaire !

I-42 La RGPP (révision générale des politiques publiques) vise à être une réforme profonde, semblable à ce qui a été fait dans plusieurs pays comme Canada, Nouvelle Zélande, Suède, Royaume Uni, USA, Allemagne, Italie, Islande, Australie, Danemark, Pays Bas...

I-43 Lancée en 2007, la RGPP détériore le service public dans ses missions et son organisation, s'attaque aux droits des salariés de ce secteur, aux politiques publiques sociales. Le fil rouge de cette réforme est bien la réduction des dépenses publiques, tout cela sous couvert d'une meilleure efficacité des politiques publiques.

I-44 L'objectif premier est le rétrécissement de la sphère publique au profit du secteur privé. La RGPP traduit un nouveau positionnement de l'État, pleinement au service du

marché, répondant notamment aux logiques libérales européennes, dans le cadre de la « globalisation ». Les conséquences sont une forte réduction du service public, à la fois dans ses missions et dans ses implantations territoriales.

I-45 La RGPP a été conduite sans se préoccuper des salariés concernés, sans regarder les perturbations sociales et économiques induites pour les citoyens et les entreprises. Cette orientation met en cause les principes fondamentaux des services publics en France, en particulier l'égalité d'accès.

I-46 Ce sont notamment les populations les plus fragilisées, les citoyens les plus modestes qui subissent cette réduction du service public, par exemple au niveau de l'hôpital public et des maternités, de la poste, des tribunaux, de l'école, du transport public....

I-47 Un petit retour sur la RGPP

I-48 Les raisons avancées pour ce type de réformes :

- la mondialisation et les crises économiques et financières,
- les attentes des citoyens qui évoluent,
- la crise de confiance entre les citoyens et l'État.

I-49 La problématique générale :

- la maîtrise des dépenses publiques,
- l'amélioration de l'efficacité des politiques publiques,
- le renforcement du contrôle démocratique sur la gestion publique.

I-50 Les principaux axes de la réforme :

- la recherche de la performance – la culture du résultat,
- une administration ouverte,
- une réforme de la gestion des ressources humaines (GRH) avec le rapprochement vers la gestion de type privée, - une réduction drastique des effectifs État,
- une gestion individualisée axée sur la performance individuelle, une rémunération liée à la performance (RLP).

I-51 Des évolutions des structures administratives :

I-52 - une séparation du « politique » et de « l'administratif ». Dans le système néo-libéral, les citoyens doivent avoir la « liberté de choisir le prestataire du service (public, privé, associatif) pour répondre à leurs besoins dans le cadre du marché.

L'objectif recherché est d'avoir :

I-53 - des structures ministérielles (administrations ou cabinet ministériels renforcés) réduites ayant pour mission la conception des politiques publiques, le contrôle et l'évaluation de celles-ci.

I-54 - des structures réalisant la mise en œuvre des politiques ainsi définies. Ce sont les structures les « mieux » placées sur le marché qui effectueront cela.

I-55 - la création d'agences. Cela est une règle assez générale dans les pays étrangers ayant appliqué une réforme similaire. En France ce système se développe depuis plusieurs années, des externalisations vers le privé.*

I-56 La RGPP en France a été lancée par le Conseil des ministres du 20 juin 2007.

I-57 Parmi les mesures phares pour réaliser des économies, nous trouvons le non remplacement d'un départ de fonctionnaire sur 2. Dans une logique purement comptable et financière, c'est donc une suppression massive d'emplois publics qui a été réalisée, sans aucune analyse de la faisabilité des choses et des conséquences pour les usagers.

I-58 La réforme a conduit à une forte réorganisation des services de l'État en administration centrale, au niveau territoriale (ex. DREAL) et départementale (ex. DDI)

I-59 La GRH dans la RGPP

I-60 En même temps, le gouvernement a adapté la GRH et le statut de la fonction publique (FP) en mettant en place, par exemple, la fusion de corps, la PFR (prime de fonction et de résultats), la loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique.

I-61 L'objectif était d'instaurer, sous couvert de mobilité, une flexibilité de façon similaire à ce qui se fait dans le privé. La base de la gestion devient l'individualisation, la performance, les résultats obtenus. Ce type de gestion conduit inévitablement à du stress, à écarter tout agent ne répondant

pas aux critères de performance.

I-62 C'est fondamentalement la casse du statut de la FP qui est engagée. Au vu des éléments rappelés rapidement ci-dessus, nous voyons bien qu'une réforme en profondeur de la fonction publique est en marche touchant à la fois les missions publiques, l'organisation des services, la gestion des personnels et le statut même de la FP. C'est un plan de rigueur, un plan social de grande ampleur que le gouvernement Sarkozy a engagé.

I-63 RGPP : des éléments d'analyse

I-64 Dans notre analyse, il convient de prendre en compte : les dysfonctionnements réels des services publics, conséquence de la réduction des moyens, d'absence de réelles politiques de modernisation pour prendre en compte les évolutions sociétales, du manque d'analyses sur le rôle de l'État, dans le contexte actuel (Union européenne, décentralisation, subsidiarité...).

I-65 Cela facilite grandement la tâche pour faire accepter une telle réforme en cachant les enjeux réels sous le couvert de réponse à ces dysfonctionnements, la forte bataille idéologique menée sur ce thème, l'alibi «état des finances publiques».

I-66 La RGPP ne marque pas la fin ou le retrait de l'État mais un autre rôle de celui-ci, renforçant ses prérogatives sur la base du « sécuritaire » et au service du marché. Cette réforme s'articule sur la nette distinction du « politique » et de « l'administratif ».

I-67 La RGPP vise à inscrire notre pays dans la logique néo-libérale de guerre économique mondiale, la transformation du « modèle » social et économique français, pour le plus grand

profit des patrons et des plus riches, sous couvert de plus de liberté pour chaque individu.

I-68 Cette compétition généralisée où chaque collègue de travail, chaque voisin est un « ennemi » lamine la cohésion sociale, les garanties collectives (statut, code du travail, sécurité sociale, régime de retraite, règles sur le temps de travail), sous l'argument de plus de liberté, pour laisser la place à des contrats individuels, de gré à gré, avec une rémunération basée sur la performance.

I-69 Cependant, les néo-libéraux ont besoin d'un État puissant pour imposer un ordre conforme à leurs intérêts. Les dépenses publiques restantes sont réorientées vers le sécuritaire (ordre intérieur et extérieur, protection des biens et de la propriété, du marché,...), l'essentiel de la production des biens publics relève alors du marché. Nous franchissons un seuil dans la privatisation de l'État.

I-70 Dans cette logique de concurrence, nous arrivons très rapidement à une déstructuration de la société, des individus et à une pseudo démocratie.

I-71 Un bilan

I-72 Le nouveau gouvernement a fait réaliser un bilan de la RGPP (Bilan de la RGPP et conditions de réussite d'une nouvelle politique de réforme de l'État – Inspection Générale de l'Administration (IGA), Inspection Générale des Finances (IGF), Inspection Générale des Affaires sociales (IGAS) – septembre 2012).

I-73 Ce dernier s'attache plus à contester la méthode de la réforme plus que la réforme elle-même. Le point de la

synthèse est d'ailleurs très éclairant « La RGPP est une démarche nouvelle dont l'ambition initiale a été compromise par la méthode retenue » Ce rapport dénonce ainsi le manque de concertation, révélant que la « RGPP a été mal vécu par de nombreux agents de l'État ».

I-74 C'est bien le moins que nous puissions dire ! Le titre même de ce rapport annonce assez la suite : « il faut poursuivre mais en changeant de méthode ».

I-75 La suite ou la poursuite des réformes ...

I-76 Dans le cadre de la crise et des contraintes européennes, renforcées par le TSCG, l'État a choisi des budgets d'austérité pour les politiques publiques nationales et celles des

collectivités locales. Les dotations aux collectivités locales sont donc gelées et il leur est demandé de réduire encore leurs dépenses.

I-77 De plus, beaucoup de collectivités peinent à obtenir des emprunts. Si rien ne change, le choix qui devra s'opérer sera entre la suppression de services ou / et hausse de la fiscalité locale. La baisse, déjà en cours, des investissements publics est dramatique pour l'aménagement et le développement des territoires, pour les services rendus à la population, pour l'emploi.

I-78 C'est particulièrement vrai pour les infrastructures du pays, pour des offres de services indispensables à la vie quotidienne : petite enfance, maintien à domicile et accompagnement des personnes âgées, entretien des équipements existants...

I-79 Le risque est important de voir disparaître la solidarité générationnelle, territoriale... et de voir l'effacement des liens sociaux, donc une détérioration de la qualité de vie.

I-80 Avec le nouveau gouvernement, la RGPP est officiellement arrêtée depuis le 6 mai 2012. Cependant, à ce jour, le gouvernement a choisi de s'aligner sur les contraintes budgétaires européennes, avec l'objectif de ramener le déficit public à 0 % du PIB en 2017. Pour ce faire, il est prévu, en

particulier, de baisser les dépenses publiques de 2,7% entre 2012 et 2017.

I-81 Cette réduction de politiques publiques va donc se poursuivre, avec sans doute les mêmes effets qu'aujourd'hui. Ces effets risquent même d'être plus dramatiques, car de nombreux seuils minimaux sont déjà atteints.

I-82 Le gouvernement a également fait le choix de lancer une nouvelle phase de décentralisation avec, en parallèle, une réforme de l'État et de poursuivre, en grande partie, la réforme des collectivités locales (poursuite des intercommunalités, développement des métropoles ...).

I-83 Une nouvelle loi devrait être déposée début 2013. Beaucoup de chantiers sont ouverts, et il est bien évidemment trop tôt pour esquisser ce que seront les réponses concrètes. Cependant, vu les choix déjà faits, nous ne pouvons que nous interroger sur les possibilités par cette politique d'apporter une réponse satisfaisante, pour les salariés, à la crise économique, sociale et environnementale actuelle. Nous pouvons plutôt craindre que cela aura de nouvelles conséquences néfastes sur les politiques publiques et donc sur le service rendu.

I-84 Les agences

I-85 Un des points des réformes engagées depuis plusieurs années est l'évolution du service public « traditionnel » et la création d'établissements publics ou/et d'agences, comme cela se fait dans d'autres pays notamment anglo-saxons.

I-86 En France, les agences se multiplient notamment au

niveau de la régulation (audiovisuel, télécommunications...) dans le secteur de la santé, de l'environnement... Le nouveau gouvernement entend, visiblement, poursuivre dans cet axe, annonçant par exemple une future agence sur la biodiversité, une fusion CSA (conseil supérieur de l'audiovisuel) /ARCEP (autorité de régulation des communications électroniques et des postes)...

I-87 Deux rapports en 2012

Les agences dans l'année 2012 ont fait l'objet d'un examen particulier avec deux rapports importants :

I-88 Le rapport de l'Inspection générale des finances de mars 2012 (« L'État et ses agences »)

I-89 L'IGF constate que le développement des agences s'est fait sans réelle stratégie politique d'ensemble, avec une tutelle de l'État faible et une inflation des moyens humains et financiers. Elle dénombre 1244 agences en 2010 dont 1101 sont dotées de la personnalité morale. Les taxes affectées aux agences s'élèvent à 10 milliards € en 2012, ce qui est loin d'être secondaire.

I-90 Les agences sont devenues un « enjeu déterminant de gestion et de finances publiques ». Ce rapport note que la création d'agences constitue une augmentation des coûts de structure des politiques publiques. Il note qu'en « l'absence

de stratégie, l'État paraît être allé trop loin dans son démantèlement. Il doit désormais rationaliser le paysage de ses agences ».

I-91 Le rapport propose de poursuivre dans la logique des agences tout en préconisant des 35 mesures regroupées en 4 axes : mieux connaître les agences, mieux associer les agences aux efforts financiers de l'État, constituer un environnement favorable à l'exercice d'une tutelle stratégique, établir une doctrine d'usage des agences et rationaliser le paysage des agences de l'État.

I-92 Le rapport du Conseil d'État de septembre 2012 (« Les agences : une nouvelle gestion publique ? »)

I-93 Ce rapport considère quant à lui que « loin de représenter un démantèlement de l'État, les agences peuvent au contraire le renforcer... ». Pour lui ce sont des composantes de l'État.

Le Conseil d'État note la difficulté à définir ce qu'est une agence par rapport aux catégories juridiques. Pour lui, l'agence se définit par l'autonomie (pas l'indépendance) et

l'exercice d'une responsabilité structurante dans la mise en œuvre d'une politique publique nationale.

I-94 Dans le sens de cette définition, il dénombre alors 103 agences représentant un budget de 330 milliards € (72,8 en excluant les caisses nationales de sécurité sociales) et 145 000 emplois (ETP), soit 8% des effectifs de la fonction publique de l'État (FPE). Il écrit aussi que la création d'agences s'est accélérée et cela sans une stratégie d'ensemble. Il note que selon les « théories de la nouvelle gestion publique, la délégation de la mise en œuvre des politiques à des agences permet aux administrations centrales de se recentrer sur un

rôle de « stratège » ; tout en précisant que cet idéal est loin de se traduire dans la réalité.

I-95 Le rapport propose 25 mesures regroupées en 4 axes :
-encadrer le recours aux agences,
-définir et organiser un cadre de référence commun aux agences et aux administrations de l'État,
-renouveler les relations entre l'État central et territorial et les agences,
-favoriser d'autres influences que celles du pouvoir exécutif sur les agences,

I-96 Quelle approche CGT ?

I-97 Cette question n'est pas facile car elle touche à la définition même du service public que nous voulons. Avec l'agence, il y a une mise en cause du service public dit « à la française », construit depuis fin XIXème – début XXème siècle.

I-98 L'agence permet la séparation du « politique » de la mise en œuvre des politiques publiques, un des axes développés dans la cadre de la RGPP. Les deux derniers rapports ont une approche différente des agences, ce qui montre que le débat n'est pas simple. L'agence pose aussi, souvent, le cas des taxes dédiées, donc du financement des politiques publiques, par l'utilisateur et non plus par la solidarité nationale.

I-99 C'est par exemple vrai pour les agences de l'eau. Notre secteur, et tout particulièrement le secteur environnement, est riche en agences. La dernière en date a été annoncée par la Président de la République lors de la conférence environnementale, en septembre 2012, sans aucune concertation, à savoir une agence de la biodiversité.

I-100 La CGT a proposé à la table ronde de la conférence environnementale (point 11) « Une instance « unique » nationale, déclinée dans chaque région » qui « permettrait de tenir les fonctions consultatives nécessaires pour la

préservation des espèces et des espaces protégés, le suivi de la stratégie nationale pour la biodiversité (SN), la mise en place d'un réseau selon la stratégie de création des aires protégées et de corridors écologiques (Trame verte et bleue - TVB, stratégie de création d'aires protégées - SCAP terrestre, etc.) et le suivi de l'application de Natura 2000 (évaluation des sites, désignation et gestion, etc).

I-101 L'évaluation régulière des résultats et des moyens y serait également débattue. » Après la Conférence, la CGT, dans son communiqué sur la Conférence environnementale, dit « Et l'annonce d'une agence nationale de la biodiversité présente des dangers de redéploiement et d'externalisation, car elle ne s'accompagne pas de moyens nouveaux pour répondre aux demandes d'appui technique des territoires. »

I-102 Lorsque que cette proposition a été faite par l'ancien gouvernement, la CGT s'est prononcée contre la création d'une telle agence. Avant de créer, de nouvelles agences, il conviendrait d'avoir une analyse et une évaluation contradictoire et partagée des agences existantes. Par principe, toute nouvelle agence ne peut être qu'un plus par rapport aux services publics existants, et dont les missions seraient mieux réalisées par celle-ci par un service public existant.

I-103 Service public

I-104 Rénover et développer le service public pour répondre aux besoins de la population, dans une vision de transformation sociale et écologique.

I-105 Le besoin de politiques publiques – une réponse aux besoins

I-106 La crise systémique que nous vivons montre un système à bout de souffle dans son mode de production, dans ses rapports à la nature, dans ses rapports de production, dans ses rapports sociaux. En France, les services publics ont un peu joué le rôle d'amortisseurs de la crise.

I-107 Cependant la crise touche aujourd'hui de plus de plus de citoyens, ce qui accroît la demande de service public. Le service public demeure un outil indispensable de cohésion sociale, de solidarité, d'égalité, une réponse pour la

concrétisation des droits universels pour chacun.

I-108 Le choix de tout sacrifier à la seule recherche du profit, au dogme du marché, le choix de la concurrence entre salariés et entre territoires, le choix de l'austérité programmée ne peuvent qu'enfoncer notre pays dans la crise, comme le démontrent malheureusement les solutions appliquées en Grèce, Portugal, Espagne...

I-109 Les tenants du système, comme à chaque période de

crise, ne sont pas à court d'idées. Pour eux, la solution passe par le développement durable qui permet de poursuivre dans la même voie, tout en freinant les aspects les plus néfastes pour prolonger, le plus longtemps possible, cette logique. Nous ne pouvons pas nier que le développement durable apporte des améliorations au niveau d'un certain nombre de domaines qu'il convient de prendre en compte comme missions porteuses pour le service public.

I-110 Néanmoins, il faudrait que nous puissions les envisager dans une vision plus transformatrice de la société... En effet, l'analyse de la situation actuelle montre que le développement durable, popularisé en 1987, il y a donc 25 ans, ne permet pas de dépasser la crise et ne paraît pas en mesure d'apporter une solution viable pour répondre aux besoins de la population, dans une vision de transformation sociale et écologique.

I-111 La CGT a fait le choix de l'intervention publique et du service public. Depuis trois ans, elle a développé, au niveau confédéral, une campagne sur les services publics en lien,

notamment, avec la question de la ré-industrialisation et celle des territoires. Les politiques publiques doivent avoir, pour 1^{ère} priorité, une réponse aux besoins des citoyens et non une réponse aux besoins du capital.

I-112 Pour nos ministères, il est nécessaire d'avoir une vision stratégique des politiques publiques sur le moyen terme. Sans être exhaustif, nous avons besoin de politiques publiques claires dans les domaines de l'ingénierie, du transport, du logement et de l'habitat, de l'eau, de la biodiversité, du maritime, de la mer et du littoral, de la recherche - développement - innovation, de la transition énergétique.... Ces politiques publiques doivent être déclinées en missions portées par le service public.

I-113 Avoir une réflexion CGT sur l'État et le service public

I-114 Dans le cadre de notre congrès, nous devons engager une réflexion sur l'État (État central, collectivités territoriales, UE). Que doit être l'État aujourd'hui et demain ?

Des points d'accord possibles :

I-115 1^{er} point : pour une transformation sociale et écologique
La nécessité d'avoir un État, donc des politiques publiques nationales, au service d'une transformation sociale et écologique de notre société, et non au service du capital et des intérêts privés.

I-116 2^{ème} point : un État stratège et « producteur ».
Nous devons cependant compléter cette approche, par exemple l'État ne doit-il pas aussi être « producteur ». Que signifie aujourd'hui : cohésion, solidarité, égalité des territoires et des citoyens ?

I-117 3^{ème} point : le service public doit servir l'intérêt général....

Mais nous devons noter que toutes les activités d'intérêt général ne sont pas des activités de service public. L'intérêt général est un concept évolutif, étroitement lié à la conception de l'État, à la question de la souveraineté et aux évolutions de la société et donc des rapports de forces.

I-118 4^{ème} point : élargir la sphère du public
Ne faut-il pas proposer d'élargir la sphère du public, de l'accessibilité gratuite au service public avec la question du financement « collectif » (idée de la « gratuité ») et donc du service public qui peut être une porte d'entrée pour cela, surtout dans nos domaines d'activité (MEDDE et METL).

I-119 5^{ème} point : l'intérêt général
L'État n'est pas le seul garant de l'intérêt général, il convient aussi de prendre en compte les collectivités territoriales et l'UE. Quelles conséquences pour le service public.

Quelles articulations Europe / État central / État déconcentré / collectivités territoriales ? Quelle relation service public État / service public territorial ?

I-120 6^{ème} point : le besoin de politiques publiques.
L'État et les collectivités territoriales ont la mission d'aménagement et de développement des territoires, de façon cohérente, y compris en pesant sur les grands choix productifs et en encadrant toutes les activités sociales pour faire respecter les droits démocratiques.

Comment définir, de façon démocratique, les politiques publiques nécessaires et les modalités de leur mise en œuvre pour répondre aux problèmes d'aujourd'hui dans une vision partagée de la société de demain. Ces politiques seront déclinées en missions pour le service public, avec une mise en œuvre sur le terrain. Le champ est donc ouvert entre les services déconcentrés de l'État et les services territoriaux. Cela pose la question des missions et de l'organisation des services au niveau régional, départemental et infra-départemental. Quelle avenir des DREAL, des DDI, des DIR, DIRM, des établissements publics et agences, des écoles, ... ?

I-121 7^{ème} point d'accord : les services publics
Les services publics ont pour vocation de répondre aux besoins de tous les citoyens sur la base des principes généraux « classiques ». Le périmètre des services publics doit, en particulier, répondre aux droits fondamentaux tels que l'éducation et la formation, l'accès à l'eau et à l'énergie, la santé, les transports, le logement, l'information, la culture... Si nous avons une approche sociétale liant développement individuel et développement de la société, en terme de

développement de l'espace social et de multiplication des liens sociaux, avec, pour base, la coopération et non la compétition, d'autres champs demeurent à ouvrir pour le service public.

Dans la société actuelle, plus il y a de richesses plus les inégalités s'accroissent. Il est donc nécessaire de réduire les inégalités, au-delà de la simple redistribution des richesses créées. C'est là aussi un champ possible de développement du service public.

I-122 8^{ème} point : les financements

Pour répondre aux besoins d'un secteur public, il y a nécessité de conjuguer l'égalité de traitement des citoyens sur tout le territoire avec les besoins de financement et les péréquations nécessaires entre activités de services publics.

Pour le financement de la construction de logements et d'infrastructures de transports et le développement et l'aménagement du territoire, les besoins de financements publics sont considérables.

La CGT propose de réorienter les modalités de financement et de créer un pôle financier public.

I-123 9^{ème} point : Une approche territoriale renouvelée

Nous devons en effet prendre en compte les évolutions en cours comme la montée en puissance du niveau régional, l'intercommunalité, la métropolisation, l'évolution du rural. Ne devons-nous pas avoir une approche systémique sur le territoire englobant : industrie – agriculture – service – service public.

Nous ne pouvons ignorer dans notre approche du service public, des champs importants comme

- la recherche, l'innovation et de la formation,
- la problématique des financements (réforme fiscale, pôle financier public) et la question des péréquations,

- l'aménagement du territoire (urbanisation, mobilité, biodiversité ...)

I-124 10^{ème} point : Statut des agents et GRH

Dans une approche systémique, la question des agents qui assurent le service public et mettent directement en œuvre les politiques publiques, est essentielle. Le statut de la fonction publique demeure un élément clé du service public à maintenir et à enrichir. La gestion des ressources humaines (GRH) doit être en symbiose avec la vision que nous avons du service public.

I-125 11^{ème} point : pour des critères d'appréciation et d'évaluation

Les politiques publiques sont aujourd'hui mises en œuvre par le public, le privé, l'associatif. En dehors de décisions arbitraires basées sur l'économie en général, nous n'avons pas de réels critères d'appréciation permettant de justifier, au niveau des citoyens, de la nécessité du service public. Nous devons engager un travail à partir des missions sur la base de l'efficacité politique, sociale et économique.

De même, nous avons besoin d'une vraie évaluation des politiques publiques, démocratique et partagée

I-126 12^{ème} : la démocratie

La rénovation et le développement du service doivent être largement discutés et partagés par le plus grand nombre. Cela pose, bien évidemment, la question de la démocratie et de la participation des citoyens et des salariés du service public.

I-127 13^{ème} point : discuter et partager notre vision du service public

Le service public est question sociétale, il est donc important d'en discuter avec les autres fédérations CGT directement concernées et au niveau confédéral.



Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales.

II Missions

II-1 Transports et infrastructures

II-2 La maîtrise des réseaux : propriété et finalité des infrastructures

II-3 Avoir une approche d'ensemble, multimodale et de la complémentarité des modes et non d'une juxtaposition est essentiel.

II-4 Actuellement, nous sommes sur une organisation séparée entre chaque mode, indépendants les uns des autres :

- elle exacerbe la concurrence et l'opposition entre modes,
- elle donne lieu également à des concurrences budgétaires sous l'exercice de rapports de forces et de lobbyings entre les gestionnaires d'infrastructures :

II-5- Direction nationale des Infrastructures de transport et de la Mer (DGITM du ministère de l'écologie) en charge du développement et de l'entretien des infrastructures nationales de transport (20 000 km RRN-réseau routier national-, 30 000 km de voies ferroviaires, 8 500 km de voies navigables, 3 500 km de TC en Ile de France.....)

II-6

- Les sociétés privées d'autoroutes (réseau concédé privatisé depuis 2005): VINCI (ASF, Cofiroute, Escota) ; EIFFAGE (APRR, Area) et ABERTIS (Sanef, SAPN) ; tunnels : ATMB et SNTRF

- Les sociétés « publics tunnels » : ATMB et SNTRF
- Réseau Ferré de France (RFF) ; propriétaire et gestionnaire du Réseau Ferré de France (RFN) depuis 1997;
- Epic-VNF depuis 1992 et EPA-VNF en janvier 2013, gestionnaire du réseau de voies navigables ;
- Grands Ports Maritimes (GPM) propriétaire et gestionnaire des infrastructures portuaires ;
- Régions depuis le transfert en 2009 (port de commerce) et Départements et communes (port de pêche et plaisance) ;
- ADP privatisé avec État minoritaire et création de nouvelles sociétés aéroportuaires, gestionnaires des aéroports régionaux dont l'État est actionnaire minoritaire (33%).

II-7 Cette organisation annihile toute volonté politique, pourtant affirmée, de vision transverse d'ensemble. Elle pousse chacun dans une conception entrepreneuriale, à une rentabilité économique et financière, détruit tout reflex de complémentarité ;

II-8 La notion de réseau multimodal intégré est indispensable.

II-9 Nous pensons depuis longtemps que les infrastructures à caractère national de chaque mode doivent rester propriété de l'État, sous la responsabilité du Ministère de l'Écologie et des Transports, pour garantir une maîtrise publique de leur gestion et de leur utilisation.

II-10 Les missions de l'État et de ses établissements publics

II-11 Besoin de politiques publiques et de reconquête des services publics:

II-12 Le transport répond de l'intérêt général. Les services publics et le développement économique et industriel se conditionnent et se structurent mutuellement : pour que les entreprises tournent il faut des routes, des trains, des voies

navigables, des ports et des aéroports, des salariés qualifiés et en bonne santé. Ces politiques publiques ne peuvent se concevoir sans un objectif de développement de l'emploi industriel et des services publics.

II-13 Nous portons une exigence forte de démocratie: C'est un vrai enjeu territorial de développement et de

démocratie car de la qualité des transports dépendent la qualité de vie, la conception des services de proximité et le fait que chaque territoire puisse s'insérer dans une cohérence plus large, nationale et européenne.

