



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°1274 du 31 MAI 2007

Sommaire

	PAGES
■ Agenda	2
■ Infos brèves	2
■ Communiqué fédéral sur le nouveau Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables	3-4
■ Extrait d'une interview de M. JUPPE sur R.T.L.	5-6
■ Communiqué C.G.T.-Fonction Publique : De fortes exigences à satisfaire !	7
■ Dossier de politique syndicale sur l'actualité à mettre en débat dans tous les services	8-19
■ Compte rendu du collectif fédéral « maritime » du 16 mai 2007	20-22
■ Reconnaissance du mois de Mai – Journal des B administratifs	23-26



AGENDA

29 MAI 2007 :

D.G.P.A./O.S. effectifs dans le ministère

30 – 31 MAI 2007 :

Commission Exécutive Fédérale

30 – 31 MAI 2007 :

C.C.N.

30 MAI 2007 :

D.G.P.A./O.S. : avenir des parcs

1^{er} JUIN 2007 :

C.C.A.S.

6 – 7 JUIN 2007 :

A.G. DE LA M.G.E.T. à REIMS

6 JUIN 2007 :

D.G.P.A./C.G.T.

HARMONISATION DES PRIMES

4 JUIN 2007 :

INITIATIVE – ACTION CONFEDERALE
SUR RETRAITE ANTICIPE POUR
PENIBILITE AU TRAVAIL

12 JUIN 2007 :

U.I.T.

18 JUIN 2007 :

C.T.P.M.

22 JUIN 2007 :

GROUPES ECHANGES



INFOS BREVES

Déclaration du 22 Mai 2007

Lundi de Pentecôte :

La CGT réaffirme son opposition à une
journée de travail gratuit obligatoire

Article du 21 Mai 2007

**Les exonérations de cotisations sociales
plombent la Sécurité Sociale**

Déclaration des administrateurs
Cgt de l'ACOSS

Bernard THIBAULT,

Secrétaire Général de la Cgt

Intervention du 22 Mai 2007

Intervention Bernard THIBAULT au congrès
de la C.E.S. le 22 mai 2007

**Suite des déclarations sur le site
de la Cgt : www.cgt.fr**

38 %

C'est le chiffre qui illustre le renforcement, au cours des dernières années, de la présence syndicale dans les entreprises d'au moins vingt salariés. Il représente le pourcentage d'établissements où des délégués syndicaux étaient présents en 2004-2005, contre 33 % en 1998-1999. Pour la Dares, ce mouvement est à mettre en rapport avec les négociations sur la réduction du temps de travail qui ont favorisé la mise en place d'institutions représentatives du personnel. S'il profite à l'ensemble des syndicats, la Cgt et la Cfdt sont désormais présentes dans un cinquième des établissements, au lieu de 16 % en 1998-1999.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –

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

Communiqué de presse

Création d'un ministère de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durables

Déclaration de la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement

La Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement prend acte de la création d'un ministère « de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durables ».

Ce ministère serait organisé autour de 4 « pôles opérationnels » :

- un pôle « transports et déplacements »,
- un pôle « habitat, aménagement urbain et aménagement du territoire »,
- un pôle « politiques énergétiques »,
- un pôle « gestion des espaces naturels ».

La disparition de l'Équipement de l'intitulé de ce ministère n'est pas sans signification, elle prolonge et vient consacrer l'éclatement de cette administration sur fond de désengagement de l'Etat avec notamment la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

La disparition de la Mer consacre la désintégration de cette entité et tourne le dos à la spécificité maritime.

Ce schéma pérennise la coupure entre l'urbanisme et la politique du logement et de la ville que notre Fédération conteste.

L'incertitude prévaut quant au devenir des services du Tourisme.

La constitution de 4 nouveaux pôles ne peut faire oublier les orientations ultra-libérales qui ont été annoncées dans le programme présidentiel.

Ainsi, dans le domaine des transports, comment concilier développement durable et libéralisation, privatisation et concurrence entre les modes dont le nouveau secrétaire d'Etat aux transports s'est révélé être un ardent partisan dans cette fonction qu'il a déjà occupée dans un précédent gouvernement.

Il en va de même pour les actions envisagées contre le réchauffement climatique, l'épuisement et le pillage des ressources naturelles.

La nouvelle organisation ministérielle, comme les « expérimentations » de fusion de directions départementales ou régionales (exemple DRIRE-DIREN ou DDE-DDAF) ne peuvent être appréhendées en dehors de l'objectif de compression massive des effectifs d'agents de l'Etat.

Ces logiques se traduisent, d'une part, par une dégradation des conditions de travail des personnels, d'autre part, par un recul quantitatif et qualitatif du service public rendu aux usagers dans nos domaines d'activité respectifs.

Plus que jamais, la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement sera aux côtés des agents concernés par le devenir du service public et de leur emploi. Elle entend agir avec eux contre les politiques libérales et pour d'autres orientations.

Au-delà des déclarations d'intention, c'est bien une toute autre politique qui est nécessaire dans nos domaines d'activité.

Dans le domaine des transports, un aménagement harmonieux et équilibré du territoire impose la réhabilitation d'un cadre national notamment pour la gestion, l'entretien et l'exploitation des réseaux routiers.

D'autres modes que la route doivent par ailleurs être développés tels le rail, les voies navigables et le transport maritime; cela requiert une nécessaire maîtrise publique des infrastructures et de l'exploitation et impose de sortir les transports du champ de la concurrence et des contraintes de rentabilité financière.

Dans le domaine de l'habitat et du logement, le gouvernement doit tirer les conséquences de la crise du logement et mettre en oeuvre une politique nouvelle pour un vrai droit au logement pour tous qui ne peut se réduire d'un côté « au logement d'urgence », de l'autre à une promesse d'accession à la propriété. A cet effet, nous revendiquons un véritable service public du logement.

Les moyens et les missions des services de l'Environnement ne doivent pas être dilués ou affaiblis mais au contraire augmentés.

Dans le domaine de l'eau, il est nécessaire de sortir de la logique de marchandisation d'un bien public par les grands groupes privés ne garantissant pas une gestion économe et durable avec des factures de plus en plus élevées pour l'utilisateur. La nouvelle agence nationale de l'eau (ONEMA) doit lancer un plan massif de recrutement.

Dans le domaine scientifique et technique, il faut cesser d'affaiblir le Réseau Scientifique et Technique, lui donner les moyens nécessaires pour répondre aux enjeux actuels et réaliser son ouverture aux collectivités territoriales.

Dans le domaine de l'énergie, ce n'est pas sa « libéralisation » totale au 1^{er} juillet 2007 qui répondra aux besoins de la population et du pays mais un renforcement d'un pôle public autour d'EDF-GDF. Cela implique de remettre en cause les orientations ultra-libérales au niveau européen.

La reconquête des missions de service public des administrations concernées, y compris l'affichage de nouvelles missions, doit s'accompagner des moyens financiers nécessaires mais aussi en effectifs, en qualifications, en formations.

La Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement exige l'arrêt immédiat des suppressions d'emploi et le pourvoiement de tous les postes vacants. Elle revendique avec détermination une revalorisation salariale et la reconnaissance des qualifications à tous les niveaux, le respect et l'élargissement des droits et libertés.

Elle exige l'ouverture d'un large débat public incluant l'ensemble des acteurs, salariés, usagers, élus et d'une réelle concertation avec les organisations syndicales.

L'écologie, le développement et l'aménagement durable doivent d'abord être des réponses construites démocratiquement face aux besoins sociaux des populations, pour un progrès économique créateur d'emploi et préservant l'environnement.

Montreuil, le 22 mai 2007

Une interview édifiante !

Extrait d'une interview de M. Juppé sur RTL

Alain JUPPE (*ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables*) :

Je suis pris entre deux préoccupations qui ne sont pas contradictoires, qui sont complémentaires, la première : il n'est pas question pour moi d'additionner ce qui existe ; on ne va pas prendre ces ministères et puis mettre les choses côte à côte par sédimentation. Il faut inventer quelque chose de nouveau. Et mon objectif, c'est à terme de quelques mois, de créer un secrétariat général commun, puissant, qui assure le management de cette structure en restructurant ce qui doit être restructuré, je pense par exemple à l'outil juridique dont doit disposer un tel ministère, il n'a peut-être pas besoin de plusieurs directions juridiques. Ca c'est l'objectif. Mais à court terme. Il faut être opérationnel tout de suite.

Nous avons dès demain cette rencontre sous la houlette du président de la République avec d'une part des ONG et d'autre part des personnalités, des scientifiques, des experts et à échéance de septembre ou octobre, le Grenelle de l'environnement dont on pourra reparler. Donc il faut démarrer tout de suite. Ca, c'est le rôle du ministre, du cabinet que je suis en train de constituer, qui doit être une force d'impulsion politique et des secrétaires d'Etat qui m'aideront.

Nicolas BEYTOUT (*journaliste*) :

Des secrétaires d'Etat, il y en a un pour l'instant. Dominique BUSSEREAU.

Alain JUPPE :

L'un d'entre eux est déjà tout à fait opérationnel, il connaît bien le sujet, c'est Dominique BUSSEREAU.

