



La Confédération Générale du Travail

*« Pour un service public de l'Équipement et de
l'Environnement au service du public »*

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1330 du 15 juillet 2009

Sommaire

Spécial 14^{ème} Congrès Fédéral

	<i>Pages</i>
1. <u>Note explicative</u>	2
2. <u>Document d'orientation</u> :	
- Partie 1 : « contexte politique, économique et social »	3-9
- Partie 2 : Statut, pouvoir d'achat, égalité professionnelle, temps de travail, formation professionnelle, originaire d'« outre-mer »	9-24



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Spécial 14^{ème} congrès Fédéral **du 5 au 9 octobre 2009 à Pleaux (15)**

Chers camarades,

Nous avons consacré un numéro spécial « 14^{ème} congrès » dans le Courrier du militant n°1328 du 15 juin 2009 sur le « Rapport financier ».

Ce Courrier du militant ainsi que le prochain seront consacrés au « Document d'orientation ».

Aussi, vous avez dans ce numéro (n°1330) :

- Partie 1 : « Contexte politique, économique et social ».
- Partie 2 : « Statut, pouvoir d'achat, égalité professionnelle, temps de travail, formation professionnelle, originaire d'Outre-mer ».

Dans le n°1331

- Suite et fin du document d'orientation

Enfin, nous consacrerons dès la rentrée de septembre après la Commission exécutive fédérale, un numéro spécial sur le « Rapport d'activité ».

Nous vous rappelons que l'ensemble de ces documents sont à mettre en débat dans tous les syndicats dans la perspective du 14^{ème} congrès.

La direction fédérale.

Projet de document d'orientation du 14^{ème} congrès fédéral

Partie I

1 *Contexte politique, économique et social*

2 **La crise**

3 La crise dite « financière » amorcée au second semestre 2008 s'analyse comme une crise globale du système capitaliste aux conséquences inégalées depuis la seconde guerre mondiale.

4 Cette crise met en cause les critères dominants des taux de rentabilité exigés par les marchés financiers reposant sur le « laisser-faire », la libre concurrence mondialisée et une exploitation acharnée.

5 La montée des inégalités au sein des pays développés et entre pays développés et « en développement », produite par ce système et amplifiée par les conséquences de la crise, est intolérable.

6 Ces inégalités détériorent les conditions de vie d'une masse considérable d'hommes et de femmes dans la diversité des pays. Pour beaucoup, l'alimentation, l'hygiène et le logement ne sont pas accessibles.

7 **Développement durable**

8 La course à la productivité et à la rentabilité s'est accompagnée d'un pillage des ressources naturelles, d'une augmentation de la pollution, de déséquilibres profonds des territoires.

9 A l'échelle de la planète, le défi du changement climatique, les menaces sur la biodiversité mettent directement en cause la capacité du capitalisme à respecter les hommes et la nature «en répondant aux besoins des populations sans compromettre ceux des générations futures», selon les exigences du développement durable.

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

11 **Conflits ou coopération**

12 L'entrée dans le XXI^e siècle est marquée par une nouvelle intensification des guerres et des conflits. En corollaire, elle est marquée par la fin de l'unipolarisation étasunienne.

13 La crise mondiale risque d'aggraver la concurrence exacerbée entre les pays impérialistes dominants (USA-Europe...) et ceux émergents (Russie, Chine, Inde...)

14 Ces guerres ont souvent pour origine les effets des dominations coloniales ou néo-coloniales occidentales ou la concurrence pour l'accaparement des richesses naturelles et l'implantation de nouveaux marchés par les multinationales occidentales ou des pays émergents.

- 15 La montée des communautarismes et des tensions religieuses entretenues par les élites, sont souvent les justifications aux velléités de recomposition de l'échiquier mondial.
- 16 La guerre permanente a été théorisée en Occident par les idéologies de la "guerre des civilisations" et de "guerre contre le terrorisme". C'est bien à ces fins que le Président de la République entend utiliser une politique de défense européenne et le retour de la France dans le commandement intégré de l'OTAN.
- 17 C'est pour la France une nouvelle posture stratégique, les classes dominantes agissant pour relancer un impérialisme en perte de vitesse, cherchant à asseoir plus avant la puissance de ses multinationales, tout en perpétuant les liens de sujétion avec ses anciennes colonies, en particulier en Afrique, et en cherchant à sauvegarder ses dernières possessions d'outre-mer...
- 18 La première urgence internationale, c'est de lutter contre toute solution militaire aux conflits. La deuxième, c'est de soutenir un développement du monde dans le sens de la paix, de la justice sociale et de la protection de l'environnement... C'est ce à quoi la FNEE-CGT continuera à s'engager.
- 19 **Crise de l'UE**
- 20 L' Union Européenne devait nous préserver de la crise avec la stratégie de Lisbonne reposant sur la compétitivité, l'excellence et le libre marché des capitaux et des services, avec l'indépendance de la BCE vis à vis des gouvernements et avec les critères de convergence (endettement, déficit, inflation).
- 21 La concurrence «libre et non faussée», la traque aux aides d'Etat par la commission européenne ainsi que les limites des déficits publics, y compris dans la crise lors de l'examen des plans de «relance» des Etats, révèlent le décalage croissant entre les besoins des peuples des 27 pays-membres de l'UE et les fondements néolibéraux des politiques européennes et du Traité de Lisbonne.
- 22 Ces politiques tournent le dos aux intérêts du monde du travail et s'agissant des services publics, n'ont cessé de les niveler par le bas ou de les démanteler.
- 23 **« Réguler » le capitalisme?**
- 24 Nées de l'ampleur de la crise, les interrogations des gouvernements du G20 sur le besoin de «régulation du capitalisme» sont d'une portée bien limitée.
- 25 Il s'agit surtout de sauver les mécanismes du crédit en injectant des milliards d'euros pour rétablir la «confiance des acteurs du marché», de «moraliser le système» mais de ne pas toucher à l'essentiel de ce qui a nourri la crise.
- 26 S'agissant de l'Etat en France, les suppressions d'emplois publics, l'abandon de missions, l'externalisation de tâches au profit du secteur privé, le désengagement de la présence territoriale des services publics et les transferts de charges vers les collectivités territoriales demeurent à l'ordre du jour.
- 27 **Remodeler les collectivités territoriales**
- 28 Les pistes du rapport «Balladur» sur les collectivités territoriales aboutiraient à un remodelage du territoire : réduction du nombre de régions, suppression de la clause de compétence générale des départements et des régions, renforcement des intercommunalités, «Grand Paris»...
- 29 Conjugées à la réforme territoriale des services de l'Etat sous contrainte RGPP, elles éloigneraient les citoyens des niveaux de décisions, brideraient le libre exercice des compétences des assemblées élues en imposant des critères généralisés de profitabilité à toutes les activités de service public, en limitant

les ressources des budgets locaux (suppression de la taxe professionnelle), en aggravant les charges des collectivités et en tarifant de nouveaux services à la charge des usagers. L'égalité en droits des citoyens serait mise à mal.