II-14 Les salariés et populations concernés doivent pouvoir s'exprimer et disposer des informations sur les projets d'infrastructures et de transport. Ils doivent pouvoir faire valoir les besoins et mesurer les conséquences pour la satisfaction de leurs droits fondamentaux d'accès aux infrastructures et d'égalité de traitement des usagers. La CGT veut prendre sa place, avec d'autres, les élus politiques, les associations et ONG, dans le cadre des débats publics (cahiers d'acteurs) et des consultations sur les plans de déplacements des entreprises (PDE) et sur l'organisation des transports. Sont d'abord concernés, des milliers de salariés et d'agents qui travaillent directement dans la filière transport, la construction d'infrastructures, leur entretien et leur maintenance.

II-15 Nous sommes pour une transition énergétique et écologique

II-16 Parler du développement humain durable c'est économiser de l'énergie : réduire les émissions de CO2 nécessite une réorientation du système de transport. Les infrastructures doivent servir ces objectifs. Parler du développement humain durable : c'est justement envisager une certaine conception de l'organisation globale de la société.

II-21 Services publics : route / VN / aéroports / ports maritime et fluviaux

II-22 Les routes : priorité au service public routier

II-23 Le réseau routier national doit être exploité, entretenu et maintenu par le service public routier renforcé dans les DIR et au service des collectivités. Le réseau autoroutier s'est fortement développé, initialement à travers des concessions à des sociétés d'économie mixtes à capitaux publics de l'État (et depuis 2005 privatisées à des sociétés privées, des majors du BTP et Fonds de pensions).

II-24 Cela a eu pour conséquence de priver l'État de ses propres ressources pour poursuivre le développement du réseau. Aujourd'hui, c'est une manne de profit qui enflé à rythme constant mais dont, ni l'État, qui en aurait besoin, ni les usagers ne profitent à travers les péages.

II-25 La CGT revendique le retour des autoroutes concédées dans le giron de l'État.

II-26 La CGT porte une approche globale d'une politique routière nationale quels que soient les gestionnaires publics du réseau (État, Conseils Généraux et communes). Cela suppose la mise en œuvre d'une coordination et d'une coopération à développer pour assurer l'entretien et l'exploitation du réseau ainsi que pour assurer la maintenance et l'entretien des matériels avec le nécessaire renforcement des moyens humains.

II-17 C'est fondamentalement se poser la question : quels modes de production, dont le transport n'est qu'un maillon, fût-t-il à incidence majeure, dans la société, pour répondre à quelles finalités ? Il y a nécessité à repenser la nature des emplois et leurs localisations, les infrastructures pour desservir les bassins d'emplois et les zones enclavées des territoires.

II-18 Les plus importants gaspillages proviennent de l'organisation de notre société libérale. Les réduire, c'est relocaliser les productions qui peuvent être réalisées au plus près afin de supprimer les transports inutiles et mettre en œuvre un report modal de la route vers les transports alternatifs, c'est revoir l'urbanisation et l'aménagement ainsi que développer les transports collectifs....

II-19 C'est aussi faire payer les véritables bénéficiaires des infrastructures notamment de la route qui supporte plus de 80% de la part modale du transport de marchandises ; ce sont les donneurs d'ordre, chargeurs et logisticiens qui doivent payer car ils font supporter à la collectivité les coûts externes d'usage des infrastructures, des nuisances et pollutions.

II-20 La mise en place de la taxe poids lourds dès juillet 2013 rapportera plus de 1,2 milliards d'euros en année pleine pour abonder le budget de l'agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF). **La CGT revendique, avec d'autres, que cette ressource soit totalement fléchée vers le financement des transports alternatifs à la route.**

II-27 Les voies navigables : besoins liés à la rénovation et modernisation des voies navigables et besoin d'un service public de la voie d'eau.

II-28 L'urgence est d'intervenir sur un réseau fluvial âgé, mais qui a surtout été délaissé pendant une longue période avec l'abandon de l'entretien et de la maintenance courants et du renouvellement des ouvrages. Ainsi, 54% des écluses et 63% des barrages présentent un risque majeur de dégradation et de perte complète de fonctions, notamment la régulation des plans d'eau pour assurer l'équilibre hydraulique du système complexe des voies d'eau et cours d'eau.

II-29 La CGT revendique que l'État, propriétaire du domaine public fluvial (6000 km de voies navigables), assure la maîtrise publique pour engager les investissements nécessaires à la mise en sécurité de ces ouvrages. Le nouvel établissement public à caractère administratif (EPA), créé au 1^{er} janvier 2013 par intégration des personnels des services navigation et des salariés de l'EPIC VNF doit être doté des emplois suffisants pour la relance de la voie d'eau.

II-30 Il faut donc une réelle volonté politique pour mettre en œuvre une politique publique de l'entretien, de l'exploitation

et de la maintenance intégrée du réseau fluvial, en capacité d'assurer « le développement d'un réseau multimodal intégré » avec un réseau unifié des voies navigables pour contribuer au report modal.

II-31 Pour la CGT, cela va de pair avec la volonté politique de doter la France d'un véritable service public de la voie d'eau, de qualité pour garantir la maîtrise des infrastructures, de leur utilisation et du bon fonctionnement de la voie d'eau c'est-à-dire de l'entretien et la surveillance des ouvrages et aménagements hydrauliques.

II-32 Ces missions de service public sont essentielles pour assurer toutes les fonctions de la voie d'eau : gestion équilibrée des ressources en eau conciliant des usages diversifiés, sécurité et entretien des ouvrages et digues pour la prévention des inondations et des risques pour les usagers, conservation du patrimoine, exploitation et organisation du transport de marchandises par la voie d'eau et contribution au tourisme fluvial.

II-33 La CGT dénonce le mode de financement en contrat de Partenariat Public Privé (PPP) de la reconstruction et la maintenance des barrages manuels (26 en cours sur les

52) et la construction, entretien et maintenance et exploitation du canal Seine Nord Europe. Les emplois publics de la voie d'eau sont attaqués.

II-34 Les ports français : besoin d'investissement de développement de capacités portuaires et de reconquérir la maîtrise publique des activités portuaires.

II-35 Le rôle de l'État, tutelle des GPM (grands ports maritimes) et aménageur des zones portuaires est essentiel pour garantir le développement des capacités portuaires pour les activités du transport maritime dans les ports français et leur mise en synergie sur les façades maritimes en assurant le développement du cabotage maritime et les liaisons ferroviaires et fluviales avec leurs plates-formes multimodales.

II-36 Les aéroports : besoin d'une maîtrise publique pour garantir le développement des capacités aéroportuaires en cohérence avec les besoins des territoires, notamment les liaisons d'aménagement du territoire, en complémentarité avec le ferroviaire. **La CGT dénonce la privatisation des aéroports régionaux et d'ADP.** Le service de l'ingénierie aéroportuaire (SNIA) doit être renforcé.

II-37 Schéma national des infrastructures de transport (SNIT) :

II-38 Priorité à la régénération et modernisation des réseaux existants.

II-39 Les infrastructures doivent répondre aux enjeux stratégiques de transport multimodal, aux défis environnementaux et de lutte contre le réchauffement climatique. Chacun a à l'esprit que les engagements du Grenelle donnent une priorité à la régénération et à la modernisation des réseaux existants, mais ceux-ci ne doivent pas être reniés faute de financement public en raison de la dette publique. Le SNIT est, pour la CGT, un socle indispensable pour la réorientation de la politique des transports.

II-40 Le caractère multimodal du SNIT, lui donne sa légitimité dans le modèle de développement que l'on veut impulser, c'est-à-dire une logique de développement multimodal intégré, cela pour rompre avec un modèle établi depuis plusieurs décennies où chaque mode a été pensé et fonctionne côte à côte et non pas en complémentarité. Certes des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre de l'intermodalité (marchandises : transport combiné et autoroute ferroviaire et de la mer et Voyageurs : billetterie et informations multimodales).

II-41 C'est avec ce souci de cohérence que la CGT a exigé que les toutes les infrastructures, tous modes, soient dans le SNIT pour bien apprécier les besoins de rénovation et de modernisation de chacun des modes : les routes, le ferroviaire, l'avion, le fluvial et le portuaire.

II-42 Le réseau routier national (dont les autoroutes non concédées), géré par l'État, qui supporte des trafics

importants doit poursuivre son évolution vers des mises à niveau de sécurité (2x2 voies) de certains tronçons de routes nationales et une amélioration de son entretien et maintenance, pour garantir un haut niveau de sécurité des infrastructures existantes notamment pendant la période de viabilité hivernale (VH).

II-43 Ces aménagements routiers doivent se faire sous la maîtrise publique de l'État, propriétaire du domaine public routier national (ramené à 12 000 km depuis le transfert d'environ 20 000 km de RN aux Départements en 2004), dans la concertation la plus approfondie avec les collectivités. Ces routes nationales ont été largement financées par les contribuables et il est scandaleux que certains projets routiers concernant des tronçons de routes nationales gratuites pour l'utilisateur, fassent l'objet de proposition de concessions à péages dans le cadre des débats publics lancés par le Gouvernement précédent à travers la Commission Nationale des Débats Publics (CNDP).

II-44 Ainsi, malgré les fortes oppositions de nombreuses forces syndicales, associatives et politiques, serait privilégié le développement de projets neufs concédés, à l'aménagement des routes existantes et à leur modernisation.

II-45 Pour la CGT, il faut, de toute façon, une route plus sûre et en capacité de répondre aux besoins nécessaires à la satisfaction du droit au transport et à la mobilité des populations, en toute sécurité ainsi qu'au transport de marchandises en complémentarité avec le rail et le fleuve.

II-46 L'aménagement et la modernisation des routes nationales existantes doivent être mieux pris en compte dans

une approche et cohérence multimodale. L'État ne doit pas tourner le dos aux projets routiers de modernisation du réseau existant justifiés par cette approche.

II-47 Le réseau routier départemental

II-48 En 2006, l'acte 2 de la décentralisation (loi LRL 2004) a de nouveau transféré aux Conseils Généraux près de 20 000 kilomètres de routes nationales, avec les parties de services de l'État concernées, ce qui a eu pour impact d'accroître les budgets routiers de ces collectivités et de les priver de la mutualisation des moyens matériels et humains mis en œuvre précédemment par l'intermédiaire des DDE, notamment par les parcs et ateliers.

II-51 Le rôle de l'État et de ses établissements publics

II-52 A l'échelle européenne : réseau de transport européen (RTE-T), les fonds européens

II-53 Personne n'oserait dire aujourd'hui qu'il ne faut pas favoriser le transport propre, économe et en sécurité, et donc privilégier les équipements ferroviaires, fluviaux et maritimes sur le territoire national et à l'échelle européenne.

II-54 Rééquilibrer les parts modales du transport de marchandises est une priorité mais ne suffira pas. Il faut, en tout état de cause, une route plus sûre pour redonner sa véritable vocation au transport routier de proximité, en complémentarité avec les autres modes.

II-55 Cela suppose impérativement de sortir de la logique libérale de l'Europe préconisant la compétitivité des modes, sur fonds du dumping social à l'échelle européenne qui fait rage dans le transport et s'est accentué depuis l'élargissement européen aux pays de l'Europe de l'Est.

II-56 Les hypothèses d'augmentation de trafic en Europe impliquent, si l'on veut contenir le réchauffement climatique, la réalisation de projets ferroviaires (Lyon-Turin) et fluviaux (Canal Seine-Nord Europe) qui concernent plusieurs régions françaises et limitrophes.

II-57 Ces réalisations devraient être au cœur d'un projet

II-49 Les conséquences immédiates se sont fait sentir par le désengagement financier de l'État et une discontinuité de la politique routière en terme d'aménagement et d'entretien, tout en mettant en difficulté les services routiers de l'État dont le manque criant d'effectifs estimé à plus de 1000 par l'administration).

II-50 La CGT revendique le prolongement des conventions entre l'État et les Conseils Généraux qui arrivent à terme, pour pérenniser l'activité de maintenance des matériels réalisée par les parcs. La CGT dénonce la suppression de nombreux CEI par les Conseils Généraux, ouvrant ainsi un sas à l'externalisation des tâches et à la privatisation et faisant régresser le service public routier.

européen de croissance et de progrès social respectueux du développement durable. Des fonds européens sont indispensables pour leur réalisation.

II-58 Territoire national ; politique des transports multimodale

II-59 Tout projet de développement d'infrastructures doit répondre prioritairement aux besoins d'aménagement du territoire. Les priorités à donner aux modes de transports alternatifs ayant le plus faible impact sur l'environnement et une pertinence écologique sont largement partagées par l'opinion publique.

II-60 On a besoin de toutes les infrastructures de la route, fer et fleuve, des ports maritimes et fluviaux, des aéroports ainsi que des plates-formes multimodales, pour l'organisation d'un système de transport multimodal et en complémentarité des modes.

II-61 La réponse aux enjeux de l'aménagement du territoire ne peut se concevoir, selon nous, sans une approche transverse englobant les choix industriels et les besoins d'emplois dans les territoires avec l'impérieuse nécessité de réfléchir aux dessertes de marchandises et de voyageurs dans le cadre de politiques publiques qui doivent les orienter et les accompagner sur les territoires.

II-62 Ingénierie publique du développement durable : besoin d'expertise et de cohérence des schémas/ débat public/planification et ingénierie financière

II-63 Il est indispensable de pouvoir disposer d'une Ingénierie Publique nationale du développement durable au service des collectivités, ce qui est loin d'être le cas depuis son abandon au secteur concurrentiel en 2011. Le redéploiement sur les missions prioritaires du développement durable est loin de répondre aux besoins de l'État et des collectivités locales.

II-64 Le rôle des outils publics institutionnels (DGITM-

direction générale des infrastructures, des transports et de la mer-et l'établissement public AFITF - Agence de financement des infrastructures de France, et le réseau scientifique, technique et recherche du ministère) doit être valorisé et renforcé dans leur capacité d'ingénierie multimodale, d'expertise technique et financière.

II-65 Il y a besoin d'une ingénierie publique de référence, assumant ses missions dans le domaine de la planification, de

l'expertise, de la régulation, de la production de normes et du contrôle, en coopération avec les territoires.

II-66 L'ingénierie financière de projets doit être au service de solutions de financement public alternatives aux seules solutions de financement préconisées sous le postulat de la généralisation des concessions d'infrastructures et des contrats de partenariat public-privé (PPP).

II-67 Les DIR et les services de maîtrise d'ouvrage (SMO) sont fragilisés par la logique de rationalisation des moyens ce qui pousse aux externalisations et privatisations des missions qui doivent être combattues, tout comme doivent être dénoncés et combattus les projets de généralisation des concessions autoroutières sur de tronçons importants du RRN, RN126, RN 154, la RCEA et le tunnel de Toulon.

II-68 La CGT dénonce cette généralisation des concessions d'infrastructures et les contrats de PPP : c'est un postulat qu'il faut combattre.

II-69 Nous sommes devant des besoins gigantesques. Les financements d'infrastructures de transport sont des investissements lourds, amortissables à très long terme. On

dénonce un bilan accablant des PPP : gabegie budgétaire et juteuses affaires pour les groupes du BTP.

II-70 Les PPP ne sont pas la solution, leur échec est déjà avéré, les premiers exemples ont conduit les collectivités à éponger la situation. Il leur en coûte plus cher et le risque de financement limité aux opérations les plus juteuses est criant, facteur de fracture dans la nécessaire cohésion.

II-71 C'est un véritable leurre pour les finances publiques, en réalité ça coûte plus cher et les loyers versés aux sociétés privées sont désormais intégrés dans la dette publique. On privatise les infrastructures et leur entretien, on fait payer les usagers par des péages et les collectivités pour le long terme. Autres conséquences : c'est l'emploi public pour la gestion, l'entretien et la maintenance qui est attaqué.

II-72 Les nouvelles infrastructures routières nécessaires pour l'amélioration de la sécurité, la résorption de la congestion et pour sortir du désenclavement doivent être réalisées dans le cadre de la mise en oeuvre de solutions de financement public avec une gestion et un entretien effectués par le service public routier.

II-73 Exploitation et viabilité hivernale/ maintenance et entretien des réseaux

II-74 Les infrastructures du RRN sont en mauvais état. Le SNIT 2010 pointait que 16 % des chaussées sont défectueuses et estimait à 120 millions d'euros supplémentaires par an sur 7 ans pour rattraper le retard.

II-75 Pour être plus précis, le taux de renouvellement des chaussées baisse d'un point par an depuis 2009 jusqu'à 4% en 2012, ce qui porte à 20 ans le rythme du renouvellement au lieu de 15 ans.

II-76 Les crédits alloués aux 11 640 kilomètres de RN baissent tous les ans alors qu'il y a de plus en plus de trafic et de moins en moins de moyens financiers et de personnels d'intervention. Le désengagement de l'État est notoire. Suite à la paralysie dans les transports en hiver 2010/2011 (routes, rails, aéroports) au travers de son mémorandum, la CGT a apporté une analyse sur les dysfonctionnements.

II-77 C'est tout le système de transport qui est en cause. Rappelons-nous que les représentants des salariés ont été écartés des tables rondes instituées par le gouvernement pour en tirer les enseignements et décider des mesures à mettre en place.

II-78 En premier lieu, ce sont bien les personnels qui ont été confrontés aux pires conditions pour faire fonctionner ce qu'ils pouvaient avec les moyens à leur disposition ainsi que les modes d'organisation. Ce mémorandum, méticuleusement réalisé par les militants CGT confrontés aux difficultés de

terrain, a été remis en main propre à la ministre de l'époque, Nathalie Kosciusko-Morizet, le 12 mai 2010.

II-79 Nos réflexions et propositions ont-elles été suffisamment prises en compte ? Non, si ce n'est une rallonge de 45 millions d'euros en 2011 pour les réparations des dégâts des intempéries de décembre 2010. Dans les 11 DIR, les réorganisations des réseaux routiers posent des problèmes d'exploitation et de qualité de service du fait, d'une part, du manque criant d'effectifs dans ces DIR et, d'autre part, de l'absence de parc de maintenance des matériels dans ces services.

II-80 La CGT exige un cadrage national sur les missions-moyens-effectifs pour répondre aux besoins de l'entretien du réseau et de la maintenance des matériels. La CGT revendique le maintien et le retour de parcs et ateliers dans les DIR.

II-81 Outre l'organisation plus adaptée d'un parc (réactivité, disponibilité et efficacité), de nombreux exemples d'interventions effectuées par des entreprises privées démontrent des coûts excessifs. C'est, pour la CGT, totalement inacceptable dans le cadre de la gestion des deniers publics.

II-82 La CGT dénonce la pratique d'externalisation en continu de nos missions et exige un audit sur ce sujet avec le retour de l'exécution de ces missions dans le giron de l'État.

II-83 Sécurité routière et des transports

II-84 Les missions de sécurité et d'éducation routières sont transférées au Ministère de l'Intérieur, ce qui a pour conséquence le transfert de la D.S.C.R. – délégation de la sécurité et la circulation routières de Administration Centrale et les corps d'inspecteurs et délégués à l'éducation routière et du permis de conduire (soit 1.500 agents dont 1.200 inspecteurs et environ 100 délégués).

II-85 La D.S.C.R. n'est plus compétente en matière d'équipements de la route. Les missions « équipements routiers », les transports exceptionnels et les routes à grande circulation relèvent de la D.G.I.T.M.. En revanche, les radars et le département des contrôles automatisés (D.C.A.) sont réputés rester à la D.S.C.R. ainsi que la signalisation routière.

II-86 La CGT, en appui d'une politique nationale routière et de sécurité routière, revendique le maintien et le renforcement des liens fonctionnels de la D.S.C.R. avec la D.G.I.T.M., la D.G.E.C. (direction générale de l'énergie et du climat) et le R.S.T.(réseau scientifique et technique), pour les missions relevant du ministère de l'Ecologie.

II-87 Quant à la production de normes et préconisations de sécurité sur tout le réseau routier, la route et son environnement ainsi que le véhicule et le conducteur constituent les bases de la sécurité routière. Cela suppose qu'au-delà de la répression, perdurent les missions liées aux infrastructures et à leur sécurité, dans le ministère y compris les diagnostics et analyses des accidents de la circulation et les moyens d'y remédier.

II-88 Les territoires : région/département/ communes et métropole

II-89 l'Assistance Technique pour des raisons de Solidarité et d'Aménagement du Territoire (ATESAT) route et aménagement/développement durable

II-90 Le champ des missions de service public ne doit pas se rétrécir aux seules missions de l'État, stratège et aménageur. Il doit prendre en compte les besoins de tous les acteurs publics dans les territoires pour que les services du R.S.T., puissent interagir sur ses domaines d'intervention : aménagement durable des territoires et infrastructures/transport, mobilités et sécurité routière.

II-91 Les missions de l'ATESAT doivent être pérennisées auprès de communes et de leurs groupements, afin que le

R.S.T., garant de l'indépendance et neutralité publique, apporte ses connaissances, des solutions et des expertises dans ces domaines hors champ concurrentiel (hors marché).

II-92 Il est essentiel de maintenir et de renforcer les services d'ingénierie en territoire, pour qu'ils soient des acteurs de référence dans ces domaines de régulation technique par la puissance publique (règles de l'art) et pour assurer l'égalité de traitement des territoires.

II-93 Viabilité hivernale/coopération avec les collectivités

II-94 Revoir l'organisation d'ensemble permettrait la mise en cohérence des actions et de l'organisation à chaque niveau de responsabilité. Ce qui pose les questions des synergies des services et de la mutualisation des moyens.

II-95 La mise en commun des DOVH (documents d'orientation de la viabilité hivernale) - État, collectivités et sociétés d'autoroutes - permettrait d'exiger, des différents gestionnaires, qu'ils soient associés et liés solidairement pour le retour de la route aux conditions normales d'exploitation, y compris d'avoir une cohérence dans la gestion des situations de crise (mobilisation des forces de l'ordre et interdiction de circulation des poids lourds).

II-96 Les lois de décentralisation accompagnées des transferts de compétences et de personnels, des DDE vers les collectivités, ont amené des séparations d'activité sur le réseau routier. Cela est particulièrement sensible en viabilité hivernale. Les DDE étaient chargées du traitement de la VH sur l'ensemble du réseau, sans distinction particulière, si ce n'est les niveaux de service.

II-97 La décentralisation a apporté une séparation d'activités entre chaque gestionnaire. Les DIR pour le RRN, les Conseils Généraux pour le réseau départemental, et les communes pour les réseaux communaux. En son temps, la CGT avait dénoncé ce système où, pour se rendre sur le lieu d'intervention (RN), un véhicule de la DIR circulait sur une RD mais n'y pratiquait aucune activité. Par ailleurs, de nombreux usagers s'en sont étonnés et ont critiqué de telles situations.

II-98 Depuis la transformation de la Météorologie Nationale en établissement public Météo-France et le transfert de routes aux conseils généraux, l'assistance météorologique à la viabilité hivernale est devenue un service commercial ouvert à la concurrence. La viabilité hivernale doit redevenir un service public et gratuit pour les collectivités qui en ont la responsabilité.

II-99 Cette séparation entre différents opérateurs pose également le problème des coopérations possibles sur un réseau routier continu. L'utilisateur de la route, lui ne fait pas de distinction particulière entre chaque partie.

II-100 Maritime et littoral

II-101 Gestion du littoral – défense des côtes - Plan polmar:

II-102 La gestion intégrée du littoral (c'est l'expression consacrée) n'en finit pas de clarifier les compétences des uns et des autres. Il s'agit plus d'un « empilage » de responsabilités entre collectivités locales et services d'État, où chacun cherche à se renvoyer la balle.

II-103 Le drame de Xynthia (28 février 2010) a jeté un éclairage brut sur les véritables rapports qu'entretiennent les pouvoirs publics entre eux. L'État a perdu la main, c'est la seule chose qu'il faut en retenir.

II-104 Le littoral est livré à la gestion d'élus locaux soumis à de fortes pressions socio-économiques, ce qui aboutit à des décisions d'aménagement catastrophiques : délivrance de permis de construire en dépit du bon sens, occupation illégale, PLU farfelu, polémiques interminables sur les SCOT (schéma de cohérence territoriale)... surtout sur les zones à fortes tensions foncières (ce qui, d'ailleurs, est le cas pratiquement partout sur l'ensemble du littoral).

II-105 Or l'État n'impose plus de régulations comme par le passé, il en a perdu le pouvoir en transférant de nombreuses compétences. La CGT a, depuis longtemps, dénoncé ce processus de dispersion de l'autorité et de dilution de l'intérêt général. Le résultat est là : des préfets en bagarre permanente avec des élus qui lui disputent la légitimité de l'action.

II-106 Les mesures de prévention contre les catastrophes naturelles n'en seront que plus difficiles à faire admettre aux populations et, surtout, à mettre en œuvre.

II-107 Pour la CGT, il n'y a qu'une solution : l'État doit reprendre la main en (re)donnant à ses préfets et services locaux les moyens et l'autorité nécessaires. Et que dire de nos capacités à lutter contre les catastrophes non pas naturelles, mais celles provoquées par l'homme, comme les marées noires.

II-108 Si les grands événements naturels nous rappellent à notre condition précaire, les catastrophes dont nous sommes responsables doivent nous inciter à les prévenir du mieux possible et surtout à nous préparer à les affronter tant elles paraissent parfois inévitables. C'est le cas des grandes pollutions maritimes.

II-109 Les plans POLMAR constituent la réaction immédiate des pouvoirs publics à ces situations. Sur le littoral, ils étaient jusqu'ici basés sur les moyens à disposition des services déconcentrés de l'État avec l'ensemble des ressources humaines et matérielles.

II-110 Or, ces ressources se sont dispersées à l'occasion des transferts et des diverses réorganisations. Rien ne garantit que, même avec des pouvoirs de réquisition, il sera facile de les mobiliser avec autant de facilité que par le passé, si tant est qu'ils existent encore le moment venu....

II-111 En effet, quid des matériels transférés aux collectivités locales, quid des personnels pour encadrer l'exécution des plans.... Et puis, n'est ce pas un remorqueur de haute mer que l'État désengageait du golf de Gascogne, il y a quelques mois, pour aller suppléer le manque de moyens sur le rail de la Manche ???

II-112 Ce remorqueur, basé à la Rochelle, devait parer à toute éventualité d'un pétrolier en difficulté dans la zone du golf... Il n'est plus là ! En réalité, là encore, l'État s'est désengagé et a perdu les moyens de faire face à une autre catastrophe de type Erika. Les plans POLMAR sont autant de château de cartes illusoire qui ne résisteront pas à la première alerte, faute de véritables moyens...

II-113 La CGT doit réclamer un audit public sur cette question, c'est l'orientation qu'elle doit choisir à ce congrès.

II-114 Phares et balises

II-115 L'absence de doctrine ou la vacuité de l'administration

II-116 La DAM (direction des affaires maritimes) ne produit plus de doctrine pour les phares et balises. Il en résulte une disparité de pratiques sur l'ensemble des services littoraux (les DIRM- directions inter-régionale de la mer). Que ce soit sur les choix des fournisseurs, des modernisations d'ESM (établissements de signalisation maritime), de gestion des personnels, de la politique en matière de contrôle des établissements et de leur exploitation, du devenir du patrimoine, il n'y a plus de politique générale définie clairement.

II-117 Certes la contrainte budgétaire est très forte et

empêche le déploiement de nouveaux outils mais tout ne relève pas du budget. Nous sommes bel et bien en face d'un déficit d'orientation sur les questions majeures: les schémas directeurs de signalisation maritime et le rôle de la signalisation maritime au sein de la navigation moderne, la sauvegarde du patrimoine des phares, la mutualisation des moyens nautiques de la DAM, la modernisation de l'armement unique.....

