



# 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](http://www.equipement.cgt.fr)

**N° 1355 du 30 JUIN 2010**

### Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. CTPM du 25 juin 2010 : déclaration C.G.T.	3-7
4. Intervention de la Fédération à l'Assemblée Générale de la M.G.E.T. le 24 juin 2010	8-10
5. Intervention d'André Mandard à l'Assemblée Générale du C.G.C.V. le 9 juin 2010	11-12
6. Message de soutien aux collègues de Draguignan	13
7. Chercheurs de l'Équipement : compte-rendu de la réunion du 18 juin 2010	14-18
8. Article du « Parisien » : Rassemblement contre la délocalisation à Sourdon	19
9. Le 24 juin 2010, plus de 2 millions de manifestants : on peut gagner !	20
10. Grève du 24 juin : pour les salariés la démonstration a été faite, le gouvernement doit entendre	21
11. Négociation salariale dans la Fonction Publique du 25 juin 2010 :	
- déclaration commune	22-23
- salaires dans la Fonction Publique : Gagné dans l'unité !	24
12. Remise en cause immédiate du droit au départ anticipé des mères de trois enfants	25-27
13. Les non-titulaires :	
- la précarité dans la fonction publique doit être abolie	28-29
- pétition : pour en finir avec la précarité dans la fonction publique	30
- CGT-FP : non titulaires, ouvrir grand la porte	31
- Compte-rendu de la 1 <sup>ère</sup> rencontre ministérielle	32-35
14. 4 pages : « Le statut des fonctionnaires : une idée d'avenir ».	36-39



## AGENDA

### Mercredi 30 juin 2010 :

OS/MEEDDM Comité de suivi de l'ingénierie publique

### Mercredi 30 juin 2010 :

OS/MEEDDM sur la fusion des corps

### Jeudi 1<sup>er</sup> juillet 2010

OS/MEEDDM sur l'intégration des OPA dans les DIR

### Jeudi 1<sup>er</sup> juillet 2010 :

OS/MEEDDM sur le régime indemnitaire Exploitation V.N.

### Jeudi 1<sup>er</sup> juillet 2010 :

UGFF, réunion des orgas sur les élections des CTPM des DDI

### Jeudi 1<sup>er</sup> et vendredi 2 juillet 2010 :

Journée confédérale d'étude sur le travail et le développement durable

### Vendredi 2 juillet 2010 :

Réunion confédérale des fédérations sur les retraites

### Vendredi 2 juillet 2010 :

Réunion du collectif fédéral DOM

### Mardi 6 et mercredi 7 juillet 2010 :

Journées de Courcelles

### Mardi 6 juillet 2010 :

Bureau de l'UGFF

### Mardi 6 juillet 2010 :

OS/MEEDDM sur les heures supplémentaires

### Mardi 6 juillet 2010 :

Réunion du bureau de la CMFP

### Mardi 6 juillet 2010 :

Rassemblement ONG/Syndicats à Paris pour le fret SNCF

### Mercredi 7 juillet 2010 :

Secrétariat fédéral

### Mercredi 7 juillet 2010 :

OS/DRI du MEEDDM sur l'évolution des CETE

### Mercredi 7 juillet 2010 :

OS/MEEDDM sur les astreintes et les ISH

### Jeudi 8 juillet 2010 :

OS/MEEDDM sur l'ingénierie aéroportuaire

### Jeudi 8 juillet 2010 :

Réunion du collectif fédéral Mer

### Vendredi 9 juillet 2010 :

Réunion confédérale des fédérations sur les retraites

### Vendredi 9 juillet 2010 :

OS/MEEDDM sur la formation des personnels des Affaires Maritimes

### Vendredi 9 juillet 2010 :

CGT/Cabinet du MEEDDM sur le patrimoine des Phares et Balises

### Jeudi 12 juillet 2010

OS/MEEDDM Groupe d'échanges

### Lundi 12 juillet 2010 :

Conférence de presse CGT à Nantes sur la tempête Xynthia

### Mardi 13 juillet 2010 :

Examen en conseil des ministres du projet de loi sur les retraites

### Mardi 13 juillet 2010 :

Rassemblement syndical devant les Préfectures contre le projet de loi sur les retraites et Paris devant le Ministère du travail

### Mardi 13 juillet 2010 :

CGT/MEEDDM sur l'action sociale en IDF

### Jeudi 15 juillet 2010 :

Date limite de dépôt des listes aux CAP des contractuels ONEMA

### Vendredi 16 juillet 2010 :

Réunion confédérale des fédérations sur les retraites



## INFOS BREVES



### **Intempéries à Draguignan et Centre-Var La C.G.T. et l'Avenir Social appellent à la solidarité**

Les violentes intempéries qui ont ravagé Draguignan et le Centre-Var le 15 juin 2010 ont fait au moins 25 morts. Elles ont causé des dégâts matériels considérables dans les localités concernées. L'Union départementale du Var avec l'avenir social lancent une chaîne de solidarité en direction des camarades, victimes de cette catastrophe. Sur ce secteur, ce sont 1.200 syndiqués recensés. Des premiers éléments dont nous disposons aujourd'hui, plusieurs de nos syndiqués sont touchés : décès, maison, totalement ou partiellement détruite, voitures hors service, pertes de bien matériels, chômage partiel (un millier d'entreprises ont été diversement touchées). Un dispositif visant à recueillir le maximum d'informations, avec notamment des relais locaux, est mis en place ainsi qu'une chaîne de bonnes volontés s'appuyant sur les compétences : mobilisation des camarades des services publics, des assurances, des militants à l'Indecosa... Dans l'immédiat, nous comptons beaucoup sur une réponse massive à l'appel à la solidarité financière que nous lançons.

### **Adressez vos dons par chèque à l'ordre de :**

« L'Avenir social – solidarité inondations Var »  
263 rue de Paris – Case 419 à 93514 Montreuil cedex



### **TRAVAILLEURS SANS PAPIERS Une avancée significative**

Les onze organisations syndicales (dont la CGT) et associations qui soutiennent le mouvement des travailleurs sans papiers en lutte pour leur régularisation a qualifié d'«avancée significative » le texte publié par le ministère de l'immigration le 18 juin à l'issue d'après discussions. Un résultat à mettre au crédit de la mobilisation déterminée des quelques 6250 salariés sans papiers grévistes.

Elles soulignent que le 1<sup>er</sup> octobre 2009, les onze organisations syndicales et associations signataires de la lettre au Premier Ministre (CGT, CFDT, UNSA, Solidaires, FSU, Ligue des Droits de l'Homme, Cimade, RESF, Autremonde, Femmes Egalité, Droits Devant) avaient demandé au Gouvernement un texte avec des critères améliorés, simplifiés, objectifs, uniformes sur tout le territoire national et garantissant l'égalité de traitement entre tous les salariés. L'absence de réponse à ce texte avait été à l'origine du mouvement de grève du 12 octobre 2009.



### **CHÔMAGE Il plombe le financement des retraites**

Contrairement à ce que prétend le gouvernement, les chiffres du chômage communiqués hier par Pôle Emploi démontrent que nous ne sommes pas sortis de la crise.

Le nombre de demandeurs d'emploi a ainsi progressé de 7 % en un an pour la catégorie A (ce qui représente près de 2,7 millions de personnes), et de 9,2 % pour les catégories A, B et C (soit 3,9 millions de personnes). En outre, 22,5 % de demandeurs d'emploi sont sortis des listes pour radiation administrative ou cessation d'inscription pour défaut d'actualisation, sans oublier les 12 % de sorties pour les contrats aidés.

Les jeunes et les seniors sont particulièrement touchés par cette situation. Le projet de réforme ne va pas améliorer les choses : l'allongement programmé de la durée du travail se traduirait mécaniquement pour les seniors par une baisse du niveau de pension des seniors, contrairement à ce qu'annonce le gouvernement. Et par un manque à gagner d'un million d'emplois pour les jeunes, sachant qu'un million d'emplois, c'est 5 milliards de cotisations supplémentaires dans les caisses de retraite.

Suite sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



## 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](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

Comité technique paritaire ministériel (CTPM)  
du 25 juin 2010

### **Déclaration liminaire de la CGT**

Mesdames, messieurs les représentants de l'administration,  
Chers camarades,

La journée de mobilisation intersyndicale C.G.T., C.F.D.T., F.S.U., U.N.S.A., C.F.T.C., Solidaires d'hier, 24 juin 2010, sur la question des retraites, des salaires, de l'emploi, des conditions de travail et des missions de service public oblige le gouvernement, et en particulier notre ministère, à répondre aux revendications des salariés et des personnels.

**Travailler plus longtemps pour une retraite plus faible, c'est le projet de société du gouvernement.**

**C'est inacceptable.**

Par ailleurs, les agents en C.P.A. s'interrogent sur leurs conditions de départ en retraite avec ce projet de loi. La suppression de la possibilité offerte aux femmes ayant 3 enfants d'un départ anticipée la C.G.T. est inadmissible.

La destruction délibérée du service public, de ses missions, de ses agents, les réductions budgétaires, n'ont pas d'autre objectif que de servir une politique libérale fondée sur le creusement des inégalités.

Il s'agit d'imposer à la grande majorité des français des restrictions au prétexte de crise économique et financière, alors que de l'argent il y en a.

Un seul exemple parmi d'autres, les revenus cumulés des patrons du CAC40 qui s'élèvent à 6200 millions d'euros, ce qui revient à dire que pour que ces gens perçoivent une rémunération à ce niveau, d'autres (les salariés comme les agents de la fonction publique) doivent se serrer la ceinture au quotidien.

Les mesures de rigueur sont prises essentiellement pour rassurer les marchés financiers. Ce n'est pas comme cela que nous pourrions envisager pour notre pays une sortie de crise.

**La progression du chômage appelle une autre politique.**

En cela, l'emploi public a un rôle important à jouer.

Pour notre Ministère, alors que les besoins dans les services sont criants, le S.E.R.M. 2010 (Schéma des Emplois et des Recrutements au Ministère) ne peut pas nous satisfaire.

Les annonces inadmissibles du gouvernement du blocage des salaires sur trois ans, de la baisse du pouvoir d'achat à travers une augmentation des cotisations de retraite unilatérale sur la part des agents, en exonérant l'employeur, conduisent les agents à la même analyse que la CGT, ce gouvernement conduit une politique, que vous relayez, favorisant les plus riches au détriment des plus pauvres, dont la catégorie C de notre ministère fait parti.  
C'est inadmissible !

La catégorie C est particulièrement touchée, mais les autres catégories de notre ministère sont guère mieux loties.

Avec la réforme de la catégorie B, notamment le Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.), applicable avant décembre 2011, se confirme les orientations du gouvernement de l'écrasement de l'échelle des salaires et du déni de la reconnaissance des qualifications.

En effet, avec cette réforme, au 1<sup>er</sup> janvier 2012 le recrutement au premier échelon de la catégorie B se situera à 1.07 S.M.I.C., et à 1.13 S.M.I.C. pour l'accès direct au 2<sup>ème</sup> grade (actuel CII), alors qu'en 1986 le recrutement de la catégorie B s'effectuait à 1.24 S.M.I.C. !

Au personnel de notre Ministère, il est de plus en plus demandé une grande capacité d'adaptation dans le cadre de l'évolution des missions : flexibilité, mobilité imposée, déjà beaucoup d'agents de notre ministère les subissent dans le cadre des réorganisations.

Avec cette réforme la situation va s'aggraver.

La C.G.T. attire votre attention sur les effets du « séisme » que vous allez provoquer. Avec cette réforme a minima, sans revalorisation significative des grilles indiciaires, nous sommes loin des besoins et des attentes des personnels.