30 Les propositions de la CGT

- 31 → mettre en oeuvre une nouvelle répartition des richesses créées par la diminution importante de la rémunération du capital et des réformes fiscales mettant davantage à contribution les hauts revenus, notamment par le renforcement de l'impôt progressif, la fin des niches fiscales et des exonérations patronales,
- 32 → mettre en place une modulation des cotisations sociales patronales, assise sur la valeur ajoutée globale, avec des taux moins élevés quand la part des salaires augmente,
- 33 → créer un pôle public financier, pour mettre l'épargne et le crédit au service du développement économique et social,
- 34 → renforcer, à tous les niveaux, le droit d'intervention des salariés et de leurs représentants et conditionner l'octroi des subventions publiques à des politiques économiques et industrielles favorisant l'emploi, les salaires, le développement durable et en assurer le contrôle démocratique,
- 35 → amplifier notre engagement pour «une autre Europe», sociale, solidaire et écologique et poursuivre les combats pour de nouvelles relations internationales, la coopération, le désarmement, le respect du droit des peuples, des règles d'échanges respectant les droits sociaux environnementaux,
- 36 → en finir avec toutes les privatisations, explicites ou rampantes. A l'inverse, des missions nouvelles doivent être confiées au service public et des reconquêtes d'activités rétrocedées au secteur privé doivent être mises en oeuvre,
- 37 → rendre incontournables les valeurs de solidarité, de lutte contre les inégalités, la cohésion sociale, le développement économique équitable, l'aménagement harmonieux du territoire, l'égalité de traitement et d'accès sur tout le territoire, la laïcité, la péréquation tarifaire.
- 38 → affirmer la nécessité du rôle de l'Etat dans les politiques publiques en réponse aux tenants de sa réduction aux fonctions régaliennes de l'autorité.

39 Les politiques du MEEDDM en question

- 40 Les champs principaux d'intervention de l'Etat dans la sphère du MEEDDM sont eux-mêmes en question. La CGT exprime son désaccord sur les conditions de restructuration du MEEDDM sous contrainte RGPP, ignorant le plus souvent délibérément les missions.
- 41 Elle demande de renoncer aux milliers de suppressions d'emplois, notamment dans l'ingénierie publique, et de prévoir sur plusieurs années les affectations nécessaires, en qualification et en quantité, pour la mise en oeuvre du Grenelle, et ce à tous niveaux, centrale, services déconcentrés, établissements publics ...
- 42 Dans le contexte de réorganisation des services de l'Etat – et notre ministère n'échappe, évidemment pas, à cette réorganisation – tous les scénarios aboutissent à un même résultat : regroupement, fermeture pure et simple du nombre d'implantations, démantèlement du maillage territorial de proximité, et réduction drastique des moyens humains.
- 43 Les décisions prises autoritairement dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) imposent cette détérioration massive et durable de l'emploi public, en rien compensée par de très modestes « redéploiements Grenelle ».
- 44 Comme la fédération l'a écrit au bureau confédéral à propos de la brochure « pour l'amélioration des services publics de proximité, d'autres choix sont possibles », la RGPP se traduit aussi par une remise en cause du statut général des fonctionnaires:
 - projet de loi « mobilité », avec entre autre, la possibilité de licenciement avec la position de réorientation professionnelle

- les fusions de corps en lien avec la suppression de missions de service public
-etc.

45 Les transports

46 La politique des transports, après le Grenelle, affiche des objectifs d'intermodalité, d'intégration et de prise en compte du développement durable. Mais les résultats de ces dernières années sont : recul du fret ferroviaire au profit de la route, mise en concurrence des «opérateurs» sous contrainte européenne, dumping social, partenariat public-privé, recours croissant aux régions pour le financement des transports régionaux de voyageurs...

47 Le logement

48 La politique du logement affiche des objectifs de construction, notamment de logements sociaux, d'accession à la propriété «pour tous» et de prise en compte du développement durable, isolation thermique des logements neufs et existants.

49 Mais la réalité des constructions et des réhabilitations est très en deçà des besoins, le budget logement recule et le financement de la rénovation thermique du parc social est renvoyée aux locataires par le biais des charges.

50 Pour résoudre la crise du logement, on veut réduire le logement social aux plus démunis (baisse des plafonds de ressources), confondre hébergement et logement et enfin imposer la vente du parc locatif social ou surévaluer les loyers pour en exclure les classes moyennes.

51 L'énergie

52 La politique de l'énergie affiche des ambitions de maîtrise de la demande, de développement des énergies renouvelables ou non émettrices de gaz à effet de serre et de baisse des émissions de CO2.

53 Dans les faits, la libéralisation des marchés de l'énergie sous influence communautaire se poursuit : recours accru aux petites centrales à gaz, superprofits des compagnies pétrolières, marché négociable des permis de polluer, privatisation des entreprises de production mais aussi de distribution des énergies, attaques contre la péréquation tarifaire et la régulation des prix par les Etats.

54 Aménagement du territoire, urbanisme

55 Les politiques urbaines, de la ville et d'aménagement du territoire affichent des objectifs de mixité sociale, d'équilibre des activités et des logements, de respect des zones naturelles et de réduction des inégalités entre les territoires.

56 Or la désertification rurale se poursuit dans beaucoup de départements. Dans les faits l'ANRU fait main basse sur le 1% logement par désengagement des crédits d'Etat, les quartiers «difficiles» sont laissées aux bons soins des communes et subissent la stigmatisation policière.

57 L'accès à l'emploi, pour les jeunes comme pour les seniors, devient de plus en plus difficile. La politique des pôles de compétitivité des bassins d'emploi et de soutien aux PMI se heurtent au bon vouloir des décisions des investisseurs, des banquiers et des grands groupes.

58 Mise en œuvre du Grenelle

59 En outre, nous dénonçons les dangers liés à la réforme territoriale de l'Etat pour l'application du Grenelle : elle soumettrait au bon vouloir des préfets les conditions effectives d'expertise, de

réalisation des missions techniques et de police, notamment de protection des milieux ou de contrôle des transports.

- 60 Elle fragiliserait les exigences de cohérence nationale, communautaire et internationale des politiques portées par le MEEDDM. S'agissant des services maritimes, la CGT s'étonne qu'avant même les débats du Grenelle de la Mer, leur réorganisation ait été décidée sans concertation ou encore, s'agissant des services départementaux de l'ONEMA et de l'ONCFS que leur fusion soit généralisée avant même l'expérimentation prévue.

61 Débudgétisation et montée des taxes affectées

- 62 La loi de finances 2009-2011, avec le budget du MEEDDM et le financement du Grenelle, est marquée par une stagnation des crédits budgétaires et une forte augmentation des taxes affectées aux établissements publics.

- 63 Ainsi les ménages, et non les entreprises, acquittent l'essentiel des moyens supplémentaires de l'ADEME (par la part affectée de TGAP, 500 millions/an), de l'ONEMA (part affectée des redevances des Agences de l'eau, 108 millions/an sur 2,7 milliards/an), du Fonds Barnier pour la prévention des risques naturels (part affectée de la taxe sur les primes d'assurances, 150 millions/an).

- 64 Quant à la taxe sur le fret routier sur les autoroutes et routes non concédées, elle n'interviendra effectivement qu'en 2012 avec l'affectation de son produit à l'AFITF, sans intégrer tous les coûts externes. Son déploiement est confié à un opérateur privé et financé par recours au partenariat public privé.

65 La flexibilité du travail

- 66 Les salariés du secteur privé comme, aujourd'hui, ceux du secteur public, parce qu'ils sont directement concernés par les politiques menées dans notre pays, sont confrontés aux mêmes difficultés. Leurs conditions de travail, leurs rémunérations sont mises à mal ; les systèmes de protection sociale sont menacés.

- 67 Sous couvert de modernisation du marché du travail, se généralisent la flexibilité et la précarité. Mais qu'elle soit imposée par la loi ou par un accord, la flexibilité ne permet pas davantage de résoudre les problèmes d'emploi, de pouvoir d'achat, de sécurité professionnelle. La convention de rupture dite « d'un commun accord », les dispositions de la loi sur la mobilité, privent les salariés du privé, comme du public, de leurs droits.