II-118 Autant de sujets qui ne sont plus traités par la DAM. Il y a donc lieu, pour la CGT, d'orienter la réflexion vers ces questions. Il y a également nécessité de renouer le lien entre la DAM et la fédération CGT, en établissant un agenda régulier.

II-119 Les personnels

II-120 De nombreuses subdivisions sont à la limite de la rupture dans l'exercice de leurs missions avec des effectifs proches du départ en retraite. Dans les 5 ans à venir, nos capacités à mener à bien les missions aura totalement disparu.

II-121 Cette situation entraînera, soit l'externalisation, soit le transfert aux collectivités territoriales, accélérant le mouvement de désengagement de l'État de ses missions de sécurité maritime. Si nous souhaitons garder le même niveau de service à l'usager, il nous faudra recruter OPA (ouvriers des parcs et ateliers) et TSDD (techniciens du développement durable), en grand nombre et si possible jeunes, pour l'accomplissement de tâches qui demandent de bonnes

aptitudes physiques.

II-122 Ce n'est pas le chemin que prend l'administration. Par ailleurs, la perte du concours du CETMEF (centre d'études techniques maritimes et fluviales) sur certaines missions d'expertises va nous conduire à rechercher des compétences dans les services.

II-123 La CGT demande qu'un audit soit conduit sur la situation des personnels des phares et balises comprenant un volet Hygiène et Sécurité, bilan de compétences, besoin en formation, besoin en recrutement.

II-124 Les lycées maritimes : l'enseignement maritimes et ses enjeux.

II-125 Constats et réflexions sur la carte scolaire : le bilan de la mise en place de la carte scolaire 2012-13 est plutôt positif, en particulier avec le regroupement en seconde des options « pêche-commerce ». 1744 élèves étaient inscrits à la rentrée 2012 .

II-126 La baisse constatée en terminale par rapport à l'année précédente est due à la fin du dispositif « bac en 4 ans ». Les chiffres sont conformes aux simulations. Il est à noter également que l'évaporation « sortie de première », toutes filières confondues, se situe aux alentours 15% - ce qui est plus faible que l'année précédente.

II-127 Cependant, il convient d'attirer l'attention sur l'impossibilité actuelle de pouvoir accueillir, au sein d'un établissement, l'ensemble des jeunes désireux d'intégrer une formation maritime avec le système actuel imposé par la carte scolaire des demi-classes limitées à 12, en particulier au niveau des secondes Bac Pro et des premières années de CAP.

II-128 De plus, cette contrainte, une fois intégrée dans les procédures informatiques d'orientation des élèves (AFELNET) ne permet plus de connaître le volume réel des demandeurs. D'autre part ce schéma induit le regroupement de filières comme les CAPMCY et les CAPMM en enseignement général ce qui conduit parfois à des effectifs très lourds pour ce type de public.

II-129 Ceci correspond à une négation des besoins liés aux parcours scolaires des jeunes qui rentrent dans ces formations et va à l'encontre des politiques mises en place au sein des établissements pour la reconnaissance et la prise en compte des handicaps liées aux troubles, « dys » notamment.

II-130 Il faut souligner l'actuel recours légitime de certains armements à l'emploi de marins ressortissants de l'Union Européenne en réponse à la pénurie de marins français formés. Ce phénomène s'explique également par les distorsions qui existent entre les modèles sociaux, et donc des conditions d'emploi, des différents pays de l'union Européenne.

II-131 Il faut donc proposer un positionnement stratégique sur de nouvelles filières comme, par exemple, les formations liées aux métiers sur les énergies marines renouvelables. Pour illustrer cette proposition, une étude récente menée à Cherbourg a montré que cette filière induira, dans un avenir proche, la création d'environ 1000 emplois directs. On peut s'inquiéter de l'ouverture d'une seconde EMM au sein du lycée professionnel d'Antibes qui dépend de l'Éducation Nationale et, notamment, de la qualité de la formation dispensée dans le champ des enseignements liés au référentiel de certification du code STCW (Normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille). Il convient de s'interroger sur la signification à donner à ce « coup d'essai ».

II-132 Constats et réflexions sur la gestion des ressources humaines:

II-133 En ce qui concerne l'application de la Loi de « déprécarisation », un courrier a été envoyé aux agents ACEN (agents contractuels des établissements d'enseignement à gestion nationale) leur demandant de choisir entre la titularisation ou le maintien de contractuel. Tous, à l'exception de deux, ont répondu favorablement à la titularisation. Il en a été de même pour les agents assistants d'éducation.

II-134 Le statut des titulaires sera un peu moins intéressant

que celui des PLPA (professeurs de lycées professionnels agricoles) afin de ne pas décourager l'accès au concours. CDisation des « CCD lycée » : les personnels seront CDIsés selon le décret 8683 fixant les conditions de gestion et de rémunération avec un réexamen tous les trois ans.

II-135 Une fois le cadre fixé, il y aura des avenants aux contrats initiaux. On peut par ailleurs s'inquiéter des personnels de formation continue qui se trouvent positionnés sur un marché concurrentiel notamment avec des entreprises

privées qui bénéficient d'agrèments de la DAM.

II-136 Qu'en sera-t-il en cas de non reconduction des formations par la Région ? On peut s'interroger sur l'absence de perspective d'évolution de carrière des agents en poste au

sein du réseau des douze Lycées professionnels Maritimes et souligner les dysfonctionnements du ministère de l'agriculture (mutations, concours, formations...). Il semble utile de revoir (ou utile d'envisager de revoir) la convention de gestion entre les deux ministères.

II-137 Constats et réflexions sur le volet pédagogie :

II-138 Un bilan de la mise en place des bacs professionnels en 3 ans, pour ce qui concerne le volet pédagogique, sera présenté à l'occasion de 3 réunions (propositions/concertation/validation des travaux) pour chacune des 3 spécialités de bac pro avec des commissions constituées de 6 directeurs, 6 enseignants, 6 représentants syndicaux et l'IGEM (inspection générale de l'enseignement maritime).

II-139 Le budget annuel de formation des personnels est de 80 000 à 90 000 euros. Sur cette somme allouée, 60 000 euros sont destinés aux formations des PLPA stagiaires et pour le

reste, seules certaines formations obligatoires sont retenues (FIMO, FCO pour les transports en commun,...). Or il existe d'autres besoins ; les demandes de formation exprimées et réitérées par les agents lors des entretiens annuels ne sont pas exploitées.

II-140 Il faut également souligner la nécessité d'un lissage de la mission de Recteur d'Académie des différentes DIRM, qu'il s'agisse, aussi bien du positionnement d'élèves diplômés intégrant une filière maritime, que de l'agrément de formations STCW dispensées par des organismes privés.

II-141 Pistes de travail de la CGT

II-142 - Demande d'association des syndicats à la révision du projet relatif aux obligations de service, missions et organisation du travail des enseignants des lycées professionnels maritimes qui comportent de nombreux points à revoir ou éclaircir.

II-143 - Possibilité de pouvoir faire reconnaître une double compétence afin de pouvoir postuler sur un emploi en dehors de son corps de recrutement à défaut de se voir offrir la possibilité de passer un concours interne ou un examen professionnel.

II-144 - Proposition à la DAM, sur le même schéma des trois réunions pour chacune des 3 spécialités bac pro, d'une quatrième série de rencontres spécifiques aux formations CAP (référentiels, conditions d'encadrement en TP, grilles horaires, stages...).

II-145 - Réflexion sur la formation maritime : classes 3èmes prépa pro – CAP – BAC PRO – Formations supérieures (BTS L Pro ?) avec réflexion sur l'adéquation brevet/diplôme – et la mise en place de passerelles vers les ENSM – Développement de nouvelles filières répondant aux attentes du marché (énergies renouvelables...)

II-146 - Réflexion sur la gestion des LPM (lycées professionnels maritimes) au travers des projets d'établissement.

II-147 - Réflexion sur la généralisation des certifications Qualité (on voit bien l'intérêt dans la gestion des agrèments de centre).

II-148 - Accès des OS au rapport de l'EMSA (STCW) pour la France.

II-149 Le fonctionnement des DIRM

II-150 Les 4 DIRM existent depuis le 1^{er} janvier 2010. Outre l'inconvénient qu'elles ont de voir dispersées leurs unités locales sur, parfois, un périmètre très large qui ne facilite pas la cohésion de l'ensemble, elles présentent toutes les quatre une faiblesse manifeste, celle des personnels des fonctions support.

II-151 Leur taux est d'environ 7% de l'effectif alors que les autres services en sont pour la plupart à 2 fois plus. Il en résulte de grandes difficultés à répondre aux besoins de leur propre organisation, notamment dans le domaine de la sécurité prévention avec des conseillers prévention missionnés à hauteur de 30% de leur temps, ce qui est notoirement insuffisant.

II-152 Il en va également de leur capacité à répondre aux

sollicitations du ministère toujours dans le domaine de la prévention des risques. Il y a donc urgence à renforcer les ETP consacrés aux fonctions support des DIRM.

II-153 La CGT doit travailler à faire entendre ce problème auprès de l'Administration Centrale en réclamant, notamment, un cadrage national des 4 DIRM. Cette revendication est inscrite dans notre discours depuis 2 ans, pourtant rien n'a avancé concrètement dans ce sens.

II-154 Concernant la gestion des ressources humaines, les actes courants de la vie des services ne sont pas ou peu réalisés, il n'est pas rare de voir des arrêtés, décisions, demandes individuelles non traitées ou traitées avec beaucoup de retard : pas de plan de formation, pas d'information des agents quant à leurs perspectives de carrière, à leur future

retraite.

II-155 Dès lors, ils en subissent les conséquences et les contre-coups. Cela influe forcément sur l'ambiance générale et ces dégradations servent d'amplificateur du mal être au travail et le sentiment de ne pas être considéré y trouve sa pleine expression. Il n'y a pas non plus vraiment de dialogue social dans lequel l'être humain serait au centre des décisions.

II-156 A l'inverse, ce sont les textes, les circulaires, les écrits technocratiques qui seuls prédominent et justifient les décisions. Il est aussi important de noter que la PFR, la fusion des corps, et toutes les "soi-disant" réformes censées améliorer la carrière des agents n'entraînent qu'iniquité entre les agents qui travaillent sur les mêmes missions mais pas avec la même reconnaissance.

II-157 La direction s'en réfère au seul dogme "ETP" et le propose comme seul remède au maux qui rongent les personnels. Il existe un problème d'organisation et la défaillance du management est criant.

II-158 Le constat est sévère ; les agents soulignent l'abandon de leur hiérarchie ; il n'y a pas de véritable cap affiché. Certaines méthodes managériales, d'un autre siècle, ne sont pas adaptées et sont porteuses d'incompréhension, d'indifférence, voire de condescendance que les agents ne supportent plus.

II-163 DDTML : les problématiques cultures marines

II-164 Le recensement des moyens en matériels, notamment en équipements lourds (véhicules adaptés, unités nautiques, remplacement régulier du parc des matériels topographiques, etc) remonté à travers les groupes de travail (mouvement 2008 des techniciens) au sein du bureau AM3 n'a pas été exploité . Le bilan n'a pas été fait.

II-165 La problématique des agents isolés en unités CMP et des déplacements seul sur l'éstran, les milieux agressif (agression par des braconniers, friches conchylicoles, éloignement de la côte, pénibilité...) doit être prise en compte.

II-166 Le cadrage dans les RITT des services DML (règlement intérieur du temps de travail) du travail des unités CMP (cultures marines et pêche) n'a toujours pas été réalisé

II-168 Environnement, protection et gestion de la biodiversité et des milieux aquatiques

II-169 Biodiversité et milieux aquatiques

II-170 Biodiversité, trame verte et bleue, atteinte du bon état écologique des masses d'eau (cours d'eau, eaux souterraines, lacs...), continuité écologique des cours d'eau, bandes enherbées, les objectifs nationaux et européens en ce domaine sont en général ambitieux et assez pertinents. Nous ne pouvons que nous en réjouir.

II-171 Mais les moyens et les mesures pour les atteindre font

II-159 Ces derniers aiment leur métier et leur environnement professionnel mais ne se sentent pas valorisés. Ce constat est transposable dans de nombreux services de l'État (il est encore plus criant à la DIRM SA). Cela ne peut plus durer.

II-160 D'autres modes de management doivent être recherchés, afin que le travail, qu'à défaut d'être source d'épanouissement, soit, au moins, vécu de manière moins stressante alors qu'il est, aujourd'hui, pour le plus grand nombre, source de mal-être, voire de conflit.

II-161 Concernant l'organigramme de la DIRM, la réforme territoriale a engendré l'intégration de nouveaux services, l'osmose entre les différents services de la DIRM est loin d'être aboutie, la faute à une articulation en tuyaux d'orgues plutôt qu'une organisation fondée sur une vraie transversalité inter-services. Sur un plan plus général, quel est l'avenir des DIRM, coquille de noix vide de toute substance ou presque ?

II-162 Quelles missions la 3ème vague de décentralisation va-t-elle emporter avec elle ? Quid des aides au secteur de la pêche et de l'aquaculture ? Quelles incidences sur les personnels et les missions ? C'est à ces questions qu'il nous faut répondre. **Il faut revenir sur la scission affaires maritimes DDTM / DIRM. Cela doit rester le fil conducteur de l'action de la fédération CGT.**

et la non reconnaissance du travail à la marée perdue. Un autre enjeu est celui de la formation des nouveaux arrivants à un métier atypique topographie, géomatique, conduite de moyens nautiques, gestion de DPM terre et mer, gestion des questions sanitaires et zoo-sanitaires avec des pratiques, des technicités et des connaissances particulières.

II-167 Les fonctions cultures marines requièrent des compétences pour lesquelles il convient d'établir un vrai plan de formation. Reconnaissance de la pénibilité de ce métier et retour au service actif, perdu en 2000 sans compensation, cas unique dans les annales de l'administration, toutes les réformes de fond sont passés par des compensations, toutes sauf le corps des CAM PCME (contrôleur des affaires maritimes spécialité pêches, cultures marines et environnement) ex technicien du cadastre conchylicole.

problème, au plan national comme sur le terrain. Sur l'eau tout d'abord, car l'eau source de vie est l'un des enjeux primordiaux du siècle. Elle constitue un élément essentiel au cycle complexe de la biodiversité et des activités humaines. Notre civilisation est fortement consommatrice d'eau.

II-172 Cela nécessite d'être très vigilant sur sa qualité comme sur sa quantité. Des signes encourageants peuvent être

mentionnés ici ou là : l'entretien de certains espaces avec des moyens animaux plutôt que mécaniques a sans doute contribué, par exemple, à la réapparition de batraciens aux alentours de la métropole de Lille.

II-173 L'eau, à l'inverse du pétrole, est une ressource qui ne disparaît pas lorsqu'elle est utilisée. Cependant, les activités humaines peuvent avoir un impact très important sur la quantité disponible de la ressource. La création de golf dans certaines zones ne devrait pas pouvoir être possible.

II-174 Les Zones Humides, réservoirs qui restituent l'eau petit à petit, ont été – et continuent d'être – drainées. L'application de la loi est souvent difficile face aux différents groupes de pression, agricoles en particulier : les agents des établissements publics chargés du contrôle des usages de l'eau ou de protection de la biodiversité ont été vilipendés car ils avaient fait leur travail, y compris par des élus locaux ou nationaux à la tribune de l'Assemblée ou du Sénat, sans que les ministres ne réagissent...

II-175 L'eau, les milieux aquatiques sont menacés. La France est en retard sur la séparation des eaux pluviales et des eaux usées, ce qui est indispensable au bon traitement des eaux usées. Une partie des eaux d'industries ne font l'objet d'aucun traitement spécifique ; le traitement de ces eaux est supporté par les stations d'épurations communales.

II-176 De manière générale, si rien ne change, la France sera en retard, et ce dès 2015, en non-conformité sur les échéances et obligations européennes. **La CGT demande la gratuité de l'eau pour ce qui est socialement indispensable aux ménages.** C'est le superflu qui doit être payé au prix fort. La CGT a chiffré une partie des besoins humains supplémentaires pour atteindre les objectifs « eaux et milieux aquatiques » du Grenelle et de la Directive Cadre Européenne sur l'Eau.

II-177 Nous estimons que 300 emplois, répartis entre les Agences de l'Eau et l'Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques (ONEMA) doivent être créés et pourvus. En matière de biodiversité et d'eau, de 2007 à 2012, la RGPP a été mise en oeuvre au moment même de l'entrée en application du Grenelle, la réduction des moyens étant à l'ordre du jour, et les services et établissements publics devant

faire face à de nouvelles missions sans moyens supplémentaires.

II-178 Au moins le Grenelle aura-t-il permis de repousser les échéances de suppressions d'emplois dans certains services et établissements, mais n'aura pas suffi à limiter les réductions budgétaires. Les personnels se retrouvent aujourd'hui devant des problèmes concrets de fonctionnement qui ont des effets sur leurs missions : leurs déplacements par exemple, seront fortement réduits par manque de budget sur le carburant.

II-179 Rappelons que ce sont des agents de terrain ! Et à l'avenir, les établissements appliqueront le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. A cet égard, deux faits sont incontournables : les collectivités territoriales (régions, départements, communes) mobilisent 850 M€ annuels pour la biodiversité, alors que l'État dans le projet de loi de finances (PLF) 2013 prévoit de « maintenir l'effort budgétaire en faveur de la biodiversité et de créer une ANB pour venir en appui aux collectivités locales, aux entreprises et aux associations » : 280 M€/an dans le plan triennal 2013/2015 (270 M€ en 2012), au lieu de 300 millions en 2013 prévue par la loi 'Grenelle'.

II-180 Les plafonds d'emplois des établissements publics de l'État dans les secteurs paysages, eau et biodiversité (programme ministériel 113) sont en forte baisse dès 2013 et reviennent en dessous des niveaux de 2011 : 5 483 au lieu de 5 620 (2012) et 5 505 (2011). Et ces plafonds théoriques en Équivalents Temps Plein (ETP) s'avèrent supérieurs aux effectifs réels des établissements en raison des gels de postes vacants ou de l'absence de recrutements ou de droits à la mobilité.

II-181 En effet, depuis bientôt 2 ans, en dépit des engagements pris par les ministres (notamment relevé de décisions de mars 2011 du directeur de cabinet) pas de concours de recrutements ni de revalorisation statutaire dans les deux corps d'ATE (agents techniques de l'environnement) et de TE (techniciens de l'environnement), et pas de sortie du statut commun aux contractuels CDI sur la base de celui adapté des Agences de l'eau (ITA- ingénieurs, techniciens et administratifs des établissements publics de l'Environnement) suite au désaccord du ministère du budget.

II-182 La chute des emplois de 2013 dans les établissements spécialisés... Des plafonds inférieurs à 2011... Et des réels bien inférieurs

Intitulé de l'opérateur	Réalisation 2011 (1)				LFI 2012				PLF 2013			
	ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par ce programme (2)	ETP rémunérés par les opérateurs		
		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés		sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés
Agence des aires marines protégées		107	13	8		120	16	13		121	16	13
Agences de l'eau		1 834				1 851	5			1 790	5	
CELRL - Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres		113	17	7		120	16	6		120	18	9
Etablissement public du Marais poitevin		8				8				8	1	
GIP ATEN - Atelier technique des espaces naturels		17	4			17	4			17	4	
ONCFS - Office national de la chasse et de la faune sauvage		1 677	38	35		1 738	33	21		1 691	20	
ONEMA - Office national de l'eau et des milieux aquatiques		896	0			905	1			897	1	
Parcs nationaux		853	11			861	5			839	33	
Total		5 605	83	50		5 620	80	40		5 483	98	22

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

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

II-183 Les agences de l'eau, qui financent notamment l'ONEMA (office national de l'eau et des milieux aquatiques), ont un budget d'environ deux milliards d'euros. Au travers de la tarification de l'eau, elles sont financées à plus de 80 % par les particuliers, le reste étant la part des industriels et des agriculteurs.

II-184 Il faut être particulièrement vigilant sur les activités industrielles, à titre d'exemple :

- le nucléaire qui utilise des volumes importants qui sont restitués réchauffés,
- l'informatique qui a besoin d'une qualité d'eau exceptionnelle, l'autorisation ayant été donnée à IBM pour un pompage en nappe très profondes, dont le renouvellement est séculaire (qui leur coûtera moins cher que d'utiliser de l'eau distillée).

II-185 La Stratégie Nationale de la Biodiversité a été révisée. Les objectifs de ce nouveau texte sont très consensuels, et les moyens, une fois de plus, ne sont pas mentionnés. Comment va-t-on pouvoir contrôler les objectifs affichés concernant :

- la trame bleue,
- la trame verte,
- les schémas régionaux de cohérence écologiques,
- Natura 2000 ?

II-186 Sur ce dernier point, nous sommes arrivés à l'application des chartes de gestion des zones Natura 2000 qui couvrent 11 % du territoire. Les DDT(M) (directions départementales des territoires - et de la mer) sont sensées contrôler les objectifs et les engagements des différents

gestionnaires des zones Natura 2000. Déjà le rapport Badré a estimé, en 2008, de 400 à 500 ETP les moyens supplémentaires nécessaires pour le contrôle.

II-187 Enfin, il faut rappeler les risques industriels. Les établissements SEVESO sont soumis au contrôle « installation classée pour la protection de l'environnement » (ICPE).

II-188 Aujourd'hui les inspecteurs sont au nombre de 1200, ils ont vu leur nombre augmenter suite au rapport Badré (qui estimait les besoins entre 1500 et 1600 inspecteurs) et à la catastrophe de Toulouse (explosion à l'usine d'AZF, le 21 septembre 2001). Face à ces enjeux, en 2011 :

- la notion d'emploi Grenelle a disparu,
- la RGPP commence à s'appliquer avec des réductions d'emplois et de moyens dans les espaces protégés par l'État.

II-189 Dans les Parcs Nationaux, la création de deux nouveaux parcs n'ouvre que 10 emplois. Les Parcs doivent s'organiser pour redéployer une vingtaine de postes. Pour finir, il faut rappeler le mouvement social en cours à l'ONCFS (office national de la chasse et de la faune sauvage), l'ONEMA et les parcs au travers d'une intersyndicale.

II-190 Les personnels des corps de l'environnement demandent la reconnaissance de leurs métiers qui ne correspondent plus à leur catégorie d'emploi. L'administration propose sur ce point la transformation de 190 postes d'agents techniques en techniciens pour les trois établissements – sur les 1586 agents techniques.

II-191 Cela sera accompagné de la suppression de postes d'agents techniques pour compenser le surcoût salarial, ce qui n'est absolument pas acceptable. Les personnels ITA de l'ONEMA et de l'ONCFS attendent l'extension du statut amélioré des agences de l'eau. Cette extension avait été

promise pour 2007, avec la création de l'ONEMA ! Malgré une forte mobilisation des personnels le 22 mars 2011 où ils étaient plus d'un millier à manifester, l'Administration reste sourde aux revendications.

II-192 Logement

II-193 Le logement s'avère bien un enjeu central à plusieurs titres. Bien sûr pour la qualité de vie de chacune et de chacun à tous les âges, mais aussi, pour de plus en plus de citoyens, pour la possibilité même de s'insérer et d'évoluer dans la société.

II-194 Les succès des notions « d'hébergement » ou de « publics défavorisés », les bilans annuels de l'application défectueuse de la loi DALO signent bien l'échec de la politique du logement dans sa confrontation avec le marché immobilier.

II-195 La progression dans la décennie écoulée des dépenses liées au logement dans l'érosion du pouvoir d'achat des ménages, ne concerne plus seulement ceux résidant dans les grandes agglomérations. Les délais d'attente pour l'obtention d'un logement social s'allongent, comme la liste des demandeurs, que les désignations relèvent des quotas des communes, des préfectures, des collecteurs de 1 % logement, des bailleurs sociaux.

II-196 La part du logement dans les consommations énergétiques constitue également l'un des enjeux essentiels pour les objectifs de lutte contre l'effet de serre, de maîtrise des consommations et aussi des prix de l'énergie.

II-197 Pour des réponses aux besoins des ménages, la transition énergétique vers des énergies moins carbonées, le respect des objectifs 3 X 20 (3X25 ou 30) respectivement pour – consommations – émissions de GES (gaz à effets de serre) – et + énergies renouvelables. appellent des interventions considérables : sur la rénovation du bâti existant, la sécurité des réseaux, le contrôle des constructions et des réhabilitations au regard des normes thermiques applicables, au neuf et progressivement à l'existant, y compris le tertiaire.

II-198 Les effets et causes de la crise du logement s'imbriquent à plusieurs échelles avec ceux des dysfonctionnements urbains, de l'artificialisation des sols, de l'étalement urbain à la périphérie des villes, de la poursuite de la désertification de territoires ruraux : ségrégations territoriales, augmentation des temps et coûts de trajets quotidiens domicile-travail (dont plus de 75% s'effectuent en automobile individuelle), recul de l'égalité territoriale republicaine, concurrence exacerbée entre territoires...

II-199 Gâchis et sous-traitance généralisée de la conception, du financement à l'exécution, marquent ainsi trop souvent les activités d'aménagement dans l'inégalité du « dialogue compétitif » entre État/communes et inter communalités/majors du BTP/sous-traitants/artisans...

Nous revendiquons ainsi :

II-200 - l'augmentation du budget logement du METL avec sa partie « aides à la pierre pour le logement social », alors que, par logement réalisé, le taux net de co-financement État au regard des autres financeurs recule chaque année ; ainsi que l'augmentation des ressources du Livret A disponibles. A cet égard, l'augmentation du taux de TVA sur le logement social prévue en 2014 ponctionnera les financements disponibles du mouvement HLM et réduira d'autant les aides de l'État ! Nous relevons également la poursuite de la débudgétisation avec deux mesures nouvelles : le prélèvement supplémentaire opéré sur le budget d'Action Logement (l'ex 1% pour le logement des salariés ramené à 0,4 % de la masse salariale) pour financer, à la place des crédits de l'État, une partie des aides personnalisées au logement (APL), le financement de l'ANAH (agence nationale de l'habitat) avec 400 M€ du produit attendu de la vente des allocations de C02 selon le cours de bourse dont tout montre qu'il atteindra moins des deux tiers de ce montant annuel...