**Nous ne pouvons pas nous inscrire dans votre vision des choses, la C.G.T. est porteuse de projets de progrès social pour l'ensemble des catégories.**

Elle revendique une meilleure reconnaissance des qualifications pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique, cela passe par:

- de meilleurs déroulements de carrière de la catégorie C à la catégorie A,
- de meilleures rémunérations par une revalorisation significative du point d'indice,
- un régime indemnitaire revalorisé et adapté aux missions exercées,
- des offres de formation.

Pour la Fédération C.G.T. Equipement-Environnement, les projets de fusion et la création de corps interministériels s'inscrivent dans la réforme de l'Etat et la R.G.P.P. avec réduction de moyens et abandon de missions de service public.

Pour notre Ministère, le projet de la fusion du corps des contrôleurs des T.P.E. avec celui des Techniciens Supérieurs de l'Equipement, s'il se concrétise, ce sont les missions de l'exploitation que vous sacrifiez. C'est inacceptable !

Quel déroulement de carrière pour les agents du corps de catégorie C exploitation.

**Nous exigeons que vous mettiez à l'étude les propositions formulées par la C.G.T. lors de la réunion du 12 avril 2010.**

Nous revendiquons un meilleur reclassement des contrôleurs des T.P.E. et l'ouverture du dossier statutaire de la catégorie C « exploitation » pour corriger les effets néfastes de la réforme « JACOB » et examiner la possibilité de conserver un corps de la catégorie B dans une filière exploitation.

**Nous considérons que toute évolution statutaire doit s'attacher à conserver les spécificités.**

Aussi, il en est de même pour le secteur mer, « l'identité mer » devra être préservée pour garantir le niveau de formation et de compétences spécifiques requises pour l'exercice des missions de service public de l'administration de la mer.

Pour ce secteur nous proposons une transposition intégrale de tous les corps mer actuels dans une filière maritime technique identifiée.

La C.G.T. a souvent évoqué dans cette instance le malaise qui règne dans les services, malaise qui se traduit par une augmentation significative du nombre d'agents en arrêt maladie, augmentation de la durée des absences pour maladie et du nombre d'arrêts pour trouble psychosociaux. Les causes en sont les réorganisations et restructurations des services et les pratiques managériales musclées.

Dans ce Ministère, à tous les niveaux nous souffrons de l'absence de dialogue social de qualité, que cela soit au niveau de l'administration centrale ou dans les services, conséquence de la politique R.H. (Ressources Humaines) initiée par la Fonction Publique.

**Le management par la peur seule réponse face à l'incapacité à gérer avec un minimum d'humanité un plan social qui doit conduire à des suppressions drastiques d'effectifs et de missions de service public, ça suffit !**

L'absence de perspectives, le sentiment d'abandon sont ressentis par tous les personnels, qu'ils subissent leur première réorganisation ou la deuxième, voire la troisième en 3 ans.

Nous avons encore à l'esprit le discours du ministre Jean-Louis Borloo au C.T.P.M. d'octobre 2009, où face à la recrudescence des suicides dans le ministère, il affirmait la main sur le cœur avoir compris et vouloir faire une pose dans les réformes.

De qui se moquait-il ?

Alors que dans un même temps il mettait un coup d'accélérateur sur les réformes : création des D.D.I., des D.I.R.M., réorganisation des services de remontées mécaniques et transports guidés, réorganisation des bases aériennes, création des P.S.I. (Pôle Support Intégré)....

**Aujourd'hui la situation est toujours aussi préoccupante, nous en sommes à 9 suicides depuis le début de l'année.**

La C.G.T. multiplie les alertes et appelle les personnels à réagir pour dénoncer leur condition.

Ainsi le 14 juin, les agents des D.I.R. étaient en grève reconductible pour dénoncer l'application du cadrage des D.I.R. imposé par vos services, et ses conséquences sur les conditions de travail et de vie, le régime indemnitaire, la baisse de rémunération...mais également pour revendiquer la reconnaissance de la pénibilité.

**Vous devez revoir votre copie sur le cadrage des D.I.R. et respecter l'engagement de l'ouverture de discussions sur la revalorisation de la P.T.E.T.E..**

**Nous soulignons l'inquiétude des personnels sur la privatisation des réseaux, ressentie comme une véritable épée de Damoclès.**

Les personnels d'exploitation dans les D.I.R. n'en peuvent plus de subir des conditions de travail dégradées, avec des incidences sur leur santé.

Leur sécurité est en danger et celle des usagers de la route en dépend.

Des agents interdits de conduire par le médecin de prévention pour cause de stress, 3 suicides en 6 mois dans une même D.I.R. dont 2 dans le même centre, jusqu'où va-t-on aller dans la détérioration des conditions de vie des agents et par voie de conséquence de leurs familles ? Que vous faut-il pour réagir ?

Nous ne pouvons pas accepter cette situation.

**Nous considérons également l'urgente nécessité à octroyer à ces personnels la bonification du temps passé en service actif.**

Les discussions engagées sur la pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites doivent intégrer cette proposition car elle est la seule à vraiment garantir de manière équitable la prise en compte de la pénibilité.

**La proposition du gouvernement d'une reconnaissance de la pénibilité de manière individuelle par l'appréciation du degré d'usure de l'agent relève de la provocation.**

Pour des agents qui connaissent les mêmes conditions de travail, les contraintes sont subies de la même manière par une diminution de l'espérance de vie. Nous exigeons un traitement équitable pour leur donner réparation au regard d'une espérance de vie diminuée.

**Le refus du Ministère de créer des Parcs dans les D.I.R. pour assurer les missions d'entretien, de maintenance des matériels et les travaux pose question sur l'exercice demain des missions de service public assurées aujourd'hui par les D.I.R. et l'avenir de ces services.**

**La perspective du transfert des services et des personnels des voies navigables à V.N.F. sur des conventions collectives de droit privé mettent en danger les missions de service public.**

Quid des « Grenelles » de l'environnement et des garanties des personnels qui se sentent de plus en plus menacés dans leur missions et leurs perspectives de déroulement de carrière, et ce au détriment des missions et des biens publics.

**Le décret d'organisation de l'E.N.I.M. n'est toujours pas publié, ce qui met à mal le fonctionnement de l'établissement. L'E.N.I.M. ne dispose toujours pas d'implantation à la Rochelle.** La trentaine d'agents ayant postulé pour la Rochelle se retrouvent bien souvent dans des difficultés familiales et financières inextricables.

**La réorganisation en Ile de France est menée au pas de charge.**

**En Administration centrale, l'enquête de la C.G.T. sur les conditions de travail révèle malaise et souffrance.**

La C.G.T. demande un examen de ces résultats dans les instances paritaires afin que des mesures concrètes débouchent très rapidement sur des sujets comme les conditions de transport, le logement, l'organisation du travail, les effectifs.

Sur ce dernier point, la conséquence d'un nombre important de postes vacants entraîne une surcharge de travail dégradant la bonne marche des services.

**Concernant le R.S.T. et l'évolution des C.E.T.E. nous souhaitons connaître de façon précise les attentes de l'administration avec un projet clair.**

Aujourd'hui, les personnels sont dans l'inconnue, c'est source d'inquiétude et de démotivation.

**Nous continuons de revendiquer un réseau Etat partagé avec les Collectivités en dehors de tout rapport marchand.**

**La C.G.T. interpelle une fois de plus le Ministère sur ses engagements pris, suite au mouvement de grève des O.P.A. de la France entière, après avoir été reçue au cabinet du ministre du M.E.E.D.D.M. le 20 mai 2010.**

Après plus d'un mois et 1500 O.P.A. manifestants sur les boulevards parisiens, aucune avancée n'a été faite sur la revalorisation du pied de grille qui conduit, un peu plus chaque jour les ouvriers qualifiés et expérimentés vers une misère sociale qui ne cesse de s'accroître, comme les revenus de nos dirigeants dans ce pays.

**Aucune avancée sur les conditions d'intégrations qui laissent les O.P.A., du jamais vu lors d'un transfert, face à une inégalité sur l'homologie et un blocage sur les déroulements de carrière entre autre.**

Concernant l'augmentation de la prime de métier, nous restons toujours dans l'attente du « bleu » de Matignon.

Et enfin, que dire sur la tenue de la table ronde réunissant le M.E.E.D.D.M., l'A.D.F. et le Ministère de l'Intérieur qui voit sa date repoussée au fil des jours.

Quand est-il du dialogue social dans ce ministère ?

D'une seule voix, les O.P.A. grondent et demandent que des mesures soient prises rapidement.

La C.G.T. saura prendre ses responsabilités et n'hésitera pas à mettre le Ministère sur le banc des accusés, car il a sa part de responsabilité.

**Les O.P.A. sont plus que jamais unis, ne se laisseront pas faire et sauront porter une réplique à la hauteur des attaques qui leurs sont et seront faites.**

**Les besoins en formation sont importants au moment même où les réorganisations ont détruit les outils de formation existants dans les services.**

La situation est grave et il y a urgence à reconstituer des réseaux au plus près des personnels, la mise en place de nouveaux outils de gestion oblige de former les utilisateurs et les carences en matière de formation aux nouveaux métiers et en formation continue sont criantes.

Même lorsqu'il s'agit de formations obligatoires, l'administration ne remplit pas ses obligations réglementaires en matière, comme par exemple pour la formation à la conduite en sécurité (habilitation, C.A.C.E.S.), ce qui peut avoir des conséquences juridiques dommageables pour l'administration mais aussi pour les personnels concernés.

**Depuis un an la CGT pose la question du statut juridique des C.V.R.H. (Centre de Valorisation des Ressources Humaines).**

L'absence de reconnaissance de ces services pose problème, y compris pour les personnels (gestion : déroulements de carrière, régimes indemnitaires...).

Monsieur le secrétaire général, vous aurez marqué votre passage dans ce ministère, comme fonctionnaire zélé, serviteur de ce gouvernement dans la mise en œuvre de la politique de casse du service public et des garanties statutaires des personnels.

Merci de votre attention.



## 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](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

### **Intervention de la Fédération CGT de l'Équipement-Environnement à l'Assemblée générale de la MGET le 24 juin 2010 à Montpellier**

Monsieur le Président Général,  
Mesdames, Messieurs les Administrateurs et délégués,  
Chers camarades,

Je voudrais tout d'abord vous prier d'excuser Jean Marie Rech de n'avoir pu répondre en personne à votre invitation, ayant été retenu par des obligations syndicales que tout le monde connaît. En effet, aujourd'hui, dans toute la France, par centaines de milliers, les salariés du public et du privé manifestent contre le projet gouvernemental dit de réforme des retraites. Pour la CGT, il s'agit d'un recul social sans précédent qui doit être retiré.

En repoussant l'âge de départ à la retraite à 62 ans et l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans (au lieu des 60 et 65 ans actuels), et en confirmant l'allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans, les conditions d'acquisition des droits à la retraite en France seraient les plus drastiques d'Europe.

C'est ainsi que le droit à la retraite à taux plein serait porté à 67 ans. Les femmes, dont 30 % sont déjà contraintes aujourd'hui de partir à 65 ans, en seront les principales victimes.

Les jeunes seraient particulièrement touchés : ainsi, d'ici 2016, c'est plus d'un million d'emplois qui ne leur seraient pas ouverts parce que leurs parents devraient travailler plus longtemps.

Quant à la prise en compte de la pénibilité, le projet du gouvernement relève de la provocation pure et simple puisqu'il n'y aurait aucun métier pénible. Seul serait apprécié le degré d'usure du salarié qui, le cas échéant, lui permettrait de continuer de partir à 60 ans.