68 La précarité s'étend

- 69 Dans tous les secteurs s'intensifie la précarité : le nombre de travailleurs – salariés ou retraités - « pauvres » ne cesse de croître. La perte du pouvoir d'achat n'est pas une simple impression. Elle résulte de trois évolutions parallèles : faiblesse des salaires, des pensions de retraite et des minima sociaux ; montée structurelle de la précarité qui réduit la durée d'emploi des salariés ; poids considérable et croissant des dépenses incompressibles dans le budget des ménages (les dépenses de logement qui progressent encore, représentaient, en 2006, 20.2 %, et 44 % pour les ménages les plus pauvres).

- 70 Parce qu'elles subissent le temps partiel, et qu'elles gagnent moins, les femmes – surtout les employées – sont ainsi doublement pénalisées.
Dans notre pays, depuis 1978, la proportion des salariés à temps partiel, intermittents, intérimaires ou travaillant à domicile, est passée de 17 à 31 %.* Cette augmentation concerne aussi bien les hommes que les femmes, mais au cours de ces dernières années l'écart entre les deux sexes a augmenté.

71 Pouvoir d'achat

- 72 Ainsi, la baisse du pouvoir d'achat est une réalité tangible. Le revenu salarial annuel stagne en euros constants depuis 25 ans. Il s'agit là d'une évolution moyenne, ce qui signifie qu'une partie des salariés ont vu leur revenu diminuer. Cette baisse est essentiellement due au développement de la précarité, précarité qui se traduit par une baisse du nombre moyen de jours rémunérés dans l'année.
- 73 Pour inverser la tendance, il faut résolument s'écarter des fausses solutions préconisées par N. Sarkozy et son gouvernement, que l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ne répond en rien aux attentes exprimées ; et tordre le cou à l'idée qu'il suffit de travailler plus pour gagner plus (y compris par le rachat de jours de RTT et la monétisation des comptes épargne-temps).
- 74 L'emploi et le pouvoir d'achat sont inséparables de la croissance économique. C'est dire combien il est important de ne pas dissocier les questions de l'emploi, ni de celles des salaires, ni de celles de la stratégie du développement économique et social.

75 Heures supplémentaires

- 76 Ainsi, toute disposition – législative ou réglementaire – qui aboutirait au déplaçonnement des heures supplémentaires ne permettrait pas l'amélioration du pouvoir d'achat, mais mettrait en danger la santé des salariés. Actuellement, afin de protéger la santé des agents de la Fonction Publique, le nombre maximum d'heures supplémentaires est fixé à 25 heures par mois pour les agents de l'Etat, et ceux de la Fonction Publique territoriale, et à 15 heures pour la Fonction Publique hospitalière.
- 77 Les projets de la commission européenne sont profondément défavorables aux salariés, et les limites actuelles restreignant le temps de travail seraient dépassées ou supprimées. Pour mémoire, ces limites sont actuellement fixées à 13 heures par jour, 48 heures par semaine et 2300 heures par an.

78 Handicap

- 79 De même, pour l'emploi des travailleurs handicapés, l'Etat qui attend l'exemplarité des employeurs publics, ne donne aucun des moyens qui permettrait d'atteindre les objectifs fixés. Pour la CGT, les objectifs de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique ne sauraient relever d'un simple effet d'annonce.

80 Individualisation et pression des charges de travail

- 81 Dans notre ministère, comme partout ailleurs, les suppressions massives d'emplois s'accompagnent, et vont s'accompagner d'un accroissement de la charge de travail des agents en poste. Le décontingement des heures supplémentaires ne peut que nuire aux personnels, à la qualité du service rendu et concourir à un chômage massif.
- 82 A cette pression liée aux réorganisations et mutualisations en cours, s'ajoutent celles liées, à la mise en place de systèmes de rémunérations « au mérite », associant la modularité des fonctions exercées à celle du niveau d'expertise, à la mise en place d'outils de gestion des personnels afin de faciliter la mise en œuvre d'un plan social au MEEDDM.

83 Dégradation des conditions et du sens du travail

- 84 Ces nouvelles formes d'organisation, la mise à l'écart de nombreux agents, la non-reconnaissance de leurs compétences, provoquent tensions et « mal vivre » au travail. Autour de nous, sont de plus en plus souvent pointés, la diminution de la marge de manœuvre, l'isolement, l'instabilité des postes, le travail vide de sens, l'impossibilité de faire un travail de qualité et sont dénoncés ces systèmes de

management qui mettent les agents en concurrence.

- 85 Pour beaucoup d'entre nous, s'attache à la notion de travail l'expression populaire qu'aller au travail, c'est aller au chagrin, et s'éloigne de l'idée que le travail est libérateur. Le rôle indispensable des médecins de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail doit être réaffirmé.
- 86 **Mobilisation : un refus de subir**
- 87 La participation des salariés – du privé et du public – aux derniers mouvements sociaux, montre à quel point, la réorganisation de l'Etat, et ses conséquences, ajoutée aux résultats de la crise sont au cœur des préoccupations. Les mobilisations interprofessionnelles, dans l'unité syndicale la plus large, ont marqué l'actualité sociale du début de l'année 2009. Au moment même où les prévisions économiques disent, jour après jour, la gravité de la situation de la crise.
- 88 Les réponses gouvernementales aux enjeux, que ce soit en terme de suppressions d'emplois, de réorganisation des services en lien avec la définition de leurs missions, sont loin de correspondre aux attentes des salariés de notre pays.
- 89 Le saupoudrage de mesures annoncées à l'occasion du sommet social du 18 février 2009, dont la nature et la portée sont bien éloignées des revendications, ne fait pas le compte. Cette rencontre « au sommet » ne saurait constituer LA réponse à la mobilisation organisée pour faire valoir, dans l'action, les exigences en matière d'emploi, de rémunération, de service public et de protection sociale.
- 90 Pour reprendre les paroles de B. THIBAUT, « il ne s'agit pas aujourd'hui d'obtenir quelques pansements sur les dégâts sociaux de la crise ». « Le sentiment d'injustice se double désormais d'une conscience accrue de l'inefficacité des mesures dites de relance ».
- 91 Les salariés des départements et territoires d'Outre mer, ont par leur lutte, montré combien ce sentiment d'injustice, aggravé par le malaise profondément enraciné dans le passé de peuples meurtris par l'esclavage et la domination de quelques familles, pouvait conduire à un mouvement massif et solidaire.
- 92 L'exigence qui monte du pays est bien celle d'un changement profond du système économique, remettant en cause, notamment, la logique de baisse du « coût du travail » défendue par le patronat. Dans d'autres pays de l'Union européenne, les mêmes voix s'élèvent pour réclamer plus de justice sociale, et dénoncer le fait, qu'au final, se sont les salariés qui paieront les conséquences de la crise.

Partie II

93 *Statut, Pouvoir d'achat, égalité professionnelle, temps de travail, formation professionnelle, originaires d'Outre-mer*

94 **Statuts**

- 95 Il y a 4 ans, le statut général des fonctionnaires fêtait son 60^{ème} anniversaire (1946). L'occasion était fournie d'en faire le bilan et d'en présenter les perspectives.
- 96 Le statut de 1946 marquait, lors de sa création, une rupture dans la conception du fonctionnaire et de son rôle dans la société. Cette rupture est issue des principes novateurs qui étaient à l'oeuvre après la

seconde guerre mondiale.