II-201 -le financement pluriannuel des plans de rénovation thermique des logements, à la hauteur des objectifs et délais espérés par les plans Grenelle « bâtiments » et par celui, à venir, issu des travaux sur la transition énergétique ou sur la loi logement prévue pour juin 2013, en privilégiant, dans l'octroi des crédits publics accordés, d'une part le parc social existant, d'autre part les revenus des propriétaires,

II-202 -l'évolution de la fiscalité immobilière et foncière pour combattre les plus-values spéculatives, la rente et les aides publiques sans contrepartie ni efficacité pour développer l'offre locative accessible au plus grand nombre,

II-203 -la prévention et l'arrêt des expulsions pour dettes locatives, dont l'expérience révèle qu'elles portent atteinte à la dignité humaine, en constituant une hérésie sociale et un non sens économique par les coûts croissants de la prise en charge sociale hôtelière par les départements, au détriment de la garantie des risques locatifs et des aides du FSL,

II-204 -l'accompagnement des personnes en situation de précarité par des moyens garantissant à la fois l'accès et la sortie des dispositifs d'hébergement vers le logement,

II-205 -la construction et la rénovation lourde de logements sociaux, en quantité et qualité, à la hauteur des besoins diversifiés des populations permettant de rétablir « le parcours résidentiel » choisi pour les jeunes, avec leur droit à l'autonomie, les actifs dans la diversité de leurs revenus aussi bien que pour les retraités,

II-206 -l'encadrement efficace des loyers et des prix du foncier, l'application résolue de la loi SRU renforcée par des

moyens renforcés au plan réglementaire mais aussi de terrains avec des effectifs et budgets dédiés dans les DDT

II-207 -la vigueur des outils de planification et d'aménagement du territoire, intégrant aux bonnes échelles les exigences sociales, écologiques, économiques, et de prévention des risques, pour garantir après débat le respect de l'intérêt général selon les exigences actuelles du développement humain durable.

II-208 Il est essentiel de ne plus confondre logement et hébergement en réservant l'accès au logement social aux « plus démunis ». L'accès à un logement digne doit redevenir un droit pour tous.

II-209 Or, comment peut-on imaginer mener à bien une politique aussi ambitieuse en continuant les réductions

d'effectifs et de moyens dans les ministères et services de l'État concernés ?

II-210 La CGT revendique que les ministères de l'Écologie, du Développement Durable, de l'Énergie et de l'Égalité des Territoires et du Logement redeviennent des ministères porteurs d'une politique du logement et d'urbanisme ambitieuse et prioritaire. Cela suppose l'arrêt immédiat des réductions d'effectifs dans nos deux ministères, dans les DREAL et DDT, ainsi que dans les DDCCS, comme à l'ANRU et à l'ANAH.

II-211 Cela exige, dans tous les territoires, la mise à disposition des collectivités d'une expertise, d'un soutien technique et financier d'une part, et la mise en place de missions de recherche, de régulation et de contrôle d'autre part.

II-212 Ingénierie publique, ATESAT, ADS

II-213 La Ministre a exprimé sa volonté de mettre en débat l'avenir des missions ADS (Application du Droit des Sols) et ATESAT (Assistance Technique pour des raisons de Solidarité et d'Aménagement du Territoire) qui sont confiées à son ministère.

II-214 Les collectivités devraient désormais exercer pleinement ces missions avec l'aide des intercommunalités, hormis certains domaines particuliers et/ou complexes. Cette volonté politique d'arrêter l'instruction, à titre gracieux, de l'ADS et de ne plus établir de conventions sur l'ATESAT avec les collectivités, a fait l'objet de nombreuses réactions critiques, notamment en provenance des élus locaux.

II-215 Dans le même temps, les renouvellements de conventions ATESAT avec les communes se font à minima dans les départements (blocage des services de l'État, « non réponse » aux collectivités). Les suppressions d'effectifs dans ces deux domaines sont programmées et s'accroissent en 2013 dans la continuité des années précédentes.

II-216 Après la mise en concurrence de l'ingénierie publique, le gouvernement décide donc de continuer la destruction de services qui assurent des tâches d'intérêt général au plus proche des collectivités et des citoyens. Les conséquences sont dramatiques pour les agents concernés et pour la présence territoriale de l'État dans les départements.

II-217 Lors du congrès des Maires de France, en novembre 2012, le président de la République et la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, ont pourtant indiqué que les collectivités, notamment les petites communes, devaient pouvoir compter sur la qualité de l'ingénierie publique de l'État, son aide technique et sa présence au plus près des territoires.

II-218 La CGT est opposée à l'arrêt des missions ADS et ATESAT en direction des collectivités. La CGT exige un développement de ces missions d'ADS/ATESAT ainsi que

le retour d'une ingénierie publique de l'État. Les précédentes réformes imposées ces trente dernières années ont eu pour conséquences, une augmentation du coût global pour notre société par l'éparpillement à différents niveaux des missions réalisées et une augmentation des effectifs globaux des fonctions publiques concernées. Les chiffres pour 2013 sont :

- ADS : la réduction prévue est de - 460 ETP,
- ATESAT : la réduction n'est pas définie à ce jour, mais le travail est en cours.

II-219 Nous sommes dans un enjeu de société car c'est le rôle de l'État qui est important, puisque les éventuelles économies affichées des transferts de compétences passées ont été critiquées par plusieurs rapports officiels.

II-220 Le cabinet de la ministre de l'Égalité des territoires et du logement assumerait la fermeture possible de centaines d'unités territoriales des DDT-M en milieu rural et semi-urbain, en rupture totale avec la notion « d'égalité territoriale ».

II-221 La CGT refuse ce dogme politique dont les conséquences seraient désastreuses pour les collectivités, les citoyens, les agents et les services avec l'intervention de plus en plus pressante de cabinets ou d'agences privés avides de profits.

II-222 Nous exigeons une autre politique dans le cadre de l'aménagement durable des territoires, pour :

- **s'assurer du contrôle des PLU, du respect des PC ou DP vis-à-vis des règles de zonage, constructives, de prévention des risques naturels – inondations, sismiques, submersion...(contrôles techniques et de légalité),**
- **garantir dans les PC et DP le respect de la loi littoral, des Schémas régionaux de cohérence écologique, de la trame verte et bleue...**
- **garantir dans les PC le respect des valeurs réglementaires de performance énergétique des bâtiments issues des lois Grenelle...**

II-223 Réseau scientifique et technique (RST)

II-224 Le Réseau Scientifique et Technique est notamment constitué du nouvel Etablissement Public Administratif regroupant les CETE, le CERTU, le CETMEF et le SETRA, de l'IFSTTAR, du CETU, du STRMTG, de Météo-France, de l'IGN, du CSTB, de l'ADEME, du CEMAGREF, de l'INERIS, de l'ONEMA, de l'IFREMER, ...

II-225 Les restructurations intervenues dans le RST ou à venir vont percuter la structuration syndicale. En dehors de l'organisation propre à chaque établissement ou service, il faudra avoir un outil fédéral d'organisation des discussions et des revendications propre au RST (cf partie sur l'outil syndicale). **La CGT revendique une préservation du RST en tant qu'instrument d'aide à la décision et l'évaluation des politiques publiques, afin de garantir la neutralité, l'indépendance et un niveau de service identique sur tout le territoire, et dans un intérêt plus global au niveau européen et mondial.**

II-226 Le nouvel Etablissement Public Administratif regroupe les CETE, le CERTU, le CETMEF et le SETRA. Le ministère a décidé de regrouper au sein d'un seul Etablissement Public Administratif les 8 Centres d'études techniques de l'Équipement (CETE), le Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions (CERTU), le Service d'études sur les transports, les routes et leurs aménagements (SETRA), le Centre d'études techniques maritimes et fluviales (CETMEF).

II-227 La CGT a signé le protocole d'accord de janvier 2012 puis ses avenants en novembre 2012 conduisant à la création au travers d'une loi de ce nouvel établissement, qui regroupe environ 3300 agents, dont le siège est à Bron. La CGT veillera que la déclinaison de la loi, les décrets et la mise en œuvre du nouvel établissement soit conforme à minima au protocole et aux orientations suivantes :

II-228 Le nouvel établissement doit être au service de toute la nation : l'Etat, les Collectivités Territoriales, ... dans un cadre non marchand,

II-229 Le nouvel établissement doit rester territorialisé au travers de sa trentaine d'implantations et demeurer en proximité des territoires sur lesquels il intervient,

II-230 Le nouvel établissement doit intervenir sur l'ensemble des champs de l'aménagement du territoire (infrastructures routières, ferroviaires, fluviale, maritime, ..., urbanisme, logement, habitat, ...), du développement durable (économie d'énergie, respect de l'environnement, ...), de la sécurité, des risques, de l'évaluation, afin de garantir la neutralité et l'indépendance de la puissance publique.

II-231 Le nouvel établissement doit conserver ou sa capacité d'intervention : études, expertise, contrôle, recherche, ingénierie, investigations, ... et capitaliser et diffuser la connaissance.

II-232 Les emplois permanents doivent être occupés par des agents sous statut.

II-233 La CGT revendique un maintien des compétences, en luttant contre la réduction de la vacance par des recrutements, aux besoins spécifiques du nouvel établissement.

Durant le prochain mandat, la CGT devra investir tous les niveaux de représentation, à commencer par le Conseil d'administration, le conseil scientifique et technique, les comités thématiques et territoriaux, ainsi que les structures institutionnelles (Comités Techniques national et locaux, en matière d'hygiène et de sécurité, ...).

II-234 L'IFSTTAR

II-235 L'IFSTTAR résulte de la fusion du LCPC et de l'INRETS. Son déménagement au pôle de Marne la Vallée constitue une étape importante de son évolution qui pose de nombreux problèmes. La CGT de l'IFSTTAR se mobilise, afin d'améliorer les conditions d'accueil des agents.

II-236 Un deuxième axe revendicatif consiste en la défense des missions et des moyens d'actions. L'externalisation de certaines tâches doit être combattue (usage des brevets par

Vectra ; LCPC-expert).

II-237 Les missions de recherche et de développements, dans le champ d'activités de l'IFSTTAR, doivent être confortés, tant en terme d'indépendance de la recherche (crédit de recherche, ...) qu'en terme d'indépendance des chercheurs (statut et rémunération). Enfin, les moyens doivent permettre à l'IFSTTAR d'avoir une activité forte de normalisation, de capitalisation et de diffusion de la connaissance.

II-239 Le Cetmef est issu de la fusion de deux services techniques centraux: le STNMTE (Service Technique de la Navigation Maritime et des Transmissions et de l'Équipement, d'environ 250 personnes à la fusion) et du STCPMVN (Service Technique Central des Ports Maritimes et des Voies Navigables d'environ 50 personnes à la fusion).

II-240 Le STNMTE est le service qui a succédé au STPB (Service Technique des Phares et Balises). Le STCPMVN, quant à lui, travaillait essentiellement pour VNF et pour les ports de la Manche. A l'origine, fonctionnant comme un gros service technique, le Cetmef est devenu, au fil du temps, un service scientifique incluant un service technique.

II-241 La composante scientifique exerce au profit de la DGALN (direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature), de la DGPR (direction générale de la prévention des risques), de la DRI (direction de la recherche et de l'innovation), de VNF (voies navigables de France), des ports maritimes et des collectivités territoriales. Le service technique travaille, par ordre d'importance décroissante, pour la DAM (domaines phares et balises et CROSS), pour la DGITM (radio pour les routes, tunnels) et pour VNF (réseau radio fluvial et télécontrôle).

II-242 De tout ceci, on constate que la partie scientifique a été progressivement mise en avant par les dernières directions tandis que la partie service technique servait de réservoir à ETP pour la première. En 15 ans les proportions ont été complètement inversées.

II-243 Le Cetmef, en tant que composante du nouvel établissement public devra se fondre dans le grand ensemble et mettre son expertise et ses talents au service de la politique de celui-ci. De ce fait, et pour qu'il fonctionne comme un grand tout, il paraît essentiel que disparaisse la notion de directeur de centre, au sens où elle est exercée actuellement, laquelle n'amène que des conflits d'individualités entre ces différents directeurs.

II-244 L'équipe dirigeante, sous pilotage immédiat du directeur doit insuffler une dynamique commune de manière à ce que fonctionne l'esprit de groupe. Il paraît par contre logique que se mettent en place des équipes spécialisées dans le routier, le fluvial, l'urbain, le maritime... et l'actuel Cetmef est, grâce à ses centres de Brest et Compiègne, l'entité toute indiquée pour jouer ce rôle dans les domaines du maritime et du fluvial.

II-245 Ce rôle est appuyé, en tout cas pour le centre de Brest, par la proximité du pôle mer Bretagne, de centres de recherche et d'industries à forte composante maritime et par la ville de Brest qui a fait du maritime son fer de lance.

Les orientations de la CGT au Cetmef :

Le Cetmef a réparti ses activités au sein de trois directions:

II-246 La direction scientifique participe à la gestion de labos communs de recherche avec par exemple EDF ou des universités. Elle possède aussi un département « simulation

informatique ».

II-247 La direction de l'ingénierie qui apporte son concours par exemple à VNF ou aux ports maritimes, pour des problématiques d'ouvrages d'art fluviaux ou l'aménagement des ports. Elle est spécialisée dans des sujets, comme par exemple, la gestion du trait de côte, les problèmes de submersions des terres lors des tempêtes.

II-248 La direction technique qui travaille essentiellement pour la DAM et la DGITM et se comporte vis à vis de celles-ci comme un service technique.

II-249 Concernant les deux premières direction il semble que la demande et donc l'activité existe mais l'image du service a pâti de la mise en avant du Cetmef ces dernières années suite à un audit climat social et des plans de suppression de personnel. De plus le centre de Compiègne souffre actuellement de l'ambiance exécrationnelle qui y règne, induisant de nombreux départs non remplacés pour cause de blocage des embauches par le ministère.

II-250 Pour la direction technique le problème tient dans la nature même du travail de cette direction basée, à la fois, sur des études prospectives et sur des activités de terrain. Ces dernières amènent la constitution d'une expertise laquelle s'avère indispensable pour mener à bien les études. Cette façon de fonctionner était la règle du temps du STPB qui avait à cette époque une renommée internationale.

II-251 Pour des raisons à la fois idéologiques et politiques, les activités directes vont être supprimées par les cadres dirigeants. Pour certains, qui considèrent que le RST doit être un service scientifique, ces activités n'ont pas leur place au CETMEF. Pour d'autres, ces activités compliquent la vie et il faut donc s'en débarrasser.

II-252 Le Cetmef est actuellement dans un « entre deux » cherchant à persuader ses tutelles qu'il sait ce qui est bon pour elles malgré les doutes affichés par ces dernières. Il est absolument nécessaire que les agents du Cetmef aient une vision claire de leurs missions à court et moyen terme ce qui, du fait des errances des responsables, n'est plus le cas depuis plusieurs années. De même les agents réclament la stabilité dans l'exercice de ces missions.

II-253 Il est donc absolument indispensable d'avoir une discussion avec la DGITM et la DAM sur la façon d'organiser la direction technique. Il y a aussi lieu de se poser la question du maintien de ces missions régaliennes au sein du nouvel établissement public. N'y aurait-il pas avantage à créer un service technique pour le compte de la DGITM ou de la DAM, sachant que le nouvel établissement public, une fois constitué, verra la DGITM et la DAM comme des clients parmi d'autres alors qu'actuellement l'essentiel des ETP qui constituent cette direction sont fournis par la DAM et la DGITM.

II-254 Une autre raison pousse la CGT du Cetmef à préférer la solution du service technique transféré: la DAM, VNF et

d'autres services ont demandé à débloquer l'embauche d'OPA, tandis qu'au Cetmef la volonté est de se séparer de cette catégorie et il reste 42 OPA actuellement au Cetmef sur 85 il y a dix ans.

II-255 Pour le centre de Brest et celui de Compiègne, nous demandons que la spécialisation, respectivement maritime

et fluviale, soit reconnue et confortée dans le nouvel établissement public. La CGT exige aussi l'arrêt de la casse systématique des fonctions support laquelle désorganise dans les faits le fonctionnement du service ce qui se constate chaque jour, que la direction reconnaît à demi mot mais dont elle n'a cure tant elle est obnubilée par l'embauche de chercheurs et de catégorie A.

II-256 Météo-France

II-257 A chaque fois qu'elles se produisent, les catastrophes météorologiques confirment l'utilité et l'efficacité des services publics. Le poids de plus en plus grand de la pression médiatique sur nos services montre que notre société est de plus en plus dépendante des phénomènes atmosphériques. Ainsi, l'impact des renseignements météorologiques revêt un caractère stratégique, pour la sécurité des personnes et des biens, pour l'économie, pour la protection de l'Environnement.

II-258 La vocation de Météo France est d'approfondir la connaissance de tous les phénomènes atmosphériques et de leurs incidences pour contribuer à la bonne marche et à l'optimisation de tous les secteurs d'activité du pays. Ceci justifie le renforcement du service public météorologique opérationnel avec une forte dimension de recherche afin de répondre au mieux à nos missions.

II-259 Notre mission de service public répond donc à des besoins d'intérêt général qui s'inscrivent dans une perspective de progrès humain et scientifique, et non dans le cadre d'un marché mondial. Pour autant, ces dernières années, on constate une multiplication et une banalisation de l'information météorologique – principalement en ce qui concerne les prévisions.

II-260 Il est désormais possible d'avoir accès gratuitement à de nombreuses données d'observation, de modèles, voire d'expertises. Pour l'utilisateur, le risque est de ne pouvoir exploiter ces sources d'informations nombreuses et non hiérarchisées.

II-261 En termes de sécurité des personnes et des biens, ce risque atteint la carte de Vigilance elle-même avec des services d'avertissement ou de vigilance faits par des sociétés privées et volontairement ambigus avec les messages officiels dont Météo-France a la responsabilité. La RGPP a servi de cadre de référence pour le Plan Stratégique en cours, adopté en Conseil d'Administration le 28 novembre 2008 et valable pour la période 2009-2017.

II-262 C'est ce Plan Stratégique qui a remis en cause la prévision à trois niveaux et l'implantation territoriale de Météo France tout en organisant la restructuration de nombreux services pour appliquer les mesures de suppressions d'emplois.

II-263 Concrètement, à Météo-France, l'expertise humaine pour la prévision se réduit, l'observation s'automatise avec un réseau de mesure limité, le traitement climatologique des données s'éloigne du lieu de la mesure, les contacts sont rendus plus difficiles avec les usagers et notamment les institutionnels. Météo-France doit conserver le monopole du service public météorologique en France.

II-264 Nous considérons comme irresponsable, en terme de sécurité, de continuité de service, de niveau de service, d'égalité des citoyens et de péréquation nationale, d'obliger des services administratifs et les collectivités à se tourner vers les moins disant en terme de prix.

Orientations :

II-265 Météo-France doit conserver le monopole du service public météorologique en France, et doit être l'autorité publique de l'expertise météorologique, seule habilitée à émettre des bulletins d'alerte, à prescrire, certifier et valider une donnée ou une information météorologique.

Le service public météorologique doit être la référence en termes d'information météorologique.

II-266 Pour cela, il doit :

II-267 -Nouer des liens avec les différents acteurs, publics comme privés, de la météorologie pour développer la responsabilité de chacun des acteurs comme les échanges de connaissances ;

II-268 -Conserver une implantation suffisamment dense sur le territoire pour rester au plus près des usagers et des phénomènes météorologiques ;

II-269 -Conserver une prévision organisée à trois niveaux ;

II-270 -Conserver la maîtrise de ses réseaux d'observations et de ses moyens techniques et informatiques ;

-être doté des moyens humains et financiers nécessaires à la satisfaction des besoins du service public météorologique.



Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales.

III Droits des personnels, vie dans les services

III-1 Le statutaire

III-2 Le statut de fonctionnaire, le fondement de la fonction publique

III-3 Article 3 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

III-4 Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

III-5 Le fonctionnaire est géré par un statut : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un statut général qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique. Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur des lois qui constituent les droits et les obligations des fonctionnaires.

III-6 Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière. Les rémunérations

des agents titulaires de la fonction publique sont établies selon un même schéma : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et indemnités. L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

III-7 Droits et obligations des fonctionnaires :

Les fonctionnaires ont des obligations en contrepartie desquelles ils bénéficient de certains droits fondamentaux

III-8 - Obligation de discrétion professionnelle, d'information au public, d'accomplissement des tâches confiées, d'obéissance hiérarchique, de réserve et de cumul d'activités.

III-9 - Droit d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse, de grève, de formation permanente, de participation, de protection et de rémunération pour service fait.

III-10 Articulé autour de grands principes fondateurs, telle l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devrait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales.

III-11 Les non titulaires

III-12 Par dérogation au principe du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

III-13 Les propositions de la CGT

III-14 renforcer le principe selon lequel « à un emploi permanent correspond un emploi statutaire »

III-15 procéder à un plan de titularisation assis sur des créations d'emplois, en améliorant les conditions de reclassement des personnels concernés

III-16 mieux définir et restreindre les conditions de recours au non-titulariat afin d'éviter les dérives actuelles

III-17 renforcer et homogénéiser les droits des «véritables» contractuels nécessaires pour les missions ponctuelles ou spécifiques

III-18 Le cadre statutaire particuliers des ouvriers des parcs et ateliers

III-19 Les OPA sont des ouvriers d'État, ils sont assimilés à des agents non titulaires et par dérogation employés sur des postes permanents du ministère. Ils disposent d'un quasi-statut constitué d'un ensemble de textes de loi, décrets, arrêtés, circulaires ministérielles, dont certains sont propres à leur catégorie et d'autres à la fonction publique de l'État.

III-20 Le décret n°65-382 du 21 mai 1965 s'applique aux ouvriers occupant des emplois permanents dans les parcs des ponts et chaussées et des bases aériennes admis ou susceptibles d'être admis au bénéfice du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État. Il n'existe pas de statut particulier d'ouvrier d'État au sens interministériel. Les règles de gestion des ouvriers d'État sont spécifiques à chaque ministère.

III-21 Il n'existe pas moins de 24 décrets spécifiques pour 6 ministères de tutelle. Le point commun à tous les ouvriers d'État est leur régime de retraite : le Fond Spécial de Pension des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'État (FSPOEIE). Ce régime public particulier, géré par la caisse des dépôts et consignations, répond aux mêmes règles que les autres régimes publics à savoir que la pension est calculée en fonction du grade obtenu depuis au moins six mois et des émoluments perçus la dernière année.

III-22 La loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 dite de transfert des parcs a complété la loi de décentralisation du 13 août 2004. En 2007, puis en 2010 et 2011 en application de la loi, 4500 OPA ont été transférés dans les collectivités territoriales. Les OPA pourront opter pour le statut de fonctionnaire territorial mais des difficultés persistent et, à ce jour, les décrets d'application (homologie, maintien de la rémunération et retraite) ne sont pas parus au JO. Les ouvriers d'État en l'occurrence les ouvriers des parcs et ateliers sont des agents non titulaires, par dérogation employés sur des postes permanents du ministère.

III-23 La loi ANT (agents non titulaires) officialise le recours aux recrutements en CDI sur des emplois permanents de la fonction publique. Ce type de recrutement en CDI peut servir de palliatif aux recrutements des OPA qui sont confrontés à une interdiction totale de recrutements. Sous un aspect de déprécarisation, la cédésation peut être utilisée comme un moyen de recrutement en lieu et place des fonctionnaires et des ouvriers d'État.

III-24 La CGT revendique des emplois de fonctionnaires et d'ouvriers des parcs et ateliers sur des missions spécifiques.

III-25 La révision du cadre statutaire des OPA, l'avenir des ouvriers d'État.

III-26 Un rapport de la cour des comptes a pointé l'incohérence du recrutement des OPA au sein du ministère du fait qu'ils ne peuvent, théoriquement, être recrutés que dans les parcs et les bases aériennes. Ceux-ci ayant disparus, le ministère de budget n'autorise aucun recrutement tant que le décret statutaire du 21 mai 1965 ne sera pas revu. En attendant, aucun recrutement dans les services (DIR, DIRM, Services Navigation, CETE, CETMEF, DREAL, DDT(M)) n'est possible...

III-27 A noter que, bien que la loi de transfert à l'EPA VNF intègre les OPA dans la cartographie des emplois, l'interdiction dogmatique perdure, même avec le nouveau gouvernement issu des élections du printemps 2012. L'interdiction de recruter est commune à tous les ouvriers d'État, il y a une volonté manifeste de supprimer le corps d'Ouvrier d'État et son régime de retraite.

III-28 En ce qui concerne, l'évolution statutaire des OPA transférés, il reste des points de blocages en ce qui concerne :
L'homologie :

- Déroulement de carrière insuffisant en catégorie C
- Reclassement insuffisant en catégorie B pour les techniciens OPA
- Accession à la catégorie A soumise à une commission nationale de classement qui ne respecte pas l'option de droit de l'agent

III-29 La retraite :

Obligation de revoir l'article 11 de la loi afin que les OPA puissent bénéficier d'une pension unique

La CGT exige des emplois publics statutaires par :

- une véritable définition des missions, des métiers au sein du ministère en charge de l'écologie, du développement durable et des transports,
- des organisations de travail autour des missions et des métiers des OPA,
- au sens le plus large, une véritable reconnaissance du statut d'ouvrier d'État dans le cadre de la re-codification des statuts de la fonction publique pour qu'ils soient inscrits au code

général de la fonction publique.

III-30 La CGT exige également, pour les OPA transférés dans les collectivités territoriales, un décret d'intégration leur

permettant des déroulements de carrières équivalents à ceux d'OPA et un décret retraite leur permettant de retrouver un niveau de pension équivalent à celui du FSPOEIE

III-31 La Loi Agents Non Titulaires (ANT)

III-32 La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été publiée au Journal officiel du 13 mars 2012.

III-33 La CGT a été signataire du protocole du 31 mars 2011 sur la résorption de la précarité. Elle a été à l'initiative de nombreux points inscrits dans le protocole. Mais, la loi ne reflète pas dans la forme et le fond des points importants du protocole.

III-34 La CGT dénonce cette situation et demande :

III-35 • la communication des recensements individuels des contractuels visés

III-36 • le blocage de toute procédure de fin de contrat ou de licenciement pendant la période de 4 ans pour les agents pouvant relever de la loi.

III-37 • la transparence sur tous les recrutements de contractuels.

III-38 • un plan prévisionnel de titularisation concernant tous les services et établissements publics administratifs des ministères. Cela doit se traduire par l'organisation des recrutements tous les ans (dont 2012), sans attendre la fin de la période de quatre ans fixée par la loi jusqu'en mars 2016.

III-39 • l'ouverture de la discussion sur les corps d'accueil concernés sans exclusive.

III-40 • le réexamen de la liste dite d'établissements ou d'emplois dérogatoires

III-41 • la constitution d'une équipe de titularisation au sein de la DRH.

III-42 • la création d'une instance officielle de recours qui pourra être consultée tant dans la phase de constitution du dossier que dans la phase de titularisation

III-43 • le maintien des agents sur place, la cédésation sur des grilles favorables aux agents, la possibilité de promotion de grade des agents en même temps ou au plus près de leur titularisation

III-44 • le droit du choix des nouveaux titularisés, en terme de rémunération, pendant leur période de stage, entre la rémunération de stagiaire titulaire et celle initiale de contractuel.

III-45 • que la notion de stage ne puisse en aucun cas s'apparenter à un frein

III-46 • l'application des règles mises en place pour ces titularisations, à tout le ministère y compris à l'Aviation Civile et aux établissements sous tutelle.

III-47 • la mise en ligne d'éléments d'information sur les droits à la retraite

III-48 • une information individuelle à chaque agent concerné de ses droits à titularisation et/ou cédésation.

III-49 La CGT fera tout pour obtenir la garantie qu'un nouveau volant de contractuels précaires ne se reconstitue pas, en particulier en raison d'une libre interprétation par des directeurs des nouvelles dispositions de la loi de mars 2012 sur les possibilités de recrutements.