Pour les fonctionnaires, la cotisation pension civile augmenterait de 2,7 %, tandis que le dispositif de départ anticipé pour les femmes ayant eu 3 enfants disparaîtrait, et ceci au nom de l'équité. !

C'est pour le retrait des ces mesures réactionnaires que se mobilisent les salariés et que la CGT appelle à poursuivre la mobilisation tout l'été et dès le 7 septembre, jour de début du débat parlementaire.



Faut il revenir sur les arguments mis en avant par le gouvernement ? Les exemples étrangers ont été assénés et souvent instrumentalisés pour accréditer l'idée de la fin de l'âge légal de départ à 60 ans. Or si l'âge légal minimum français est l'un des plus bas d'Europe, ce n'est nullement le cas pour l'âge de l'obtention d'une retraite sans décote, qui est de 65 ans et passerait à 67 ans. Et pour pouvoir faire valablement des comparaisons, il faut prendre en compte tous les paramètres.

Pour autant, nous ne saurions laisser sans réagir et sans vous alerter sur les positions défendues au sein même du mouvement mutualiste. L'Union Mutualiste Retraite s'est invitée au débat « retraite », comme le titre Protection Sociale Informations. En tant que fédération syndicale de fonctionnaires, nous nous interrogeons d'abord sur la légitimité qu'aurait l'UMR à intervenir dans le débat. D'abord parce que la Sécurité Sociale, financée par le salaire différé, est à ce titre du ressort exclusif des organisations syndicales de salariés, au même titre que les salaires.

Ensuite que représente l'UMR en nombre de cotisants ? 383 000 cotisants si l'on se réfère à l'article paru dans La Tribune du 19 mai, donc une petite minorité de salariés, qui, de plus et à l'évidence, n'ont pas été consultés par les instances dirigeantes de l'UMR.

Que disent les dirigeants de l'UMR ? Ils expriment tout haut la logique des fonds de pension qui sont en recherche permanente de croissance, de gain de part de marché. C'est ainsi que le président de l'UMR déclare, je cite : « Si nous avons gagné des parts de marché en 2009, nous attendons beaucoup de la réforme des retraites. Si celle-ci débouche sur la prise de conscience des Français de la nécessité de se constituer un complément de retraite, le marché devrait s'ouvrir. »

Dans Correspondance Economique du 25 mai, l'UMR prône un système unique de retraite par points. Nous constatons donc qu'elle se prononce pour la disparition pure et simple du Code des Pensions. Quel meilleur soutien Nicolas Sarkozy pourrait-il trouver !!

Pour les dirigeants de l'UMR, un système par points représente le summum de la transparence et de l'équité. Qu'en est-il ? Alors que le calcul de la retraite s'opère désormais sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures, avec un tel système, c'est toute la carrière qui est prise en compte, donc on prend en compte les moins bonnes années. Quel progrès !

De plus, la valeur du point de liquidation des retraites serait fixée en fonction des possibilités financières du régime. C'est donc la fin du principe de la prestation définie, donc du taux de remplacement garanti, et tout ceci pour donner une nouvelle impulsion aux retraites par capitalisation.

D'ailleurs il nous semble que les dirigeants du COREM auraient été mieux inspirés de se pencher sur leur passé récent où des centaines de milliers d'épargnants se sont vus floués de leurs économies à travers le CREF, Complément Retraite Epargne des Fonctionnaires. Comme tout fond de pension, qu'il soit marchand ou pas, il fonctionne sur la base de la capitalisation. Faut il rappeler que les fonds de pension avaient perdu plus de 5 000 milliards de dollars en octobre 2008 avec la crise financière ?

Notre fédération a souhaité vous alerter sur ces prises de position totalement contraires aux intérêts de vos mandants, qui sont profondément attachés au Code des Pensions, persuadé que vous saurez ne pas perdre de vue vos repères qui sont, vous l'avez encore réaffirmé, le statut général des fonctionnaires, dont le Code des Pensions, la Sécurité Sociale de 1945.

La MGET a fait un choix historique dans les années 70, en se définissant comme une mutuelle de gestion et d'action. A cette époque, cette conception était défendue par une partie du mouvement mutualiste qui ne partageait pas la position de neutralité adoptée par la majorité de la FNMF, neutralité bien commode pour laisser les mains libres aux divers gouvernements pour porter des coûts à l'assurance maladie.

La défense de la Sécu nous réunit, la MGET ayant conscience qu'elle ne se sauvera pas contre la sécu, mais avec elle !

Pour conclure, il me reste à renouveler nos remerciements pour votre invitation à votre Assemblée Générale et à pouvoir y prononcer cette intervention.

Je vous souhaite une bonne fin de travaux et je vous adresse le salut fraternel de la Fédération de l'Équipement et de l'Environnement CGT et de ses syndicats.

Merci de votre attention.

Eric BERNARD  
*Membre du Bureau fédéral*

## **Intervention d'André MANDARD, lors de l'Assemblée Générale du C.G.C.V., le 9 juin 2010**

Merci à Stéphane Suteau (Président du CGCV), merci à vous de m'avoir invité à votre Assemblée Générale.

Tout d'abord, je voudrais féliciter le C.G.C.V., le Président avec son équipe et tous ceux qui permettent à cette structure d'obtenir de si bons résultats ; mais aussi d'être hautement reconnue par la Sous-direction des Affaires Sociales, l'ensemble des acteurs sociaux du MEEDDM et surtout, c'est là l'essentiel, pour les enfants et les parents qui bénéficient de ses prestations.

Le CGCV démontre tous les ans un peu plus son utilité sociale. Seul organisme du ministère a proposé des séjours pour les enfants et les jeunes, sa pérennité ne doit faire aucun doute dans ce contexte de grandes turbulences où les réorganisations et réformes se succèdent à un rythme effréné, engendrant une souffrance au travail jamais connu jusqu'alors. Les valeurs humanistes véhiculées par le CGCV concourent à la consolidation du lien social indispensable à toute vie collective.

Le ministère doit tout mettre en œuvre pour que le CGCV continue à se développer harmonieusement.

Cela passe inévitablement par un soutien en moyens humains, financiers et matériels.

Mon soutien restera sans faille et je souhaite vivement qu'il en soit de même pour l'ensemble des composantes du CCAS.

C'est bien dans ce sens que nous sommes intervenus avec Stéphane et une délégation du CCAS, lors d'une audience au cabinet du ministre, le 6 avril dernier.

Le droit aux vacances pour tous les enfants et l'aide au départ en vacances sont des revendications légitimes quand trop peu d'entre eux peuvent bénéficier de moments nécessaires à l'épanouissement de leur vie en société.

Le CCAS et le CGCV doivent mener les réflexions permettant de renforcer encore l'accès aux prestations et satisfaire les besoins sociaux qui s'expriment.

Par exemple, aujourd'hui, les enfants des agents d'outre-mer ne peuvent bénéficier des centres de vacances du CGCV à cause du prix très élevé du transport aérien. Suite à l'audience du 6 avril, la commission ad hoc du CCAS et le CGCV mèneront les travaux en la matière.

Le bénévolat à une importance capitale dans le fonctionnement du CGCV. Dans ce cadre, les facilités de service sont à maintenir où à mettre en place.

Les correspondants locaux représentent également des maillons incontournables dans la chaîne d'organisation de séjours. En accord avec Stéphane et le CGCV, je plaide pour que les Présidents ou membres de CCAS, sécurisés par l'arrêté du 22 décembre 2008, soient à l'avenir les agents sur qui pourra compter le CGCV.

Les rapprochements institués avec l'ASMA, ARAMIS et le projet avec IGESAS, sont la preuve d'une collaboration intelligente au bénéfice d'agents de cultures différentes (agriculture – aviation civile – défense).

Peut être avez vous pris contact avec l'association du ministère des finances, l'EPAF (éducation plein air finances) qui possède ses propres centres ?

Suite aux réorganisations ministérielles et à la réforme territoriale de l'Etat (La Réate), de nouveaux comités locaux d'action sociale vont voir le jour dans 22 DREAL, 4 DIRM et 3 directions régionales en Ile de France. Le nouveau lieu de décisions politiques et financières qu'est devenue la région, a conduit le CCAS à mettre en place une commission régionale de concertation d'action sociale (CRCAS). Cette structure permettra le dialogue quasiment inexistant aujourd'hui, entre les Présidents de CLAS et les gestionnaires de crédits au niveau régional. L'arrêté portant sa création et ses attributions sera soumis à l'examen du CTPM le 25 juin.

Les élections des comités techniques paritaires auront lieu dans les DDI cet automne (19 octobre). Ensuite, les CLAS seront mis en place avec une nouvelle représentativité. Dans toutes ces nouvelles structures, le CGCV aura un rôle important à jouer.

Le patrimoine social immobilier de l'Etat doit être préservé. Pour moi, l'exception sociale est de rigueur. Le ministère doit intervenir auprès du Premier Ministre pour obtenir les garanties indispensables inhérentes à la sauvegarde de tout le patrimoine immobilier social du MEEDDM.

Cela concerne directement les centres du CGCV, mais je dirais aussi les unités d'accueil de la FNASCEE.

Les fonds sont à dégager et leur gestion doit rester au niveau national.

Le programme 217 du MEEDDM qui sert actuellement à financer des mesures non budgétisés sur les crédits d'action sociale ne peut à mon avis assurer dans le temps des financements non inscrits en loi de finances initiales.

L'harmonisation tirée vers le plus haut, c'est bien le crédo que je porte avec les représentants du personnel du CCAS, quand le budget des crédits d'action sociale du ministère des finances est 2,5 fois celui du MEEDDM.

Je pense que la complémentarité est la voie qu'il faut privilégier entre les associations des différents ministères au bénéfice de tous les agents concernés. Le travail ensemble est incontournable pour la survie de nos structures.

Vive l'action sociale ! Vive le C.G.C.V. !



**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](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

**Message de soutien et de sympathie  
de la Fédération nationale CGT  
de l'Équipement et de l'Environnement  
aux collègues du Bureau des Pensions de Draguignan**

La Fédération nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement, réunie en Commission exécutive les 15 et 16 juin 2010, tient à témoigner de sa solidarité auprès des collègues de Draguignan dans le drame qui les a touché le 15 juin suite aux brusques inondations torrentielles survenues ce jour-là ayant provoqué de très gros dégâts, y compris humains.

La Fédération se tient à votre disposition en ces circonstances dramatiques.

Montreuil, 15 juin 2010

*La Commission exécutive fédérale*



## Compte-rendu de la réunion d'information sur « l'évolution des corps des chercheurs » intersyndicale – administration, à Paris le 18 juin 2010

Suite à la demande de l'intersyndicale, vos représentants ont été reçus par l'administration pour discuter de l'évolution des corps de chercheurs dans le cadre de la fusion LCPC/INRETS.