Nicolas BEYTOUT :

Pour les transports, vous aurez autant de secrétaires d'Etat qu'il y a par exemple de grands pôles dans votre ministère ?

Alain JUPPE :

Je ne peux pas répondre à ce stade à cette question, on verra ça après les élections législatives comme le président et le Premier ministre l'ont indiqué ; ça peut être plusieurs, oui.

Nicolas BEYTOUT :

Combien de fonctionnaires seront placés sous votre responsabilité à la réserve près que tous les arbitrages sur vos compétences ne sont pas faits, vous aurez à peu près combien de fonctionnaires à diriger ?

Alain JUPPE :

Je crois que c'est de l'ordre de plusieurs dizaines de milliers.

Nicolas BEYTOUT :

Quelle sera votre attitude puisque ça fait partie des objectifs clairement affichés par le

président de la République en matière de réduction des effectifs?

Alain JUPPE :

J'appliquerai la politique naturellement du gouvernement et je crois que les choses tombent sous le sens dans la constitution d'un ministère comme celui-là. Il y a évidemment des synergies à établir.

Nicolas BEYTOUT :

C'est-à-dire des doublons à éliminer. C'est la façon la moins agréable de le dire.

Alain JUPPE :

Voilà, vous traduisez ce que j'ai dit d'une autre manière. Mais je le ferai naturellement en étroite concertation. Il y a des fonctionnaires dans ces ministères qui sont parmi les plus performants de l'administration publique en France : le corps de Ponts et chaussées, le corps des Mines, ce sont des puissances.

Nicolas BEYTOUT :

Des citadelles souvent qui ont du mal.

Alain JUPPE :

Oui mais ce sont des gens intelligents aussi qui ont bien compris qu'il y avait là pour eux un nouveau défi et que. Vous savez, les fonctions traditionnelles des directions départementales de l'Équipement par exemple avec la décentralisation sont en train un peu de s'épuiser et je crois que ces hauts fonctionnaires ont bien compris qu'il y avait là peut-être un combat nouveau pour eux à mener.

Nicolas BEYTOUT :

Jusqu'à aujourd'hui, les tentatives de réforme de ces grands corps, d'unification de ces grands corps, ces citadelles, ont échoué, est-ce que vous pensez les relancer ?

Alain JUPPE :

Je n'ai pas parlé d'unification mais on peut faire des choses. Et puis tout n'a pas échoué vous savez, on ne part pas de zéro y compris dans ce domaine. Mes prédécesseurs ont fait du bon travail.

Nicolas BEYTOUT :

Les Mines et les Ponts par exemple.

Alain JUPPE :

Je vais donner une petite référence là-dessus qui montre que ça bouge.

La France est la seule grande démocratie à avoir une charte de l'environnement dans sa Constitution, qui fixe les droits et les devoirs environnementaux des citoyens et c'est une base solide. Alors pour vous montrer que ça bouge, les gouvernements précédents ont lancé une expérimentation - pardon de rentrer un peu dans le détail administratif, je ne sais pas si nos auditeurs seront passionnés par ça - mais il y avait dans les départements, des directions départementales de l'Équipement et des directions départementales de l'Agriculture. Ce sont deux très grands corps de fonctionnaires, Ponts et chaussées d'un côté, l'IGREF de l'autre : on est en train dans 8 départements de les fusionner et ça se passe très bien.

Voilà une réforme qu'on va peut-être pouvoir généraliser. Même problématique au niveau régional : il y a des DRIRE, des DRE. Pardon, je déteste les sigles mais là aussi par le biais de l'expérimentation, on va pouvoir regarder comment donner plus d'efficacité et une culture commune surtout une culture de développement durable à ces administrations.



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

DE FORTES EXIGENCES À SATISFAIRE !



L'arrivée de Nicolas SARKOZY aux plus hautes fonctions de l'Etat intervient dans une période marquée par les importantes attentes sociales des salariés dont témoignent les nombreuses luttes menées ces derniers mois, tant dans le secteur public que privé.

Pour leur part, les millions d'agents de la Fonction publique, se sont massivement mobilisés à de multiples reprises, pour faire aboutir leurs légitimes revendications en matière de salaires, d'emploi et de service public.

Nous l'avons dit, nous le confirmons : le programme de Nicolas SARKOZY est porteur de lourdes menaces pour le monde du travail.

Si la légitimité de son élection est incontestable, celle de la CGT, première organisation syndicale dans le public et dans le privé lors des élections professionnelles, ne l'est pas moins.

La CGT entend contester avec la plus grande détermination tous les projets qui viseraient la suppression massive d'emplois de fonctionnaires, les atteintes au droit de grève et plus largement tout ce qui serait contraire aux intérêts des salariés et des citoyens.

Tout autant que notre opposition à ces régressions, notre volonté d'obtenir des avancées significatives pour la Fonction publique et ses personnels est sans réserve.

DE TOUTE URGENCE, IL FAUT NOTAMMENT :

- **Porter le salaire minimum de la Fonction publique à 1500 euros** et, à partir de la valeur du point d'indice, augmenter significativement tous les traitements **et les pensions**
- **Défendre et développer** les missions de service public
- **Créer** les emplois statutaires partout où c'est nécessaire
- **Résorber** la précarité et gagner un plan de titularisation
- **Améliorer** les conditions de travail des agents

A l'évidence, ces exigences dont les gouvernements successifs ont fait peu cas, ne pourront connaître de réponses favorables sans l'intervention des salariés. Avec eux, par la syndicalisation et le développement du rapport de force le plus unitaire possible, la CGT se donne comme objectif d'obtenir rapidement, l'ouverture de véritables négociations pour la satisfaction de ces revendications.

Montreuil, le 16 mai 2007

DOSSIER DE POLITIQUE SYNDICALE SUR L'ACTUALITÉ

À METTRE EN DÉBAT DANS TOUS LES SERVICES

Les élections législatives vont constituer un moment important de la vie politique française. Nous devons bien entendu rester sur notre indépendance vis à vis des partis politiques et donc éviter les positions partisans, mais nous devons prendre en compte l'expression de la majorité des salariés qui s'est régulièrement dressée contre la politique du gouvernement, y compris en développant un certain nombre de luttes.

Comment de cette réalité nous en arrivons à l'élection d'un candidat issu d'une politique qui était exactement celle qu'ils condamnaient ? Il est possible que les différentes catégories d'électeurs aient trouvé dans le programme de Sarkozy une ou plusieurs propositions qui leur semblaient répondre à leurs préoccupations particulières en fonction de leur âge, de leur précarité, de leur ambition professionnelle, par exemple concernant les thèmes de la sécurité, de l'immigration, du travailler plus pour gagner plus, du salaire au mérite, etc.

Il s'agit en fait d'un catalogue de réponses immédiates, simplistes, démagogiques et brutales face à des vraies questions dont nous pensons qu'elles devraient être travaillées sur le fond.

La CGT respecte le suffrage universel, mais en même temps, il nous faut dire tout de suite que la démocratie sociale ne peut s'effacer devant la légitimité politique. La place de la négociation et du dialogue social doit être reconnue et respectée et de ce point de vue, nous pouvons être inquiets de ce qu'a déclaré Nicolas Sarkozy avant les élections estimant que les syndicats n'auront qu'à se conformer à ce qu'a été le vote.

Il nous faut être attentif à ce que nous n'en n'arrivons pas à une situation où Nicolas Sarkozy aurait tous les pouvoirs, de l'Assemblée Nationale au Sénat en passant par les grands médias et tous les leviers de pouvoir qui existent dans la société, tout en ignorant la légitimité de la démocratie sociale, le rôle des syndicats.

Autre problème, c'est celui de la faiblesse de la perception et de la crédibilité des solutions progressistes apparues dans le débat ; qu'il s'agisse de l'emploi, de la croissance, des services publics, de la politique industrielle, du pouvoir d'achat, des retraites, des régimes spéciaux, du dialogue social ou du droit de grève, il a été difficile à faire percevoir la crédibilité, la possibilité et l'utilité de solutions progressistes sur ces sujets pourtant présents dans le débat. Dans le même temps, la question de la répartition des richesses a été singulièrement absente. Il reste donc encore à affirmer la nécessité de s'attaquer à la domination de « l'argent roi », de la place et du rôle prépondérant du CAC 40 et des actionnaires dans notre pays.

Il nous faut considérer que les salariés auront besoin plus que jamais de syndicalisme, singulièrement de syndicalisme CGT.

Nous avons besoin de faire la démonstration qu'il est possible d'augmenter le Smic à 1 500 € sans mettre en l'air l'économie et relever l'ensemble des salaires. De ce point de vue, le débat sur Mai 68 qui a surgi entre les deux tours peut nous aider à démontrer qu'il est possible d'augmenter les salaires de 30 % sans mettre à plat l'économie.

Ne lâchons surtout pas dans cette période le flambeau du syndicalisme de conquêtes que nous sommes ; plus que jamais, c'est de ce syndicalisme-là que les salariés ont besoin. L'enjeu de la syndicalisation est plus que jamais décisif. La première partie de l'année a témoigné des possibilités réelles en matière de renforcement.