- 97 C'est, à l'époque, le premier pas vers l'affirmation d'une conception démocratique de la fonction publique qui aboutira à la reconnaissance complète du fonctionnaire citoyen à l'opposé du fonctionnaire sujet, vision encore défendue par une partie de la classe politique à l'orée des années cinquante.
- 98 L'évolution de ce statut mènera la société à une meilleure reconnaissance du rôle de la fonction publique et à l'acquisition de droits nouveaux reconnaissant pleinement le rôle de citoyen au fonctionnaire.
- 99 Peu de textes ont montré cette capacité à évoluer et à s'adapter à la marche de la société en réaffirmant en permanence le rôle de la fonction publique, de ses missions et permit la conquête de nouveaux droits.
- 100 Son édification repose sur 3 principes essentiels : le principe d'égalité d'accès à l'emploi public fondé sur les seuls mérites et talents, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif que permet le système de « carrière » où le grade, propriété du fonctionnaire, et séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration, et enfin le principe de citoyenneté qui confère au fonctionnaire la plénitude des droits des citoyens.
- 101 La fonction publique dans ses trois versants répond à ces principes cardinaux qui lui procurent cette unité gage d'efficacité dans son ensemble malgré des champs d'intervention et des missions distinctes et variées. L'unité des trois fonctions publiques sous l'égide d'un seul statut général a probablement évité leur instrumentalisation par le ou les pouvoirs politiques.
- 102 Malgré une reconnaissance par l'opinion de la qualité du niveau du service public permise et garantie en grande partie par ce statut, ce dernier n'a cessé de se voir attaqué par les tenants d'une vision de la société où l'Etat et les services publics seraient réduits à la portion congrue.
- 103 Les charges contre le système ont, tout d'abord, porté sur la fonction publique territoriale avec l'introduction de notions de cadre d'emploi, des modalités de recrutement plus arbitraire et plus « clientéliste ».
- 104 Depuis, le train imposé des privatisations, des externalisations et autres déréglementations forme autant d'atteintes à la conception de l'action et de la fonction publique et de son cadre statutaire.
- 105 En 2003, un rapport du conseil d'Etat porte un énième coup en recommandant une conception de la fonction publique basée sur le modèle européen d'inspiration libérale et fondé sur une fonction publique d'emploi.
- 106 Des menaces continuent de peser sur la conception française du service public et bien entendu du cadre statutaire qui la définit : le développement du contrat par opposition à l'application de la loi qui vaut expression de la volonté générale, la mise en œuvre de la LOLF qui sous couvert de rationalisation des dépenses n'a cessé de détruire des emplois et favoriser l'arbitraire fondé sur une batterie de pseudo-indicateurs.
- 107 L'application de la loi Hortefeux à la FPT constitue une nouvelle attaque porteuse de risque pour les 3 composantes de la FP.
- 108 La capacité à s'opposer à ce vaste mouvement initié depuis plusieurs années constitue un des enjeux majeurs pour le syndicalisme de la fonction publique. Cette capacité passera nécessairement par une mobilisation autour d'un rappel culturel et historique permanent à l'attention des générations qui viennent.

- 109** Cette action en direction des jeunes générations devra former le socle idéologique à l'ensemble du monde syndical. La CGT devra en être l'artisan principal et faire obstacle aux divisions syndicales qui favorisent l'abandon du modèle de service public à la française.
- 110** Défendre le statut général de la fonction publique c'est aussi défendre les statuts particuliers et les spécificités qui les accompagnent. Ces statuts particuliers garantissent le bon exercice des missions avec des agents qualifiés et reconnus dans leur rôle d'opérateur au service des citoyens et du développement économique.
- 111** Le statut particulier c'est la matrice du savoir faire et des compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches et c'est en son sein qu'ils se transmettent, avec l'esprit de corps et de service public. Ils forment un rempart contre toutes les formes d'abandon au profit de la dérégulation et la marchandisation des services publics. Défendre, améliorer les statuts, c'est s'opposer à leur destruction.
- 112** Pourtant, le ministère de la fonction publique lance une offensive contre ces statuts particuliers au prétexte de simplification et de facilité pour les déroulements de carrière des agents. La réalité c'est d'en finir avec les statuts particuliers et de proposer des périmètres statutaires plus larges pour y promouvoir la politique du cadre d'emploi et d'extinction de la fonction publique de carrière.
- 113** Ainsi sous la houlette du ministère du budget et de la fonction publique, les ministères s'engagent dans une course à la réforme qui s'appuie sur un programme de fusion des corps. La dimension interministérielle des futurs corps sera recherchée autant que possible par l'administration. Cette politique préfigure la fonction publique d'Etat. Toutes les catégories (A, B et C) sont concernées.
- 114** Les deux autres versants de la FP feront l'objet de réformes du même tonneau. Par exemple la loi Hortefeux portant réforme de la fonction publique territoriale porte un coup magistral aux principes fondamentaux du recrutement au sein de la fonction publique, elle introduit le risque d'arbitraire en transférant directement à l'employeur le soin d'organiser les concours d'accès aux emplois....
- 115** En revanche, le gouvernement reste sourd aux revendications des organisations syndicales qui réclament à l'unisson une revalorisation des rémunérations. Le ministère du budget a même confirmé que ces réformes devraient se faire dans le cadre des enveloppes budgétaires allouées.
- 116** On pouvait à tout le moins espérer que cette réforme historique soit l'occasion pour l'administration d'annoncer la revalorisation l'ensemble des traitements de la fonction publique et la reconnaissance des qualifications.
- 117** Ces futurs statuts fourre-tout signeront l'abandon des missions d'opérateurs, au profit des activités de régulation et de simple portage des politiques publiques, conformément aux objectifs explicites de la RGPP.
- 118** Par ailleurs, ils offriront le cadre idéal pour imposer la mobilité à l'ensemble des agents les rendant ainsi toujours un peu plus précaires.
- 119** La CGT s'oppose résolument au projet de loi mobilité qui participe pleinement à la casse du statut général des fonctionnaires.
- 120** Toutefois, rien n'est encore achevé, la CGT montre qu'elle est toujours en situation de s'opposer au cours des choses par les nombreuses luttes en cours et à venir.
- 121** Aujourd'hui la CGT réaffirme son attachement au statut général de la fonction publique, à une fonction publique de carrière, aux statuts particuliers. Elle s'oppose à la généralisation du contrat en

substitut du statut.

Elle revendique les moyens nécessaires pour développer un vrai service public dans des domaines où la régulation des pouvoirs publics est trop absente, notamment dans le domaine financier, avec les conséquences que l'on sait.

122 Le cadre statutaire de la fonction publique pourrait à l'occasion de cette crise économique s'élargir à la création d'un grand pôle financier et bancaire susceptible de contrôler le règne des marchés et d'en limiter l'influence.

123 Elle milite également et au delà du statut de la fonction publique, pour un statut du salarié avec des garanties sur la formation, la protection sociale et le droit formation continue tout au long de la vie professionnelle.

124 Salaire et pouvoir d'achat

125 Pour gagner l'élection présidentielle, N Sarkozy a promis tant et plus sur le pouvoir d'achat, allant jusqu'à jurer qu'il serait « le président du pouvoir d'achat des français »

126 Mais depuis rien n'est venu alors que les urgences assaillent la très grande majorité du pays

127 Le hold-up de la campagne avait reposé sur un tour de passe passe pour faire croire que la fameuse formule: « TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS » constituerait une recette miracle.

128 Aujourd'hui l'heure des comptes à sonner. La nouvelle batterie de mesurette tel que la défiscalisation des heures supplémentaires que N. Sarkozy a mis en oeuvre restent dans la lignée de ses fameux thèmes de campagne.

129 PAS QUESTION DE REELLE REVALORISATION SALARIALE

Le motif invoqué: « les caisses de l'Etat seraient vides »!!! après avoir été siphonné de 15 milliards dans le cadre de la loi TEPA (bouclier fiscal)

130 Celui qui s'est octroyé généreusement une augmentation, voyant son salaire passé de 7 700 € brut à 19 000 €, fait passer le budget de la maison présidentielle de 32 292 euros à 100 millions d'euros ne convainc pas du manque de possibilité qu'il a en sa possession.