Étaient présents à cette réunion :

Pour l'administration :	Pour les organisations syndicales :
R. Bréhier, DRI F. Jung, DRI M.C. Settimo, DRI E. Graszka, DRH B. Hebrard, DRI L. Frachon, ENPC (LCPC, ensuite)	N. Baille, permanent CGT T. Chaussadent, CGT (LCPC) F. Duchêne, CGT (ENTPE) M. Quiertant, CFDT (LCPC) M. Simonin, CFDT (LCPC) G. Bouin, permanent CFDT L. Diaz Olvera, FSU (ENTPE) J. Dumoulin, FSU (LCPC) H. Vullion, permanent FSU 1 personne manquante CFDT

**N. Baille** a ouvert la discussion pour l'intersyndicale, en indiquant que, après 7 années de travail pour aboutir à l'obtention de la PSR (régularisations 2010 fin juin), semblait se profiler un autre chantier inquiétant les chercheurs du ministère avec la fusion prochaine du LCPC avec l'INRETS. Est-il effectivement question de fusionner le corps des CR/DR du ministère avec celui de l'actuel INRETS ? N. Baille précise que les chercheurs du LCPC, et moins encore les autres chercheurs du ministère, ne semblent pas demandeurs d'une fusion se traduisant par un corps d'établissement (du futur LCPC -INRETS) et souhaitent le maintien de la gestion centralisée par le ministère. Etant donné que les chercheurs du corps du MEEDDM se trouvent répartis dans plusieurs organismes, comment pourrait-on organiser la gestion de chercheurs d'un établissement par un autre ? Par ailleurs, les évaluations de l'AERES ont été positives sur le fonctionnement de ce corps. La demande de l'intersyndicale aujourd'hui porte en préalable sur les éléments permettant de faire un état des lieux de la gestion des deux corps concernés ainsi qu'un bilan de leurs différents régimes indemnitaires et rémunérations avant d'avancer une solution immédiate (j'ai inversé l'ordre afin que nous n'apparaissions pas comme avant tout préoccupé par les questions financières, même si en réalité...).

**R. Bréhier** (Directrice de la Recherche et de l'Innovation du MEEDDEM) précise qu'aucune décision n'est encore prise en matière de fusion de corps, et que la gestion de deux corps de chercheurs au sein d'un même établissement (LCPC-INRETS) ne présente pas forcément un problème. Mme. Bréhier précise que les chercheurs de l'INRETS ont eux-aussi des interrogations concernant les conséquences sur leur statut de la fusion des deux établissements. L'INRETS a deux tutelles, le MESR (*Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*) et le MEEDDM et de ce fait, participe à deux CTPM. Le MEEDDM ne connaît pas bien l'INRETS et réciproquement, le MESR connaît mal le corps des chercheurs du MEEDDM.

Ces méconnaissances respectives nécessitent donc une période d'information vers les agents, et donc naturellement Mme. Bréhier propose un « calendrier décontracté » permettant de se donner le temps « de poser la question avant de trouver la réponse ». Les éléments formulant la question tournent, effectivement, autour de 1/ des enjeux (en termes de régime indemnitaire, de bilan de gestion, etc.), enjeux à étudier avec la co-tutelle ; et 2/ des contraintes (budgétaires et autres), contraintes à étudier avec l'ensemble des établissements concernés.

Par ailleurs, il sera nécessaire de caler les modes de travail, entre établissements et au niveau des deux ministères, MEEDDM et MESR.

Aujourd'hui, concernant le statut du corps des chercheurs du nouvel établissement, la DRI n'a pas de philosophie sur la meilleure solution à proposer, qu'il s'agisse d'un seul corps fusionné dans un même établissement, ou de la possibilité de ne recruter à terme que sur un seul corps (*à savoir celui coutant le moins cher...*) et laisser ainsi le second corps disparaître naturellement. Quoiqu'il en soit, du fait de l'existence désormais de la PSR et donc d'un régime indemnitaire plus favorable du côté des chercheurs du MEEDDM, une fusion à court terme de l'ensemble des chercheurs dans le corps du MEEDDEM – entraînant une fusion indemnitaire – n'est « juste pas possible » (pour Mme Brehier) dans le contexte budgétaire actuel. On rappelle cependant que la fusion du corps des IPC avec celui des IGRF (entraînant la création du corps des IPEF) avait été faite en s'alignant sur le régime le plus favorable, on ne voit pas pourquoi cette solution ne serait pas possible pour les chercheurs dont la DRI envisage donc une fusion nivelée par le bas.

La méthode envisagée par la DRI aujourd'hui est de missionner la préfiguratrice de l'établissement LCPC-INRETS, Mme Jacquot-Guimbal, pour travailler aussi sur cette question, en se posant correctement toutes les questions à résoudre, en interne au nouvel établissement fusionné, en externe aux autres établissements recrutant des Chargés de recherche (CR)/Directeurs de recherche (DR), ainsi qu'avec les co-tutelles.

**N. Baille** demande que les personnels aient les mêmes éléments de bilan issus de ce travail et il transmet les inquiétudes des personnels du LCPC : si les CR/DR fusionnaient pour être gérés ailleurs qu'au sein du MEEDDM, qu'en serait-il à terme des autres corps, ITA, ITPE, TSE, IPC, etc., du futur établissement LCPC-INRETS ? La CGT, en accord avec l'intersyndicale revendique que tous restent des corps techniques du MEEDDM.

**R. Bréhier** : quand on crée un nouvel établissement, il faut qu'il puisse accueillir tous les corps, et le décret sera écrit dans ce sens là. Quant au MESR, il a voix au chapitre lors de la création d'un nouveau corps de chercheur, étant le ministère de référence en matière de

gestion de chercheurs ; d'ailleurs, il les gère tous, sauf les chercheurs du MEEDDM. Enfin, dans l'actuel corps ministériel, la DRI n'a aucun pouvoir budgétaire sur la création de postes, ni sur les recrutements.

**M. Quiertant** insiste sur le fait qu'un corps d'établissement ne semble pas idéal aux agents: d'une part, parce qu'avec un tel dispositif, il y a le risque que le directeur d'établissement (et non ceux des « établissements satellites ») ait la main-mise sur le recrutement, l'évaluation et la promotion des chercheurs; Le rôle du comité d'évaluation des chercheurs du MEEDDEM, déconnecté de l'administration des établissements est actuellement le garant d'une gestion des chercheurs sur des critères scientifiques. M. Quiertant rappelle que siègent des représentants de l'administration de l'INRETS dans l'actuel Comité d'évaluation du corps de chercheur de l'INRETS.

**H. Vullion** rappelle son attachement à la reconnaissance d'un corps multi-établissements. La logique de fusion des établissements LCPC-INRETS est une chose, mais il souhaite que la DRI conserve la main sur le corps des CR/DR et sa gestion et que les autres établissements soient pris en compte à part entière.

**R. Bréhier** rappelle que dans les faits, la DRI a très peu la main sur le corps et sa gestion : 1/ l'évaluation des personnels se fait par un comité d'évaluation (CEVAL) et la procédure est normée ; 2/ pour l'ouverture de postes au concours, chaque établissement décide du nombre de postes, selon ses contraintes budgétaires ; 3/ pour l'organisation du concours, la procédure est également normée et le rôle de la DRI consiste principalement à présider le jury d'admission et à arbitrer dans certains cas précis. M. Bréhier ne fait pas mention de la relecture des fiches de poste par la DRI qui permet pourtant un avis impartial de leur contenu, car extérieur à l'établissement recruteur. Elle reconnaît cependant que le CEVAL oblige le recrutement à rester vertueux (certaines fois malgré les établissements), car ce comité ne classe dans la liste des admissibles que des candidats dont le niveau scientifique est jugé suffisant, écartant ainsi quelques fois les candidats locaux pourtant fortement appuyés par l'établissement recruteur.

Ce fonctionnement participe largement à la qualité du recrutement dans le corps des chercheurs du MEEDDEM, en s'ouvrant à des chercheurs d'horizons divers et évitant ainsi trop de « consanguinité » au sein des établissements recruteurs.

**F. Duchêne** s'inquiète de voir l'actuelle préfiguratrice du futur établissement LCPC-INRETS missionnée par la DRI pour étudier les modalités de fusion des corps, car, il semble qu'elle serait à la fois « juge et partie ». Ce travail doit être fait par le MEEDDM.

**R. Bréhier** entend cet argument, mais fait remarquer que Mme Jacquot-Guimbal détient à la fois une réelle expertise en matière de DRH, et qu'elle a par ailleurs, de par sa fonction actuelle, capacité à parler aux deux corps concernés, le corps des chercheurs de l'INRETS ayant aussi besoin d'être rassuré.

Cet argument ne convint pas les représentants du personnel et



**J. Dumoulin** insiste sur l'engagement éventuellement partiel de Mme Jacquot-Guimbal, en faisant remarquer que la création d'un corps de chercheurs commun aux deux établissements et relevant du nouvel établissement est inscrit dans le rapport de préfiguration disponible sur l'intranet des deux établissements.

**R. Bréhier** lui répond qu'elle est convaincue que Mme Jacquot-Guimbal a raison.

À quoi un membre de l'intersyndicale lui rétorque que, au stade où nous sommes, nous n'avons pas d'éléments pour juger de cela et que nous avons besoin avant tout d'arguments plutôt que de convictions.

**L. Diaz Olvera** s'inquiète de ce que la DRI ne parle pas du tout des orientations souhaitées pour la recherche dans le ministère. Cette question est à relier avec l'avenir qui se dessine pour les CETE. Ces éléments de contexte devraient être pris en compte pour l'élaboration d'alternatives.

**R. Bréhier** insiste sur la nécessité, à ses yeux, de faire connaître et reconnaître nos actions et nos mesures par le ministère de la recherche. Il ne faut pas faire des choses en contradiction avec le MESR et perdre sa tutelle. S'il y a conflit d'intérêt, elle veut bien étudier la possibilité de confier la mission d'étude de la fusion des corps de chercheurs à quelqu'un d'autre que H. Jacquot-Guimbal, mais 1/ il ne va pas être facile de trouver quelqu'un d'autre, avec les compétences nécessaires et 2/ il faut prendre en compte toutes les instances, c'est-à-dire, le LCPC-INRETS (le centre de gravité), les autres établissements (les satellites) et le ministère de la recherche. Il y a aura un groupe miroir, avec les personnels.

**N. Baille** demande que les représentants personnels soient destinataires de la lettre de mission. Il propose aussi de se tourner vers l'AERES pour trouver un « missionnaire ».

**M. Quiertant** revient sur le fait que H. Jacquot-Guimbal a argumenté en CTP que la fusion des corps en corps d'établissement aurait été actée par les représentants des chercheurs en CAP, ce qui est faux.

**J. Dumoulin** attire l'attention sur le fait que dans le futur corps de chercheurs il faudrait pouvoir garantir l'ouverture lors des recrutements, comme c'est le cas actuellement pour le corps du MEEDDM. Il semblerait qu'actuellement il y a plus de « consanguinité » à l'INRETS à travers le recrutement de personnel ayant collaboré auparavant en CDD dans l'établissement. Un tel mode de recrutement ressemble à une extension de la période d'essai sur les trois ans de contrat avant recrutement sur un statut de fonctionnaire, et le risque de recruter les chercheurs sur des critères d'affinité et/ou de serviabilité plus que sur des critères de compétence scientifique se présente donc.

**L. Diaz Olvera** demande qu'à l'occasion de ce travail de mise à plat des corps des chercheurs et des options possibles pour leur avenir, les problèmes actuels de déroulement de carrières longues pour les chercheurs du MEEDDM, évoqués déjà en CAP, soient pris en compte.