Le nouveau Président de la République a déjà fixé quatre conférences Egalité Homme/Femme, les conditions de travail, la « flexisécurité » et la représentativité syndicale.

Une négociation s'ouvrira sur le service minimum dans les transports avant juin et si cela devait échouer, dicit Nicolas Sarkozy, c'est l'Etat qui légiférerait avant la fin de l'année. A ce propos, il nous semble juste de considérer que ce ne sont pas les seuls camarades des transports et des cheminots qui doivent être concernés mais bien toute la CGT pour aborder cette phase importante et délicate.

Autre rendez-vous, c'est celui du 1^{er} juillet avec la revalorisation du SMIC. Nicolas Sarkozy a prévenu que le SMIC ne bénéficierait d'aucun coup de pouce préférant donner pour tous les salaires ??? Il a annoncé une ouverture de discussions avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

Les questions sociales étaient présentes dans la campagne : salaires, emploi, précarité sociale. Syndicalement il faut que, ça, on sache le relever. Pour la CGT, la situation est d'abord caractérisée par la précarité sociale de la société française.

La nature de la démarche que la CGT va mettre en œuvre dans la prochaine période est assez déterminante. Et en même temps, le nombre de ceux avec qui on va la porter est aussi déterminant. Gardons nous de porter uniquement le message « à partir de maintenant les salariés vont en prendre plein la tête ». Si on ne diffuse que cela, il nous sera difficile de montrer l'intérêt de se syndiquer. Notre attitude ne doit pas se résumer à la notion de force d'opposition. Il y aura une opposition politique mais, nous, nous ne sommes pas une force d'opposition. Nous sommes une force de mobilisation et de proposition parce que nous savons qu'il y a besoin d'un rapport de force.

Il y a deux leviers principaux sur lesquels on doit continuer de réfléchir et en même temps agir : la démarche revendicative de la CGT à développer et la syndicalisation.

Concernant les services publics, les attentes des populations sont d'autant plus grandes que la précarité de la vie et le chômage sont importants. L'objectif est de faire en sorte que les services publics et les entreprises publiques répondent mieux aux attentes des populations d'aujourd'hui, donc à l'intérêt général.

C'est en moyenne trois Français sur quatre qui expriment leur attachement aux services publics et à leurs missions sur la base de l'intérêt général. La Cgt exige que les privatisations soient stoppées et agit pour faire barrage aux conceptions que veut imposer la Commission européenne dans des secteurs aussi essentiels que les transports, la communication, l'énergie, l'eau, la santé...

Il nous faut défendre avec conviction la défense des intérêts collectifs et individuels des personnels de notre Ministère, la Fédération de l'Equipement-Environnement et l'ensemble de ses composantes s'y engagent.

Notamment en dénonçant la loi du 13 août 2004, car elle ne sert pas l'intérêt général, et démantèle les services publics à dimension nationale, comme l'Education Nationale, l'Equipement ... afin de répondre à des critères de rentabilité financière immédiate dans une approche uniquement comptable.

De plus, elle accroît les inégalités et impose aux collectivités locales une mise en concurrence et de lourdes charges financières sur les transferts envisagés qui généreront une forte hausse de la fiscalité locale et créera, en conséquence, des distorsions entre collectivités de même niveau n'ayant pas les mêmes capacités contributives. L'ensemble des charges sera alors supporté par les ménages, alors qu'historiquement dans notre pays, les infrastructures et réseaux, au fil des générations, tout un bien public de la collectivité visant à favoriser la liberté constitutionnelle des déplacements, des biens et des personnes.

Concernant l'avenir des personnels, un grand nombre d'interrogations et de questions restent posées.

Deux axes se posent :

- 1/ Les aspects nationaux
- 2/ Les aspects locaux.

1/ Les aspects nationaux : une revendication nationale des agents, chefs d'équipe, contrôleurs et OPA se cristallise autour d'une filière « routes, réseaux et infrastructures » dans les conseils généraux. Cette filière prend sa genèse dans les conditions spécifiques de travail, notamment sur les risques liés à la circulation, sur la disponibilité que rend nécessaire la sécurité, les astreintes, la VH, etc....

2/ Les aspects locaux : l'hygiène et la sécurité, l'action sociale, la formation, la représentation des personnels, les règles statutaires, les emplois, les déroulements de carrière, les droits et moyens syndicaux.

Dans chaque département, chaque service, les mauvais coups pleuvent, il nous faut élaborer un cahier de revendications et le faire remonter.

L'AVENIR DES PARCS ET DES OPA

L'avenir des parcs et des OPA va se jouer dans les prochaines semaines avec l'élaboration dans chaque département, des Dossiers d'orientations stratégiques (D.O.S.) et la promulgation de la loi. Au-delà de la volonté du SNOPA d'assurer l'avenir de nos services, de nos missions, de nos emplois et garanties statutaires, nous entendons construire le cadre du transfert qui permettra de préserver, de renforcer les valeurs et le professionnalisme de notre corps.

Le parc de demain se situera entre l'agence départementale et l'entreprise, mais dans un contexte nouveau, la DDE n'ayant plus de moyens humains et matériels pour assurer l'entretien des routes et surtout ses missions de service public pour l'ensemble des collectivités.

Ce qui fait la force et l'intérêt d'un parc c'est :

- Son rôle mutualisateur pour l'ensemble des partenaires Etat, Départements. Communes, une gestion commune des moyens dans l'intérêt de tous.
- Sa capacité de mobilisation, sa disponibilité pour faire face aux impératifs de Service Public.
- Le professionnalisme des personnels sur une double dimension métier et organisation permettant d'intervenir sur l'ensemble du département à tout moment et sur la diversité de situations.
- Une référence de prix au regard des activités exercées qui représente pour les collectivités et l'Etat un garde fou sur les dépenses publiques.
- Une qualité de travail reconnue pour l'ensemble des activités effectuées.
- Une activité conduite en toute sécurité tant pour les personnels que pour les usagers de la route.

- Un service qui suit les évolutions techniques et environnementales d'une manière continue.

Créons les conditions dans chaque département pour la pleine réussite des DOS.

Les Directions interdépartementales des routes (DIR)

Les D.I.R. ont donc pour missions d'assurer l'entretien et l'exploitation du réseau routier appartenant à l'Etat. Nos responsables ministériels ont appelé celui-ci à la fois «réseau structurant et réseau d'excellence ». En parlant d'excellence, souvenons-nous qu'il y a quelques années, le conseil d'Etat rendait un rapport dans lequel il était pointé du doigt l'état de délabrement du réseau routier français, en particulier celui des ouvrages d'art.

Au regard donc des champs de compétences des D.I.R. et des C.E.T.E. en matière d'ingénierie routière il y a urgence à ce que l'Etat effectue une mise à plat de l'articulation des champs d'intervention des uns et des autres et ce à la fois dans le souci de la complémentarité, de l'efficacité technique, économique et sociale.

Depuis les journées d'études fédérales sur les DIR : nous devons mettre à jour avec les personnels sur tous les lieux de travail des cahiers revendicatifs, recensements des situations difficiles en matière de conditions de travail, mobilisation de personnels, actions pour faire aboutir les revendications avec un 1^{er} temps fort national, le 5 juin, rencontre avec les directions des DIR et la DGR et une grève nationale le 21 juin dans tous les services.

Nous venons d'apprendre que les camarades de la DIR NORD sont extrêmement mécontents de l'attitude de l'administration qui notamment refuse la présence du secrétaire de section de l'Oise, aucune négociation n'a été possible mais le pire est que l'administration a entériné la suppression des fourgons d'astreinte pour les personnels, la fermeture de l'éclairage public sur l'A1, la suppression des bombonnes d'eau potable dans toutes les structures et la privatisation de missions.

Le climat social et le contexte d'insatisfaction sociale qui prévaut dans la période actuelle sont le fruit des mesures gouvernementales de ces dernières années ; les inégalités se sont creusées, l'emploi est de plus en plus précaire, dans la fonction publique nous assistons à des pertes considérables, le pouvoir d'achat recule chaque jour et les libertés démocratiques et syndicales sont bafouées, etc....

Les services publics des secteurs Equipement et Environnement, les salariés qui y travaillent ont subi des attaques sans précédent par l'application de la réforme de l'Etat, la LOLF et particulièrement par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

La Feuille de route ministérielle de modernisation 2007-2009

I - Nouvelle génération de documents stratégiques (feuille de route) pour avoir une vision globale et synthétique des principales actions structurantes de modernisation du Ministère.

Ce document est établi chaque année avec un horizon glissant de trois ans; quel impact sur l'organisation et les missions.

II- Ce dispositif comporte un certain nombre d'innovations:

- logique de performance induite par le nouveau cadre budgétaire fixé par la loi organique relative aux lois de finances publiques pour atteindre les objectifs de performances ...
- il porte un certain nombre de projets pour des orientations transversales de portée interministérielle.
- Il s'articule autour de 3 axes stratégiques
 - La poursuite de la réorganisation des services
 - L'accompagnement du changement et la mobilisation des compétences
 - L'amélioration interne et des outils

Ces trois axes se déclinent en 40 actions précisant les projets modernisation ainsi que le calendrier de mise en œuvre.