131 Les milliards d'euros qui ont été offert aux banques dans le cadre de la crise financière, avec une rapidité incroyable, pour soi-disant sauver l'économie et empêcher des reculs pour les peuples démontrent que l'argent existe et qu'il est possible d'améliorer les salaires et le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés, retraités et privés d'emploi.

132 Une nouvelle conception du système de rémunération

Autre danger, c'est une nouvelle conception du système de rémunération des fonctionnaires qui est mise en œuvre à l'exemple de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR):

133 Dans l'esprit de ses concepteurs, cette nouvelle prime se veut une manière forte pour rémunérer tant les fonctions que les résultats individuels. Un tel programme suffit à nous faire craindre le pire.

134 Cette prime comprend deux parties cumulables et modulables:

l'une est liée aux fonctions et modulable de 1 à 6,

l'autre aux résultats individuels et modulables de 0 à 6.

Dans un premier temps cette prime est mise en œuvre pour les attachés en 2009 et elle sera étendue à toute la filière administrative de la FPE au plus tard en janvier 2012.

135 C'est bel et bien une nouvelle usine à gaz dont la complexité et l'opacité autoriseront tous les petits

arrangements entre amis.

136 La CGT s'oppose au salaire au mérite.

137 La perte de pouvoir d'achat dans la Fonction Publique, entre 2000 et 2009, s'établit à plus de 10% soit 6 fois moins que la revalorisation du SMIC

138

ANNEE	Revalorisations salariales	Inflation indice INSEE	Revalorisation du SMIC
2000	+ 0,5 %	+1,7%	+3,2%
2001	+ 1,2%	+1,7%	+4%
2002	+ 0,3% au 1/03 et 0,7% au 1/12	+1,9%	+2,4%
2003	0	+2,1%	+5,2%
2004	+ 0,5% au 1/01/05	+2,1%	+5,8%
2005	+0,5% au 1/02; 0,5% au 1/07 et 0,8% au 1/11/05	+1,8%	+5,5%
2006	+ 1,2%	+1,6%	+3%
2007	+ 0,8% au 1/02	+3%	+3,1%
2008	+ 0,5% au 1/03 et 0,8% au 1/11	+3%	+3,1%
2009	+ 0,5% au 1/04 et 0,3% au 1/10		

139 Pour la CGT, l'indice INSEE n'est pas représentatif de l'évolution réelle du coût de la vie.

140 Le président de la feuille de paye? Que nenni!

De janvier 2000 à mai 2007, le point a globalement progressé 2 fois moins vite que l'IPC (indice des produits à la consommation) de 6,78% à 13,39%.

141 Depuis l'ère Sarkozy, les choses se sont encore aggravées puisque le point d'indice de juin 2007 à janvier 2009, n'a augmenté que de 0,8% alors que le coût de la vie a lui pris 2,07%.

142 Pour la Fonction Publique de l'Etat, l'ensemble des dispositions arrêtées autour de la revalorisation du point (valeur, octrois de points, GIPA) ont « coûté » environ 510 millions d'euros pour l'année 2008. En 2007, les dépenses sur le même périmètre étaient de 850 millions, de 1040 millions en 2006 et de 715 millions en 2005.

143 Pour ce qui est « des fonctionnaires moins nombreux et plus payés » (marchandage inacceptable sur le fond) on repassera!

144 En 2008 avec 3 fois plus de suppressions d'emplois votées qu'en 2005, les mesures générales sont de 30% inférieures à celles de 2005.

145 Pouvoir d'achat et inégalités

Pour les grands patrons du CAC 40, il n'y a pas de problème de revalorisation salariale. Leur rémunération moyenne totale a augmenté de 58% en 2007 pour s'établir à 4,7 millions d'euros par individu soit 308 fois le SMIC. Un salaire annuel de grand patron est égal à trois siècles de SMIC !

- 146 Pour s'en convaincre, de 1998 à 2005, les revenus moyens déclarés par les 90% des foyers en partant des moins fortunés, ont crû de 4,6% et se situaient à 18 502 euros annuels en 2005.
- 147 A l'opposé, les 0,1% des foyers, c'est à dire les 35 000 contribuables les plus riches ont vu leurs revenus moyens augmenter de 32% et s'établir à 537 473 euros annuels.
- 148 Que penser également du bouclier fiscal mis en place depuis 2005 qui va encore réduire le taux net d'imposition des plus riches de ce pays.
- 149 C'est bien du partage des richesses dont il est question aujourd'hui dans notre pays et ailleurs.
- 150 La reconnaissance des qualifications
La qualification professionnelle est le produit d'un savoir faire acquis par la formation initiale, sanctionné par des diplômes, un savoir faire et des compétences obtenues tout au long de sa carrière.
- 151 Au MEEDDM, comme dans de nombreux secteurs de la Fonction Publique, la question de la reconnaissance des qualifications professionnelles demeure une réelle préoccupation de nos diverses catégories.
- 152 Au nom de la gestion des compétences, du manque crucial d'effectifs, l'administration cherche à détourner l'aspiration légitime des personnels pour instaurer une individualisation de leur gestion selon le profil de chacun.
- 153 La question du pouvoir d'achat est la principale préoccupation des français: le coût du logement, des transports, des soins, de l'éducation, de l'énergie, les achats au quotidien sont en constante augmentation et pèsent très lourdement sur les budgets des familles.
- 154 **En termes de maintien du pouvoir d'achat, nous revendiquons:**
- 155 ● **un salaire minimum dans la Fonction Publique de 1600 euros brut,**
- 156 ● **l'indexation de la valeur du point sur le coût de la vie,**
- 157 ● **intégration des primes dans le calcul des pensions,**
- 158 ● **l'égalité professionnelle hommes/femmes,**
- 159 ● **la reconnaissance des qualifications,**
- 160 ● **Augmenter la part des salaires par rapport aux primes dans les traitements,**
- 161 ● **La Cgt propose la reconstruction de la grille des salaires sur cette base :**
- 162 ● **Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la,**
le salarié(e) qualifié(e),
- 163 ● **La qualification de la, du salarié(e) doit être reconnue et rémunérée ;**
- 164 ● **Cette qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire ;**
- 165 ● **La qualification peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue ;**
- 166 ● **à chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche ;**
- 167 ● **Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié(e) doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quelque soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue)**

- 168 ● Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :
- 169 ● · niveau Bep / Cap : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 1 920 € brut ;
- 170 ● · niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 240 € brut ;
- 171 ● · niveau Bts / Deug / Dut : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 560 € brut ;
- 172 ● · niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 880 € brut ;
- 173 ● · niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit : 3 200 € brut ;
- 174 ● · niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit : 3 680 € brut.