**R. Bréhier** synthétise les échanges et fait les propositions suivantes :

- ❖ dans l'immédiat, les régimes indemnitaires des deux corps étant différents, leur fusion dans le corps du MEEDDM serait trop coûteuse, et on ne dispose pas du budget pour la faire, donc il n'y a pas d'urgence à voir aboutir ce dossier. Ce dossier se trouvera donc découplé du calendrier de la fusion des deux établissements LCPC-INRETS, prévue pour janvier 2011. Le nouvel établissement peut vivre avec les deux corps en parallèle pendant une période de transition, 5 ans par ex., mais, selon elle, pas beaucoup plus ;
- ❖ le contexte financier relatif aux deux corps est l'un des éléments à regarder rapidement ;
- ❖ elle est d'accord pour rechercher, en coordination avec la DRH du MEEDDM, une autre personne à missionner sur ce dossier, en identifiant les possibles conflits d'intérêt. Elle reste ouverte aux propositions des organisations syndicales. R. Bréhier souhaiterait pouvoir missionner ce travail avant l'été 2010, si possible, ou juste après ;
- ❖ le LCPC et l'INRETS sont représentés dans deux CTP Ministériels : il faut trouver les moyens pour que les 2 CTPM puissent produire une réponse commune efficace, ce qui implique de trouver un mode de gouvernance jusqu'à ce niveau là ;
- ❖ elle esquisse une piste de solution, consistant à créer un nouveau corps de chercheurs dans lequel les recrutements auraient lieu et qui ne supprimerait pas les deux autres, mais ils s'éteindraient progressivement.

**Le corps des CR/DR du ministère est un corps multi-sites, impliquant plusieurs établissements publics et d'autres services du ministère, dont les CETE. Dans l'hypothèse d'une fusion des deux corps, MEEDDM et INRETS (environ 200 personnes chacun), les organisations syndicales des chercheurs du MEEDDM défendraient *a priori* le maintien d'un corps de chercheurs ministériel afin de garantir la gestion équitable des agents, quelque soit l'organisme de rattachement.**

**En conclusion, l'intersyndicale entérine le fait que la PSR est bien acquise pour les CR/DR du ministère, et qu'il n'est dans l'immédiat pas question d'un retour en arrière sur ce point.**

**Par contre, elle appelle les CR/DR à rester vigilants sur le débat qui va s'ouvrir prochainement sur l'hypothèse d'une fusion des corps MEEDDM et INRETS, car les hypothèses esquissées par la DRI ne vont pas vraiment vers un alignement « par le haut » des régimes indemnitaires et des pratiques de gestion des corps. Le risque de perte de la PSR pour les chercheurs du ministère existe ! Il est indispensable qu'un dialogue puisse être établi rapidement entre les chercheurs du MEEDDM et les chercheurs de l'INRETS pour qu'aucune catégorie d'agents ne soit lésée dans les configurations futures.**



## VAUX-LE-PÉNIL

# Rassemblement contre la délocalisation à Sourdun

Une bonne partie des salariés du Laboratoire régional de l'Est parisien (LREP), basé à Vaux-le-Pénil, ont participé hier midi à un barbecue, banderoles déployées, afin de protester contre leur déménagement prévu à Sourdun (près de Provins), à partir de la mi-2011. Leur slogan : « Contre la délocalisation. Pour la réorganisation ! »

## Pour la CGT, les nouveaux locaux ne sont pas adaptés

Rappelons que le projet du gouvernement consiste à déplacer à Sourdun près de 240 ingénieurs du Setra de Bagneux (Hauts-de-Seine), spécialisés dans le domaine des routes, et les employés du LREP de Vaux-le-Pénil. Seul bémol, hier, autour du barbecue, il n'y avait pas de représentants du Setra comme il était prévu.

Cela n'a pas empêché la CGT de présenter une mini-exposition sur le projet



**VAUX-LE-PÉNIL, HIER MIDI.** Les salariés du LREP ont participé à un barbecue, devant le site, banderoles déployées. Ils ont fait part de leur inquiétude concernant leur futur transfert à Sourdun.

(LP/A.J)

de transfert à Sourdun, détaillant les épines du dossier.

« Outre le trajet important que devront faire les salariés, sur place, il existe de nombreux freins à l'implantation de Sourdun. Nous avons visité le site fin mai, avec 120 agents. On doit s'installer dans trois bâtiments. Mais actuellement l'un d'eux est occupé par l'internat d'excellence », s'insurge la CGT. « Il est apparemment prévu de mettre en place une trentaine de préfabriqués pour les élèves, pendant les travaux d'aménagement de nos bureaux. C'est déjà un coût supplémentaire de 900 000 €. Aucun local n'est pour l'instant prévu pour notre laboratoire d'essai. D'ailleurs, notre presse permettant de tester le béton ne peut rentrer dans ces bâtiments. Au pire, si cela devait se faire, nous avons proposé de nous diversifier en implantant un laboratoire d'écomatériaux. C'est une filière d'avenir dans le BTP. »

PASCAL VILLEBEUF

## FAITS DIVERS

### BRIE-COMTE-ROBERT

## Vol à la maison de retraite

**Le gardien de la maison de retraite** communale de Brie-Comte-Robert comparaitra en novembre pour vol par ruse. Grâce à leur enquête, les policiers du commissariat de Moissy-Cramayel ont découvert que le gardien, actuellement en arrêt maladie, était l'auteur du vol commis lundi, vers 22 h 30, dans la maison de retraite de l'avenue du Parc. Il s'était emparé d'un réfrigérateur, de dix radiateurs, de 30 rouleaux de papier peint et d'une table de cuisson. L'homme, âgé de 40 ans, déjà connu pour des délits routiers, a reconnu les faits. Tous les objets volés ont été retrouvés chez lui. Il s'était procuré le code nécessaire en interrogeant un résident handicapé.

### COMBS-LA-VILLE

## Braquage à la Poste annexe





## *Communiqué de la CGT*

### **Le 24 juin 2010, plus de 2 millions de manifestants : On peut gagner !**

La puissance et la détermination qui ont caractérisé les grèves et les manifestations unitaires font du 24 juin la journée d'action syndicale interprofessionnelle la plus forte de l'année 2010.

A 17h30, la CGT a recensé 1 920 000 manifestants dans les 201 points de rassemblements et cortèges qui ont couvert l'ensemble du territoire. Avec des milliers d'arrêts de travail dans les entreprises du privé et dans les services publics, **c'est largement plus de 2 millions de personnes qui ont, d'une façon ou d'une autre, participé à cette action collective soutenue par 68 % de la population.**

Un grand nombre de salariés de toutes professions et de toutes générations ont su relever le défi quelques jours après que le gouvernement a présenté son projet de réforme des retraites.

C'est bien la détermination des salariés à empêcher la mise en œuvre d'une réforme inacceptable et injuste qui s'est largement exprimée aujourd'hui.

Des centaines de milliers de voix se sont fait entendre contre un report de l'âge de départ en retraite à 62 et 67 ans, la non reconnaissance des métiers pénibles, des dispositions qui reviennent à faire payer aux salariés la facture d'une crise dont ils ne sont pas responsables.

Une majorité de français refuse la mise en œuvre d'une réforme des retraites parmi les plus brutales d'Europe, conçue d'abord pour répondre aux injonctions des marchés financiers au détriment de l'emploi et de la consolidation du système de retraite solidaire par répartition.

Le gouvernement doit entendre les revendications syndicales, les aspirations à plus de justice sociale.

A l'évidence, c'est un conflit de plus grande ampleur qui se dessine si le gouvernement persiste dans ses intentions.

La CGT estime que, forte de l'immense succès de cette mobilisation, l'intersyndicale du 29 juin est confortée dans sa démarche et pour préparer d'autres initiatives.

La CGT considère que l'actuel projet de loi portant réforme des retraites ne doit pas être soumis à l'examen du Conseil des Ministres du 13 juillet. Cette revendication doit être portée sur chaque lieu de travail.

La CGT exige l'ouverture d'un vrai cycle de négociations avec les syndicats de salariés afin d'arrêter les dispositions de nature à pérenniser le système et le niveau des retraites.

Montreuil, le 24 juin 2010 – 17h30



## **Grèves du 24 juin : Pour les salariés la démonstration a été faite, le gouvernement doit entendre**

**L**es dizaines de manifestations unitaires partout en France comptant près de 2 millions de manifestants, du public comme du privé, ont confirmé la forte opposition à la réforme des retraites, leur exigence d'augmentation salariale et de créations d'emplois. Partout dans la Fonction publique, Etat, Territoriale et Hospitalière, les taux de grévistes ont été aussi importants que lors des manifestations du 1<sup>er</sup> trimestre 2009.

Face à la Révision Générale des Politiques Publiques, au plan d'austérité annonçant le gel des salaires pour les 3 prochaines années, les agents ont exprimé de légitimes revendications que portera la CGT Fonction publique avec toutes les organisations syndicales, dans les négociations salariales qui s'ouvrent aujourd'hui avec le ministre :

- Augmentation de la valeur du point d'indice
- Rattrapage de la perte du pouvoir d'achat de 9 % depuis 2000

C'est forte de cette puissante mobilisation, que la CGT exigera des mesures à la hauteur des attentes des personnels.

Les mobilisations restent à l'ordre du jour si le ministre poursuit sa politique de diète drastique qu'il veut imposer aux agents.

Montreuil le 25 juin 2010



## Négociations salariales du 25 juin 2010

### DECLARATION COMMUNE

Les organisations FO, Cfdt, CGT, CFTC, FSU, UNSA, SOLIDAIRES, CGC ont exprimé ensemble, et sans attendre, des préoccupations majeures à l'ouverture de ces négociations salariales triennales.

En annonçant un plan de 100 milliards d'euros d'économies d'ici 2013 dont 45 milliards de réduction des dépenses publiques, le gouvernement affiche son intention de poursuivre et amplifier ses mesures d'austérité dans la Fonction publique.

Depuis plusieurs jours, des informations filtrent d'un peu partout sur le fait qu'aucune augmentation ne soit à l'ordre du jour pour les années 2011, 2012 et 2013, voire que la très insuffisante revalorisation de 0,5 % prévue pour 2010 pourrait être supprimée !

Ces pratiques semblent malheureusement d'ailleurs devenir une très fâcheuse habitude. Des négociations bouclées pour l'essentiel avant même qu'elles ne commencent, ce n'est pas notre conception du dialogue social !

La stagnation à sa valeur actuelle du point d'indice, élément central des traitements des agents de la Fonction publique, et ce jusqu'en 2013 inclus, provoquerait une chute sans précédent du pouvoir d'achat de tous les personnels. Celle-ci serait en outre encore aggravée par l'augmentation annoncée des cotisations retraites des fonctionnaires.

Une telle perspective est inacceptable !

Nos organisations ont affirmé de nouveau que la valeur du point d'indice est l'élément central et prioritaire en matière salariale dans la Fonction publique.

Des mesures permettant de combler les pertes des années antérieures et de garantir au minimum le pouvoir d'achat pour les années à venir sont indispensables.

C'est pourquoi, elles ont demandé des réponses positives et immédiates à leur interpellation sur la valeur du point d'indice, seule à même d'assurer une progression du pouvoir d'achat de tous les agents.

Face aux refus des ministres d'apporter quelque réponse que ce soit, les organisations syndicales ont quitté la séance.

Le gouvernement, par son attitude méprisante, porte l'entière responsabilité de cet échec.

Les organisations syndicales vont se retrouver pour décider ensemble des suites à donner.

Paris, le 25 juin 2010



Communiqué des organisations CGT de la Fonction publique

## Salaires dans la Fonction publique : Gagner dans l'unité !

**A**près la puissante mobilisation unitaire du 24 juin, les organisations syndicales de la Fonction publique ont été reçues par le Ministre de la Fonction publique et le Secrétaire d'Etat dans le cadre du « rendez-vous salarial ».

Comme la presse l'a annoncé depuis quelques jours, le Ministre s'est borné à faire la seule présentation d'un bilan gouvernemental de la politique du pouvoir d'achat et n'a fait aucune proposition d'augmentation salariale.