III — L'administration centrale:

- Développement des projets de service par direction
- Pilotage par objectifs
- Organisation du dialogue de gestion
- Articulation des outils par la LOLF
- Prise en compte du droit communautaire
- Publication des décrets d'application des lois

IV – Le niveau régional

- Amélioration du fonctionnement des pôles régionaux «transports, logement, aménagement et mer»
- Mise en place de nouveaux documents de pilotage stratégique
- Rapprochement entre les directions régionales du travail des transports (DRTT) et les DRE
- Mise en place des services de maîtrise d'ouvrage

V — Le niveau départemental

- Transférer dans de bonnes conditions les services liés aux routes, puis préparer les transferts concernant les ports, les aérodromes, certaines voies d'eau
- doter les DDE d'un document de stratégie locale et les engager dans une démarche de pilotage par objectifs
- réussir les expérimentations DDE/DDAGT
- élaborer dans chaque département un document d'orientations stratégiques du parc avec les C.G.

VI — Les services spécialisés

- mise en place des DIR, élaboration d'un document de stratégie local et pilotage par objectifs
- créer un armement unique des phares et balises
- rattacher les services maritimes spécialisés aux DDE
- dans le cadre du contrat VNF efforts de productivité
- simplifier et optimiser la structure territoriale des services intervenant dans le domaine des bases aériennes

VII — Le réseau scientifique et technique

- améliorer la tutelle des établissements publics ayant des activités scientifiques et techniques
- créer un pôle de référence dans les champs des transports et déplacements
- élaborer un plan d'actions transversal pour les CETE (contrat d'objectifs et de moyens).

VIII — Management

- la gestion du personnel doit être stratégique
- recrutement, compétences et formation
- politique statutaire, mobilité, promotion, plusieurs chantiers ouverts

IX — Modernisation du dialogue social

- développer et pérenniser les temps de concertation et de négociation
- simplifier le vote lors des élections CAP ou CFP (tester le vote électronique)
- mettre en adéquation les instances paritaires et le fonctionnement de la LOLF par des fusions
- l'amélioration des moyens pour les partenaires sociaux:
 - adapter les décharges de service au nouveau périmètre du ministère
 - étudier la mise en place d'une dotation de fonctionnement pour les OS
 - valoriser dans une carrière le passage par un poste dans une OS
 - accompagner la formation des représentants syndicaux

X — Amélioration des prestations pour les tiers

- démarche qualité
- certification
- accueil
- simplifier les pratiques administratives
- amélioration des fonctions supports
- optimiser les dépenses de fonctionnement
- optimiser la gestion de l'immobiliser
- déployer des systèmes d'information
 - information géographique
 - contrôle de gestion
 - information juridique

Position de la CGT et déclaration de Jean-Marie RECH.

La feuille de route ministérielle de modernisation est censée présenter une vision globale et synthétique des actions de modernisation du ministère. Celles-ci auraient pour objet de « rendre le meilleur service possible aux citoyens et aux bénéficiaires de nos politiques ». Le document rappelle par ailleurs l'intervention du ministre du 5 octobre 2005 qui énonce les « valeurs » sur lesquels le ministère doit s'appuyer parmi lesquelles celles du service public, le professionnalisme, l'innovation technologique, la territorialité et l'accessibilité et l'exigence d'ouverture ».

Ces énoncés sont loin de correspondre à la réalité. Les services du ministère de l'Équipement sont soumis à une politique ultralibérale qui vise à transférer au marché de l'ensemble des activités de services publics.

La politique dite de décentralisation se traduit par un désengagement de l'État de ses responsabilités essentielles dans le domaine de la politique routière, du logement et de l'urbanisme, dans le domaine l'aménagement du territoire.

Pour ce qui reste à l'État, les services s'éloignent de l'utilisateur avec la suppression de nombre de services de proximité. Beaucoup d'agents s'interrogent sur le devenir du ministère avec la politique actuelle.

Nos concitoyens ont d'ailleurs la même perception. Ils rejettent majoritairement la politique de décentralisation et affichent leur attachement au service public avec le maintien d'un rôle de l'État.

Selon la feuille de route, le ministère devrait s'adapter aux contraintes du désendettement.

Mais l'endettement n'est pas lié à l'existence de services publics. D'ailleurs la part des dépenses de l'État au regard du PIB n'a cessé de baisser ces dernières années. De la même manière, l'évolution des dépenses des budgets des 3 fonctions publiques montre une diminution de 3 à 4 % de leur part cumulée dans le PIB au cours des 25 dernières années.

Il faut plutôt rechercher dans la politique d'exonération dont bénéficient les grandes entreprises (65 milliards d'euros d'aides en 2005) et dans la politique de réduction d'impôts qui profitent principalement aux couches les plus aisées de la population.

Les conséquences des politiques des dernières années ont conduit à une insuffisance d'entretien de nos infrastructures. Cela induira un coût beaucoup plus élevé dans l'avenir.

Le recours aux PPP ne ferait que rejeter le coût sur les générations futures, les grands groupes du BTP à la recherche de taux de rentabilité à deux chiffres s'enrichissant en outre au passage.

La CGT demande une remise à plat de la politique dite de décentralisation et de réforme de l'État engagée.

Cette demande de remise à plat vaut également en ce qui concerne l'avenir des services de l'Équipement : fusion DDE-DDA ici, et là des expérimentations plus ou moins hasardeuses comme celle du LOT, service technique interministériel unique départemental et maintenant annonce d'un futur service du développement durable au contenu incertain ... Où va-t-on ?

Le service public de l'Équipement n'appartenant pas à la haute hiérarchie de ministère, ni non plus à son personnel, l'ouverture d'un débat public sur l'avenir de ses missions s'impose.

Nous pensons dans ce cadre nécessaire de remettre en cause les politiques d'abandons et de reconquérir des missions de service public dans les domaines notamment du logement et de l'urbanisme, de la politique routière et des transports, du réseau scientifique et technique.

Ces éléments doivent être pris en compte dans ce qui doit être une nouvelle feuille de route pour le ministère.

D'autres conditions du dialogue social doivent être nécessaires.

En ce qui concerne la gestion des personnels, nous demandons, en premier lieu, la communication du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère qui a été transmis depuis mars 2006 au ministère de la fonction publique. Ce document doit pouvoir être débattu avec les organisations syndicales.

La feuille de route annonce l'élaboration de documents d'orientation stratégiques dans tous les services appelés projet de service pour les DDE, document de coordination régionale pour les DRE, document de stratégie locale pour les DIR...

Nous demandons que l'ensemble de ces documents soit élaboré dans la transparence en associant les organisations syndicales.

En matière de Lolf, mon organisation syndicale a depuis le départ critiqué une construction qui s'inscrit dans une logique d'une gestion des missions publiques à partir d'un critère principalement financier. A la lettre, chaque mission de service public pourrait être revue chaque année à partir du premier euro. Le directeur de programme serait un quasi chef d'entreprise. Nous contestons cette vision qui assimilerait la fonction publique à un grand groupe privé.

La gestion des personnels doit être gérée en conservant une cohérence d'ensemble et l'unicité de traitement des agents. Nous demandons la mise en place d'une concertation approfondie sur l'ensemble des questions liées à la lolf notamment sur « le cadre unifié interprogramme ».

Il est prévu un dispositif d'évaluation des résultats des politiques publiques. Nous demandons qu'une commission d'évaluation soit constituée en associant les représentants des élus, des associations d'utilisateurs et les organisations syndicales.

Sur le document lui-même :

De nombreux points nécessiteraient débat. Je ne ferai que pointer quelques questions.

Ainsi par exemple :

-en ce qui concerne les services navigation : il est scandaleux de noter l'objectif de gain de productivité de 2% par an alors qu'il faudrait au contraire une ambitieuse politique de reconquête, avec les engagements du protocole de Kyoto sur les émissions de gaz à effet de serre.

-pour le domaine aérien : nous dénonçons la politique de privatisation tous azimuts qu'il s'agisse d'ADP ou des aéroports décentralisés. Qui ne peut que se traduire par des pertes de savoir faire et de domaines d'intervention pour les services.

-En matière de gestion des ressources humaines, le ministère miserait pour les recrutements sur « l'adhésion aux valeurs, les attitudes et les comportements des candidats ».Quelle est cette conception qui nous renvoie à d'autre époque sombre de notre histoire ? Nous demandons le retrait de formulation de ce type.

La fonction publique doit garder son attractivité pour le jeune sortant de l'école. Cela suppose la revalorisation de la grille de rémunération de la fonction publique à tous les niveaux, une gestion dynamique des carrières prenant en compte les aspirations individuelles des salariés, un projet durable pour le ministère de l'équipement.

Si nous sommes ouverts à la mobilité inter-administration et inter-fonction publique, que veut dire des postes réservés pour des fonctionnaires territoriaux ? Des agents du ministère seraient-ils interdits d'y candidater?

La « modernisation du dialogue social » doit signifier autre chose que s'en prendre aux droits syndicaux.