175 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- 176 La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre femmes et hommes est un objectif que la fonction publique doit se fixer conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.
- 177 Un plan pluri-annuel de promotion de l'égalité et de la parité au MEEDDM se met en place pour la période 2009-2012 (Un CTPM devra l'adopter à l'automne).
- 178 La réalité historique contemporaine (droit de vote des femmes acquis seulement en 1944, autorisation de travailler sans autorisation du conjoint à partir de 1965, contraception en 1967, loi sur l'avortement en 1975...) a des répercussions directes sur la vie et l'organisation du MEEDDM dès lors que les écoles de ce ministère n'ont été que très tardivement autorisées aux femmes, d'où une moindre proportion de femmes IPC et ITPE, sans parler des carrières maritimes.
- 179 Il aura fallu attendre 2 siècles l'ouverture de l'ENPC aux femmes (en 1959 alors que l'école est créée en 1747 !) A souligner que dès l'ouverture des écoles aux femmes, la proportion de femmes a été importante : à l'ENPC, 28 % de femmes en 1959, à l'ENTPE 32 % en 1963, 27 % à l'ENTE à sa création en 1996. Le taux de féminisation des écoles est en moyenne de 29 % au MEEDDM.
- 180 La part des femmes dans l'encadrement supérieur passe de 14,6 % en 2006 à 14,9 en 2007. Le ministère dit avoir l'intention de diversifier les possibilités de promotion sans mobilité géographique par un accroissement de la coopération interministérielle.
- 181 Si la parité et l'égalité se diffusent peu à peu, les acquis sont relatifs et progressent lentement. Il faut que les actions entreprises s'étendent à la gestion des corps, des progressions de carrière, des changements de pratiques et de conceptions de l'organisation du travail sexué (conciliation vie professionnelle/vie familiale) que seule une politique volontariste sera à même de transformer (en finir avec les réunions tardives par exemple).
- 182 La mise en place de programmes de formation/information à l'égalité mises en place au cours de l'année 2007 doit se poursuivre.
- 183 En matière de formation, il faut rapprocher les lieux de formation des lieux de domicile, il faut combattre le harcèlement sexuel ou moral, améliorer les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des femmes notamment dans la filière exploitation, mettre en cause les critères de gestion de carrière (mobilité, disponibilité...) qui conduisent les femmes à s'autocensurer par rapport aux concours et examens, ou à la mutation sur certains postes.

- 184** Il faut aussi que les hommes au travail aient les mêmes possibilités que les femmes pour assumer leur condition de père (par exemple) sans que la hiérarchie fasse obstacle aux temps partiels des hommes ou à des horaires aménagés.
- 185** En conclusion, l'activité de la CGT doit mieux prendre en compte de manière transversale les enjeux d'égalité professionnelle, de mixité, de parité.
- 186 Temps de travail**
- 187** Le libéralisme à outrance impose la productivité et la rentabilité à chaque salarié. Cette pression exercée entraîne une détérioration des conditions de travail et de vie des salariés.
- 188** Des luttes menées au fil des années, sous l'impulsion de la C.G.T., ont contribué à l'amélioration de certaines conditions de travail, notamment sur le temps passé au travail.
- 189** RAPPEL : au début du siècle dernier (1900) de nombreux salariés travaillaient 17 heures par jour sur 6 jours.
En 1918, c'était 8 heures par jour sur 6 jours.
En 1936, la lutte imposait la semaine de 40 heures et les congés payés.
Il fallut attendre 1982 pour les 39 heures et 2000 pour les « 35 heures » et 1600 heures par an.
Un pas de géant avait été franchi.
- 190** Le gouvernement a refusé de légiférer pour la fonction publique en même temps que pour le privé et le secteur public.
- 191** Il reprend dans le décret du 25 Août 2000 le contenu de ses propositions de janvier 2000 pour un accord cadre fonction publique sur « l'aménagement et la RTT » pourtant rejeté, après un simulacre de négociations, par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CFDT.
- 192** En contradiction avec les objectifs initiaux affichés, le gouvernement-employeur refuse obstinément la création nette d'emplois statutaires qui va dans le sens d'une lutte efficace contre le chômage.
- 193** Dans notre ministère nous avons obtenu une application plus sociale dans l'intérêt des personnels.
- 194** Pour autant l'objectif initial de création d'emplois n'est pas atteint et pose de réelles difficultés de fonctionnement dans les services.
- 195** Le compte n'y est pas également pour les personnels postés et sur les activités pénibles. Notre revendication de porter le temps de travail à 32 heures voire 28 heures est toujours d'actualité.
En 2003, le gouvernement impose une nouvelle journée de travail supplémentaire (dite de solidarité) non rémunérée et la durée légale de travail passe à 1607 heures annuelles.
- 196** L'élection présidentielle de SARKOZY, a permis à la droite majoritaire et au MEDEF de relancer l'assaut contre les 35 heures, estimant qu'elles sont nuisibles pour l'économie française et pour la compétitivité de nos entreprises.
- 197** Ce qu'on oublie de dire le patronat c'est que le salarié dans les entreprises françaises est l'un des plus productifs en Europe.
- 198** L'ARTT est ressentie comme une avancée significative pour le bien être individuel de chacun (famille, loisirs, milieu associatif).
- 199** Mais collectivement, c'est un échec pour le service public. Sans création nette d'emplois statutaires, ni

résorption de la précarité. Mais aussi une mise en cause de la qualité et de l'efficacité du service public rendu à l'utilisateur.

- 200 Des textes, censés encadrer le temps de travail, légalisent en quelque sorte la dégradation des conditions de travail par système dérogatoire (travail posté, 2 x 12 heures, amplitude de 15 heures par jour, horaires décalés).
- 201 Le personnel d'encadrement au sens large du terme est souvent contraint à des dépassements d'horaires non rémunérés. Le ministère tente de leur imposer le forfait journalier afin de s'exonérer de cette réalité qui est inadmissible.
- 202 Le compte épargne temps (CET) vient d'être modifié en permettant le rachat à bas prix de quatre jours de RTT par an à hauteur de la moitié des jours épargnés. Le seuil minimum de jours pour bénéficier de ce CET a été levé.
- 203 La Fonction Publique prépare une deuxième réforme de ce CET en permettant l'alimentation de la retraite additionnelle et en limitant l'épargne de ce CET à 20 jours.
- 204 La CGT s'opposera à cette nouvelle attaque larvée contre les 35 heures qui ne conduit qu'à aggraver les conditions de vie et de travail des agents du ministère en les contraignant de fait à travailler plus et à prendre leurs congés et JRTT au seul choix du chef de service.
- 205 Pour l'exploitation et l'entretien de la route, en particulier dans certaines DIR, l'administration impose aux agents un JRTT pendant leur période d'astreinte, pour être dans les textes, en particulier sur l'amplitude quotidienne de travail.
- 206 Les attaques des libéraux sur le temps de travail se développent, y compris pour prendre les salariés dans le piège du « travailler plus, pour gagner plus ».
- 207 Obliger les salariés à travailler le dimanche devient une obsession pour les politiques et le patronat. Ils voudraient faire voter une loi dans ce sens très rapidement.
- 208 La C.G.T. doit amplifier le combat contre ces attaques sans faiblir et exiger, avec les personnels, la juste rémunération de leur travail.
- 209 Le travail, qui devrait être source d'émancipation et de valorisation, reconnu par un salaire décent, est trop souvent synonyme de stress, d'angoisse, sans véritable reconnaissance.
- 210 Par l'action syndicale nous devons tout à la fois combattre ces attaques et porter nos revendications en matière d'amélioration des conditions de travail et de vie et gagner les moyens en terme de créations d'emplois et d'amélioration de service public.
REDEFINISSONS ENSEMBLE LE TRAVAIL
- 211 **La formation professionnelle**
- 212 Généralités
- 213 La formation professionnelle-initiale ou continue revêt une importance capitale dans la gestion des ressources humaines et le développement économique. Beaucoup d'observateurs s'accordent pour dire qu'elle est en partie une des réponses aux problèmes du chômage.
- 214 De nombreux secteurs peinent à recruter faute de trouver des gens qualifiés ou des travailleurs en recherche d'emploi susceptibles de s'inscrire dans des cycles de formation répondant à la demande du marché du travail. La question n'est pas marginale puisqu'elle concerne des centaines de milliers

d'emplois qui ne trouvent pas preneur faute de qualifications, c'est dire si les enjeux autour de la formation professionnelle sont majeurs.