Ce sujet ferait l'objet de discussions lors d'une prochaine réunion autour du 1<sup>er</sup> juillet.

Devant l'entêtement du Ministre à n'apporter aucune réponse suite à la déclaration unitaire de toutes les organisations syndicales le sommant de faire des propositions immédiates de revalorisation de la valeur du point, les **8 organisations ont quitté la séance.**

L'absence d'augmentation salariale d'ici 2013 représenterait 8 % de perte de pouvoir d'achat pour les agents.

Le gouvernement reste sourd aux légitimes revendications exprimées par les personnels. Cette attitude nécessite la poursuite et l'amplification des actions partout et par toutes et tous.

Les 8 organisations syndicales ont d'ores et déjà prévu de se revoir avant la prochaine réunion annoncée.

Montreuil, le 25 juin 2010





# Note CGT Fonction Publique

## Alerte : remise en cause immédiate du droit au départ anticipé des mères de trois enfants

Montreuil le 23 juin 2010

L'article 18 du projet de loi portant réforme des retraites, présenté en Conseil des ministres le 13 juillet 2010, modifie le droit au départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants, qui a concerné 15.000 agents partant en retraite en 2008 et 2/3 tiers des mères de trois enfants et plus. Ce dispositif est utilisé essentiellement par les femmes, les hommes ne remplissant en général pas la condition d'arrêt d'activité à la naissance d'un enfant.

Le I de l'article 18 supprime cette possibilité de départ anticipé pour les fonctionnaires qui ne réunissent pas les deux conditions au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 15 ans de services effectifs et parents de trois enfants.

Le II de l'article 18 maintient cette possibilité de départ anticipé pour les parents, les mères dans leur immense majorité, ayant 15 ans de service et trois enfants avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Le III de l'article 18 modifie les règles de calcul pour les parents conservant le droit au départ anticipé, dont la demande de départ en retraite est faite à partir du 13 juillet 2010, date du conseil des ministres qui adoptera le projet de loi avant transmission aux assemblées parlementaires.**

**La modification des règles de calcul :**

### **Avant le 13 juillet 2010**

Jusqu'aujourd'hui les modalités de calcul sont celles de l'année où les mères ont à la fois 15 ans de service et trois enfants. Donc pour celles réunissant ces conditions avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, leur retraite est toujours calculée sur la base des 37,5 ans, d'un taux de 2 % par an et d'une absence de décote en cas de carrière incomplète, cas très majoritaire pour ces départs anticipés.

Ce mode de calcul continuera à s'appliquer pour les demandes de départ en retraite présentées jusqu'au 12 juillet 2010 inclus.

### **A partir du 13 juillet 2010**

Pour les demandes de départ en retraite présentées à partir du 13 juillet 2010 le mode de calcul de la pension relèvera des dispositions issues de la loi Fillon, suivant les conditions de l'âge d'ouverture du droit (60 ans en général, 55 ans pour les services actifs).

Ainsi en particulier la décote s'appliquera. De même les mères n'ayant pas leur durée d'assurance complète perdront le bénéfice du minimum garanti, minimum qui a concerné 36% des départs anticipés pour motifs familiaux en 2008.

La perte financière pour les femmes sera en moyenne entre -20 % et -25 %.

### **On peut donner deux exemples concrets :**

#### **Cas I :**

Une fonctionnaire née en 1954 – indice majoré 514 (sommet de la catégorie B), 3 enfants, 25 ans de service + 3 ans de bonification pour enfants :

– demande formulée avant le 13 juillet =  $4,60725 \times 514 \times 56 \% (28 \times 2 \%) = 1326€$

Le nombre d'annuités, 28, est multiplié par le taux annuel de 2 % soit 56 %.

– demande formulée après le 13 juillet =  $4,60725 \times 514 \times 42,89 \% = 1015€$

$42,89 \% = 112/165 \times 75 \%$  et 14 trimestres de décote ( $1,125 \% \times 14$ ) =  $50,91\% - (15,75 \% \times 50,91 \%)$ .

Les conditions sont celles de 2014, âge des 60 ans de l'agent. On divise le nombre de trimestres, 112 soit 28 ans, par le nombre de trimestre exigé en 2014, 165, le nombre de trimestres de décote maximum en 2014 (14 trimestres), et le taux de décote applicable en 2014 (1,125 %).

**Soit une perte de 311 € et -23,5 %**

#### **Cas II :**

Une fonctionnaire née en 1954 – indice majoré 352 (catégorie C), 3 enfants, 25 ans de service + 3 ans de bonification pour enfants :

– demande formulée avant le 13 juillet :  $4,60725 \times 352 \times 56\% (28 \times 2 \%) = 907 €$   
(perte du minimum garanti sur la base de 100 trimestres sans les bonifications soit 927 €- valeur 2009- si radiation des cadres après le 1<sup>er</sup> janvier 2011)

– demande formulée après le 13 juillet :  $4,60725 \times 352 \times 42,89 \% = 695 €$

$42,89 \% = 112/165 \times 75 \%$  et 14 trimestres de décote ( $1,125 \% \times 14$ ) =  $50,91 \% - (15,75 \% \times 50,91 \%)$ .

Les conditions sont celles de 2014, âge des 60 ans de l'agent. On divise le nombre de trimestres, 112 soit 28 ans, par le nombre de trimestre exigé en 2014, 165, le nombre de trimestres de décote maximum en 2014 (14 trimestres), et le taux de décote applicable en 2014 (1,125 %).

**soit une perte de 212 € et 23,5 %**

### **L'incertitude juridique d'une mesure scandaleuse:**

Le projet de loi part de la date du conseil des ministres comme limite à l'application du nouveau texte, arguant du fait que la même disposition a été appliquée pour la réforme des majorations pour enfant en 2003 et de l'indemnité temporaire de retraite outre-mer.

Cependant la jurisprudence constante de la justice administrative fait dépendre le droit de la date d'effet de la retraite (le 1<sup>er</sup> jour de la retraite), et non de la date de la demande.

Le texte lui-même est contestable, mais les agents ne peuvent bien sûr faire dépendre leur décision de demander ou non leur départ en retraite d'une éventuelle modification de la date du 13 juillet 2010.

Les mères de famille pouvant bénéficier du mode de calcul de la pension antérieur à la loi Fillon sont fondées à demander leur départ en retraite avant le 13 juillet 2010.

### **Que se passe-t-il si une femme présente sa demande de départ en retraite avant le 13 juillet 2010 pour s'assurer de continuer à bénéficier de l'ancien mode de calcul et souhaite revenir ultérieurement sur sa demande ?**

La demande de départ en retraite se fait pour les 6 mois suivants, une demande au 30 juin se faisant pour le 30 décembre 2010.

Il est possible de demander l'annulation de sa demande jusqu'à la date d'effet de la mise en retraite, dans le cas précité jusqu'au 29 décembre 2010. C'est le Service des retraites de l'Etat ou la CNRACL qui procèdent à cette annulation.

Par contre c'est l'employeur qui procède à la radiation des cadres par arrêté, transmis au futur pensionné 4 mois avant la date de mise en retraite, et comportant la date de la radiation (le 1<sup>er</sup> jour de la retraite).

L'employeur n'est lui pas tenu de réintégrer un agent ayant demandé l'annulation de sa mise à la retraite, une fois qu'il a pris son arrêté de radiation et qu'il l'a transmis à l'agent. L'agent serait toujours fonctionnaire en activité mais dans une position équivalente à celle de la disponibilité.

En général l'employeur réintègre l'agent car les cas sont peu fréquents, mais qu'en sera-t-il dans la situation de demandes plus nombreuses de réintégration fin 2010 ?

C'est le seul bémol à une demande d'annulation, auquel les agents faisant une demande jusqu'au 12 juillet 2010 devront porter attention.

**La CGT prendra toutes les initiatives de mobilisation pour faire échec à ces mesures qui remettent en cause les droits des femmes.**



## Agents Contractuels et Vacataires, « La précarité dans la Fonction Publique doit être abolie »

Un cycle de négociations va s'ouvrir à la Fonction publique sur la situation des vacataires et des contractuels. C'est l'occasion pour la CGT de réaffirmer les revendications de ces personnels et de créer un rapport de force.

Pour l'administration, les contractuels et vacataires représentent 16 % de l'effectif total de la fonction publique, soit 841.709 agents. Ces chiffres ne comprennent pas notamment les emplois aidés (145.100 bénéficiaires), les assistantes maternelles de droit privé (55.000) et des médecins dotés d'un statut particulier (75.000).

### Un million de contractuels et vacataires sont employés dans la Fonction publique !

Il s'agit d'une population jeune (près de 40 % des non titulaires des ministères ont moins de 30 ans, seulement 20 % ont plus de 50 ans, en 2006) et plutôt féminine (56,5 % des non titulaires des ministères).

- Avec plus de 30 % de non-titulaires la Fonction publique Territoriale est tout particulièrement impactée par la précarité de l'emploi.
- Dans la Fonction publique hospitalière, la proportion de contractuel est passée de 1996 à 2007 de 8 % à 14 % de la population totale employée. Les 2/3 sont de la catégorie C.
- Dans l'Education Nationale, on estime à 25 000 le nombre de non-titulaires enseignants, CPE ou conseillers d'orientation. Ce chiffre est en augmentation (de 25 % dans certaines académies). Il est à noter que 25 % de ces personnels sont sur des emplois pérennes : en CDI ou maîtres-auxiliaires. Dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche, on compte plus de 40 % de non-titulaires.

### Exigeons une loi de titularisation équitable pour tous les agents contractuels et vacataires employés sur des postes permanents.

**Cette loi devra mettre fin à la précarité et concerner en premier lieu les agents en CDD.** Les agents en CDI, licenciés et parfois licenciés, ceux sans règles de gestion de leur carrière et même ceux en quasi-statut comme ceux par exemple issus des établissements dérogatoires ou certains agents relevant de la Jurisprudence BERKANI, **devront pouvoir être également titularisés.**

**Cette loi de titularisation consiste à permettre aux agents concernés, qui le souhaitent, d'intégrer un statut de fonctionnaire,** par transformation de leur poste de non-titulaire en poste de titulaire. Cela devra se faire sans mobilité géographique obligatoire, au minimum sans réduction de salaire et dans un corps de fonctionnaire correspondant aux qualifications et compétences et éventuellement aux diplômes exigés pour exercer la mission tenue.

**Cette loi devra également prévoir, la réduction drastique du recours au recrutement des contractuels et des vacataires,** ainsi que la mise en place d'outils pour en assurer le contrôle et la transparence avec les organisations syndicales. De façon à ne pas retomber dans les affres des lois précédentes, loi LEPORS de titularisation, puis lois PERBEN et SAPIN de résorption de la précarité, même si elles sont loin d'être comparables.

Aujourd'hui l'administration abuse en termes de recrutement en particulier pour occuper des postes pour lesquels il existe des corps de fonctionnaires en opposition avec la loi. Une application stricte de la loi dans son ensemble réduirait déjà considérablement les possibilités de recrutement de contractuels et de vacataires.

**Le recours au recrutement de contractuels et de vacataires devra seulement concerner :**

- ° **soit un nombre restreint d'emplois pointus ou rares**
- ° **soit des besoins réellement temporaires.**

### **De nouveaux droits pour les contractuels sont nécessaires.**

A l'exception de quelques agents bénéficiant de « *quasi-statut* », les contractuels en CDD ou CDI et les vacataires n'ont pas de cadre précis leur assurant quelque droit que ce soit en matière de rémunération, de progression professionnelle ou de sécurité d'emploi (pour les CDD). La CGT revendique pour les agents concernés des mesures cohérentes, aux niveaux ministériels ou territoriaux, qui y remédient comme par exemple : le versement d'une prime de précarité de 10 % à la fin d'un contrat CDD non renouvelé, une reconnaissance de la qualification opposable et cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires, A, B ou C.