III-50 Les fusions de corps, le NES

III-51 En engageant la révision générale des politiques publiques (RGPP) l'État a réorganisé ses services dans tous les territoires. Une réorganisation qui s'est inscrite dans une véritable régression avec la volonté de réduire le nombre de corps dans la fonction publique. Beaucoup d'inquiétudes légitimes se manifestent parmi les personnels sur les conséquences d'une telle politique en terme de carrière et de missions.

III-52 Les fusions de corps s'effectuent sous contrainte de réduction de moyens et d'abandon de mission avec le risque de voir disparaître des corps spécifiques. Ces mesures ne répondent pas aux fortes attentes et aspirations des agents à qui il est demandé une grande capacité d'adaptation dans le

cadre de l'évolution des missions avec flexibilité et souvent mobilité imposée.

III-53 La conduite des projets de fusions, en excluant ou réintégrant brutalement tel ou tel corps montre que ce ne sont pas la nature des missions et la qualité du service public qui sous-tend la démarche.

III-54 La CGT se prononce pour un renforcement des garanties statutaires, le maintien d'une fonction publique de carrière basée sur l'égalité d'accès pour tous, par le biais des concours avec des moyens en formation. Elle est pour une réelle reconnaissance des qualifications et est opposée à toute rémunération individualisée et basée sur

l'arbitraire.

III-55 Le Nouvel Espace Statutaire (NES) est une réforme des grilles indiciaires des catégories B. Son contenu s'avère être en complet décalage avec les attentes des agents concernés : cette nouvelle grille, si elle accorde quelques gains d'indices pour une petite partie des agents selon leur grade actuel, ne permet ni de reconnaître les niveaux de qualification réels constatés, ni d'offrir des déroulements de carrière acceptables. Concernant les salaires, si les gains indiciaires procurés par le NES sont minimes, les conditions de reclassement n'arrangent rien.

III-56 L'administration en rajoute une couche en verrouillant actuellement toute amélioration des régimes indemnitaires, pire elle annonce même des reculs sur ce plan avec la mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultat) outil d'individualisation de la rémunération et de la carrière. Comparées à aujourd'hui, les conditions de promotions des agents seront elles aussi dégradées.

III-57 Le NES et les fusions n'ont d'autre logique que celle de la RGPP : il s'agit pour l'administration de répondre aux impératifs du marché privé en abandonnant le coeur de nos missions historiques et de faire des économies, en réduisant dans le même temps les effectifs.

III-58 Rémunération

III-59 Des années de politiques régressives ont plongé les agents de la fonction publique dans des conditions de rémunérations et de travail de plus en plus dégradées. Après des années successives de "modération salariale", le gouvernement Sarkozy a décrété unilatéralement, l'année même de la promulgation de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique, un gel des traitements dans la fonction publique sur la période 2011 – 2013 et le gouvernement Hollande ne remet pas en cause cette mesure.

III-60 Non seulement, nos salaires de base sont en chute libre et nos carrières sont écrasées, mais il faut également faire face à des ponctions supplémentaires. Cela a commencé par la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction Publique en 2005 (RAFP), système de retraite par capitalisation. Et voilà que, depuis 2011, nous devons faire face à une augmentation de la cotisation de pension civile qui, elle, dès 2012, nous retranche 0,54 % de pouvoir d'achat.

III-61 Ces mesures concourent à dégrader fortement le pouvoir d'achat des fonctionnaires et à renforcer

l'individualisation des rémunérations via les mesures concernant les régimes indemnitaires. A cela s'ajoute l'effet d'une inflation de plus en plus marquée, entamant gravement le pouvoir d'achat de toutes les catégories. Les agents de la fonction publique paient donc le prix fort de la politique de rigueur décidée par les gouvernements.

III-62 Les fonctionnaires particulièrement lésés : pertes de pouvoir d'achat depuis 2000

III-63 L'inflation des prix pèse lourdement sur le budget des ménages : En 2011, l'évolution des coûts atteint :

+23,1% pour le prix du fioul domestique
+14,3% pour le prix des carburants
+6,5% pour le prix de l'électricité
+8,5% pour le prix du gaz de ville
+10,3% pour le prix du café

III-64 De 2001 à 2011, le point d'indice a évolué en moyenne de +0,81% par an alors que l'inflation a augmenté au rythme de +2,1% par an. La perte du pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation a donc atteint 13% !

III-65

Perte mensuelle	Catégorie C	Catégorie B (NES)	Catégorie A	Catégorie A+
Perte de salaire indiciaire	- 233 €	- 315 €	- 436 €	- 557 €

(moyenne par catégorie depuis janvier 2000 - personnel administratif)

III-66 Des débuts de carrière proches du SMIC

III-67 C'est si vrai que suite aux réévaluations du SMIC le 1er janvier (+2,4%) et 1er juillet 2012 (+2%), au demeurant plus que modestes, les gouvernements successifs ont été obligé d'en tirer la conséquence en attribuant un point d'indice supplémentaire au dessus du minimum aux premiers échelons des échelles 3, 4 et 5 de la catégorie C.

III-68 Aujourd'hui, un agent de catégorie B qui sera recruté dans le nouvel espace statutaire (NES) ne sera plus qu'à 1%

au dessus du SMIC (contre 33% en 1983) et celui qui le sera en catégorie A à 15%

III-69 Un tassement des grilles indiciaires

III-70 Aujourd'hui est remise en cause la possibilité pour les agents de dérouler une carrière tout au long de leur parcours professionnel et d'atteindre le sommet des grilles indiciaires. En catégorie C, un agent recruté à l'échelle 3 déroule une carrière de 5 points d'indice en 14 ans ! Les agents de catégorie B sont particulièrement déclassés au regard de leurs

qualifications et responsabilités : le début de leur grille indiciaire, y compris dans le cadre du NES, s'est fortement rapproché de celle de la catégorie B.

III-71 L'enjeu de la revalorisation des grilles, c'est à la fois de reconnaître justement les qualifications des agents, leurs responsabilités, et aussi de restaurer l'attractivité de la fonction publique, pour des recrutements de qualité.

III-72 Croissance de la part variable

III-73 Le gel des traitements trahit en fait une volonté d'en finir une fois pour toutes avec le principe d'augmentation générale des salaires au profit d'un indemnitaire de plus en plus individualisé et complexe.

III-74 Il suffit de constater qu'en 1991, pour 1000 euros de salaire mensuel brut versés, on percevait en moyenne 120 euros de primes c'est aujourd'hui 220 euros par mois.

III-75 La CGT revendique :

**III-76 -Un salaire minimum mensuel à 1 700 euros bruts
Le Rattrapage des pertes intervenues au cours des années antérieures**

III-77 -La Suppression des écarts de rémunérations entre femmes et hommes

III-78 -Une refonte de la grille indiciaire sur la base d'un SMIC à 1 700 euros avec une meilleure reconnaissance des qualifications (cf. annexe 1- grilles UGFF)

III-79 -Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2, garantie à tous, pour une carrière complète

III-80 -L'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut

III-81 Conditions de travail

III-82 Alors même que les attributions des comités d'hygiène et de sécurité sont renforcées et incluent désormais les conditions de travail (CHSCT), celles-ci se sont ces dernières années considérablement dégradées.

III-83 Cette dégradation est la conséquence de la RGPP et de la REATE, et se caractérise d'abord par la croissance et la généralisation de l'insécurité dans tous les secteurs de la fonction publique et en particulier dans nos ministères de l'Écologie (MEDDE) et du Logement (METL) :

III-84 -insécurité des structures avec les réorganisations incessantes, les suppressions et fusions de services (officiellement dans un objectif d'économies, en réalité fort coûteuses et ayant pour but véritable la destruction des missions et la liquidation des services publics aux fins de privatisation et de rentabilisation) ;

III-85 -insécurité géographique, découlant directement de l'instabilité structurelle : mobilité imposée, augmentation des temps de transport domicile-travail, remise en cause des logements de fonction, raréfaction des postes entraînant des affectations éloignées en cas de promotion ou de réussite à un concours, même interne.

III-86 Du fait du blocage des salaires et du tassement des grilles indiciaires, des agents de plus en plus nombreux renoncent au bénéfice de concours ou de promotions, car la mobilité qui en résulte, non compensée par des gains financiers suffisants, est insoutenable. Quant au "retour" des économies d'emplois sur les salaires des fonctionnaires, promis par le précédent président de la République à 50% des économies réalisées, c'est (en plus de l'immoralité du système : tue ton voisin pour en hériter) une escroquerie.

III-87 Au ministère de l'écologie, les "gains" prévisionnels

aux suppressions de postes s'élèvent à 235 millions d'euros entre 2008 et 2013, dont 107 millions (soit 45,6% et non pas 50%) sont reversés sous forme de mesures catégorielles (essentiellement des primes, dont la moitié sert à payer les dégâts de la RGPP : primes de restructuration, indemnités temporaires de mobilité...);

III-88 -insécurité des missions, qui elle aussi est la résultante immédiate de la RGPP : suppression de l'ingénierie publique rebaptisée « concurrentielle », menace sur l'ADS et l'ATESAT, recours à la sous-traitance... L'impossibilité pour les services et les agents d'accomplir les missions qui leur restent, par manque d'effectifs et de moyens, et par désorganisation des structures, est plus pernicieuse encore.

III-89 Au point qu'il a été officiellement demandé aux cadres des services déconcentrés d'établir la liste des missions à supprimer. Ne plus pouvoir faire son travail, que l'on sait utile à la collectivité, être contraint à le faire mal ou incomplètement : cette « qualité empêchée » est reconnue comme une des plus importantes causes de souffrance au travail et de risques psychosociaux par les psychologues et sociologues du travail ;

III-90 -insécurité des statuts : au-delà des attaques contre le statut général de la fonction publique, au-delà du recours croissant à des formes de salariat précarisé (cdd, vacataires, sous-traitance...), ce sont l'identité des métiers et donc l'image de soi-même qui sont remis en cause à travers les fusions de corps injustifiées.

III-91 Ainsi la fusion du corps des TSE et de celui des contrôleurs des TPE s'inscrit clairement dans le cadre de la mise en cause des missions d'exploitation de la route. Pour les OPA, c'est la destruction du statut d'ouvrier d'État qui

est programmée, ce qui signifie à la fois la perte de la compétence ouvrière dans les services publics, la fin d'une filière de sécurité de l'emploi et de promotion sociale, et aussi la fin de la prépondérance de l'intérêt général dans la construction, l'entretien et l'exploitation des infrastructures, lesquelles sont d'ailleurs de plus en plus privatisées.

III-92 -insécurité des rémunérations : les salaires sont gelés depuis 3 ans alors que les cotisations de retraite ont augmenté, les pensions de retraite diminuent et vont diminuer plus encore au fur et à mesure que les dispositions issues de la réforme de 2010 s'appliqueront pleinement, les primes sont de plus en plus variables et aléatoires (telle la part «Résultats» de la PFR) et prennent une part de plus en plus importante dans les rémunérations (12% en moyenne en 1991 pour 22% en 2011, plus de 30% en catégorie A, jusqu'à 50% dans certains corps), de nouvelles règles discriminatoires sont introduites dans les déroulements de carrière pour en minorer les évolutions, comme le 8ème échelon dit «fonctionnel» d'AAP1.

III-93 Ces mesures, emblématiques de la RGPP, avaient pour but d'introduire la concurrence entre agents par une individualisation destructrice des collectifs de travail, et qui plus est, trompeuse : pour quelques «heureux élus» rarissimes, la finalité est bien de faire baisser les rémunérations et les avantages sociaux de tout le monde. Marylise Le Branchu, ministre de la Fonction publique, a fait savoir lors de l'audience du 27 septembre 2012 sur la catégorie C que l'évaluation serait revue pour valoriser le collectif et non plus l'individualisation à outrance. L'en ce sens. Dont acte. Cependant, la conquête de grilles indiciaires décentes est à entamer.

III-94 -insécurité psychologique : perte des repères et qualité empêchée ont déjà été évoqués. S'y ajoute un management harcelant censé augmenter la productivité mais dont les effets sont inverses : techniques de reporting (comme Salsa) censées permettre le contrôle des moyens alloués mais déconnectées de la réalité du travail, entretiens professionnels et évaluations basés sur la réalisation d'objectifs souvent irréalisables, primes à la performance, diminution de l'autonomie et de l'initiative, embauche de personnels précaires non formés à leurs tâches et perte de la mémoire et de la compétence collectives, priorisation de l'urgence – souvent fausse – sur le travail de fond... génèrent démotivation, stress, *burn out*, dépressions, absentéismes, suicides... Une souffrance de moins en moins possible à cacher, et d'ailleurs de plus en plus avouée par les personnels, y compris d'encadrement.

III-95 Après avoir longtemps tenté de présenter les agents en difficulté comme «mal dans leur tête» ou «mal dans leur vie», notre administration (comme bien d'autres et comme nombre d'entreprises privées) est bien forcée de reconnaître que ce sont les organisations (ou désorganisations) de travail et les structures (ou destructurations) qui sont pathogènes. La création, dans le cadre du CHSCT-M, d'un groupe de travail sur la prévention primaire des risques psychosociaux est une 1^{ère} étape de cette reconnaissance ;

III-96 -insécurité physique : aujourd'hui plus qu'hier (car tout n'était pas parfait avant la RGPP), le travail rend malade et le travail tue. Notre ministère a toujours payé un lourd tribut, essentiellement sur les routes, en accidents de travail et en maladies professionnelles dues à l'utilisation de produits toxiques (amiante, goudrons, enrobés, pesticides ...).

III-97 De nos jours s'y ajoutent en nombre significatif les répercussions du stress sur la santé : 21 suicides en 2011, décès par crise cardiaque d'un sous-directeur de SPSSI fortement soupçonné d'être lié à des pressions et à des conditions de travail intenable, explosion de consultations des médecins et psychologues de prévention pour surmenage, *burn out* et dépressions...

III-98 -insécurité de la gestion des personnels : c'est une des conséquences les plus inédites, les plus sournoises, et en même temps très graves, de la baisse des moyens et des effectifs accompagnée de la sous-traitance informatique systématique. Logiciels inopérants. Salaires versés avec des mois de retard pour les personnels entrants. Retards de plusieurs années dans les avancements. Primes non versées. Erreurs. Reprises sur salaires multiples, souvent erronées, sans possibilité d'échelonnement.

III-99 Et, de plus en plus, la machine administrative enrayée par la désorganisation des services (DRH, PSI) et le manque d'effectifs, jointe à l'idéologie de l'économie à tout prix, génèrent une gestion des personnels inhumaines : sanctions administratives abusives ayant des conséquences graves sur la rémunération (comme la fausse qualification de service non fait pour un agent du CETE de l'Est, suspendue par le tribunal administratif en référé), embauche de vacataires maintenus au SMIC pendant des années, avec des interruptions de contrat de 2 mois tous les 10 mois pour ne pas les cdéiser, fuite des agents des secteurs de gestion RH et de paye surchargés de travail, nécessité de mettre en place à la DRIEA une assistance psychologique 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24...

III-100 Pour la première fois dans l'histoire de ce ministère, en tout cas dans de telles proportions, les services RH (et la DRH en premier) sont livrés à une anarchie, une inefficacité flagrantes, et pour beaucoup d'agents désespérantes. La DRH d'aujourd'hui est incapable de savoir où se trouvent les agents du ministère et d'en fournir des listes fiables, comme nous l'avons vu lors des élections de 2011. Les agents doivent sans cesse vérifier eux-mêmes et réclamer pour obtenir leurs avancements (ou simplement leur salaire).

III-101 Les fiches de paie sont transmises avec 2 mois de retard. Les amputations erronées de salaire sont compensées par des prêts sociaux ministériels, ce qui n'est absolument pas leur raison d'être. Et les agents des services RH souffrent de ne pas pouvoir accomplir un travail correct (malgré des heures écrêtées en forte augmentation) ;

III-102 insécurité matérielle : les agents du ministère se trouvent de plus en plus en situation de surendettement et

obligés de demander des secours et des prêts. Dans certaines zones géographiques, notamment en région parisienne, les loyers peuvent absorber plus de 50% du salaire et les logements fournis par le ministère sont notoirement insuffisants.

III-103 À cela s'ajoutent en Île-de-France, pour les agents qui ne trouvent à se loger qu'en grande banlieue – voire en province – des conditions de transport désastreuses. Depuis

III-105 Temps de travail

III-106 Pour en finir avec le sur-travail non rémunéré dans nos services, la fin de la RGPP et des suppressions d'emplois doit être effectivement actée et un plan de recrutement suffisant mis en œuvre.

Nous demandons :

III-107 -le décompte de toutes les heures de travail effectuées,

III-108 -la mise en place de procédures d'alerte permettant de prévenir le non respect de la réglementation sur les temps de travail et de repos,

III-109 -le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories de personnel,

III-110 -l'évaluation et l'adaptation éventuelle de la charge de travail lors de l'entretien professionnel,

III-111 l'évaluation des heures supplémentaires en termes d'emplois et la mise en place d'un plan de recrutement concerté en réponse à la charge de travail

2010, on observe une baisse des temps partiels en catégorie C et une forte augmentation de la vente des jours placés sur les Comptes Épargne Temps, dans toutes les catégories.

III-104 Ces constats étant faits, notre combat syndical doit porter avec une priorité accrue sur l'amélioration des droits des personnels et des conditions de travail dans les services.

C'est en ce sens que sont proposées les orientations suivantes.

constaté,

III-112 -la mise en place de comités de suivi des charges et temps de travail au sein des CHSCT,

III-113 -la négociation dans un cadre national de modalités d'organisation du temps de travail permettant de compenser les éloignements domicile-travail et les mauvaises conditions de transport subis par les agents : semaine de 4 jours ou 4,5 jours dans le cadre des règlements intérieurs ARTT (comme à l'ex-ministère de l'Environnement et comme dans les actuelles DDI), télétravail avec prise en charge de tous les frais par l'employeur comme prévu par l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et l'article L. 1222.9 du Code du travail,

III-114 -conservation des jours épargnés sur CET, sauf sur demande de l'agent,

III-115 -suppression de la proratisation des jours RTT en cas de maladie.

III-116 Hygiène et sécurité

III-117 L'action revendicative est et doit rester la clef de la lutte en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Nous devons faire respecter la législation actuelle et pousser à son évolution.

III-118 Le document unique d'évaluation des risques n'est pas finalisé partout, la CGT doit tenir toute sa place dans son élaboration, mais aussi dans le suivi annuel des plans d'action qui en découlent.

III-119 Nous devons exiger que ces plans d'actions soient suivis de près et présentés à chaque séance de C.H.S.C.T. Si les risques « physiques » restent toujours présents, le fléau des risques psychosociaux, en moyenne 21 suicides par an reste très important. Même si l'administration fait mine de les combattre, ceux-ci font des ravages parmi nos collègues.

III-120 La baisse des effectifs avait déjà beaucoup

détérioré les conditions de travail. Mais les réorganisations, fusions, délocalisations et transferts au Conseil Général jettent les personnels dans un environnement sans cesse en mouvement et sans repère stable. La reconnaissance n'est pas au rendez-vous. La prime au mérite fait des dégâts parmi les personnels. Et ce ne sont pas les simulacres de « formations management » organisées par l'administration qui vont faire changer les choses.

III-121 Les controverses sur l'agrément d'expert au C.H.S.C.T., capital Santé et Stimulus Conseil ont reçu, en début d'année, leur agrément du ministère du travail, indispensable sésame pour pouvoir réaliser des expertises pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

III-122 Identifiés comme des spécialistes des risques psychosociaux, ces deux cabinets sont régulièrement sollicités par les directions d'entreprise. Mais leur méthode,

essentiellement axée sur une approche individuelle des tensions dans le travail, est loin de faire l'unanimité dans le milieu de l'expertise. Autre surprise de cette cuvée du Ministre Xavier Bertrand début 2012, l'agrément d'ID.R.H., une entreprise de conseil dans les domaines de l'organisation du management et des ressources humaines qui intervient souvent dans les administrations de l'État et les collectivités territoriales. (L'I.D.R.H. Jean-Luc PLACET, est par ailleurs Président de la Fédération Patronale des entreprises de « Conseil syntec et responsable, au sein du Medef, d'une commission » « respect de l'homme »).

III-123 Ne nous trompons pas d'experts ni de syndicat ! Chaque CHSCT est doté d'un secrétaire dont le rôle n'est pas à confondre avec celui du secrétaire de séance, qui vient en complément du secrétariat tenu par l'administration. Les secrétaires de CHSCT sont élus parmi les membres des organisations syndicales pour la durée du mandat.

III-124 Dans tous les cas, il faut être extrêmement vigilant quant au fait que le secrétaire du CHSCT doit avoir un poste à part entière et que son rôle ainsi que les moyens, notamment matériels, accordés par l'administration doivent être inscrits dans le règlement intérieur des CHSCT.

III-125 La CGT rappelle la question et le rôle du secrétaire du CHSCT dans un ministère où les personnels sont exposés et plus particulièrement les agents d'exploitation transférés ou pas, qui risquent leur vie à chaque instant !

III-126 Les missions du secrétaire sont à construire. L'administration va tenter de les réduire au minimum ou pire, d'intégrer le secrétaire à la politique du « tout va bien ».

III-127 Il ne tient qu'à nous de « former des secrétaires » qui seront les maillons de la chaîne qui nous permettra d'obtenir des conditions de travail préservant notre santé physique et mentale. Le secrétaire doit être l'interlocuteur privilégié des autres partenaires.

III-128 Nous devons nous saisir de la création d'un groupe de travail ministériel sur les conditions de travail pour faire admettre et mettre en œuvre la prévention primaire des risques psychosociaux, c'est-à-dire l'action sur les organisations et structures de travail lorsqu'elles sont pathogènes.

Nous demandons :

III-129 -la création dans chaque service d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de proximité,

III-130 -la formation continue des représentants du personnel au CHSCT en dehors des décharges syndicales et des 12 jours annuels de congé pour formation syndicale, aux frais de l'employeur mais avec choix de l'organisme de formation qui peut être leur fédération,

III-131 -l'amélioration des conditions d'exercice de la fonction de représentants du personnel en CHSCT : délégation horaire, libre accès aux locaux, possibilité de recours au délit d'entrave...

III-132 -le renforcement de la médecine de prévention : obligation d'une visite médicale annuelle pour tous les agents, visite médicale de reprise après un congé de maladie prolongée, obligation pour l'employeur d'atteindre le nombre légal de médecins de prévention, pouvoir d'injonction de ceux-ci,

III-133 -le renforcement de la formation, des moyens et des prérogatives des inspecteurs hygiène sécurité, des conseillers de prévention et des ASP,

III-134 -l'ouverture d'une enquête du CHSCT en cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de suicide et de tentative de suicide,

III-135 -la transmission des avis, recommandations et travaux du CHSCT à tous les services pour information des agents et application par les chefs de service,

III-136 -l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels et d'un plan de prévention dans chaque service,

III-137 -la mise en place de mesures concrètes négociées contre la souffrance au travail et pour la prévention des risques psychosociaux,

III-138 -une information des agents sur leurs droits en matière de conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux, et sur les modalités d'accès aux services de prévention, registres hygiène et sécurité, circuits d'intervention d'urgence,

III-139 -un module de formation sur la prévention des risques psychosociaux dans toutes les formations initiales, formations prises de poste, réunions d'accueil des nouveaux arrivants,

III-140 -l'obligation de rapport national de l'activité des commissions de réforme,

III-141 -la mise en place d'un observatoire de la santé au travail,

III-142 -la résorption de tous les retards et dysfonctionnements de gestion et de paye qui pénalisent les agents, en incluant les mesures d'organisation, d'augmentation des moyens et des effectifs qui s'avèreraient nécessaires.

III-143 Décret amiante

III-144 Le projet de décret portant extension du décret amiante à certains fonctionnaires du ministère est en voie de publication, 6 ans après que l'administration ait lancé

son enquête auprès des services déconcentrés. Un véritable scandale. La note ministérielle relative à l'enquête sur la protection des agents contre les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques n'a pas encore trouvé le moindre début de traduction concrète.

III-145 Le ministère, pour traiter ces questions de santé, applique des délais sans rapport avec l'imminence des risques pour la santé des agents... En fait, il y a une volonté dilatoire dans l'action de la DRH ajoutée à une incompétence totale en matière de sécurité et prévention. Il est vrai que l'ensemble des champs professionnels est vaste avec de nombreux métiers à risques qui nécessitent une grande technicité en matière d'hygiène et sécurité. Il apparaît donc nécessaire d'exiger du ministère qu'il renforce ses compétences techniques dans ces domaines.

III-146 Par ailleurs, le vaste développement des transferts des personnels vers les collectivités locales et autres établissements publics a compliqué la situation de

nombreux agents exposés à l'amiante durant leur carrière. Ainsi, des travailleurs des services maritimes exposés pendant des années à l'amiante (fonctionnaires et OPA) ayant opté, après leur transfert, perdent le bénéfice des mesures amiantes (décret OPA et décret fonctionnaires à venir).

III-147 Cette situation n'est pas acceptable. Les pouvoirs publics doivent intervenir pour permettre à ces agents de conserver et d'exercer les garanties obtenues au MEDDE. La question va se poser brutalement lors de la publication du décret amiante étendu aux fonctionnaires des services maritimes des ex DDE.

III-148 La fédération se doit d'intervenir pour trouver une solution dans le cadre du CHSCT ministériel et sensibiliser la fédération des services publics (collectivités locales) à ce problème pour nous aider à transposer les dispositifs de cessation d'activité anticipée une fois les agents affectés dans leur établissement ou collectivité d'accueil.

III-149 Pénibilité – service actif – bonification

III-150 La question de la reconnaissance de la pénibilité du travail, et de sa réparation, est au cœur des enjeux syndicaux d'aujourd'hui, particulièrement dans notre secteur où la santé des agents est fréquemment dégradée par les conditions de travail (accidents, utilisation de produits toxiques, travail de nuit, en équipes, isolé...).

III-151 Si la prévention est primordiale, elle ne saurait se substituer aux compensations dues aux agents ayant subi des conditions de travail pénibles. Par ailleurs, apparaissent de plus en plus des altérations de la santé dues au stress, à la fatigue nerveuse, à la surcharge de travail qui elles aussi nécessitent d'être reconnues et prises en charge.

III-152 En 2008, le ministre de l'écologie J.L. Borloo s'était appuyé sur une étude effectuée auprès des agents d'exploitation qui leur reconnaissait une espérance de vie réduite pour demander au ministre du budget et de la fonction publique de débloquer une bonification de 20% pour les personnels d'Etat et ceux transférés aux collectivités. L'arbitrage ministériel n'a, encore à ce jour, pas été rendu. Pénibilité et dangerosité des missions exposent les personnels à un décès prématuré. La réponse attendue est bien la réparation par un départ anticipé à la retraite et non une reconnaissance à travers une incapacité.

Nous demandons :

III-153 -la reconnaissance des pénibilités du travail par l'ouverture de négociations incluant un dispositif de retraite anticipée,

III-154 -le maintien et l'extension du service actif avec bonification (1 trimestre par année de travail pénible) avec une prise en compte statutaire de la pénibilité et de la dangerosité,

III-155 -le bénéfice de la cessation progressive d'activité pour tout agent victime de maladie professionnelle ou dont la santé a été altérée par l'amiante, les bitumes, pesticides, peintures...