-administration électronique : oui à des voies de progrès. Cependant nous revendiquons le maintien d'un réseau de proximité aisément accessible aux usagers et notamment aux élus et associations. Par ailleurs, l'administration électronique doit s'appliquer aussi aux agents, tous devraient disposer d'une adresse électronique.

-mutualisation des fonctions supports : nous demandons d'avoir une évaluation des expérimentations en cours. La mutualisation doit permettre de conserver des outils à dimension humaine au sein du ministère.

Lors de la rédaction de cette partie (feuille de route), nous ne connaissons pas la nouvelle architecture gouvernementale et la création du nouveau ministère de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durables. Aussi, à ce jour nous n'avons pas d'information concernant la position du ministère sur ce point.

Fusion DDE/DDAF

Qu'en est-il ?

Chacun d'entre nous se pose la question des conséquences de ces fusions, de leurs objectifs, dans un contexte de baisse constante des effectifs, de manque de moyens, d'abandon de missions et de surcharge de travail.

Qu'en penser ?

Aucune étude d'impact préalable n'a apporté aux personnels une quelconque lisibilité sur la démarche entreprise.

Peut-on réellement parler d'expérimentation alors que la mention, dans le projet de décret, d'une réversibilité possible des fusions après bilan a été brutalement écartée par le SG de notre Ministère.

Cela n'était-il pas ficelé d'avance ?

Malgré cela le groupement des DDAF appelle déjà à la généralisation des fusions sur la base d'un argumentaire qui illustre en creux tous les dangers qui se font jour et dont il cherche à conjurer le sort.

Le SYAC-CGT (syndicat du ministère de l'Agriculture) a décidé de dresser le bilan de plusieurs mois de mise en œuvre de « l'expérimentation » sur la base de témoignages de ceux qui le vivent.

Il invite chaque agent à prendre connaissance de ce bilan, de sa position syndicale confrontée à la réalité du terrain.

N'est-il pas temps de dire « STOP » ?!

N'est-il pas temps de mettre en perspectives les véritables raisons cachées de ces réformes :

La disparition des services de proximité de l'Etat dans les départements pour la simple raison qu'il n'est plus nécessaire, pour les partisans de cette réforme, que l'Etat mette en œuvre des politiques publiques dont ils se débarrassent soit directement, soit au profit des collectivités locales et plus sûrement, à terme, d'opérateurs privés.

Pour le SYAC-CGT, il faut un service public de l'Etat du milieu rural, de l'agriculture et de la forêt, avec des directions départementales de plein exercice.

La légitimité de la DDAF c'est la cohésion territoriale du milieu rural en s'appuyant sur notre savoir-faire, sur nos métiers et nos qualifications.

La DDAF, c'est la politique agricole, forestière, l'aménagement rural, la protection des milieux naturels et de l'eau, l'appui aux collectivités rurales dans le domaine des risques naturels pour les services publics de l'eau, l'assainissement, le traitement des déchets ...

Qui peut croire qu'une DDEA agira mieux quand après quelques années, les savoir-faire, les métiers auront disparus.

Sauf calcul sans lendemain pour d'illusoire gains d'effectifs, rien ne justifie ces fusions.

Le groupement des DDAF parle de « mieux d'Etat ». Mais comment croire qu'en faisant cohabiter deux services exsangues, aux légitimités très différentes, on obtiendra un résultat meilleur qu'en renforçant chacun des deux services?

Dans sa précipitation on assiste à une simple juxtaposition des services. Ce qui vient d'être fait sans aucune base solide peut être défait si chacun est convaincu que rien de bon ne peut sortir de cette contre-réforme.

Ensemble, dans l'unité, nous pouvons:

- « déconstruire » ce qui n'est aujourd'hui qu'une cohabitation;
- obtenir la réversibilité de ces huit fusions;
- empêcher la généralisation nationale de ce démantèlement

Le Groupement des DDAF s'inquiète de voir se développer des expérimentations parallèles et de plus grande portée comme celle du Lot,

Refusons la réorganisation permanente !

Il faut dans chaque département une DDE et une DDAF de plein exercice, dotées de moyens suffisants, car ces deux services sont légitimes.

Il n'y a rien d'inéluctable.

Le SYAC-CGT appelle les personnels :

- à discuter en assemblée générale avec l'ensemble des organisations syndicales, de cette position,
- à voter des motions à adresser au ministre.

Le SYAC-CGT va s'adresser aux associations de maires, aux groupes parlementaires, aux responsables des chambres d'agriculture et aux autres organisations syndicales, pour mettre en échec ce qui est un recul de société, ni p/us, ni mains.

Une rencontre a eu lieu également le 23 avril dernier entre la Fédération Equipement-Environnement et le SYAC concernant les fusions DDE/DDAF. Le compte rendu est sur le site fédéral.

Les CETE vis-à-vis des DIR

Les CETE (Centres d'études techniques de l'équipement) avec leurs divisions laboratoires sont des services extérieurs de notre ministère, créés au début des années 70 alors qu'existaient déjà les laboratoires des ponts et chaussées.

Ils sont des bureaux d'études pluridisciplinaires (infrastructures, urbanisme, environnement, sécurité routière, transports, construction, aménagement, informatique, etc ...).

Ils constituent en quelque sorte une passerelle entre la recherche et l'application.

Au regard donc des champs de compétences des DIR et des CETE, en matière d'ingénierie routière, il y a urgence à ce que l'Etat effectue une mise à plat de l'articulation des champs d'intervention des uns et des autres et ce à la fois dans le souci de la complémentarité, de l'efficacité technique, économique et sociale.

Les CETE- Laboratoires sont en capacité d'intervenir sur le réseau couvert par les DIR sur l'ensemble des domaines touchant à la route.

Appelons la défense de l'unicité des services de l'Equipement et dans un cadre non pas défensif, mais offensif de reconquête des missions de service public.

De nombreux signes d'alerte, tels que la réduction des effectifs, le manque de visibilité sur les missions, les mutualisations pour les fonctions support et désormais techniques, montrent que le Réseau Scientifique et Technique est à une période critique de son existence.

L'USSERE CGT tient à réaffirmer ses positions pour pérenniser le RST et notamment la nécessité de:

- **sortir du carcan financier par la budgétisation des moyens de fonctionnement**
- **s'ouvrir aux collectivités locales pour un R.S.T. au service de toute la nation,**
- **mettre en place une véritable politique de recrutement et de formation adaptée aux besoins du R.S.T.,**

L'USSERE-CGT a défini une orientation pour un RST au service de la Nation. D'autant que nous pouvons nous appuyer sur le rapport d'audit qui conforte la CGT dans ses revendications. Ces fortes convergences restent à être acceptées par le Ministère puis mises en œuvre pour le RST et les collectivités.

Par ailleurs, il y a eu depuis la publication le 15 février dernier d'une note d'orientations stratégiques pour le R.S.T. signée par le Ministre PERBEN.

DEVENIR DES SERVICES BASES AERIENNES

Dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres, il y a un manque de lisibilité des missions de notre Ministère.

Ce qui entraîne l'inquiétude des agents du réseau bases aériennes, ils s'interrogent notamment sur la pérennité de leur activité face à la réforme de l'Etat en général, mais également sur quels programmes de la LOLF ils vont être affectés, où ils vont être positionnés à l'issue de cette réorganisation et avec quelles garanties ?

De plus, certaines orientations prônées par les DRE sont inacceptables quant au devenir des missions, notamment l'abandon progressif de toute tâche en régie.

La CGT réclame la transmission des rapports de tous les DRE et également que des réunions multipartites soient établies entre les DRE, les commandants de base ou les responsables de l'Aviation Civile et les représentants du personnel pour définir les besoins et les priorités en terme de mode d'intervention et de maintien des savoir-faire ainsi que de leur pérennité par une analyse des pyramides des âges. La CGT a également réclamé que ces réflexions aboutissent à la rédaction d'un document d'orientation stratégique et de plan de formation pour chaque service. Ensuite, la CGT est intervenue pour signaler le manque de lisibilité sur la gouvernance du réseau ainsi que sur la stratégie de fonctionnement de l'ensemble de la réforme proposée.

UNE PRESSION COLLECTIVE DOIT ETRE MAINTENUE POUR QUE TOUS LES MOYENS SOIENT DONNES AFIN QUE LES SERVICES ET LE RESEAU PUISSENT PLEINEMENT FONCTIONNER. AU NIVEAU LOCAL ET NOTAMMENT EN DDE, L'AVENIR DES SERVICES BASES AERIENNES RESTE A CONSTRUIRE, L'HEURE EST A LA MOBILISATION POUR DEFENDRE LES MISSIONS ET LES EMPLOIS SUR SITE D'AUTANT PLUS QUE LES MENACES D'EXTERNALISATION SONT TOUJOURS D'ACTUALITE !!!

Propositions fédérales

La responsabilité syndicale de la Fédération est de faire face à la permanence et à l'urgence de l'exigence revendicative.

Toutes les composantes de la Fédération doivent occuper le terrain de la lutte, de la proposition et de la négociation. C'est donc l'exercice de cette responsabilité syndicale, quelle participe au mouvement de transformation de la société et qu'elle contribue à ce que de véritables alternatives politiques soient au cœur du débat public.