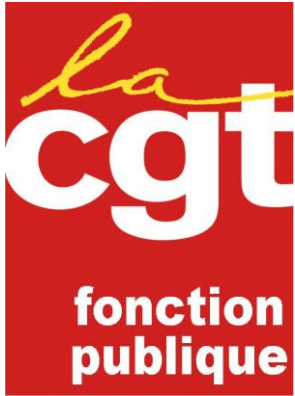
En matière sociale, ces agents doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires en matière de délai de carence, de versement des indemnités maladie et le plein traitement pour les 3 premiers mois de maladie.

**UNE PETITION POUR LA CREATION D'UNE LOI DE TITULARISATION ET LA FIN DE LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE VOUS EST PROPOSEE, SIGNEZ-LA ET FAITES-LA SIGNER.**

La pétition est à envoyer avant le 20 septembre 2010 à: Union Générale des Fédérations Fonctionnaires C.G.T. (UGFF-CGT) 263 rue de Paris case 542- 93514 MONTREUIL Cedex

**La pétition peut être également signée en ligne à l'adresse suivante : [www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr) rubrique : PETITION.**





Communiqué

## NON TITULAIRES Ouvrir grand la porte

*Par son ampleur, par la précarité qu'il engendre, par les infractions au Statut qu'il constitue, le non titulariat dans la Fonction publique représente un enjeu majeur.*

Depuis toujours en pointe sur celui-ci, la CGT ne peut que se féliciter qu'une nouvelle négociation soit ouverte, qui a débuté hier.

Il est clair que ce processus de concertation est également le fruit des luttes unitaires.

Dans la séance du 22 juin présidée par Georges TRON, la CGT a mis en avant ses 4 axes revendicatifs principaux :

- ⇒ Mettre en œuvre une loi de titularisation, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.
- ⇒ Encadrer de manière stricte le recours aux non titulaires pour en diminuer drastiquement le recrutement.
- ⇒ Améliorer les conditions de reclassement des non titulaires au moment de leur titularisation.
- ⇒ Renforcer les droits sociaux, la reconnaissance des qualifications, la cohérence de gestion, etc. des agents non titulaires.

Même si bien des questions demeurent en suspens, même si bien des divergences sont toujours présentes, des portes paraissent entrouvertes. Le secrétaire d'Etat a lui-même évoqué « *un plan de titularisation ciblé et progressif* ».

En tout état de cause, rien ne se fera sans une mobilisation solidaire de tous les instants.

Une pétition de la CGT Fonction publique circule déjà. Il faut s'en emparer massivement **(1)**.

**Un projet de loi est annoncé pour la fin de l'année : faisons en sorte qu'il corresponde à nos légitimes exigences.**

Montreuil, le 23 juin 2010

**(1) Elle est signable en ligne sur le site de l'UGFF – CGT**  
**[www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr) SIGNEZ LES PETITIONS**



## Compte-rendu de la première rencontre ministérielle pour une négociation sur les non-titulaires

**Délégation CGT** : Jean-Marc Canon (UGFF), Gilles Oberrieder (UGFF), Jean-Michel Soulié (UGFF), Philippe Crépel (Santé, Action Sociale), Sylvie Guinand (Services Publics)

Pour le gouvernement : Tron (Secrétaire d'Etat), Barreault (Directeur de Cabinet), Verdier (Directeur de la Fonction publique).

### **Introduction Générale de Georges TRON, Secrétaire d'Etat à la Fonction publique**

Rappelle le rapport Marcel Pochard de 2003. Depuis des années il est impossible d'endiguer le recrutement de contractuels, mode complémentaire au statut pour assurer le service public. Ce n'est pas l'utilisation du contrat qui pose problème en soi, c'est lorsque celle-ci est source d'abus. Le statut ne saurait être légitime s'il permet la précarité. Le système n'a pas vocation à créer de la précarité. Ces rencontres ont pour but de mettre un terme aux recrutements abusifs.

Les agents non titulaires seraient au nombre de 840 000 : 13 % à l'Etat, 14 % à l'Hospitalière et + de 21 % dans la Territoriale (avec des pointes à 41 % dans les Conseils Régionaux.), 53 % dans les établissements publics d'Etat.

Les efforts fournis depuis des années n'ont pas endigué le nombre de contractuels dans la Fonction Publique d'Etat mais 2/3 des 330 000 agents non titulaires (ANT) sont dans une situation stable (CDI ou CDD de 3 ans).

*Question prioritaire : 100 000 ANT restent. Combien sont sur des emplois permanents ?*

On ne peut plus fermer les yeux sur les vacataires « permanents » embauchés par les ministères ou les collectivités.

Il y a eu 16 plans de résorption en 50 ans mais le volume d'ANT n'a jamais été résorbé.

L'introduction du CDI est un progrès, mais les agents des catégories B et C en sont dans les faits exclus, ainsi que les A recrutés sur emplois temporaires. La gestion sur le long terme est insatisfaisant en terme de carrière et de mobilité. Le droit à un parcours professionnel n'est pas assuré.

La titularisation n'est pas la seule réponse : proposition d'accès plus large au CDI et accès progressif à la titularisation. On doit pouvoir généraliser le CDI, garantir la portabilité des droits, instaurer un contrat d'opération, favoriser l'intégration dans la Fonction Publique avec les validations d'acquis ou en mettant en place des concours réservés.

But annoncé : un projet de loi d'ici la fin de l'année 2010. Nous aurons à identifier les situations de précarité pour un diagnostic partagé en septembre, puis nous tiendrons des réunions thématiques (thèmes à développer), avant d'entrer dans une phase de négociations et la rédaction d'un protocole d'accord (précision apportée par le Ministre lui-même : à la veille d'une consultation électorale).



**CGT :** La CGT demande depuis longtemps l'ouverture de négociations sur ce dossier majeur. L'ampleur du nombre d'ANT est dû au contournement statutaire. La précarité est induite. La DARES constate d'ailleurs en 2006 que la précarité dans la Fonction Publique est aussi importante que dans le privé. Cela pose une vraie question de politique globale de l'emploi public.

La CGT propose **4 axes de réflexion** sur ce dossier.

- 1) En janvier 2010, le Président de la République a déclaré sur une chaîne de télévision : « *La situation des contractuels dans la fonction publique est tout à fait anormale. Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation des contractuels.* »

La CGT est en accord avec le terme de titulariser et se prononce très clairement pour une loi de titularisation et pas de mise sous CDI, qui doit rester dérogatoire. Même s'il est mieux d'avoir un CDI à titre individuel plutôt qu'un CDD, on se prononce pour une loi de titularisation car la situation de non titulariat n'est pas acceptable dans son principe et non conforme à l'exercice des missions de Fonction publique.

- 2) Les plans pluriannuels Lepors, Perben, Sapin, n'ont pas empêché la reconstitution du stock d'agents non titulaires : il faut des dispositions nouvelles pour empêcher l'embauche d'ANT.

La CGT ne partage pas l'idée que le recours aux non titulaires soit un fait « *obligé* » et que le chiffre d'ANT soit incompressible. En 1983, la Fonction Publique d'Etat, par exemple, ne comptait que 7 % d'ANT. Or, après 3 plans, elle en compte près du double ! Ceci montre la nécessité de mieux encadrer le recours au non titulariat. La CGT propose 2 pistes à ce stade :

- Revoir certaines dispositions législatives actuelles dans chacun des Titres (articles, alinéas, décrets), voire en abroger certaines car elles ont permis la règle pour embaucher des ANT et sont interprétables à plusieurs niveaux, dont les établissements et collectivités usent et abusent en toute impunité.
  - Etudier l'idée d'une pénalité financière à tous les employeurs publics qui abusent du recours aux ANT.
- 3) Améliorer les conditions de reclassement car après une titularisation, les rémunérations sont souvent moins favorables (notamment pour les catégories A) que lorsque l'agent était sous contrat, qui voit son revenu régresser.
  - 4) Pour tous les ANT qui resteront dans la fonction publique sur de vrais besoins occasionnels et saisonniers : améliorer les droits. Un certain nombre de dispositifs ne sont pas acceptables. Il est nécessaire et urgent de les harmoniser, de les rendre cohérents sur l'ensemble du territoire et tirer vers le haut tous les droits : sociaux, syndicaux, ....

Dans le même temps, la CGT demande l'abrogation du recours à l'interim (la loi de 2009 est toujours aussi inacceptable).

**Sur la méthode** : la CGT est plutôt d'accord avec la méthodologie et le calendrier proposés, mais nous avons besoin de réunir les groupes de travail sans attendre. D'autre part, nous demandons instamment à recevoir les documents de travail bien en amont pour avancer dans un travail de qualité. Enfin, nous demandons des points d'étape « *politiques* » en séance plénière comme ce jour.

**UNSA** : Prennent acte de voir réduire la précarité dans la Fonction Publique. Les contractuels en CDD sont maltraités par l'employeur public. Attentes : le calendrier.

**FSU** : Urgence de se mettre au travail sur la question de la titularisation. Il faut regarder ce que nous voulons comme emploi public. Réaffirment leur attachement au statut. Il faut repartir des besoins pour créer les emplois nécessaires. Politique de l'emploi : il faut arrêter d'embaucher des personnels non titulaires. Dans le même temps, il faut travailler à des droits équivalents et développer l'action sociale pour les agents non titulaires sur missions occasionnelles. Dans la FPT, on peut passer de 30 à 50 % d'ANT selon la collectivité, les "Vivaldi", personnels qui font les 4 saisons. Dans l'enseignement supérieur les enquêtes font état de 20 % d'ANT.

**Propositions** : le recrutement par concours reste la règle avec des moyens pour favoriser l'accès des ANT aux concours, revoir le système des listes d'aptitude.

Le Président a bien parlé de titularisation progressive. La FSU souhaite un plan de titularisation rapide avec un calendrier adapté par ministère. Hors de question de développer le CDI ou de "cédésier" les non titulaires. Envisager des créations de corps dans certains cas.

**CFDT** : la question du contrat figurait en 2007. Réaffirmer les conditions : attachement à l'article 3 de 83 : les postes doivent être occupés par des fonctionnaires permanents; dans la FPT, 80 % des ANT sont des femmes.

Pour les agents sous contrat actuellement : construire des garanties collectives. 1 agent sur 5 est contractuel dans la Fonction Publique. Il faut compléter ces chiffres avec ceux des vacataires, occasionnels et contrats aidés. Comment les textes ont-ils pu être détournés à ce point-là ? Propositions : construire des garanties collectives, dénoncer la loi de 1985 sur les barrières d'accès au CDI.

**Solidaires** : les engagements du gouvernement n'ont pas été à la hauteur. Les mesures et réformes prévoient la non reconduction d'un agent sur deux et favorisent le recours à l'embauche d'ANT. Salaires bloqués, absence de stabilité des contrats (notamment les ANT qui relèvent de l'article 6.2. Evoque les temps partiels imposés. Diminution drastique du nombre de postes proposés dans la FPT. Demandent l'abrogation de la loi mobilité et un plan de titularisation de tous les contractuels.

**CFTC** : Reste attachés au statut de la FP, qui n'est pas un cadre rigide comme on veut le faire croire. Ne sont pas favorables à une contractualisation dans la fonction publique. Besoin d'un cadrage plus précis sur les recrutements. La précarité existe bel et bien et il faut être attentif à ce que les ANT ne soient pas une variable d'ajustement. Favorables à améliorer le dispositif des droits des ANT.