III-156 -l'obligation pour l'employeur d'assurer une visite médicale annuelle et un suivi médical post-professionnel,

III-157 -la traçabilité des accidents du travail et maladies professionnelles, la simplification des modalités de reconnaissance,

III-158 -la mise en place de mesures concrètes de prévention sous l'égide des CHSCT.

III-159 Concernant les OPA

III-160 La reconnaissance de nos missions et de nos métiers pénibles est une question de justice sociale ! Le départ anticipé doit permettre aux salariés travaillant dans des conditions pénibles, difficiles à supprimer, de partir plus tôt, pour améliorer leur santé et/ou leur durée d'espérance de vie, et bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux autres salariés en bonne santé.

III-161 Un départ anticipé est rendu possible grâce au décret du 18 août 1967 sur les métiers et travaux insalubres. La nomenclature des métiers définie dans ce décret est devenue obsolète, il faut absolument en modifier les dispositions, l'actualiser en fonction des nouveaux métiers, des nouvelles missions et faire prendre en compte l'impact de la pénibilité.

- Contraintes liées à des efforts physiques lourds
- Environnement agressif, exposition CMR
- Contraintes liées aux rythmes de travail.

III-162 Nous demandons

III-163 -Pour 15 ans de travail en situation de pénibilité, un départ anticipé à la retraite à taux plein pour réparation.

III-164 -Pour moins de 15 ans, bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité.

III-165 -Intégration du décret 67 dans le décret d'intégration dans la FPT.

III-166 -Extension du dispositif C3A Amiante à l'ensemble des OPA ayant été exposés.

III-167 -Harmonisation du régime de maladie des OPA (décret 72-154) avec le régime des fonctionnaires.

III-168 Les logements de fonction

III-169 Le décret du 9 mai 2012 vient réformer le régime d'attribution des logements de fonction dans l'ensemble de la fonction publique. Il impacte, au passage, l'ensemble des agents des voies navigables, des phares et balises et d'autres services.

III-170 Les concessions par utilité de services seront supprimées et remplacées par des conventions d'occupation précaires. Les concessions en NAS seront réduites à leur minimum pour des agents aux obligations bien précises. Les agents des phares et balises se trouvant, dans leur majorité, dans des zones géographiques à fortes tensions foncières et immobilières risquent d'être durement touchés par l'application de ce décret.

III-171 Il en est de même pour les agents des voies navigables situées sur des zones également sensibles. Ce décret constitue un fait sans précédent. Il dispose, dans le cas de l'octroi d'une convention d'occupation précaire (COP), que la redevance sera calculée sur la base du marché immobilier, introduisant explicitement une discrimination de fait entre fonctionnaire d'un même corps puisque les conditions du marché sont variables d'une zone à une autre.

III-172 Ainsi, pour la première fois, un texte concernant le régime des fonctionnaires vient de façon formelle mêler statut, missions, redevance et...aléas du marché. Il traduit bien l'état d'esprit « marché » de ses rédacteurs.

III-173 Jusqu'à maintenant, les concessions par utilité de service des logements étaient assorties d'une redevance fixée et révisée par le service des domaines. La redevance due était calculée sur la base de la valeur locative des locaux, déduction faite de certains abattements. La valeur locative de ces logements était déterminée selon les dispositions des articles R*100, R*101 et A 93.7, al. 1, du CDE par les services fiscaux locaux (instruction en date du 23-02-1970 publiée dans le BO de la direction générale des impôts). Elle était déterminée dans tous les cas par application de la loi du 1er septembre 1948.

III-174 Ainsi c'est encore une norme juridique (loi) qui fixe la valeur locative. Le décret du 9 mai 2012, en revanche, consacre un changement de référentiel. Dorénavant, ce serait bien le marché qui servirait de base (et non plus une loi) pour établir une redevance. C'est ce pas franchi vers la référence au «marché local immobilier» qui constitue l'atteinte au principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps.

III-175 La CGT devra examiner sur la base de ce constat la possibilité de saisir une juridiction compétente si l'administration en vient à appliquer le décret. La fédération devra prendre une décision avec l'ensemble des composantes syndicales représentantes des personnels touchés par ce décret.

III-176 La formation professionnelle

III-177 Nos deux grands ministères techniques sont en manque d'une formation professionnelle à la hauteur des enjeux des Grenelles de l'Environnement et de la Mer, de la transition énergétique et du développement durable de notre économie et de notre société.

III-178 La formation professionnelle tout au long de la vie est régie par la circulaire ministérielle du 8 mars 2012 prise en application du décret du 15 novembre 2007. Elle marque une rupture par rapport à la politique précédente et s'inscrit dans une politique de gestion des ressources humaines fondée sur deux éléments:

- la gestion par les compétences et l'approche métiers.
- l'individualisation des carrières et des rémunérations fondée sur l'obligation de résultats

III-179 L'entretien professionnel (et de formation) est la cheville ouvrière de ce dispositif. Dans ce cadre, c'est à l'agent de maintenir et de développer son « employabilité » en construisant (co-construisant) son parcours professionnel.

III-180 C'est la maîtrise d'ouvrage régionale et centrale qui définit les besoins de formation en fonction des priorités et passe des commandes à des « opérateurs » internes (CVRH, IFORE...). L'interministérialité de la formation s'organise en formations généralistes et en formations « métiers ».

III-181 La formation est un outil d'accompagnement des politiques de restructurations en cours depuis plusieurs années et de reconversion des agents (ex ingénierie publique)

III-182 Depuis la mise en oeuvre du plan d'orientation de décembre 2010 de l'administration: l'agent se trouve face à un dispositif de « type catalogue », le nombre de jours formation par agent est en constante diminution, les crédits sont en réduction ainsi que le vivier de formateurs internes.

III-183 L'appareil de formation est à reconstruire dans les services (il faut des crédits et des moyens), la concertation avec les OS est quasi inexistante et doit retrouver toute sa place dans les commissions locales de formation (CLF).

III-184 La formation souffre d'un manque de pilotage stratégique et de transversalité alors que nos missions devraient de plus en plus s'exercer dans le cadre « d'équipes projet », le lien DR/DDI est mal pris en compte.

III-185 L'administration développe de plus en plus d'outils individualisés comme la e-formation qui demande un suivi important.

III-186 Il faut redonner du sens aux politiques de formation pour garantir l'égal accès de tous à la formation:

Nous demandons :

III-187 - la réaffirmation de la formation des agents comme une priorité,

III-188 - l'augmentation négociée du temps consacré à la formation et des objectifs de jours de formation/agent,

III-189 - la définition d'un plan stratégique de formation, doté des moyens correspondants, pour répondre aux besoins des personnels dans la mise en œuvre des politiques publiques,

III-190 - la revalorisation du réseau des écoles du ministère comme pivots du dispositif de formation,

III-191 - le renforcement de l'offre interne de formation en affirmant le rôle des centres de formation, voire en leur donnant une capacité de former à l'interministériel,

III-192 -l'amélioration de l'offre de logements aux agents stagiaires et en formation

III-193 Egalité professionnelle

III-194 L'égalité professionnelle figure parmi les 6 chantiers prioritaires de la Ministre inscrits dans l'agenda social pour 2012 et 2013.

Au 1er trimestre 2013, un projet de charte ministérielle pour la période 2013-2017 sera validé en CT ministériel avec une mise en œuvre des actions validées pour le second trimestre. Au niveau de la Fonction Publique, de septembre à novembre 2012, un cycle de concertation a été engagé autour de plusieurs thématiques notamment le déroulement de carrière des femmes et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

III-195 La CGT doit prendre ces sujets à bras le corps. En effet, des premiers dispositifs sont mis en œuvre avec les 2 circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 (étude d'impact « égalité professionnelle » pour chaque projet de loi et nomination d'un haut fonctionnaire en charge de l'égalité dans chaque ministère).

III-196 Pour la CGT, l'approche de l'égalité doit s'appliquer partout dans toutes les négociations, projets de lois, textes réglementaires (approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes). Il faut lutter contre les stéréotypes et les discriminations, former et sensibiliser les membres de

jurys de concours et de CAP, intégrer la question de l'égalité dans la formation initiale dispensée dans les écoles.

III-197 Il faut aussi former les membres des jurys de concours avec une présidence alternée femme/homme des jurys, que la participation aux actions de formation soit égale au taux de féminisation des corps, veiller à développer des formations courtes et proches du lieu de travail, savoir apprécier les règles de gestion des mobilités géographiques dans le cadre des avancements et des promotions, veiller à une gestion équilibrée des avancements et des promotions. Il faudra aussi regarder les évolutions de carrière suite à une maternité, du temps partiel, avoir des informations tangibles des primes par corps et par ancienneté entre homme et femme et mettre en place les mesures correctrices qui s'imposent.

III-198 Constituer des « viviers » permettrait un meilleur accès des femmes à l'encadrement supérieur. Tout cela fait partie des objectifs fixés la fonction publique

et à décliner dans chaque ministère pour l'application d'un plan d'action interministériel pour 2013-2017.

III-199 Par ailleurs, la CGT estime que le monde du travail est aussi un lieu où de nombreuses femmes sont exposées aux violences sexistes ou sexuelles de certains hommes. L'accueil et l'accompagnement des victimes dans nos lieux de travail est essentiel. Solliciter la médecine du travail, les CHSCT, exiger des campagnes de prévention sont des axes de travail importants pour combattre les discriminations et le sexisme.

III-200 Enfin, la question de la parité au niveau de la représentativité de la CGT à tous les niveaux (national, local) et dans toutes les instances (CAP, CTM, CHSS, CCAS....) ne pourra que donner davantage de crédibilité à nos revendications sur le sujet. La CGT à l'Équipement doit parvenir à une représentativité proportionnelle aux effectifs. Les femmes, elles aussi, ont des capacités et peuvent représenter tous les agents y compris les hommes.

III-201 Répartition F/H (bilan social 2010)

Toutes filières	Femmes	Hommes	
A – A+*	3845	6966	10811
B	7234	12275	19509
C	10558	4491	15049
C expl	294	7564	7858
OPA	120	5137	5257
Autre	7	18	25
Total	22058	36451	58509

*malheureusement le bilan social n'indique pas les femmes faisant partie des A+

III-202 Nombre de femmes dans l'encadrement supérieur (bilan social 2010)

	Femmes	Hommes	
Services déconcentrés	10,00%	90,00%	
Administration centrale	39,00%	61,00%	
TOTAL	24,50%	75,50%	

Toutes filières	Femmes	Hommes
nombre	1674	3258
%	33,90%	66,10%

III-203 Handicap

III-204 L'emploi des travailleurs handicapés :

III-205 Le maintien dans l'emploi :

Aucun agent ne doit être mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas vraiment choisi. Le maintien dans l'emploi des agents porteurs de handicap doit être la priorité absolue de notre ministère.

III-206 Tous les moyens existants doivent être déployés pour garantir ce maintien :

- Adaptation du poste de travail
- Bilan de compétence
- Formation qualifiante
- Recours aux ergonomes.

III-207 Lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans un autre corps doit se faire sans que l'agent ne soit pénalisé.

- Aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait
- Pas d'allongement du trajet domicile-travail

III-208 Les médecins de prévention sont au cœur du

processus de maintien dans l'emploi. Ils doivent être mieux formés et leurs préconisations suivies d'effets.

III-209 Les comités médicaux et les commissions de réformes doivent mieux fonctionner. Les représentants du personnel doivent pouvoir y jouer tout leur rôle, être formés.

III-210 Le CHS-CT doit être pleinement associé aux mesures à prendre pour le maintien dans l'emploi. Il doit également veiller à améliorer le poste de travail laissé par l'agent devenu porteur de handicap afin que le nouveau titulaire de poste ne devienne pas porteur de handicap à terme.

III-211 Recrutement externe :

Le recrutement externe doit être au moins égal à 6% du flux d'embauche. Il doit se faire dans tous les grades et toutes les catégories.

III-212 Action sociale :

Une action sociale répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées et des enfants handicapés des agents doit être mise en place.

III-213 Action sociale

III-214 Remettre l'humain au cœur de nos revendications ! L'action Sociale Ministérielle s'est structurée en 1985 à travers la création du Comité Central d'action sociale (CCAS) et des comités locaux d'action sociale (CLAS).

III-215 Elle repose sur une représentation majoritaire des élus mandatés du personnel représentant les 2/3 des membres et minoritaire de l'administration et des partenaires sociaux et associatifs représentant 1/3 des membres.

III-216 Celle-ci est unique dans la fonction publique, elle est assortie de moyens humains et matériels pour l'exercice des responsabilités dans ces comités permettant, aux présidents et secrétaires, d'être déchargés de tout ou partie de leurs autres tâches.

III-217 Depuis son origine la CGT a pris toute sa place dans l'action sociale et a permis la prise en compte des besoins sociaux et humains des personnels actifs et retraités à travers le développement de la politique d'action sociale ministérielle.

III-218 Aujourd'hui ces acquis sociaux sont menacés par les restructurations incessantes, les suppressions massives d'emplois, la rationalisation et la mutualisation des ressources humaines, et le développement de l'interministérialité au plan local.

III-219 L'arrêté ministériel du 22 décembre 2008 fixe les droits fondamentaux dédiés aux CLAS et aux CCAS, il a été complété en juillet 2010 par un arrêté portant création des commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS).

III-220 Cependant, ces textes ministériels n'ont pas de fondement juridique pour les directions interministérielles, ce qui fragilise les CLAS dans les DDI (DDTM).

III-221 Nous devons exiger de nos ministères et de la fonction publique que les CLAS installés dans tous les services (DREAL, DIR, CETE, SN, DDT(M), DIRM...) soient pérennisés. Il en va de la survie de l'action sociale de proximité, indispensable au traitement des difficultés des agents et à la prise en compte de leurs revendications.

III-222 La CGT se doit de relever le défi de répondre aux besoins nouveaux des agents, de leurs familles et des retraités ; avec une exigence d'harmonisation, par le haut, des prestations, d'augmentation du budget dédié à l'action sociale, d'égalité de traitement et d'accès à l'action sociale individuelle et collective pour l'ensemble des agents, quelque soit leur affectation.

III-223 L'action sociale ne doit pas constituer un soin palliatif aux politiques d'austérité sur les salaires, le pouvoir d'achat et l'emploi, mais un fortifiant à même de prendre en compte toute la dimension humaine des conditions de vie et de travail des agents actifs et retraités,

et de leurs familles.

III-224 C'est pourquoi nous revendiquons :

III-225 l'augmentation générale des salaires et de la valeur du point d'indice,

III-226 l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et de missions,

III-227 un budget d'action sociale à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions,

III-228 le développement de la restauration collective avec un prix de repas restant à la charge de l'agent n'excédant pas la valeur d'un point d'indice diminué de la subvention interministérielle,

III-229 l'octroi de chèque restaurant aux agents n'ayant pas accès à la restauration collective,

III-230 l'instauration d'un prêt à taux 0 % pour l'accession à la propriété,

III-231 la création d'un prêt à taux 0 % pour l'amélioration de l'habitat et des économies d'énergie, la gestion des logements sociaux réservés aux fonctionnaires, par les organisations syndicales

représentatives dans la fonction publique,

III-232 la création d'une garantie de paiement des loyers par l'État employeur pour les salariés locataires,

III-233 la sauvegarde et l'entretien du patrimoine immobilier de l'État à caractère de loisir Social (centres de vacances, unités d'accueil...) avec les moyens nécessaires à la mise aux normes de sécurité et d'accessibilité,

III-234 la pérennisation d'un CLAS par service ministériel, interministériel (DDT(M) et dans les établissements publics (EPA VNF, CEREMA...), avec une sécurisation des moyens matériels et humains pour mettre en œuvre la politique d'action sociale au sein du service,

III-235 l'augmentation de la part du budget de l'action sociale consacrée aux actions collectives réalisées par les CLAS, afin de développer le lien social, l'information et la prévention,

III-236 la reconquête d'une action sociale en faveur des retraités à partir d'un fichier permettant de diffuser des informations sur les prestations sociales et l'activité du CCAS et du CLAS,

III-237 l'extension de la prestation « séjours d'enfants » de moins de 18 ans aux séjours en camping.

III-238 Protection sociale

III-239 Protection sociale obligatoire

III-240 Notre système de protection sociale va mal. Partout les enquêtes montrent que la santé est la préoccupation majeure des français, après les salaires et l'emploi. Les droits élémentaires ne sont plus aujourd'hui accessibles à un grand nombre.

III-241 Notre modèle issu du conseil national de la résistance de 1945 et assis sur le principe « cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins » est attaqué. La protection sociale n'est plus désignée comme une richesse sociale mais comme un poids financier. Après le déficit et la dette publique, le « trou de la sécu » serait un « boulet » pour notre compétitivité.

III-422 D'ailleurs, pour nous en convaincre on détourne les notions. On parle de « charges » pour ne plus dire cotisations sociales : que celles-ci soient patronales ou salariales, elle font pourtant partie du salaire socialisé reversé sous forme de prestations aux assurés.

III-243 Le patronat combat depuis des années pour ne plus verser les cotisations sociales, pour abaisser le « coût du travail » et, dans le même temps, augmenter le « coût du capital ». Depuis 1993, la part des cotisations patronales a

baissé de 26%. En contre-partie, la Contribution Sociale Généralisée (CSG) assise à 89% sur les salaires et à 11% sur l'épargne populaire a été instaurée.

III-244 Mais ce financement ne suffit pas à couvrir les besoins des assurés. En effet, une majorité des employeurs qui bénéficient des exonérations patronales et des allègements fiscaux continuent de licencier, donc d'abaisser les rentrées de cotisations salariales et d'augmenter les prestations liées au chômage grevant encore davantage le budget de la protection sociale. La non revalorisation de la majorité des salaires pèsent également sur les recettes.

III-245 Alors, certains pensent à franchir le pas et à remettre en cause le mode de financement originel de la sécu de 1945 assis sur les cotisations sociales.

III-246 Derrière le projet de TVA sociale de Nicolas Sarkozy ou la hausse de la CSG évoquée par François Hollande, c'est la question du mode de financement par la fiscalisation, et non plus par les cotisations sociales et le salaire socialisé qui est posée.

III-247 Les défenseurs de cette position tentent de prouver que la fiscalisation serait plus juste puisqu'elle permettrait de taxer tous les revenus et les produits financiers. Avec

quelle garantie ? La même qui a conduit un gouvernement dit de gauche à instaurer une contribution sociale assise en quasi-totalité sur les revenus des salariés ? Avec quelles garanties sur la nature de l'assiette et avec quel contrôle ? Quel devenir pour les caisses de sécurité sociale ?

III-248 Aujourd'hui l'Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) inscrit dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale est un véritable carcan financier. Le budget n'est plus défini en fonction des besoins mais des moyens contraints alloués. Avec l'ONDAM, on ne parle jamais de la nécessité d'augmenter les ressources de la Sécu, mais toujours de la baisse des prestations.

III-249 L'impôt ne peut être une source pérenne de financement de la protection sociale. Au nom des difficultés économiques, de la discipline budgétaire dictée par le Traité de Stabilité, de Coordination et de Gouvernance européen (TSCG), il sera toujours possible, pour un gouvernement, de réduire la couverture sociale, de distinguer ce qui relève de la solidarité nationale et de ce qui relève de la couverture individuelle, et ce au plus grand bénéfice des assureurs privés.

III-250 Le patronat a donc tout intérêt au transfert des cotisations sociales sur la CSG ou tout impôt assis sur les richesses issues du travail.

III-251 C'est pourquoi la CGT revendique :

III-252 - la non fusion de la CSG avec l'impôt et le retour aux cotisations sociales avec introduction dans l'assiette de toutes les formes de rémunération (intéressement, participation, épargne salariale, etc.),

III-253 - l'arrêt et la suppression des exonérations patronales,

III-254 - l'augmentation des salaires, pensions et retraites,

III-255 - la création d'emplois en CDI dans le privé et statutaires dans la Fonction Publique.

III-256 - la mise à contribution des profits et des revenus financiers

III-257 Protection sociale complémentaire

III-258 Les fonctionnaires et les Ouvriers d'État sont assujettis à un régime particulier d'assurance maladie de par leur statut qui prévoit que l'État garantit, en totalité ou partiellement, le traitement de ses agents titulaires en cas de maladie, d'accident de service et des dispositions spécifiques en cas de mise en retraite pour invalidité.

III-259 C'est en raison de cette particularité du régime d'assurance maladie obligatoire que le législateur a confié sa gestion aux mutuelles de fonctionnaires d'État le 9 avril 1947 (loi Morice).

III-260 Pour la Fédération, les complémentaires santé devraient être exclusivement des mutuelles (régies par le Code de la Mutualité) parce qu'elles sont à but non lucratif et parce qu'elles fonctionnent sur la base de « un adhérent = une voix ». Elle invite les agents à adhérer à la Mutuelle Générale de l'Environnement et des Territoires (M.G.E.T.), laquelle a maintenu les solidarités familiales, et inter-générationnelles (retraités) et à soutenir son action pour la santé et la défense de l'assurance maladie obligatoire.

III-261 Pour autant la CGT en exprimant son désaccord avec le contenu du rapport Chadelat de 2003 (travail du Groupe de travail de la Commission des comptes de la Sécurité sociale « La répartition des interventions entre les assurances Maladie obligatoires et complémentaires en matières de dépenses de santé »), réaffirme que la défense de la Sécu ne souffre d'aucun compromis et surtout pas l'acceptation des transferts vers les complémentaires quand bien même elles seraient des mutuelles.

III-262 En effet, le rapport Chadelat regroupe dans un même ensemble l'assurance maladie obligatoire (AMO) et l'assurance maladie complémentaire de base (AMCB) et c'est ce à quoi correspond une protection sociale solidaire.

III-263 En regroupant sous le terme « protection sociale solidaire », la sécurité sociale (obligatoire) et les complémentaires (facultatives et privées), on s'inscrit dans l'architecture préconisée par le rapport Chadelat. C'est, d'ailleurs, ce que réalisent chaque année les lois de financement de la Sécu en désengageant l'Assurance Maladie.

III-264 Concernant la gestion du Régime Obligatoire (RO) par les mutuelles de fonctionnaires de l'État qui découle de la Loi Morice de 1947, notre fédération s'est toujours prononcée pour le maintien et la défense de cette gestion par les mutuelles de fonctionnaires, comme élément découlant de la particularité du régime d'assurance maladie des fonctionnaires. En effet, le régime particulier des fonctionnaires est une conséquence du statut général des fonctionnaires qui prévoit le maintien du traitement (en totalité ou en partie) en cas de congés maladie, d'accidents de service, ainsi que la couverture statutaire du risque invalidité.

III-265 Si la CGT a, en 1947, donné son feu vert pour que la gestion de l'Assurance Maladie des fonctionnaires de l'État soit confiée aux mutuelles de fonctionnaires, c'est en raison de la proximité mutuelles-syndicats (la CGT étant à l'origine de la constitution des mutuelles de fonctionnaires sur la base de la Sécu de 1945), mais certainement pas pour que celles-ci en confient ensuite la gestion à des organismes privés lucratifs. Car la privatisation rampante de l'Assurance Maladie au travers des transferts de prestations vers les complémentaires, la remise en cause de la gestion du RO par les mutuelles de fonctionnaire comme élément de remise en cause du statut général des fonctionnaires, représentent des reculs sociaux indéniables.

III-266 C'est pourquoi la CGT se prononce pour :

III-267 - une participation de l'employeur public au financement des garanties en santé et prévoyance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) et complémentaires au régime général et aux droits statutaires. Cette participation devrait être au minimum de 50 % du coût de cette couverture, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire.

III-268 - une gestion de cette couverture par les mutuelles de la Fonction Publique, et aux MEEDE et METL, par la MGET, mutuelle historique du ministère,.

III-269 - la défense et le maintien de la gestion déléguée de l'AMO par les mutuelles de fonctionnaires et aux MEDDE et METL par la MGET, mutuelle historique,

III-270 - l'harmonisation par le haut des couvertures de l'ensemble des ministères et Etablissements Publics.

III- 271 Retraites-retraités

III-272 Contexte

III-273 Depuis 1993, et surtout depuis 2003 et 2010, les retraites ont été durement malmenées malgré des mouvements sociaux de grande ampleur. C'est ainsi que nos retraites ont diminué de part le fait de l'allongement de la durée de cotisation qui est passé de 37.5 années à 40, puis 42. L'effet le plus néfaste de ces réformes tient dans le fait de la modification du coefficient multiplicateur qui est passé 2 à 1,875 en 2003 pour arriver en fin de mise en œuvre de la réforme Fillon à 1,786, soit 42 annuités. Tout allongement futur tirera toujours vers le bas nos retraites dans la mesure où le taux de reversement de 75% ne bouge pas.

III-274 Depuis la mise en place du gouvernement HOLLANDE, une injustice a été réparée pour les carrières longues, mais le doute persiste sur la durée de cotisation-. Nous ne pouvons pas admettre que nous allions au terme du projet Fillon, c'est à dire 42 annuités, malgré l'affirmation préélectorale d'une durée de 40 annuités et la possibilité de partir à 60 ans si les critères sont réunis. Les 40 annuités ne sont pas fixées dans le marbre. L'application de l'indexation des pensions sur l'indice des prix a conduit à une perte de pouvoir d'achat.

III-275 De plus, le rapport de la cour des comptes de septembre 2012 par ses préconisations, tirerait encore un peu plus vers le bas les retraites, car il prévoit de taxer un peu plus les retraités, pour récupérer 5 milliards d'euros sur les 12 dont ceux-ci bénéficieraient :

III-276 Donc la cour des compte suggère de :

- Supprimer l'abattement de 10% sur le revenu déclaré.
- Supprimer la majoration pour avoir élevé 3 enfants.
- Supprimer « à terme » des ristournes sur la taxe foncière et la taxe d'habitation
- Supprimer les exonérations de cotisations sociales pour les retraités employeurs
- Soumettre les pensions aux cotisations d'assurance maladie.
- Augmenter la CSG pour atteindre le niveau de cotisations des actifs.

III-277 Ainsi la nouvelle taxe de 0,3% sur les pensions des

retraités déjà imposables est injuste et discriminatoire envers les retraités car elle affaiblira encore plus leur pouvoir d'achat. L'appel intersyndical du 11 octobre 2012 lancé au printemps, sur le pouvoir d'achat, l'aide à l'autonomie, l'accès aux soins avait toute sa pertinence et ce rapport est venu à point nommé pour renforcer la nécessité de réagir, de se faire entendre, car l'ensemble du monde du travail, actifs et retraités va être soumis à de plus en plus d'austérité sous la sempiternelle pression européenne et du FMI qui ne comprend que les dictats du capitalisme exacerbé.

III-278 Les conditions de départ en retraite

III-279 Le triptyque « âge de départ, taux de réversion, durée de cotisation » en matière de retraite a évolué. Anciennement c'était 60 ans, 75% de taux de réversion, 37.5 annuités de cotisations. Aujourd'hui avec les lois Fillon c'est 62ans, un système de décote et surcote et vers 42 annuités. **Les revendications fédérales sont les suivantes:**

III-280 - Départ à 60 ans

III-281 - 75% de taux de remplacement

III-282 - 37,5 annuités

III-283 - Reconnaissance de la pénibilité

III-284 - Minimum de pension = au SMIC soit 1700€ brut.

III-285 - Revalorisation des pensions avec un rattrapage de 300€ dès maintenant et une indexation assurant l'évolution de leur pouvoir d'achat.