- 215** La mobilité professionnelle imposée par le rythme de l'économie à l'ensemble des salariés vient bousculer les habitudes qui faisaient de la formation initiale le seul et viatique pour toute la carrière...pour ceux qui avaient la chance d'en avoir une.
- 216** Aujourd'hui, quel que soit le domaine d'activités, l'évolution et les orientations imposent - parfois au sein même d'une seule et même fonction – de changer de « métier » ou à tout le moins de changer la façon de l'exercer. Ces situations sont souvent mal vécues par une population peu ou pas préparée à ces changements.
- 217** La réponse des décideurs économiques et politiques s'est toujours inscrite dans une stratégie de coup par coup sans véritable plan de formation avec une vision étendue de la formation initiale à la formation continue associée aux moyens nécessaires.
- 218** Pour citer quelques chiffres, en France la dépense globale en % du PIB en matière de formation professionnelle, a nettement reculé depuis 1993, passant de 1,85% à 1,40 % (en 2005) alors que le contexte économique nécessiterait un accroissement considérable.
- 219** Durant ces trente dernières années, le système juridique de la formation professionnelle a surtout été marqué par une série de régressions. Il est complexe et inégalitaire au détriment des moins qualifiés, des salariés des petites entreprises et des femmes.
- 220** Il est dominé par l'offre privé sollicitée pour répondre à des besoins à court terme de main d'oeuvre. C'est plus un instrument de traitement social du chômage qu'un investissement utile au développement des individus et du pays.
- 221** Plus de trente ans après la loi de 1971 fondatrice de la formation professionnelle, les organisations patronales et syndicales ont signé en 2003 un accord sur un nouveau dispositif de formation professionnelle : accord national interprofessionnel (ANI). Ses dispositions ont été reprises par la loi de mai 2004 sur « la formation tout au long de la vie et le dialogue social ».
- 222** L'accord du 20 septembre 2003 qui donnait naissance au DIF (droit individuel à la formation) a été signé par l'ensemble des organisations syndicales (OS), pourtant il consacre un recul social puisque la formation est subordonnée à l'accord de l'employeur et réalisée en dehors du temps de travail. Le cadre des garanties collectives s'en trouve réduit et les marges de manœuvres syndicales affaiblies.
- 223** La loi de 2004, plus régressive que l'ANI de 2003, aggrave les défauts de la formation professionnelle : caractère marchand, prépondérance des formations d'adaptation au détriment des formations qualifiantes, contenu et modalités de formation de plus en plus contraints.
- 224** Enfin ce dispositif législatif répond aux orientations européennes en matière de formation. Il est l'expression de la politique de l'union européenne définie en partie au sommet de Lisbonne 2000 et basée sur le principe d'individualisation de la formation qui rend le salarié responsable de sa propre formation et de son employabilité.
- 225** La formation professionnelle au sein de la fonction publique d'Etat
- 226** Le décret relatif à la formation professionnelle a permis l'application des textes nouveaux sur la formation professionnelle, comme le droit individuel à la formation (DIF) ou les périodes professionnalisation.
- 227** Le DIF ouvre aux agents un contingent de 20 heures/an cumulable sur 6 ans (soit 120h). Il peut se

dérouler hors du temps de travail et est indemnisé à hauteur de 50% du salaire net de référence. S'agissant d'une indemnisation, elle ne compte pas pour les droits à la retraite. Par ailleurs le DIF est conditionné à l'accord de la hiérarchie, ce qui en fait un « droit » très relatif.

- 228** On peut craindre qu'à terme le DIF ne soit détourné de son objectif et que d'une façon ou d'une autre les agents soient tenus d'y recourir dans le cadre de formations traditionnellement inscrite au plan de formation des administrations qui propose des actions de formations sans préjudice des droits à rémunération et à pension. Idem pour la partie préparation aux examens et concours (PEC) ou l'administration pourrait bien être tentée de la faire prendre en charge par le DIF en y incitant les agents.
- 229** Les périodes de professionnalisation sont des périodes de formation pour permettre de s'adapter ou de préparer l'accès à de nouvelles fonctions. Il est regrettable que les dispositions légales offrent la possibilité d'achever une période de professionnalisation par un congé DIF en cas de dépassement de la durée réglementaire de la formation. Rien n'est encore vraiment explicite sur les conditions de rémunérations lors de ces périodes. Quid des droits à pension par exemple ?
- 230** L'on perçoit bien une fois de plus l'intention de l'administration de s'affranchir au maximum des contraintes pécuniaires de la formation et de la transférer sur les agents.
- 231** En outre, ces principes remettent en cause la distinction entre formation initiale et formation continue employée dans nos ministères. Le gouvernement ne s'y trompe d'ailleurs pas en demandant différents rapports sur les modes de recrutements des fonctionnaires et notamment aussi un rapport relatif aux écoles de formation initiale et continue de la Fonction Publique de l'Etat. En clair à quel niveau faut-il recruter les futurs agents et quelle formation post-concours faut-il leur dispenser?
- 232** Nous avons à prendre en compte dans nos réflexions un champ d'action beaucoup plus large, à savoir: quel est le rôle dévolu aux services de L'Etat, et quelles sont ses missions ? Sur quels métiers faut-il recruter, avec quelles qualifications et compétences, et quels parcours professionnels?
- 233** Ces questions en appellent d'autres comme le niveau et le mode de recrutement, le contenu des concours ainsi que le mode de formation initiale et continu des fonctionnaires.
- 234** La formation est devenue un outil d'accompagnement et de restructuration des politiques publiques en cours de redéfinition ou d'abandon. Elle est en ce sens un enjeu stratégique dans la mise en oeuvre des politiques individualisées des ressources humaines et dans le passage d'une fonction publique de carrière à une Fonction Publique de métiers.
- 235** L'Etat a consacré en 2004 pour la formation continue de ses agents la somme de 1200 euros par agent, mais il apparaît que la dépense reste très en-deçà de l'objectif affiché d'y affecter 3,8% de la masse salariale. On continue à relever des disparités entre les hommes et les femmes (le taux d'accès des femmes à la formation se dégrade) et les agents de catégorie C plus défavorisés.
- 236** Dans notre ministère la concertation est très insuffisante sur ces questions de formation, pour ne pas dire insignifiante dans certains cas. Par exemple, celle au niveau de la maîtrise d'ouvrage régionale de formation est quasi -inexistante. Les commissions locales de formation ne se réunissent plus.
- 237** L'appareil de formation est à reconstruire Des moyens suffisants doivent être dégagés pour faire face aux énormes besoins de formation dans les services (effectifs, crédits, formation...).Le réseau des formateurs internes doit être reconstitué. La rémunération des formateurs doit être fortement revalorisée et leur activité prise en compte dans leur déroulement de carrière.
- 238** La politique de formation s'inscrit dans un contexte en pleine évolution: loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale; signature le 21 novembre 2006 d'un protocole d'accord relatif à la formation

professionnelle tout au long de la vie. Cet accord crée le droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par an. La loi du 2 février 2007 institue le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie: congé pour validation des acquis de l'expérience, période de professionnalisation...Le tout repose sur la fiche individuelle de formation et l'entretien annuel de formation.