**FO** : ne souhaitent pas que le contrat remplace le statut, prônent le statut, demandent un plan de titularisation

**Verdier** : présente un diaporama (à joindre au compte-rendu) : éléments de contexte et ANT peuvent bénéficier d'une loi de titularisation

Hors champs : besoins temporaires, emplois aidés, personnels des EPA, assistants d'éducation.

**Calendrier** : 5 réunions en septembre-octobre pour avancer par thèmes, ensuite relevé de conclusions, et protocole d'accord, proposition d'une loi de titularisation prévue pour la fin de l'année

## **Réactions :**

**CGT** : 1) le diaporama reflète surtout un état des lieux FP d'Etat : dispositions à élaborer pour les trois versants

2) les % donnés doivent être revus et présentés en neutralisant les chiffres qui concernent les agents qui ne sont pas fonctionnaires

3) On doit discuter de tous les articles et la CGT réaffirme que le recrutement d'ANT doit pouvoir être discuté y compris, par exemple, dans les EP : on n'est pas obligés d'embaucher des ANT sur certains emplois

4) contrats d'opération : ligne jaune à ne pas franchir pour la CGT

**CGC** (Agnès Lerat) : s'interroge sur l'arsenal juridique pour institutionnaliser cette loi ?

**Réponses du Ministre** : plan de titularisation il y aura, ciblé et progressif (ce qui, constitue une avancée évidente par rapport à son propos liminaire).

Cette réunion confirme que, même si bien des choses restent à gagner, il y a des possibilités réelles d'obtenir des avancées.

Compte tenu de l'importance et de la complexité de ce dossier, la CGT FP a prévu de dégager tous les moyens nécessaires pour le porter au mieux.

A l'évidence, une mobilisation de tous les instants est indispensable.

Une pétition CGT FP est disponible. Elle est signable en ligne, en particulier, sur le site de l'UGFF – CGT au titre de l'ensemble de nos organisations.

Statut des  
Personnels

Statut des  
Personnels



# Le Statut des fonctionnaires : une idée d'avenir

## Pourquoi un statut ?

Au 20<sup>ème</sup> siècle, la France s'est dotée d'une administration qui, aujourd'hui encore, constitue un modèle de référence pour de nombreux pays. Le statut des fonctionnaires qui fixe par la loi les droits et obligations de tous les agents publics constitue la pierre angulaire de cette organisation administrative.

Articulé autour de grands principes fondateurs, tel 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 devait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales. C'est d'autant plus primordial que les missions de la Fonction publique portent sur des besoins et des droits essentiels pour les usagers.

Comme le stipule l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui a valeur constitutionnelle, « *La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Le Conseil d'État a rappelé en 2003 les finalités de la construction statutaire : « *l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité* ».

**Le concours  
La carrière  
La garantie  
de l'emploi**



## Oui à la mobilité choisie ! Non à la mobilité subie !

Pour la CGT, la mobilité est un enjeu essentiel tant pour le service public que pour les agents. Choisie, elle est un gage de motivation des personnels, de partage d'expérience entre services et établissements, de complémentarité entre versants, d'adaptabilité aux nouveaux besoins des populations. A rebours de cette conception positive de la mobilité, le gouvernement promeut une vision autoritaire et mécanique de la mobilité, qui deviendrait essentiellement subie et qui servirait principalement à accompagner des restructurations massives et contestables. C'est l'objet de la loi dite de « mobilité » parue le 3 août 2009.

Elle permet dans son article 7 la mise d'office en disponibilité sans solde ni limite de durée, puis le licenciement, d'un fonctionnaire ayant vu son poste supprimé par restructuration, en cas de refus de trois postes proposés, y compris non adaptés à sa qualification, sur les trois versants de la Fonction Publique (Etat - Collectivité - Santé).

Elle prévoit la « proposition » aux agents de postes multiples à temps non complet cumulés sur les trois versants de la Fonction Publique. Le refus de ce type de postes renvoie à l'article 7.

L'article permet de faire appel à des entreprises privées d'intérim pour assurer les vacances temporaires de postes publics.



# Le Statut des fonctionnaires une idée d'avenir

## Le concours

Afin d'éviter des recrutements de gré à gré qui permettent des embauches sur des critères autres que la qualification, le législateur a prévu que le principe général d'accès à la Fonction publique devrait être le concours.

Ce principe est encore aujourd'hui le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. Pour autant, l'organisation et le contenu des épreuves doivent correspondre aux évolutions de la société.

## La carrière

Dans les trois versants de la Fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale), les règles de rémunération sont organisées dans le cadre d'une grille unique adossée à un point d'indice commun. Ce mécanisme a vocation à assurer à tous des évolutions de salaire qui prennent en compte l'expérience acquise avec l'ancienneté ainsi que les qualifications, tout en permettant, par le biais d'avancement accéléré ou de concours interne, la prise en compte de l'investissement individuel. Pour les concepteurs du statut, il s'agissait de garantir à tous les fonctionnaires des conditions de vie décente et d'éviter que les salaires ne progressent qu'au bon vouloir de la hiérarchie. Ces dispositions sont essentielles pour prévenir la corruption et assurer la neutralité dans l'accomplissement des missions, en limitant les pressions économiques sur les agents.

## La garantie de l'emploi

A un emploi permanent, doit correspondre un emploi de fonctionnaire. Dans le cadre garanti collectivement de la distinction entre le grade et l'emploi, les fonctionnaires doivent être recrutés en fonction de la qualification, l'administration ayant l'obligation, lorsque les missions évoluent, de proposer aux agents titularisés dans un corps, un nouveau poste accompagné, le cas échéant, d'une fonction. Ce principe qui, sauf faute grave, assure une garantie d'emploi, vise à assurer la sérénité et donc la neutralité dans l'accomplissement des missions, en écartant les risques de précarité, tout en permettant les nécessaires évolutions de la Fonction publique.

L'emploi non-titulaire doit rester l'exception et se cantonner à des besoins ponctuels.







## Un Statut **traversé par des différences entre versants**, cultivées et utilisées par le gouvernement pour diviser les fonctionnaires et affaiblir les garanties statutaires

Avec l'extension des garanties statutaires aux agents des collectivités locales et établissements hospitaliers, le début des années 1980 a été marqué par un acquis démocratique décisif pour les usagers et les personnels.

Pour autant, à partir de 1986, la construction de la Fonction publique autour de trois versants a été utilisée de manière récurrente par les gouvernements successifs pour affaiblir les garanties statutaires.

### Quelques exemples :

- **Recrutement** : la réussite au concours dans la Fonction publique territoriale conduit à l'inscription sur une liste d'aptitude, qui n'entraîne pas nécessairement de recrutement effectif.
- **Garantie de l'emploi** : dans le cadre de la loi Mobilité, la possibilité de mise en disponibilité d'office des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des réorganisations de service, et leur privation de rémunération durant une période indéterminée, constitue une atteinte d'ampleur historique à la construction statutaire.
- **Retraite** : en 2004, le transfert de l'Etat vers les collectivités s'est traduit, pour les agents bénéficiant du service actif, par le maintien de ce dernier à titre individuel. Les agents nouvellement recrutés sur les mêmes missions ne bénéficient pas du service actif.
- **Rémunération** : expérimentée d'abord à l'Etat, la prime de fonctions et de résultats, outil d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des agents, s'étend progressivement aux deux autres versants.

## Le conseil supérieur commun de la Fonction publique

Cet organisme, dont la mise en place est une des conséquences des accords de Bercy de juin 2008, n'est pas une nouveauté à proprement parler. En effet, un comité similaire avait été prévu lors de la rénovation du Statut de 1983, mais il n'avait jamais vu le jour.

Pour la CGT, l'intérêt d'un tel Conseil Supérieur commun aux 3 versants est évident et important : il doit être un lieu d'échanges et d'avis sur les enjeux transversaux de la Fonction publique, les mettre en cohérence, et participer également à notre démarche revendicative sur l'unification du Statut.

Ses prérogatives doivent donc être larges et le rôle des représentants des organisations syndicales pleinement reconnu.

En revanche, il ne saurait être question que les compétences incontournables et majeures confiées à ce Conseil Supérieur le soient au détriment des Conseils Supérieurs de chacun des versants, qui doivent demeurer de plein exercice.



Le Statut des fonctionnaires  
une idée d'avenir

# Le Statut unifié

**comme réponse d'avenir** pour une Fonction publique répondant toujours plus et mieux aux besoins de la population

La CGT propose une unification progressive des différents versants de la Fonction publique. Les missions des différents versants de la Fonction publique s'inscrivant dans une logique de complémentarité et de cohérence, elles doivent trouver, dans un Statut unifié, le socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent.

**L'édification d'un Statut unique pourrait notamment prendre la forme :**

- D'une grille unique de rémunération, renforcée et renouvelée, assurant partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.
- Pour des missions données, de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants
- D'un système d'entrée dans la Fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages,...)
- D'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité.

## Pour la CGT, un Statut unifié

- permettrait une plus grande égalité de traitement des usagers via une mise en cohérence des conditions d'emploi, de carrière, de rémunération
- garantirait une meilleure adaptabilité de la Fonction publique et de ses agents, dans le cadre d'une complémentarité entre les différents niveaux de l'intervention publique
- favoriserait la mobilité choisie des agents
- serait un facteur puissant de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et donc de pérennité de celle-ci face aux pressions du marché et du gouvernement
- participerait de la construction d'un Nouveau Statut du Travail Salarié, garantissant à chaque salarié et agent public un socle commun de droits et garanties en termes d'emploi, de rémunération, de protection sociale, de retraite...

### CONTACTS

Fédération CGT des Services publics - <http://www.spterritoriaux.cgt.fr>

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires - <http://www.ugff.cgt.fr>

Fédération CGT Santé et Action Sociale - <http://www.sante.cgt.fr>

## Pour de nouveaux lieux d'intervention ouverts aux usagers

Pour la CGT, il paraît indispensable de garantir le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires et le débat public au plus près des usagers, des besoins sociaux et de la réalité socio-économique territoriale. C'est la raison pour laquelle la CGT propose la mise en place de conseils territoriaux de la Fonction publique (CTFP), au niveau régional et départemental. Ces conseils seraient en lien avec le Conseil Commun au niveau national et pourraient être saisis pour avis par ce dernier. Les CTFP seraient consultés pour donner un avis sur les questions relatives aux conditions d'élaboration, d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, le développement et l'aménagement du territoire sur le plan départemental et régional. Ils seraient composés du préfet ou de son représentant, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des organisations syndicales représentatives, des représentants des usagers, des représentants des acteurs économiques et associatifs.

### PRÉROGATIVES :

- 1 L'examen de la situation de la fonction publique et de la qualité du service public à rendre en terme de localisation, de temps et de conditions d'accès, et en terme de fonctionnement et d'organisation.
- 2 L'appréciation de l'utilisation de l'emploi public statutaire en termes quantitatifs et qualitatifs (rapports annuel de l'emploi public et statistiques).
- 3 L'évaluation des besoins sociaux à satisfaire fondée sur l'évolution démographique et les modifications socio-économiques du territoire.
- 4 La consultation paritaire des acteurs locaux sur le développement économique et social, l'emploi public statutaire, l'aménagement du territoire. Ces analyses qui intégreront les contraintes propres à chaque département déboucheront sur des propositions d'amélioration.
- 5 Le CTFP détermine des missions en auto-saisine et d'expertise territoriale