III-286 - Intégration des primes dans le calcul pour les droits à pension et disparition de l'ERAFP

III-287 - Revalorisation des droits familiaux et augmentations des crédits sociaux pour les actifs et les retraités.

III-288 - Egalité homme femme

III-289 - Prise en compte du service actif avec bonifications

III-290 - Prise en compte des 6 derniers mois pour le calcul à pension.

III-291 - Validation des années d'études et de chômage.

III-292 - Départ anticipé pour les carrières longues.

III-293 - Amélioration fin de carrière avec notamment le retour aux CFA et CPA et coup de chapeau

III-294- Taux de réversion de 50% pour les veufs et les veuves

III-295 Pour les OPA :

- refus de l'alignement des régimes spéciaux sur le régime général

- non remise en cause du Code des Pensions civiles et militaires, du Fonds Spécial des pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'État et de la CNRACL, avec le calcul de la pension sur les six derniers mois.

III-296 Pour la FNEE-CGT, le triptyque initial âge de départ, taux de réversion, durée de cotisation constitue le socle de base. Toutes autres modifications qui ne seraient pas progressistes, seraient désapprouvées. Par contre, et compte tenu de l'allongement de la durée de vie on peut réfléchir sur la durée de cotisation à la seule condition de ne pas toucher au coefficient multiplicateur de 2 (37,5 multiplié par deux = 75%). Cela aurait pour avantage d'améliorer les retraites puisque les 75% passeraient de ce fait à 80% pour 40 annuités (40X2=80) à condition de prendre en compte les années d'étude et de chômage. Il est certain qu'une période de plein emploi répondrait dès aujourd'hui à la satisfaction des besoins sociaux et améliorerait notablement nos acquis si peu que nous soyons revendicatifs et à l'offensive.

III-297 Les retraités

III-298 Si les retraités aujourd'hui, sont environ 15 millions, ils représenteront à l'horizon 2040 le 1/3 de la population française. Ces données démographiques ne doivent pas faire prendre les retraités comme un coût pour la société, mais plutôt comme un facteur de développement économique et de progrès. Les différentes réformes successives ont eu pour but de paupériser l'ensemble du monde des retraités. En plus le problème du vieillissement de la population est une aubaine pour le pouvoir pour faire payer un peu plus les salariés et les retraités en matière de protection sociale. C'est pourquoi les retraités sont confrontés à plusieurs grands problèmes.

III-299 Tout d'abord celui du pouvoir d'achat.

Si fin 2009, la retraite moyenne tous régimes confondus était de 1194€ brut avec de grandes disparités (hommes 1524€, femmes 877€, réversion 1065€), il n'en demeure pas moins que 5 millions de retraités ont entre 800 et 1000€

par mois. Le seuil de pauvreté étant à cette date de 954€ mensuel. On peut donc dire que 4 à 5 millions de retraités sont en dessous de ce seuil et vivent dans la pauvreté. La réforme Balladur, ayant indexé les retraites sur l'évolution du coût de la vie et non sur les salaires a lourdement pesé sur cette baisse constante du niveau de retraite. Les hausses successives et continues des différents services (eau, EDF, GDF, transports), ainsi que les augmentations diverses contribuent à amenuiser encore plus le pouvoir d'achat des retraités. L'augmentation permanente et parfois très élevée des impositions locales, l'augmentation de 0,4 point de la TVA, la taxation de 0,3%, la redevance télé pour les retraités imposables de plus de 80 ans mettent en difficulté un bon nombre de retraités.

III-300 D'où la nécessité, dans notre secteur d'activité, de donner toute leur place aux retraités, dans nos CLAS, pour pouvoir prendre en compte leurs difficultés et essayer d'y répondre par des aides matérielles qui peuvent aller d'une demande d'aide pour le chauffage jusqu'à une participation pour des aménagements ou pour faire face à une pression fiscale trop importante. Il est certain que, vu la dégradation rapide du pouvoir d'achat des retraités, nous devons nous battre sinon pour l'augmentation des différentes aides, mais surtout pour l'augmentation des retraites en générales, si nous ne voulons pas augmenter la paupérisation dans notre pays.

III-301 Toutes les préconisations des divers organismes comme celles de la cour des comptes ne sont pas d'un bon augure pour le pouvoir d'achat des retraités. Ceux-ci ne sont pas des nantis comme on voudrait nous le faire croire, mais plutôt une source de richesse et de développement de part leur consommation et leur implication dans les milieux associatifs.

III-302 Ensuite celui du logement

Les retraités n'échappent pas non plus à la hausse des loyers. Beaucoup d'entre eux n'ont plus la possibilité de pouvoir vieillir dignement dans leur domicile et dans leur environnement. Ils sont amenés à changer de cadre de vie, qui au-delà d'être très perturbant psychologiquement est souvent très difficile matériellement. En effet nous souffrons d'un manque crucial de logements sociaux et adaptés à la fin de vie. De plus le nombre de places dans les foyers ou logements sociaux sont à des tarifs exorbitants que les retraités ne peuvent souvent pas se payer sans le recours à des aides soit de la famille soit d'organismes divers. C'est pourquoi de plus en plus de retraités font appel à des aides matérielles et financières pour pouvoir vivre dans leur logement actuel et les adapter à leurs conditions de vie.

III-303 Et encore celui de l'accès aux soins

Les remboursements successifs des médicaments, la hausse des tarifs des mutuelles inhérente aux baisses de prises en charges par la sécurité sociale, font que de plus en plus de personnes âgées ne peuvent plus se soigner. La médicalisation à domicile n'est souvent pas prise en charge à 100%. Les aides à domiciles sont payantes et pour cela beaucoup de retraités vivent dans des conditions

calamiteuses fautes de moyens. La salubrité et l'hygiène font partie de la qualité de vie et doivent de ce fait faire l'objet d'une prise en charge. Les maisons médicalisées ne sont pas en nombre suffisant, elles manquent souvent de personnels qualifiés et sont souvent vétustes et inadaptées. Les revendications sur cet aspect doivent être prises en considération et portées haut et fort, afin que la santé soit accessible à l'ensemble des personnes jeunes et personnes âgées dans des conditions optimales.

III-304 Enfin celui de l'aide à la perte d'autonomie

La perte d'autonomie ne frappe pas que les personnes âgées. Avant 60 ans les personnes non autonomes sont considérées comme des personnes handicapées, pourquoi devrait-il en être autrement après ? Cette discrimination sert de prétexte à faire financer différemment la perte d'autonomie en passant par un système assurantiel.

S'il est vrai que la maladie invalidante affecte plus particulièrement les personnes âgées (Alzheimer, Parkinson...), il faut noter que 73% des personnes de plus de 90ans vivent à domicile. Selon Bercy, les sommes affectées en 2010 à la perte d'autonomie représentent 24 milliards d'euros, soit 1.3% du PIB. Le besoin de financement d'ici 2015 s'élèverait à un peu moins d'un point de PIB. Il n'y a donc pas lieu de dramatiser la situation.

III-305 Il n'est pas juste que les personnes qui ont perdu leur autonomie doivent en plus financer individuellement leur prise en charge. Ce qui n'est pas le cas concernant le cas pour une maladie comme le cancer qui est pris en charge par l'assurance maladie.

Il faut considérer également que l'aide à l'autonomie est facteur de création d'établissement de santé, de services et d'emplois. Collectivement les coûts sont très supportables, alors qu'individuellement ils sont souvent insoutenables.

III-306 En outre, l'évolution des recherches médicales laisse à espérer que dans un avenir assez proche, ces maladies pourront être soignées grâce aux cellules souches ou autres découvertes. Il faut remarquer que l'espérance de vie en bonne santé progresse plus vite que l'espérance de vie elle-même. Il y a donc nécessité de financer la recherche pour prolonger la santé des personnes plutôt que de les faire payer pour assouvir des appétits financiers. C'est bien là tout le sens de la défense de notre protection sociale

III-307 Le financement

III-308 Toutes ces revendications ont évidemment un coût, mais le financement est possible, si le nouveau gouvernement voulait bien s'attaquer réellement à la finance. Ce n'est pas la rémunération du travail qui coûte cher, mais c'est les actionnaires qui ruinent notre pays. Un énorme doute s'installe sur la capacité de notre gouvernement à s'attaquer à ce réel problème. Durant la campagne électorale, le nouveau président n'avait cessé de critiquer son prédécesseur qui avait favorisé une certaine catégorie de personnes très aisées. Ce qui est vrai.

III-309 Il n'est pas compréhensible aujourd'hui que ce

président et son gouvernement, continue dans la même voie en annonçant une exonération de charges de 40 milliards d'euros pour les entreprises, en augmentant de + 0,4% la TVA et en envisageant une hausse généralisée de la CSG. Ces méthodes nous conduisent de plus en plus dans le mur de l'austérité en diminuant de manière drastique le pouvoir d'achat, alors que c'est dans la relance de la consommation et la politique du plein emploi que se trouve forcément la réponse à la compétitivité et à l'essor économique. La justice sociale doit être de mise et non galvaudée au profit de la même caste dominante par l'argent.

III-310 Les solutions préconisées par la CGT vont dans ce sens et ne sont pas ni utopiques ni irréalisables.

En effet pour financer les retraites en général et les besoins sociaux dans leur ensemble. Il faut :

III-311 - Consacrer une part suffisante de la richesse produite pour assurer un niveau de pension conforme à nos revendications

III-312 - Mettre à contribution les revenus financiers à hauteur de ceux du travail (gain de 20 milliards d'euros)

III-313- Mettre à contribution de la même manière les intéressements et les stocks options (5 milliards)

III-314 - Supprimer les exonérations patronales. On pourrait éventuellement admettre l'exonération en contre-partie d'emploi et de manière temporaire avec un contrat d'objectif et de résultat.

III-315 -Supprimer le chômage et avoir une politique de plein emplois (50 milliards)

III-316 - Cotiser sur l'ensemble des rémunérations.

III-317 - Augmenter les salaires sur la bases d'un SMIC a 1 700€ brut par mois, cela augmenterait aussi les rentrées de cotisations.

III-318 - Réformer le système de retraite complémentaire pour garantir un taux de remplacement tel qu'on le revendique.

III-319 Les problèmes de l'aide à l'autonomie, de l'accès aux soins, des logements adaptés aux personnes âgées et du logement social en général sont des objectifs revendicatifs cruciaux. Ceux-ci vont venir en débat très rapidement. Nous devons être très solidaires actifs et retraités pour que les financements soient assurés dans le cadre d'un nouveau droit de l'assurance maladie dont les recettes seraient basées sur des cotisations prélevées sur les revenus du travail et du capital et sur les produits financiers.

III-320 Les perspectives

III-321 Enfin nous devons être très vigilants sur les approches en matière de retraites. En effet les fonds de

pensions sont de plus en plus pressants et certains réformistes sont partisans d'une retraite par points, ce qui effacerait de ce fait la solidarité intergénérationnelle. De plus la possibilité de créer une caisse de retraite spécifique à la fonction publique d'État aigüise bien des appétits.

III-322 La syndicalisation

III-323 Avec 15 millions de retraités, nous sommes 150000 retraités syndiqués. Ce simple constat nous pose le problème de la fidélisation de nos futurs retraités, mais aussi la reconquête de ceux qui se sont éloignés ou que nous avons laissés abandonnés à eux-même.

Ce n'est pas seulement un problème de structure. Il en existe plusieurs qui vont de l'UCR, en passant par les USR et les sections syndicales des syndicats nationaux.

III- 324 Pour ce qui concerne la FNEE, le collectif retraite, a commencé à engager des démarches pour que le problème de la syndicalisation des retraitables et des retraités soit pris en considération au plus haut niveau de nos composantes. Sans une réelle volonté politique de celles-ci, notre UFR ne pourrait pas à elle seule se substituer aux organisations et faire le travail à leur place. Elle peut apporter un soutien et des éclairages sur les pratiques et les vécus, mais rien ne remplacera une réelle activité sur le terrain. Il faut bien avoir en tête que ce travail est commun actifs et retraités car les actifs d'aujourd'hui, sont les retraités de demain.

III-325 Les OPA

Ceux-ci disposent d'un régime de retraite particulier le Fond Spécial de Pension des Etablissements Industriels de l'État (FSPOEIE). 4500 OPA viennent d'être transférés dans les collectivités territoriales. Ils auront la possibilité d'opter pour le statut territorial. Dans ce cas, la loi de transfert des parcs de 2009 prévoit deux régimes de retraites : le FSPOEIE et le CNRACL. Ce double calcul engendrerait une perte considérable sur leur pension.

III-326 Pour les OPA qui intégreront la FPT et qui opteront pour le statut de fonctionnaire territorial : nous revendiquons la révision de l'article 11 de la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 avec une pension unique de retraite à travers un décret spécifique. Les OPA ne

III-340 Originaires de l'Outre- Mer

III-341 Depuis toujours, les originaires de l'Outre-Mer ont été un enjeu primordial dans la politique de l'État de par les richesses de leurs territoires.

Malheureusement le non développement de ces départements d'Outre-Mer du fait les différentes politiques des gouvernements successifs n'a pas permis l'essor escompté, en témoigne l'échec de la départementalisation de 1946 des quatre DOM, et celle de Mayotte devenu département en mars 2011 sans moyens de déploiement et encore à la traîne sur le respect et l'application des droits dans tous les domaines.

L'histoire a montré que ces peuples ont donné leur vie à la

doivent pas subir de perte sur leur pension. Ils doivent pouvoir bénéficier du maintien du FSPOEIE

III-327 En ce qui concerne le FSPOEIE

Nous dénonçons, combattons et exigeons l'annulation des mesures antisociales qui nous ont été imposées dans les réformes de 2003 et 2010, à savoir :

III-328 -l'augmentation des durées d'assurance, la mise en place de décote,

III-329 -le report de la retraite à 62 ans pour les actifs et 57 ans pour les travaux insalubres,

III-330 -les augmentations de cotisations salariales,

III-331 -la suppression du CFA et maintien du CPA,

III-332 -les menaces sur le coup de chapeau...

III-333 La CGT revendique également : un dispositif de départ anticipé à la retraite pour les OPA sur des carrières longues et pénibles,

III-334 -l'amélioration du décret du 18 août 1967 sur les travaux et métiers insalubres, pénibles, avec la prise en compte des nouvelles missions et des nouveaux métiers ainsi que du travail posté et des horaires décalés,

III-335 -une bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité,

III-336 -l'extension du dispositif amiante à l'ensemble des OPA qui ont été exposés à l'amiante,

III-337 -le calcul de la retraite sur les heures effectives, suppression de l'abattement de 66 heures annuel

III-338 -la prise en compte généralisée du complément de la prime de rendement dans le calcul de la retraite,

III-339 -la prise en compte de l'ensemble des primes (métier, expérience, IHS) dans le calcul de la retraite...

patrie française tant dans les guerres que pour les combats politiques et culturels... sans qu'ils puissent avoir en retour les mêmes droits que leurs compatriotes.

III-342 La seule possibilité qui leur était offerte, c'est d'essayer d'évoluer dans le colonialisme et d'immigrer dans l'hexagone sans retour possible.

Ceux-là ne reconnaissant aucun droit si ce n'est celui de travailler pour un salaire de misère avec des conditions de travail des plus détestables.

III-343 Les originaires de l'Outre-Mer n'ont jamais été

reconnus comme des français à part entière. Ils ont été considérés comme des étrangers ayant une carte d'identité, et de plus pour les surveiller et les diriger vers des métiers qui ne correspondaient pas à leurs expériences et compétences, le gouvernement de l'époque mettra en place un Bureau pour le Développement des Migrations dans les départements d'Outre-Mer (BUMIDOM) pendant 20 ans. Ce même bureau est devenu par la suite Agence Nationale pour l'Insertion et la Promotion des travailleurs d'Outre-Mer (ANT) et aujourd'hui L'Agence de l'Outre-Mer pour la Mobilité(LADOM). Cette agence subit les mêmes conséquences des politiques gouvernementales à savoir la RGPP, les suppressions de postes ainsi que les diminutions de budget qui lui est alloué par l'État.

III-344 Les originaires, en se syndiquant massivement à la CGT durant toutes ces années, ont pu mener des actions fortes pour gagner et obtenir de nouveaux droits.

III-345 La CGT est la seule organisation syndicale qui prend en compte dans son activité les problématiques particulières de ces salariés.

III-346 Grâce à la CGT, les originaires ont gagné sur le congé bonifié, la prime d'éloignement, de meilleurs tarifs aériens dans le cadre d'un décès d'un membre de sa famille, ...Il reste encore à gagner sur d'autres droits et à maintenir ceux gagnés par la lutte, surtout que beaucoup de chefs de service remettent constamment en cause ces droits.

III-347 Le lien entre les camarades de la CGT de l'hexagone et ceux des départements d'Outre-Mer a permis de développer les luttes afin que les revendications gagnées dans l'hexagone le soient dans ces territoires en sachant que d'autres revendications qui sont plus spécifiques permettent de faire évoluer les droits et garanties des salariés.

III-348 Ce sont les luttes de 2009, 2011 et 2012 qui ont permis de faire évoluer le quotidien de ces personnels, mais le plus difficile reste à faire : faire appliquer les protocoles obtenus suite à ces luttes.

III-349 Les restructurations des services du MEDDE dans les 5 départements d'Outre-Mer en 2011, ont conduit à la réduction des effectifs, une mobilité restreinte pour le retour des fonctionnaires originaires dans leur département d'origine, des conditions de travail déplorables. Aucune politique de progrès pour les salariés n'a pu se faire vu l'entêtement de l'ancien gouvernement. Malgré le changement de gouvernement en 2012, aucun acte de progrès n'est constaté.

III-350 La CGT est la première organisation syndicale dans les DEAL hormis à la Réunion, et est devenue la première organisation syndicale à Mayotte suite aux élections de février 2012, fait historique depuis la création d'une direction de l'Équipement en 1977 dans ce territoire.

III-351 Les assises de l'Outre-Mer en 2011 ont permis d'avoir des échanges constructifs entre toutes les organisations de la CGT y compris celles d'Outre-Mer.

III-352 Les sujets abordés étaient les suivants::

- les enjeux des originaires de l'Outre-Mer,
- la tarification sociale et aérienne,
- la continuité territoriale,
- le droit de retour au pays,
- la situation sociale et économique en Outre-Mer,
- l'activité Outre-Mer dans la CGT,
- les convergences de luttes,
- les perspectives d'actions (Renforcement, Syndicalisation et Mobilisation).

III-353 Cela veut dire que l'activité syndicale faite au quotidien par la CGT, avec les originaires de l'Outre-mer, porte ses fruits au quotidien. C'est grâce aux luttes et aux organisations spécifiques telles que les collectifs des originaires d'Outre-Mer de la Confédération mais aussi dans la plupart des Fédérations, y compris à l'Équipement-Environnement, que les revendications pourront être gagnées.

III-354 Les revendications des originaires de l'Outre-mer

III-355 - l'application de la note de la DPSM du 12 mars 2004 avec amélioration et prise en compte de nos revendications

III-356 - le rétablissement du fret

III-357 - l'augmentation de la prise en charge du fret à hauteur de 50kgs

III-358 - le retour aux dispositions du Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'Outre-Mer, concernant les indemnités,

III-359 - la suppression de l'appréciation du chef de service dans le cadre du congé bonifié,

III-360 - l'abrogation de la notion de la résidence habituelle et familiale,

III-361 - l'octroi du congé bonifié devrait se faire à partir de deux critères en fonction des faisceaux d'indice

III-362 - la réévaluation de l'indice 340 (inchangé depuis plus de 30 ans), à l'indice 530 brut pour la prise en compte de la conjointe ou du conjoint dans le cadre du congé bonifié.

III-363 - l'application de cet indice de façon identique de façon à prendre en compte le traitement net des intéressés et non le traitement brut

III-364 - le maintien des majorations liées à la vie chère pour les agents bénéficiant du congé bonifié des Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)

III-365 des droits étendus à tous les originaires de statut public ou privé (agents publics et les ouvriers de l'État)

III-366 - des droits statutaires particuliers de l'Outre-Mer s'appliquant aux originaires de l'Outre-Mer travaillant dans l'hexagone et ceux travaillant dans les Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)

III-367 - la création d'emplois statutaires en Outre-Mer

III-368 - l'installation de passerelles entre les fonctions publiques de façon à faciliter le retour au pays des originaires de l'outre-mer, nous demandons qu'une priorité soit donnée aux originaires de l'outre-mer à la suite de leur stage.

III-369 - des facilités de mutations pour les originaires d'Outre-Mer qui souhaitent regagner leur département d'origine,

III-370 - de plus grandes perspectives d'évolution de Carrière pour les agents en poste dans les DROM, POM et COM

III-371 - favoriser les départs des enfants en cas de familles recomposées ou en cas de garde alternée

III-372 la prise en charge des enfants de parents divorcés ou séparés

III-373 - étendre le bénéfice du congé bonifié (méthode du faisceaux d'indice) aux enfants des originaires de l'Outre-Mer nés sur le continent et entrant dans la fonction publique, et vice-versa

III-374 - le droit aux colonies de vacances pour les enfants des agents du Ministère travaillant dans les DROM, POM et COM et dans l'hexagone

III-375 - l'inscription dans la brochure du CGCV de destinations dans les DROM, POM et COM pour l'ensemble des agents du MEDDE

III-376 - la création d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour l'Outre-Mer

III-377 - une tarification sociale et abordable avec la révision des taxes aériennes vers les DROM, POM et COM vers l'hexagone et vice-versa ,

III-378 - l'arrêt des tarifs prohibitifs qui sont pratiqués

par les compagnies aériennes vers les DROM, POM et COM,

III-379 - la diminution du prix des billets d'avion des DROM, POM et COM vers l'hexagone et vice-versa,

III-380 - la prise en charge des billets d'avion et fret pour les dépendances qui sont rattachées aux DROM, POM et COM dans le cadre des congés bonifiés,

III-381 -l'application des tarifs préférentiels pour que les agents du Ministère puissent assister aux obsèques de leurs parents proches, nous demandons 8 jours pour assister à l'enterrement et faire les démarches administratives, plus 2 jours de délais de route,• la revalorisation des primes en fonction de la pénibilité que subissent les agents dans les DROM,

III-382 - le reclassement des personnels suite à l'impossibilité de faire leurs missions,

III-383 - un traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination,

III-384 - le rétablissement du dialogue social dans les services,

III-385 - la mise en place des actions de Formation,

III- 386 - la demande que les agents originaires de l'Outre-Mer venant en formation dans l'hexagone soient rattachés au CVRH de PARIS et non celui de ROUEN,

III-387 - la prise de poste doit être financée par l'administration sans discrimination,

III-388 - la mise en place partout de CLF (Comité Local de Formation), avec un plan de formation précis,

III-389 - ouverture des centres de formations dans toutes les disciplines professionnelles, notamment avec la création d'un IRA en Outre-Mer,

III-390 - un alignement des prestations Sociales fournis dans le cadre du CCAS dans les départements concernés

III-391 - la prise en compte et le paiement des frais de transport et des missions avec titres de transport revalorisés en fonction de la vie chère,

III-392 - l'amélioration de la prime spécifique d'installation (ex prime d'éloignement), versement à tous les agents titulaires et non titulaires,

III-393 - l'abrogation des lois et décrets supprimant en 2028 les compléments de pension (ITR, etc),

III-394 - la réforme des compléments de pension en élargissant les dispositions à tous les agents aux Antilles,

III-395 - l'aide au retour pour les retraités,

III-396 - la mise en place de véritables négociations avec les outils d'évaluation dans tous les territoires d'Outre-Mer avec des mesures applicables à l'ensemble de la population, fonctionnaires compris,

III-397 - la mise en place d'une autonomie économique et politique de chaque territoire pour permettre la maîtrise locale du développement endogène et du progrès social,

III-398 - l'attribution d'un jour férié payé chômé pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage.



Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales.

IV La démarche CGT

IV-1 Malgré les nombreuses réorganisations de services, la CGT reste la première organisation syndicale dans le champ fédéral. Les personnels font confiance à la CGT si on se réfère aux derniers scrutins : notamment les CT des DDT et DDTM du 19 octobre 2010, les CT des autres services et le CTM du 20 octobre 2011 ainsi que les CAP.

IV-2 Néanmoins dans les résultats, on distingue des différences suivant les services allant de quelques voix (et un faible pourcentage) à plus de 50%. D'autre part, dans un nombre non négligeable de services la CGT n'a pas réussi un dépôt de liste pour le CT local faute de candidats en nombre suffisant.

IV-3 L'analyse des résultats entre les CT locaux et le CTM

montre donc des marges de progression possibles au niveau local. La reconquête des missions de service public, l'amélioration des conditions de travail des personnels et des déroulements de carrières, l'augmentation des salaires ainsi qu'une protection sociale de qualité nécessitent d'autres choix de la part de nos gouvernants.

IV-4 La CGT porte des revendications dans tous les domaines. Les faire aboutir nécessite la mobilisation et l'action du plus grand nombre, voire de tous. La CGT se veut être un syndicat d'adhérents avec la nécessité d'une syndicalisation de masse. L'activité des militants et syndiqués en particulier sur les lieux de travail et au quotidien est déterminante pour la réussite de la mobilisation.

IV-5 Les moyens à notre disposition

IV-6 Le temps syndical

IV-7 Notre démarche revendicative, notre vie démocratique, la syndicalisation, le débat avec les salariés actifs, retraités et privés d'emplois, le rassemblement, l'organisation, la défense, la formation syndicale, l'information, la construction de conquêtes sociales,... dépendent pour une grande part des droits et des moyens syndicaux accordés aux organisations syndicales, aux militants, aux syndiqués et aux salariés par les employeurs.

IV-8 Les droits et moyens syndicaux sont en premier lieu des droits pour les personnels afin d'améliorer leurs

conditions de vie et de travail. C'est aussi leur droit de s'organiser, de se défendre, de lutter. Le droit syndical est garanti, depuis 1946, par la Constitution qui dispose que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

IV-9 Les entraves à la liberté syndicale, la criminalisation de l'action syndicale, l'oppression du pouvoir et des directions envers les militants et les salariés en lutte sont nombreuses dans notre pays. Les agents de la fonction publique subissent la répression syndicale.

IV-10 Le droit de grève

IV-11 Le droit de grève conquis de hautes luttes est reconnu pour les personnels, mais les pouvoirs publics et les directions ont pris de nombreuses dispositions pour limiter le nombre de grévistes et la portée de la mobilisation: lois anti-grève, service minimum, les maintiens dans l'emploi (souvent abusifs), etc.

IV-12 De plus dans la FPE, la retenue minimale du 1/30ème de rémunération mensuelle pénalise les agents et est un frein à l'implication du plus grand nombre dans la grève. **La CGT revendique la suppression de toutes les dispositions restrictives et de ramener la retenue proportionnellement au temps réel de l'arrêt de travail.**

IV- 13 Les droits syndicaux

IV-14 Le décret 2012 – 224 du 16 février 2012 modifiant le décret 82 – 447 du 28 mai 1982 contient des articles qui restreignent les droits syndicaux acquis de longue date et en particulier pour le METL et le MEDDE. Ce décret est contesté par les 8 organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique.