La Fédération propose donc le plan de travail et de luttes suivant (décidé lors des Journées d'études fédérales sur les DIR d'avril dernier) :

- ✓ **Le cahier revendicatif fédéral DIR** a été actualisé (accessible sur le site fédéral). Ce cahier doit être mis en débat et adopté en partant des réalités locales lors des Assemblées générales avec les personnels dans toutes les DIR.
- ✓ **Recensement des situations difficiles** (vétusté des locaux, problèmes d'hygiène et sécurité,...) à partir d'un dossier descriptif complet (photos, rapports,...). A renvoyer par les coordonnateurs CGT des DIR à la Fédération, à l'attention de Jean-Marie Rech, dans les meilleurs délais.
- ✓ **Premier temps fort, le 5 Juin** avec une rencontre entre la Fédération, la Direction générale des routes et la Direction générale du personnel et de l'administration, au cours de laquelle seront remis les dossiers descriptifs DIR tout en réaffirmant la nécessité d'un cadrage national. Dans le même temps dans chaque DIR rencontres, initiatives dans le but de construire un rapport de force avec les directions des DIR, dans les CEI, les districts et les SIR sur la base des revendications des personnels.
- ✓ Dépôt d'un préavis de grève reconductible et diffusion d'un communiqué de presse par la Fédération qui annoncera une **grève nationale le 21 Juin dans tous les services.**
- ✓ Le Bureau fédéral du 25 avril dernier a statué sur un projet de Statut provisoire d'Union fédérale de la DIR qui sera soumis à la CE fédérale. La Commission exécutive fédérale des 30 et 31 mai 2007 votera sur le **projet de Statut provisoire d'UF DIR.**
- ✓ Les quatre interventions des débats thématiques (Parcs ; Ingénierie ; CETE Exploitation, entretien, travaux dans les DIR) qui doivent servir dans les Assemblées de personnels sont accessibles sur le site fédéral dans l'item DIR.

L'heure est au combat contre la précarisation, l'exclusion, la stigmatisation, ce combat passe par la défense des services publics.

La Commission exécutive fédérale des 30 et 31 mai prochains aura à faire le bilan et confirmer les décisions prises ci-dessus ainsi que définir les actions futures dans le cadre du nouveau ministère



COLLECTIF FEDERAL MARITIME

Relevé de discussion
Réunion du 16 Mai 2007

Présents :

*LE BRIQUER G., VIRY R., SAULUN D., G. PARMENTIER, CARBALLIDO JL, BROCHARD G.,
MERCIER B., PELE J., GODEC A., ALLIGNE D., RECHER F., FRANQUES E., RECH JM.*

Excusés :

*EDEVIN P., FERNET A., BLANC Chr., LE HENAFF J., PERROT-MORIN M., MERLET A.,
VALLIBOUZE F., ROUILLE C.*

Le Collectif Fédéral Équipement sur le champ maritime avait pour objectif de faire un **état des lieux des réflexions et analyses engagées dans chaque composante maritime de la fédération** (SNPAM, SNAPB, SNPTM, CETMEF, SNOA, SNPTTE, SNPTAS) + invités (Officiers de Port) et de **fixer les axes revendicatifs à faire valoir** pour les semaines à venir en regard des échéances d'installation du nouveau gouvernement et des ministères.

La demande d'une convocation d'un CTP MER faite par courrier fédéral en Février auprès du Secrétaire Général ne peut rester sans suite ; le collectif maritime doit relancer le CTP Mer afin d'avoir dès la rentrée un lieu de consultation pour l'ensemble des personnels et salariés concernés par le maritime (FD Équipement, FD Syndicats Maritimes et Officiers de Marine Marchande, FNPD pour Syndicat Officiers de Ports et Officiers de Port Adjoints).

Les éléments débattus :

Suite aux rapports d'audit « Hamon et Genevoix » sur la réorganisation des services des affaires maritimes et de l'Équipement sur le champ maritime ainsi que du rapport « Monadier » sur la signalisation maritime (Phares & Balises, et services spécialisés Équipement) **comment mettre à niveau l'ensemble de nos orgas pour travailler ensemble et élaborer des axes revendicatifs sur nos missions et sur chaque situation catégorielle.** Quelle expression publique a l'Équipement pour poursuivre les initiatives de ces derniers mois notamment celles du SN OPA sur les services spécialisés, (action réussie du 27 mars « ERIKA » même si la participation attendue des composantes maritimes fédérales a été ratée), et celle d'une rencontre avec le DAM ; idem pour le SNAPB avec la rencontre prévue le 24 Mai avec le Directeur de la DAM ; enfin **quelle analyse des réunions régionales à l'initiative des DRE de nos façades maritimes** : la dernière en Bretagne a eu lieu le 17 Avril sur la réorganisation et la mutualisation des services ainsi que la mise en place du Service Maritime Inter départemental en Bretagne (SMIB) et de l'Armement Unique des Phares & Balises à Quimper.

A partir de l'état des lieux sur nos secteurs maritimes, **il nous faut mettre en cohérence le travail de nos forces syndicales**, qu'il s'agisse des services déconcentrés ou spécialisés et ceux d'Administration Centrale, pour **élaborer des revendications convergentes pour nos professions et sur le territoire** (Aménagement, transport, façade maritime et ports maritimes).

Sur ce point, les réunions des collectifs UIT dans les Comités Régionaux CGT Nord pas de Calais, Aquitaine, Bretagne, Languedoc Roussillon, ont aidé à la prise en compte des enjeux portuaires et des préoccupations des salariés portuaires et de l'Équipement en période de transfert des ports.

Sachant l'ampleur et la diversité du champ maritime de l'Équipement (gestion du domaine maritime, sécurité et sûreté, secteur économique portuaire, les statuts des personnels, émiettement des structures de services existants et projet de réorganisation et fusion et rapprochement au niveau régional DRAM/DRE), **comment animer la coordination de nos forces syndicales au niveau régional** pour faire face aux instances de consultation à venir ¹. **Quelles propositions et mobilisations** sur nos revendications (moyens, missions, sécurité) dans les DDE, DIR et DRE ?.

Le seul CTPC de la DAM ne couvre pas l'ensemble des préoccupations maritimes relevant des champs de compétences des multiples orgas de la Fédé, ni les ressources budgétaires des 3 programmes de la LOLF - programmes SAM et TTM + AUIP ; **Quels enseignements tirer de chaque programme en terme de ETP** (SAM = 3 900 ETP dont 2 400 ETP Affaires Maritimes et 1 500 OPA et enseignants du maritime) pour l'exécution de nos missions.

Le transfert des agents auprès des nouvelles autorités portuaires (environ 650 ETP), les effectifs et moyens au niveau des 6 centres de Phares & Balises « Monadier » et la création de l'Armement Unique à Quimper nous oblige à réaliser un **travail en commun de suivi des effectifs et des budgets** en particulier du RBOP des centres de balisage (47 % des crédits au parc POLMAR ; 53 % à l'Armement).

Les intentions de transfert des ESM aux collectivités concernées ne sont pas nouvelles. Le système de conventionnement en cours serait remis en cause ! Comment contester cela et saisir l'opinion publique ? et usagers nautiques et ports de plaisance.

La réactivation du pôle de coordination fédéral au travers du collectif maritime national est nécessaire. Le suivi devrait se poursuivre par la mise en réseau de nos informations pour alimenter ce travail.

Le CTP Mer serait le lieu idéal de consultation (Équipement/Marin/Ports & Docks) qu'il faut réactiver, mais ne faut-il pas réfléchir à une proposition alternative d'une consultation au niveau du CTPM pour être à l'offensive ? Et ne pas se faire balader ?

Il peut être utile d'établir les revendications catégorielles du secteur « Mer » et de les porter auprès de la DGPA ? Le CTPM sur ces questions serait l'occasion de nommer des experts. Au niveau fédé on a tout intérêt à bien **prendre en compte les situations des moyens en effectifs et à décliner les actions revendicatives** au niveau DRE et DDE y compris sur les questions de sécurité et de pénibilité du travail (dossier que vient d'ouvrir le DGPA).

La situation des Officiers de ports dans les ports décentralisés n'est pas clarifiée pour l'exécution de leur mission relevant d'une part des compétences de l'Etat (sûreté, sécurité, police maritime et matières dangereuses) et d'autre part de la gestion des trafics et d'accostage pour le compte de la nouvelle autorité portuaire ; les fonctions d'AIAP (police portuaire) ne sont pas transférées. Les autres fonctions d'exploitation peuvent relever de la compétence de fonctionnaires territoriaux ou de détachement d'Officiers de ports sans limitation de durée. **La revendication du régime indemnitaire spécifique est soulevée en rapport avec le niveau de responsabilité exercé.**

Le transfert du port de Dieppe en syndicat mixte (région/département et commune) s'est traduit par la création d'une structure d'accueil des salariés CCI pour leur intégration en contractuels de droit public en substitution du gestionnaire CCI.

La présence de ces salariés et des personnels transférés à statut (OPA, Travaux et Phares & Balises) sur le même site, **nous oblige à réfléchir à une démarche de cohérence CGT concernant plusieurs orgas pour**

¹ Voir le décret N° 2007-953 du 15 mai 2007 modifiant les décrets N° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP et N° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux CTP ; notamment l'article 23, qui vise à l'article 4 du décret 85-452, la possibilité de créer un CTP régional commun à plusieurs services.

présenter une liste commune CGT aux élections du CTP à venir (ex du Syndicat Général des personnels du Port Autonome de La Rochelle).

Décret Amiante :

Depuis la sortie du décret amiante en février 2007, on est dans l'attente des circulaires d'application en cours de signatures, le dossier est suivi et assuré par Roger VIRY du SNOA : ☎ 02.40.22.09.59.

CE Fédérale des 29 et 30 Mai :

Gérard LE BRIQUER présentera les travaux du collectif maritime à la CE:

- Élaboration d'axes revendicatifs et implication des orgas des SN afin de décliner dans les prochaines rencontres avec les nouveaux interlocuteurs du ministère, les préoccupations du secteur maritime. Ces réunions seront préparées au niveau du collectif maritime.
- Relancer auprès du Secrétaire Général et DGPA la convocation CTP Mer.
- Suivi de dossiers : propositions :
 - Effectifs et RBOP des 3 programmes : SN (A. Godec, R. Viry et D. Alligné).
 - Décret amiante : R. Viry (SNOA Nantes St Nazaire).
 - Ports décentralisés : G. Parmentier (SNPTTE Dieppe).
 - Questions Missions du littoral et façade maritime : D. Salaün (DDE 22) + A. Godec (affaires Maritimes).
 - Centres Phares & Balises, et Armement unique Phares & Balises à Quimper : D. Alligné.
 - Suivi des réunions des collectifs UIT des Comités Régionaux CGT : G. Le Briquer
 - Affaires Maritimes / réorganisation et fusion : A. Godec
 - Suivi des instances de consultation DRE et du SMIB : J. Pelé

***Gérard LE BRIQUER : Membre du Bureau Fédéral
et Responsable du Secteur Fédéral Transport ; Secrétaire de l'UIT***

|



Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

N° 01 - mai 2007

reconnaisSancE

Journal des B administratifs



SOMMAIRE

- p 1 – Edito, calendrier et brèves
- p 2 – Situation des SAE suites aux réformes
- p 3 – Reconnaissance des compétences : témoignage
- p 4 – Questionnaire à la DRE du Nord-Pas-de-Calais



CALENDRIER

Réunions administration

- 29 mai – réunion DGPA sur le SERM
- 18 au 20 juin – CAP promo à SAE et mutations

Réunions syndicales

- 15 juin - réunion du collectif CGT des B administratifs à Montreuil

QUELQUES TEXTES SORTIS...

Circulaires promotions et mobilité du 05 mars 2007

Arrêté du 16 mars 2007 fixant au titre de l'année 2007 le nombre de postes à pourvoir à l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement

Arrêté du 16 mars 2007 portant déconcentration des actes de détachement sans limitation de durée.

Instruction du 03 avril 2007 relative à la mise en oeuvre et au suivi du droit d'option

Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Décret n° 2007-656 du 30 avril 2007 portant modification de certaines dispositions statutaires relatives à des corps de catégorie B de la fonction publique de l'Etat

EDITORIAL

La CGT et son organisation des Ingénieurs, Cadres et Techniciens portent l'objectif d'une activité syndicale élaborée à partir des attentes des agents. Les syndiqués, par leur engagement dans notre organisation, donnent la possibilité de mettre cet objectif en œuvre.

Nous l'avons traduit pour les agents administratifs de catégorie B par la mise en place d'un collectif qui s'est donné les pistes de travail suivantes :

- ❖ Partage de l'information ;
- ❖ Travail revendicatif à partir des vécus professionnels ;
- ❖ Souci de la convergence entre corps de catégorie B et avec les autres catégories ;
- ❖ Mobilisation des B administratifs sur le plan national, par l'information et des initiatives ;
- ❖ Travail dans la durée et la continuité ;
- ❖ Développement de syndicalisation parmi nos catégories.

Le journal que vous venez de recevoir est le fruit de cet engagement. Les membres du collectif CGT B administratif espèrent vos réactions sur celui-ci afin qu'il reflète au mieux vos préoccupations.

L'actualité apportera beaucoup de sujets sur lesquels il faudra que nous soyons réactifs : conséquences de la fusion des corps, projet de réforme des corps de la catégorie B, création et fusion de services modifiant profondément le contenu et nos modes de travail.

C'est pourquoi nous vous invitons à prendre part le plus possible à tous les échanges qui vous seront proposés.

Fabienne TATOT

situation des Secrétaires Administratifs de l'Équipement depuis la fusion des corps en 2005

Plusieurs réformes ont eu lieu ces dernières années, dont voici les maigres retombés et les fâcheuses conséquences :

- **La fusion des 2 corps d'AC / SD**, qui a pénalisé les SA d'administration centrale sans améliorer la situation des SA des services déconcentrés.

- **Les modifications des principes de promotion :**

❖ **la LOLF** a modifié les principes de promotion en instaurant des **taux promus/promouvables**.

Cela a permis quelques coups de pouce en matière de pyramidage d'emplois (un peu plus de promos au grade d'attaché ou SA de classe exceptionnelle), mais ces mesures sont à des années lumières des préconisations du rapport « Thuaud » de 1998, issu d'un groupe de travail reconnaissant que 38 % des SA exerçaient des fonctions classées B+.

Ce fameux taux « Pro/pro », comme l'appelle la DGPA, a été fixé à 8 % pour la Classe exceptionnelle et à 10 % pour la Classe supérieure.

Cela s'est traduit, lors de la CAP de promotions 2006 à 83 promus sur 1214 promovables à Classe Exceptionnelle (dont 15 en AC) et à 141 promus sur 1295 promovables à Classe Supérieure (dont 22 en AC).

❖ Les promotions à SAE ont été ridicules en 2006 (comme elles le seront en 2007) : 21 promotions en tout et pour tout pour la promotion sociale. L'administration rétorque que jamais n'avaient été ouvert autant de postes à l'examen professionnel (ce qui n'est pas faux mais ne constitue pas le même cadre de promotions). **L'examen professionnel à SAE** en 2005 a permis à 745 adjoints administratifs de devenir SA et 167 en 2006 pour se réduire à 100 en 2007. (soulevant beaucoup d'incompréhensions et d'injustices dans le déroulement des épreuves).

- **Le protocole JACOB, que la CGT a refusé de signer :**

Celui-ci n'apporte que 4 à 16 points supplémentaires aux SAE CN des 9 premiers échelons !! (*retrouver le tableau de reclassement sur le site internet « [OFICT](#) »*)

Par ailleurs le protocole n'établit qu'une prime de 400 € annuels pendant 2 ans pour les agents qui plafonnent depuis au moins 5 ans au sommet de la grille de leur

corps ; Indemnité qui représentera moins de 3 % du traitement pour des salaires bloqués depuis au moins 5 ans !

A noter qu'à la CAP de mars 2007, les critères ont été malmenés au bon vouloir du président de la CAP. Par exemple : alors que pour le passage à Classe Supérieure, les critères d'ancienneté dans le corps de SAE ainsi que le mode d'accès sont prioritaires, l'administration a privilégié le critère « fonctions » qui n'est un critère prépondérant que pour le passage à Classe Exceptionnelle, les postes offerts aux SAE classe normale ou classe supérieure étant les mêmes.

- **Le nouveau protocole d'affectation des SAE après concours.**

L'affectation ne se fait plus sur ordre de classement mais dans le cadre du processus suivant :

Les nouveaux SAE sont nommés dès leur venue à l'école et affectés dans un service. L'ENTE crée une commission d'affectation présidée par un chef de service avec les directeurs des 2 écoles, un représentant GUEPARH, un SG et un délégué des stagiaires. Attention donc, les organisations syndicales sont exclues de cette commission, ce qui est inadmissible !

Sont concernés les lauréats internes et externes. Les critères pris en compte sont la technicité et les compétences (domaines ressources humaines, gestion comptabilité, habitat logement...), afin de mettre soit-disant, le « bon stagiaire à la bonne place ». Cette approche serait pondérée par des critères sociaux et familiaux.

Lors de la CAP de mars 2007, l'administration a transmis aux élus le résultat d'une enquête réalisée du 20 au 23 février relatant les observations des stagiaires quant à ce processus d'affectation. Résultat : **Des SAE ont été très mécontents de leur affectation, des anciens adjoints non nommés dans leur DDE car les postes n'y ont pas été attribués par la DGPA en nombre suffisant. A noter que les nouveaux recrutés ont un niveau de formation initiale élevé puisque plus de 75 % des lauréats issus du concours externe ainsi que plus de 20 % du concours interne ont un niveau équivalent à BAC+3 ou plus.**

Ces réponses nous confortent dans notre demande des syndicats lors du processus d'affectation afin d'éviter toute dérive et l'arbitraire de l'administration.