IV-15 La fédération doit s'employer à faire respecter les droits syndicaux dans tous les services y compris interministériels. Tant que les discussions avec le ministère de la fonction publique et le MEDDE n'ont pas abouties, le décret de 1982 et les différentes circulaires d'application ministérielles établissent les droits suivants :

IV-16 Les droits des personnels : les 2 jours d'assemblée générale (plus les 2 jours supplémentaires dans la période transitoire), les heures mensuelles d'information syndicales (plus les 4 demi journées supplémentaires dans la période transitoire)

IV-17 Les droits et garanties pour les militants élus et mandatés : les autorisations d'absence pour les élus et mandatés (article 13 : 10, 20 et 30 jours par an), le temps syndical pour les instances de concertations, le déroulement de carrière des militants, le maintien des rémunération , la chartre CGT de l' élu et mandaté, le lien étroit en l' élu et l'organisation.

IV-18 Les droits de l'organisation syndicale : les locaux affectés à l'organisation syndicale, ses équipements bureautiques et de communications, la reproduction de documents, le déplacement de militants, la représentativité, les accords de Bercy et les dispositions de la loi du 5 juillet 2010, le droit de négociation, la signature d'accords.

IV-19 Les libertés syndicales : le droit d'intervenir, de s'exprimer, de se syndiquer, d'être électeur, d'être élu ou mandaté notamment pour l'encadrement, de participer à la

vie syndicale d'une organisation, de suivre une formation syndicale, de rencontrer les militants.

IV-20 La formation syndicale : s'armer pour mieux revendiquer et organiser la mobilisation du plus grand nombre, partager ses connaissances, comprendre le fonctionnement de la société, tel que : production de bien et de service, le service public, la protection sociale, la retraite, la fiscalité, le financement des infrastructures, etc. faire l'état des lieux de la formation des militants et des syndiqués, se fixer des objectifs et les priorités, construire le plan de travail dans chaque organisation.

IV-21 La fédération doit mettre en place un plan ambitieux de formation syndicale pour répondre aux besoins des syndiqués. Que ce soit tout au long de sa vie de syndiqué, en tant qu' élu ou mandaté ou pour la responsabilité syndicale, il s'agit d'être équipé pour agir efficacement et dans de bonnes conditions dans tous les actes de la vie syndicale.

Au niveau fédéral cela passe par :

IV-22 - accroître l'offre de formation syndicale fédérale en créant ou en adaptant des modules

IV-23 - publier un plan de formation syndical fédéral annuel

IV-24 - améliorer la publication fédérale sur la formation syndicale

IV-25 - poursuivre le recensement des formations suivies par les membres de la direction fédérale

IV-26 - établir un plan de formation «spécifique» pour les responsables syndicaux, les élus et mandatés

IV-27 - travailler en lien avec les composantes pour mutualiser les moyens et les offres de formation

IV-28 Les outils fédéraux

IV-29 L'union fédérale (UF)

IV-30 Les sections des syndicats nationaux fédérés, les syndicats de service ou d'établissements fédérés sont regroupés et constituent dans chaque département et dans certains services interdépartementaux, une Union Fédérale. Elles doivent pouvoir s'appuyer sur les structures interprofessionnelles (UL, UD et CR) dont le rôle est aussi d'être un support pour les sections et syndicats de leur territoire pour la coordination de leur activité spécifique.

IV-31 La section syndicale, le syndicat, l'union fédérale sont nos organisations de base sur le lieu de travail, dans le service. Leur capacité à organiser le déploiement et le renforcement, à animer le travail avec les syndiqués et les militants CGT des ministères de l'agriculture et de l'industrie doit être développée.

IV-32 Les réorganisations (éclatements, suppressions d'implantations, transferts, regroupements, etc.), la baisse des effectifs et le management ont impacté les équipes militantes dans les services et établissements. Les personnels vivent de plus en plus mal au travail; ils interpellent les militants CGT afin d'améliorer leur situation.

IV-33 L'union fédérale doit être un réel outil de coordination dans les services pour répondre aux enjeux et faire en sorte que le travail local puisse servir dans tous les domaines (rapports missions/moyens dont effectifs, action sociale, hygiène et sécurité, temps de travail ...) et veille à la participation de la CGT dans toutes les instances représentatives et de concertation (CT, CHSCT, CLAS, CLF, instances régionales...).

IV-34 Elle doit en tout état de cause être l'outil de coordination dans la construction des mobilisations locales et nationales et de mise en commun avec les structures interprofessionnelles territoriales de la CGT (UL, UD, collectifs fonction publique et UIT, comités régionaux...). De plus elle doit mettre en œuvre un plan de travail envers les retraités, en coopération avec les sections et les syndicats, pour prendre en compte leurs revendications ainsi que pour amplifier la syndicalisation et pérenniser les adhésions.

IV-35 La fédération

IV-36 La fédération est l'outil de mise en commun et de coordination de l'activité de ses composantes. Elle permet les liens avec les autres structures de la CGT (UL, UD, comités régionaux, champs professionnels, collectifs et espaces confédéraux, unions interfédérales...). Autant que de besoin c'est elle qui organise la représentativité de la CGT dans les instances relevant de son champ au niveau

national (CTM, CHSCT-M, CCAS, CMFP, CAP, conseils d'administration, instances régionales...).

IV-37 Elle assure toutes les sollicitations, audiences, réunions, groupes d'échange avec l'administration... Elle met en place des collectifs et groupes de travail sur des thématiques particulières (dossiers revendicatifs, organisation, syndicalisation, ...).

IV-38 Elle est aussi un outil d'impulsion dans la construction du rapport de force notamment pour les mobilisations nationales et dans les campagnes de renforcement et de déploiement de la CGT. Malgré un contexte très perturbé, la difficile articulation de toutes ces activités est assurée mais des progrès peuvent être effectués notamment :

IV-39

- dans l'implication des composantes dans le travail fédéral
- dans notre capacité à être force de proposition avec une mobilisation des personnels notamment dans les instances représentatives
- dans la complémentarité entre lieux d'intervention (local/national ; territorial (UL, UD, CR)/professionnel ; entre organisations de la CGT...)
- dans la communication

IV-40 L'OFICT

IV-41 L'OFICT est un outil de la Fédération et l'organisation des ingénieurs cadres et techniciens de la Fédération agit pour concrétiser un syndicalisme CGT pour tous. Cela implique d'appréhender effectivement le vécu professionnel des ingénieurs, cadres et techniciens, d'être en mesure de produire des propositions et des références.

IV-42 L'OFICT veille à travailler en synergie avec les composantes de la fédération, notamment sur les questions catégorielles à partir de sa démarche spécifique avec les ingénieurs cadres et techniciens. Les attentes et interrogations des ingénieurs cadres et techniciens sont de plus en plus fortes : besoin de reconnaître la qualification, de contribuer aux décisions, temps de travail, chantier de la catégorie B, des ingénieurs...

IV-43 Les ingénieurs cadres et techniciens voient leur importance numérique relative grandir dans les services du ministère et les Etablissements Publics. Les niveaux de qualification des personnels augmentent, en relation avec la complexité croissante des outils et des procédures.

IV-44 Il y a besoin de construire un syndicalisme solidaire, avec l'OFICT, entre les cadres, techniciens, avec les autres agents, qui permette de s'exprimer librement, par rapport à

la pression professionnelle, de gagner des garanties collectives pérennes, de construire le rassemblement de tous les personnels avec la CGT.

IV-45 S'adresser aux élèves des écoles du ministère est une priorité. Construire des outils pour les syndicats, sections syndicales et syndiqués pour développer cette démarche au plus près des ingénieurs, cadres et techniciens est aujourd'hui indispensable. L'OFICT a décidé à son congrès de développer un réseau de référents locaux avec la participation des Unions Fédérales.

IV-46 L'UFR

IV-47 L'activité de l'UFR a été relancée depuis peu et doit être développée. L'UFR a lancé un plan de travail ambitieux et doit pouvoir compter sur l'investissement des composantes dans cette activité. Notamment dans la réalisation d'un livret d'accueil du retraité et d'un livret d'accueil des « retraitables ». L'UFR doit aussi assurer la représentativité de la fédération dans les congrès notamment celui de l'UCR.

IV-48 L'UIT

L'Union Interfédérale des Transports CGT, regroupe 5 fédérations constituantes : la fédération nationale de l'Équipement-Environnement, la fédération nationale des syndicats de transports, la fédération nationale des cheminots, la fédération nationale des syndicats maritimes et la fédération des Officiers de la Marine marchande ; la

confédération est également partie prenante et l'UIT en est son référent sur les questions de transports.

IV-49 L'UIT est un outil national et territorial. Son organisation nationale est déclinée sous une forme décentralisée dans les comités régionaux CGT.

IV-50 C'est un outil de mise en commun et un lieu de coordination des revendications sur les champs du transport qu'il s'agisse de la conception du système de transport (infrastructures tous modes, organisation et financement) et du service public de transport ou des dimensions d'ingénierie publique et de l'aménagement du territoire pour répondre aux enjeux de mobilité, sociaux et environnementaux, ainsi que des missions du contrôle terrestres, maritime, fluvial et aérien.

IV-51 Les questions spécifiques de l'enseignement maritime et de sécurité maritime sont également traitées dans des réunions bilatérales entre notre fédération et celles des syndicats maritimes et des Officiers. Il est bien un outil des fédérations pour sortir des cloisonnements syndicaux et travailler les contenus revendicatifs convergents et élaborer les positions de la CGT sur ces questions transverses à nos champs sectoriels, professionnels et en territoire.

IV-52 C'est un lieu où se construisent les cohérences d'intervention et d'action en vue de travailler aux mobilisations avec d'autres acteurs de la société civile comme les associations d'utilisateurs ou environnementale. L'UIT, met en place une formation transport annuelle à laquelle participent les camarades de chaque mode et des territoires.

IV-53 La communication

IV-54 Nous faisons souvent le constat que nous agissons beaucoup sur tous les dossiers pour faire aboutir nos revendications et celles des personnels. Seulement, nous ne nous donnons pas assez les moyens de rendre compte de nos actions et de mettre en valeur les avancées obtenues.

IV-55 Le nombre croissant de supports de communication et la diversité des informations échangées multiplie les possibles circuits de diffusion : double ou triple envoi pour certains et pas d'information du tout pour d'autres. Notre degré d'implantation locale joue aussi sur la couverture et la qualité de notre communication ce qui renvoie également à notre structuration syndicale.

IV-56 Certaines échéances nous ont obligées à évoluer et à nous améliorer dans ce domaine : élections générales, grandes mobilisations. A ce titre, des efforts ont été réalisés dans la mise en commun des savoirs faire et des outils disponibles ainsi que dans la mutualisation des moyens mis en oeuvre. Mais notre marge de progression est grande.

Pour cela nous devons :

IV-57 - effectuer et envoyer des comptes rendus de réunions clairs et concis dans les meilleurs délais.

IV-58 - améliorer le circuit d'échanges d'informations entre lieux d'intervention (local/national/ territorial...)

IV-59 - améliorer la circulaire fédérale en incluant un éditorial, une rubrique sur nos initiatives et quelques articles d'analyse

IV-60 - bien identifier les circuits de diffusion pour chaque publication (interne, externe...), mettre à jour les fichiers en conséquence et adapter la forme des supports en fonction du public ciblé (syndiqués, personnels, élus, mandatés...)

IV-61 - identifier les syndiqués ayant des compétences en matière de communication pouvant être en appui - former les militants concernés

IV-62 Les modes d'action

IV-63 Cette question revient régulièrement dans nos discussions internes à la CGT et dans nos échanges avec les personnels. Les moyens dont nous disposons dans la construction du rapport de force et des mobilisations sont nombreux : tracts, pétitions, assemblées, HMI (heures mensuelles d'information syndicale), consultations de personnels, rassemblements, manifestations, déclarations, motions, pétitions, grèves ...

IV-64 Ceux-ci sont utilisés dans tous les domaines. Nous pourrions faire en sorte que ce soit à meilleur escient et dans un ordre qui servirait plus efficacement la construction du rapport de force. Nous avons tous en tête que nos modes d'action ont vocation à être graduels et dosés mais par manque de temps, de réflexion et de coordination nous ne les utilisons pas toujours au mieux et quelques fois ils deviennent même contre productifs.

IV-65 Par ailleurs, de nouveaux supports d'expression sont apparus (nouvelles technologies, réseaux sociaux, ...). S'emparer de ces outils et les maîtriser pourrait nous permettre d'atteindre certains publics notamment parmi les jeunes. Le fait d'enrichir notre « catalogue » de modes d'action ne signifierait pas qu'il faudrait en abandonner d'autres.

IV-66 Par exemple, l'opportunité d'une grève ne devrait pas être mise en opposition avec d'autres modes d'action possibles mais en perspective. L'utilisation de nouveaux modes d'action peut, en complémentarité avec ceux existants, aboutir à l'élargissement d'un mouvement de grève en touchant des secteurs plus larges de personnels.

IV-67 Faire émerger et être en capacité de proposer de nouveaux modes d'action passe par la mise en place d'un groupe de travail pour :

IV-68 - une mise en commun des modes d'action mis en oeuvre par les composantes fédérales

IV-69 - une recherche sur les modes d'action utilisés par d'autres organisations de la CGT

IV-70 -la proposition de nouveaux modes d'action

IV-71 - l'élaboration d'un recueil avec des analyses sur le contexte et l'efficacité des modes d'action

IV-72 Le déploiement, la syndicalisation

IV-73 La construction du rapport de force et la mobilisation du plus grand nombre par la présence de la CGT est nécessaire sur tous les lieux de travail.

IV-74 La nouvelle direction fédérale élue devra établir un plan de déploiement et de renforcement de la CGT en lien avec toutes les composantes. Celles-ci doivent s'engager dans ce plan de travail avec l'objectif d'avoir dans tous les services et les établissements une présence CGT au quotidien.

IV-75 Les élections de 2014 seront une échéance majeure

pour notre organisation. Toutes les CAP et tous les comités techniques seront renouvelés dans le cadre du décret 2011 – 184 du 15 février 2011. Ces élections seront sur listes syndicales pour les comités des services dès que les effectifs atteignent 50 électeurs.

IV-76 La recherche de candidats pour constituer les listes nécessite la mise en œuvre d'un plan de travail à la hauteur des enjeux. Il en est de même pour les CAP. Dès maintenant préparons ces échéances en lien avec la bataille revendicative.

IV-77 Résolution

IV-78 Le 15^{ème} congrès fédéral s'engage à poursuivre la bataille pour conforter les droits et les moyens syndicaux acquis des luttes menées depuis plus d'un siècle.

IV-79 Cela doit se traduire dans des textes réglementaires. Beaucoup est encore à construire pour une activité CGT au quotidien, avec les personnels sur tous les lieux de travail tant dans les services et établissements. Nous décidons :

IV-80 - de construire le rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications

IV-81 - d'être présents et forts sur tous les lieux de travail

IV-82 - de développer la syndicalisation,

IV-83 - de mettre en oeuvre un syndicalisme d'adhérents et non de délégation pour être représentatif des personnels

IV-84 - de renouveler et féminiser les collectifs de direction

IV-85 - d'être force de propositions notamment dans les instances représentatives

IV-86 - de renforcer la transversalité et la coordination entre les lieux d'intervention (local/national ; territorial/professionnel/interprofessionnel)

organisation de la grille indiciaire CGT

catégorie C - recrutement brevet des collèges ou CAP

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef.	commentaires
2ème grade	9			22 ans	35 ans	238	
	8	3 ans	2 ans 6 mois	19 ans	32 ans	231	
	7	2 ans 6 mois	2 ans	17 ans	29 ans 6 mois	224	
	6	2 ans 6 mois	2 ans	15 ans	27 ans	217	accès au B1 par liste d'aptitude
	5	2 ans	1 an 6 mois	13 ans 6 mois	25 ans	210	
	4	2 ans	1 an 6 mois	12 ans	23 ans	203	
	3	2 ans	1 an 6 mois	10 ans 6 mois	21 ans	196	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	9 ans	19 ans 6 mois	189	
	1	1 an	1 an	8 ans	npc	182	
1er grade	9		2 ans 3 mois	12 ans	14 ans 6 mois	183	passage obligatoire au grade sup après 5 ans
	8	2 ans 6 mois	2 ans	10 ans	12 ans	173	
	7	2 ans	1 an 6 mois	8ans 6 mois	10 ans	165	
	6	2 ans	1 an 6 mois	7 ans	8 ans	154	changement au grade sup. par tableau d'avancement
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	6 ans	147	accès au B1 par concours interne
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	140	accès au 2° grade par examen prof.
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	133	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	126	
	1	1 an	1 an			119	accès direct par concours [SMIC x 1,2]
Sas (*)	1	1 à 3 ans				100	titularisation par la CAP sur dossier [SMIC x 1]

npc : échelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi

(*) Sas : sans diplôme.

catégorie B.1 - recrutement BAC

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef.	commentaires
2ème grade	6			21 ans	34 ans	280	
	5	2 ans	1 an 6 mois	19 ans 6 mois	32 ans	273	
	4	2 ans	1 an 6 mois	18 ans	30 ans	267	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	16 ans 6 mois	29 ans	258	accès au B2 par liste d'aptitude
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	15 ans	27 ans 6 mois	249	
	1	1 an	1 an	14 ans	npc	240	
1er grade	13		2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	22 ans 6 mois	242	passage obligatoire au grade supérieur au bout de 5 ans
	12	3 ans	2 ans 3 mois	16 ans	20 ans	233	
	11	2 ans	1 an 6 mois	14 ans 6 mois	17 ans 6 mois	224	
	10	2 ans	1 an 6 mois	13 ans	15 ans	215	changement de grade par tableau d'avancement
	9	2 ans	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	13 ans	206	
	8	2 ans	1 an 6 mois	10 ans	11 ans	197	
	7	2 ans	1 an 6 mois	8 ans 6 mois	9 ans	188	Accès au B2 par concours interne
	6	2 ans	1 an 6 mois	7 ans	7 ans 6 mois	179	
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	5 ans 6 mois	170	accès au 2° grade par examen professionnel
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	161	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	154	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	147	
1	1 an	1 an			140	[SMIC x 1,4]	

npc : Echelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi.

catégorie B.2 recrutement BAC + 2

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef.	commentaires
2ème grade	7			21 ans	33 ans	320	
	6	2 ans	1 an 6 mois	19 ans 6 mois	31 ans	300	
	5	2 ans	1 an 6 mois	18 ans	29 ans	283	
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	16 ans 6 mois	27 ans 6 mois	268	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	15 ans	npc	258	accès A1 par liste d'aptitude
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	13 ans 6 mois	npc	248	
	1	1 an	1 an	12 ans 6 mois	npc	238	
1er grade	13		2 ans 3 mois	19 ans	22 ans 6 mois	266	passage obligatoire au grade sup au bout de 5 ans
	12	3 ans	2 ans 3 mois	17 ans	19 ans 6 mois	258	
	11	2 ans	1 an 6 mois	15 ans	17 ans	250	changement de corps liste aptitude en A.1
	10	2 ans	1 an 6 mois	13 ans	15 ans	232	
	9	2 ans	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	13 ans 6 mois	224	changement de grade par tableau d'avancement
	8	2 ans	1 an 6 mois	10 ans	11 ans 6 mois	216	
	7	2 ans	1 an 6 mois	8 ans 6 mois	9 ans 6 mois	208	accès au A1 par concours interne
	6	2 ans	1 an 6 mois	7 ans	7 ans 6 mois	200	
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	5 ans 6 mois	192	accès au 2° grade par examen professionnel.
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	184	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	176	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	168	
1	1 an	1 an			160	[SMIC x 1,6]	

npc : Echelon à ne pas prendre en compte pour cumul durée maxi.

catégorie A.1 recrutement BAC + 3

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef.	commentaires
2ème grade	7			20 ans 6 mois	32 ans	360	
	6	3 ans	2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	29 ans	340	
	5	3 ans	2 ans 3 mois	16 ans	26 ans	325	
	4	2 ans 6 mois	2 ans	14 ans 6 mois	23 ans 6 mois	310	
	3	2 ans	1 an 6 mois	13 ans	21 ans 6 mois	300	accès corps sup par L.A
	2	2 ans	1 an 6 mois	11 ans 6 mois	19 ans 6 mois	290	
	1	1 an	1 an	10 ans	18 ans 6 mois	280	
1er grade	8		2 ans 3 mois	11 ans 3 mois	13 ans 6 mois	264	accès obligatoire au grade sup à 5 ans
	7	3 ans	2 ans 3 mois	9 ans	10 ans 6 mois	252	accès grade supérieur par tableau d'avancement
	6	2 ans 6 mois	2 ans	7 ans	8 ans	240	
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	6 ans	228	
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	216	accès au grade supérieur par examen prof.
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	204	accès au grade sup par examen professionnel
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	192	
	1	1 an	1 an			180	[SMIC x 1,8]

catégorie A.2 recrutement BAC +5

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef.	commentaires
2ème grade	8			20 ans 6 mois	31 ans	400	
	7	3 ans	2 ans 3 mois	18 ans 3 mois	28 ans	386	
	6	3 ans	2 ans 3 mois	16 ans	25 ans	372	
	5	2 ans 6 mois	2 ans	14 ans	22 ans 6 mois	358	
	4	2 ans 6 mois	2 ans	12 ans	20 ans	344	
	3	2 ans	1 an 6 mois	10 ans 6 mois	18 ans	330	accès corps sup par L.A
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	9 ans	16 ans 6 mois	316	
	1	1 an	1 an	8 ans	15 ans 6 mois	302	
1er grade	7		2 ans 3 mois	9 ans	10 ans 6 mois	284	accès au grade supérieur obligatoire après 5 ans dans l'échelon
	6	2 ans 6 mois	2 ans	7 ans	8 ans	270	accès au grade supérieur par tableau d'avancement
	5	2 ans	1 an 6 mois	5 ans 6 mois	6 ans	256	
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	242	accès grade sup par examen professionnel.
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	228	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	214	
	1	1 an	1 an			200	[SMIC x 2]

catégorie A.3 - recrutement doctorat

grade	échelon	temps échelon	durée minimale	cumul durée mini	cumul durée maxi	coef.	commentaires
2ème grade	6			18 ans	30 ans	460	
	5	3 ans	2 ans 3 mois	15 ans 9 mois	27 ans	441	
	4	3 ans	2 ans 3 mois	13 ans 6 mois	24 ans	422	
	3	2 ans 6 mois	2 ans	11 ans 6 mois	21 ans 6 mois	403	
	2	2 ans	1 an 6 mois	10 ans	19 ans 6 mois	384	
	1	1 an	1 an	9 ans	18 ans 6 mois	365	
1er grade	8	3 ans	2 ans 3 mois	12 ans 3 mois	13 ans 6 mois	356	accès au grade supérieur obligatoire après 5 ans dans l'échelon.
	7	3 ans	2 ans 3 mois	10 ans	10 ans 6 mois	338	
	6	2 ans 6 mois	2 ans	8 ans	8 ans	320	accès au grade supérieur par tableau d'avancement
	5	2 ans	1 an 6 mois	6 ans	6 ans	302	
	4	2 ans	1 an 6 mois	4 ans	4 ans	284	accès au grade supérieur par examen prof.
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	266	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an	1 an	248	
	1	1 an	1 an			230	[SMIC x 2,3]



15ème congrès fédéral

Document d'orientation

Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ADF: Assemblée des Départements de France regroupant les Présidents de Conseils généraux

ADS: Application du Droit des Sols.

AFITF: Agence de Financement des Infrastructures de Transports de France

AGCS: Accord Global du Commerce et des Services.

ANAH: Agence Nationale de l'Habitat

ANI: Accord National Interprofessionnel

ANRU: Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine

ARTT: Aménagement et Réduction du Temps de Travail

ATESAT: L'Assistance Technique fournie par l'Etat pour des raisons de Solidarité et d'Aménagement du Territoire

BCE: Banque Centrale Européenne.

C.C.A.S: Comité Central Hygiène et Sécurité.

CEI: Centre d'Exploitation et d'Intervention

CETMEF: Centre d'Etudes Techniques Maritimes et Fluviales

CHS: Comité Hygiène et sécurité.

CHSCT: Comité Hygiène, sécurité et Conditions de Travail.

C.L.A.S: Comité Locale Hygiène et Sécurité.

CLF: Commission Locale de Formation

CIGT: Centre d'Intervention et de Gestion du Trafic.

CIMAP: Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique

CMR: Cancérigène, Mutagène et Toxique pour la Reproduction.

CNDP: Commission Nationale des Débats Publics

CNRACL: Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales.

CRCAS: Commission Régionale de Concertation d'Action Sociale

CROSS: Centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage

CTP: Comité Technique Paritaire

CT: Comité technique.

CTPM: Comité Technique Paritaire Ministériel.

CTM: Comité Technique Ministériel

DAM: Direction des Affaires Maritimes

DDI: Directions Départementales Interministérielles

DDT(M): Direction Départementale des Territoires (et de la Mer)

DGAC: Direction Générale de l'Aviation Civile.

DGAFP: Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

DGPR: Direction Générale pour la Prévention des Risques

DIR: Directions Interdépartementales des Routes

DIRM: Directions Interrégionales de la Mer

DGEC: Direction Générale de l'Energie et du Climat

DGITM: Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer

DREAL: Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DRI: Direction de la Recherche et de l'Innovation

DSCR: Délégation à la Sécurité et la Circulation Routières

EP: Etablissement Public

EPA: Etablissement Public Administratif

EPIC: Etablissement Public Industriel et commercial

ETP: Equivalent Temps Plein

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé
FMI : Fond Monétaire International.
FNEE : Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement
FPT : Fonction Publique Territoriale
FPE : Fonction Publique d'Etat
FSPOEIE : Fond Spécial de Pension des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat
GPM : Grand Port Maritime
GRH : Gestion des Ressources Humaines
IGA : Inspection Générale de l'Administration
IGN : Institut Géographique
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
MAP : Modernisation de l'Action Publique
MEDDE : Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie
MGET : Mutuelle Générale Environnement et Territoires
METL : Ministère de l'Égalité des Territoires et du Logement
NES : Nouvel Espace Statutaire
NOST : Nouvel Organisme Scientifique et Technique
ONCFS : Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage
ONEMA : Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques
ONG : Organisation Non gouvernementale
OMC : Organisation Mondiale du Commerce
OPA : Ouvrier des Parcs et Ateliers
OS : Organisation Syndicale
OTAN : Organisation du traité de l'Atlantique Nord
PCG : Président du Conseil Général

PFR : Prime de Rendement et de Résultats
PIB : Produit Intérieur Brut
PL : Poids Lourds
PPP : Partenariat Public-Privé
PSI : Pole Support Intégré
RAFP : Régime Additionnel de la Fonction Publique
RBOP : Responsable du Budget Opérationnel du Programme
RCEA : Route Centre-Europe Atlantique
REATE : Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat
RFF : Réseau Ferré de France
RGPP : révision Générale des Politiques Publiques
RRN : Réseau Routier National
RST : Réseau Technique et Scientifique
SMO : Service de Maitrise d'Ouvrage
SNIA : Service National d'Ingénierie Aéroportuaire
SMIC : le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNIT : Schéma National des Infrastructures de Transports
TSCG : Traité (européen) sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance
TP : Travaux Publics
UE : Union Européenne
UGFF : Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT
VH : Viabilité Hivernale
VN : Voies Navigables
VNF : Voies Navigables de France