Pour en savoir + sur l'enquête :

❖ Sur 91 réponses (ENTE Aix et Valenciennes), 61,5 % des stagiaires sont issus du concours externe. 17 % sont insatisfaits de leur affectation. 95,6 % pensent que les modalités d'affectation devraient être connues avant le concours ou au moment des résultats. Le fait de privilégier l'adéquation profil postes/candidats plutôt que rang de classement est jugé pertinent par 66,8 %.

❖ Le fait d'introduire l'avis du service d'accueil dans le processus fait débat.

❖ Même si une majorité juge le système satisfaisant et pertinent (71,4 %), les stagiaires sont 27,5 % à penser qu'il n'est pas profitable aux stagiaires, 14,3 % ne le trouvent pas pertinent. 18 stagiaires estiment qu'il y a manque d'équité et risque de dérives : favoritisme, pas de transparence, classement en fonction d'éléments subjectifs, 5 jugent difficiles de « se vendre » comme dans le « privé », 4 trouvent que cette procédure donne un plus aux internes qui ont de l'expérience.

- ❖ A la question sur la satisfaction quant à l'information globale tout au long de la procédure : 65,9 % l'ont jugé insuffisante.
- ❖ Les pistes proposées par les stagiaires pour améliorer le processus d'affectation :

- l'information en amont (sans donner de faux espoirs, avoir une transparence sur les postes réservés, connaître les affectations plus tôt, obtenir la liste de poste et les fiches de poste en même temps)
- Améliorer les entretiens avec les employeurs
- Pour quelques-uns, remettre en cause les critères : rang de classement uniquement (5 réponses) priorité aux internes (2) pas d'entretiens d'embauche (situation du secteur privé).

- Le régime indemnitaire:

Ne voulant pas, pour des raisons de « gros sous », harmoniser les primes par le haut, la DGPA a mis en place un 3^{ème} régime de primes pour les SAE d'Ile-de-France.

les SAE sont toujours aussi loin des A et encore plus près des C en 2007 qu'en 2006.

La dotation 2006 qui était prévue en augmentation de 245 €, l'a finalement été de 230 pour les SA d'AC et de SD puisqu'il a fallu financer l'augmentation « Ile-de-France ». Quant à la dotation 2007, elle n'est en augmentation que de 150 € seulement.

Au problème de l'immense décalage entre les diplômés détenus, les fonctions exercées et les salaires très bas, (pas très loin du SMIC pour le 1^{er} niveau de grade) dans le corps des SAE, l'administration n'apporte aucune réponse satisfaisante.

Fait remarquable des dernière CAP : le nombre de plus en plus grand de reports de titularisation d'agents n'ayant soit-disant pas montré suffisamment de

« dynamisme et d'adaptabilité » dans leur poste. Le plus souvent, les dossiers souffrent d'un retard considérable. L'administration a annoncé un projet de circulaires aux services leur demandant expressément de faire un rapport pour une titularisation au bout d'un an et de veiller à ne pas prendre de retard pénalisant les agents en cas de report. L'administration a cependant reconnu que certains postes, très difficiles, ne pouvaient être proposés à de jeunes SAE.

Sur le salaire enfin, l'indice d'entrée de la catégorie B n'est supérieur que de 5,7 % au salaire minimum de la fonction publique. On observe également que l'écart entre l'indice plancher et l'indice sommital de la catégorie B-type n'est plus que de 1,73 quand elle était encore de 1,80 en 1998.

Il faut nous battre pour la reconnaissance des qualifications par des repyramidages en nombre suffisant, par un relèvement de la grille pour tous à contrario du tassement provoqué par le protocole Jacob et par un niveau de salaire décent dès le début de carrière.

QUELLE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DES B ADMINISTRATIFS ? TÉMOIGNAGE D'UNE INSTRUCTRICE ADS (APPLICATION DU DROIT DES SOLS)

Depuis la création du corps des Secrétaires Administratifs de l'Équipement, l'exercice de leurs fonctions a été bouleversé par l'arrivée des nouvelles technologies et des nouvelles réglementations.

Il y a 30 ans, un B Administratif rédigeait un document et il était nécessaire qu'un agent de catégorie C le dactylographie et qu'un autre le reprographie. Donc, trois agents pour produire un document.

Actuellement, un B Administratif rédige directement en traitement de texte ou autre moyen informatique et envoie le document sur l'imprimante.

Il y a 30 ans pour téléphoner à l'extérieur du service ou pour recevoir un appel, un B Administratif passait par un Téléphoniste.

Actuellement il optimise ses contacts avec l'extérieur en téléphonant directement et en utilisant judicieusement la messagerie électronique.

A votre avis, son rendement a été multiplié par combien ?

Et son pouvoir d'achat, par combien ?

Les instructeurs dans les domaines où les pétitionnaires sollicitent des autorisations sont confrontés à un public de plus en plus difficile et exigeant.

Les utilisateurs des services publics veulent une réponse rapide et efficace tout en considérant qu'il faut diminuer le nombre de fonctionnaires.

Le non-remplacement des départs en retraites rendra les conditions de travail de plus en plus difficiles.

La diminution des effectifs de catégorie C et leur affectation sur des fonctions de catégorie B ne permettent pas aux B Administratifs d'être déchargés de tâches d'exécution qu'ils doivent accomplir parfois au détriment des tâches d'instruction.

Toutefois, les B Administratifs ont su s'adapter aux nouvelles technologies, et à l'évolution des réglementations et globalement, les usagers sont satisfaits des réponses apportées.

Quelle sont les réponses de notre Ministère et de celui de la Fonction Publique aux efforts

d'adaptation, de formation et de défense du service public ?

Le nouveau système de notation, les coefficients du régime indemnitaire et la NBI.

Ces dispositifs se sont révélés inégalitaires, injustes et contre productifs.

Alors que l'on devrait développer le travail en équipe, ils favorisent l'individualisme et font davantage de mécontents que de satisfaits. L'ambiance de travail s'en trouve détériorée.

Les modalités d'avancements qui préconisent qu'un agent doit effectuer les fonctions du grade dans lequel il va être promu est tout bénéfique pour l'administration car les agents sont rémunérés au rabais pendant des années avant d'accéder au grade correspondant à leurs fonctions.

Il serait plus judicieux de considérer que tout agent ayant l'ancienneté requise peut être promu et qu'une formation adaptée lui permettra d'exercer les fonctions correspondant à son nouveau grade.

La hiérarchie n'analyse le travail accompli par les B Administratifs qu'au travers de ratios qui ne prennent pas en compte les spécificités locales, la conjoncture économique, la dégradation du tissu social et l'évolution des comportements des usagers.

La réorganisation des services consécutive à la décentralisation et les fusions dans les services déconcentrés s'effectue en l'absence de réflexion sur la cohésion entre les statuts des agents des différents ministères qui devront collaborer.

Les inégalités des rémunérations et des indemnités entre des agents de même grade et de même fonctions accroîtrons les sentiments de frustration.

**Résultats du questionnaire thématique
Réalisé par la CGT en DRE Nord Pas-de-Calais
aupres des agents de catégorie b (DÉCEMBRE 2006)**

Le questionnaire a concerné tous les agents de la DRE Nord Pas-de-Calais. Ceci est un extrait portant sur les réponses des agents de catégorie B.

Globalement, autant de femme que d'homme ont répondu à ce questionnaire, les catégories B sont les plus nombreux à avoir répondu et ils étaient représentés à hauteur de 40% pour les B 1^{er} niveau et 2.50% pour les B+.

Différents thèmes ont été abordés comme :

- La vie interne en DRE
- La gestion du personnel
- La formation
- L'organisation du travail
- L'hygiène et la sécurité

Dans 87.50% des cas, les conditions de travail sont jugées bonnes mais 50% des agents ne connaissent pas leurs interlocuteurs privilégiés comme ceux de la paie, du social, de la mutuelle, de la formation etc. 62.50% trouvent facilement le règlement intérieur.

Voici pour le domaine de la vie interne en DRE.

Concernant la gestion du personnel, 57.50% trouvent l'information sur la procédure de mutation bonne. Par contre, les renseignements sur les postes vacants sont insuffisants dans 55% des cas ;

quant aux fiches de postes, quand elles sont transmises en temps et en heure, les informations données sont jugées tout à fait satisfaisantes.

En ce qui concerne la formation, si un défaut d'information est pointé, par contre les demandes formulées dans le cadre du panel proposé par l'administration aboutissent généralement toujours y compris lorsqu'elles concernent les examens et les concours.

Pour ce qui est de l'organisation du travail, la charge de travail semble acceptable, le travail jugé intéressant pour 67.50% d'entre nous avec un rythme constant accompagné de pics imprévisibles. Par contre il faut souligner qu'il ressort de cette enquête que la charge de travail répartie entre les agents de la DRE, en tenant compte des grades et des responsabilités, est inégale.

L'information transmise sur l'hygiène et la sécurité est jugée bonne à 42.50%. Les problèmes rencontrés sont principalement un manque de propreté générale et un manque d'éclairage dans les cages d'escaliers. 47.50% des réponses font état d'une remontée des problèmes uniquement pour des situation graves.