- 239** Le décret du 15 octobre 2007 prévoit que la formation professionnelle doit favoriser le développement, la mobilité et la réalisation des aspirations personnelles des agents. La circulaire MEEDDM du 12 décembre 2007 en précise les choses.
- 240** Le ministère s'est engagé dans une stratégie dite «compétences formation» qui consiste à partir de l'analyse des missions réalisée par les directeurs de programmes à définir les besoins en compétences et donc à arrêter les priorités et les besoins en formation qui en découlent. Ces dispositifs sont aussi mobilisés pour les projets de fusion de corps ou les restructurations.
- 241** La mise en œuvre des politiques de formation (nationale et régionale) est réalisée dans les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH, Ex CIFP et GUEPARH) dont les structures ne sont pas stabilisées. La CGT revendique que les CVRH soient dotés de moyens suffisants (effectifs, crédits, formation) tant pour la partie formation que pour la partie conseil aux agents. Nous revendiquons que les organisations syndicales soient présentes dans les instances de direction des CVRH.
- 242** Une instance régionale de concertation doit être mise en place au niveau de la maîtrise d'ouvrage régionale de formation.
- 243** Chaque service doit avoir une commission locale de formation.
- 244** Les agents affectés dans une DDI doivent bénéficier d'une politique de formation adaptée à la spécificité de leurs missions, définie en CTP et en liaison avec les politiques que nous avons à mettre en œuvre sur les territoires.
- 245** La mutualisation des politiques de formation interministérielles aux niveaux régional et local ne doivent pas nuire à la réalisation de nos missions dans des domaines spécifiques. Si mutualisation il doit y avoir, elles doivent être limitées à des domaines de formation générale.
- 246** Nous sommes opposées à la conception de la PEC mise en œuvre dans notre ministère. Celle-ci doit porter y compris sur l'acquisition de connaissances et de savoirs et non pas uniquement, dans sa conception actuelle, sur de la diffusion de méthodologie. Mais il est vrai qu'avec cette réforme de la formation, il n'y a place que pour les formations dites « utilitaristes » la PEC s'inscrit dans la construction d'un parcours professionnel.
- 247** Notre vigilance doit s'exercer sur la mise en œuvre de la « E-Formation », avec laquelle nous sommes d'accord. Mais celle-ci doit être très encadrée, et les agents doivent obligatoirement avoir le soutien d'un tuteur. Elle ne saurait remplacer les formations de type classique.
- 248** La CGT revendique 10% du temps de travail consacré à la formation avec une compensation des effectifs.
- 249** Dans l'immédiat, il nous semble urgent de définir un plan stratégique de formation au sein du MEEDDM pour répondre aux besoins des personnels dans la mise en œuvre nécessaire des politiques publiques de développement durable. Ce plan devra s'accompagner d'un véritable engagement en terme de ressources budgétaires.
- 250** Il devra replacer le réseau des écoles du ministère et de ses établissements publics au cœur du dispositif de formation, renforcer l'offre interne de formation en affirmant le rôle des centres de

formation, voire leur donner une capacité de former à l'interministériel. Le réseau de formations et de formateurs est une richesse pour maintenir en l'état les capacités opérationnelles et techniques de l'ensemble de nos services.

- 251** La formation professionnelle au sein de la fonction publique territoriale :
- 252** La fonction publique territoriale bénéficie des nouveaux textes généraux en vigueur sur la formation professionnelle.
- 253** Le contexte particulier de la FPT tient à son hétérogénéité budgétaire puisque les collectivités locales n'ont pas toutes les mêmes moyens, au point qu'un rapport datant de 2004 recommandait une mutualisation des moyens alloués à la formation.
- 254** Ce même rapport soulignait l'importance de la qualité du dialogue social dans l'élaboration des plans de formation et affirmait le rôle vital du CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale).
- 255** Or les dernières mesures concernant notamment le recrutement au sein de la FPT entame les prérogatives du CNFPT et des représentants du personnel au profit direct de l'employeur. On peut imaginer que les collectivités souhaiteront acquérir, à l'avenir, plus d'autonomie dans les domaines de la gestion de leurs personnels avec les écarts de traitement qui en résulteront à terme. Le renforcement du rôle du CNFPT est nécessaire à cet égard. La CGT doit y veiller.
- 256** Par ailleurs il est bon de rappeler que les compétences transférées (ou à transférer...encore) aux collectivités locales appellent ou appelleront naturellement des actions très fortes de formation en direction de publics qui ne possèdent ni la culture ni la formation indispensable. Le réseau de formation du MEEDDM de par sa qualité et sa diversité est en parfaite capacité d'y répondre. Il y a donc des liens à construire de ce côté, c'est une raison supplémentaire pour conserver cet outil qui a fait ses preuves au service de la formation des agents MEEDDM.
- 257** Le CGT doit s'employer à favoriser ces liens et toutes les coopérations de rapprochement qui conduisent à renforcer l'action du service public, Etat et collectivités confondus.
- 258** La formation maritime...Un enjeu crucial à l'heure du grenelle de la mer.
- 259** La France manque de marins. Les lycées professionnels maritimes et les centres de formations agréés ne forment pas assez via la formation initiale (500 à 800 jeunes et 200 officiers). Ce flux de nouveaux arrivants dans la profession est insuffisant. La formation continue ou de promotion sociale, ainsi que la formation par apprentissage devrait compenser cette insuffisance. Mais là encore les flux de l'ordre d'un million d'heures stagiaires, ne couvrent pas les besoins. Le besoin résiduel est alors couvert par l'embauche d'une main d'œuvre étrangère avec une finalité de casse sociale très forte dans de nombreux pays.
- 260** L'appareil actuel de formation, de structure légère par rapport à ces homologues de l'éducation nationale et de l'agriculture, permet une bonne réactivité et une adaptation aux besoins du marché de l'emploi. L'intégration de ces structures à des systèmes de formation généraux-ne contribuerait nullement à la réduction des coûts et à l'adaptation rapide aux besoins d'emplois du travail maritime.
- 261** Par ailleurs, pour répondre aux besoins de formation et de revalorisation des qualifications des travailleurs de la mer pour permettre la sécurisation des parcours professionnels, la CGT porte la revendication d'une sécurité sociale professionnelle.
- 262** La CGT exige le maintien des activités et des liens ENIM/Gens de mer/Formation au niveau départemental et régional, national :

à savoir : autorité académique sur les lycées professionnels maritimes, désignation des membres de jurys d'examen, délivrance de titres de formation professionnelle maritime (LPM), agrément des formations maritimes dans les centres de formation, aides diverses dans le domaine de la formation, notamment au recteur d'académie.

263 La formation est le ticket d'entrée dans la profession. Celle-ci est suivie tout au long de la carrière du marin. Perdre les liens étroits, tant au niveau nationale que régional et départemental engendrerait de nombreux doublons, des ruptures dans les chaînes d'informations, des dysfonctionnements et une augmentation de 20 à 30 % de personnels employés !

264 Maintien et renforcement de l'autorité d'emploi et de tutelle :

265 L'enseignement maritime n'a pas besoin d'une organisation en façade maritime. Par contre, l'enseignement maritime, fragilisé par une diminution drastique des emplois a besoin d'une organisation nationale : - 45 emplois au transfert à la fonction publique, diminutions lors des départs non compensées ou difficilement compensées.

266 Par ailleurs, pour répondre aux besoins des missions liées aux activités de la mer et du littoral qui s'inscrivent dans le développement durable, il faut renforcer et développer une formation professionnelle, initiale et continue, des personnels des services maritimes de l'Etat et des salaires des secteurs professionnels concernés.

267 Lexique :

CVRH : centre de valorisation des ressources humaines

CIFP : Centre Interrégional de Formation Professionnelle

GUEPARH : Gestion Unifiée et Partagée des Ressources Humaines

DDI : Directions Départementales Interministérielles

DIF : Droit Individuel à la Formation

PEC : Préparation aux Examens et Concours

CNFPT: Centre National de la Fonction Publique Territoriale

FPT: Fonction Publique Territoriale

ENIM: Etablissement National des Invalides de la Marine

ETP: Equivalent Temps Plein

BOP: budget opérationnel

268 **Les originaires d'Outre Mer**

269 Les originaires de l'Outre-Mer, pendant plusieurs années n'ont pas arrêté de subir les différentes attaques des gouvernements successifs et surtout celui de SARKOZY.

270 Ce même gouvernement ne veut pas reconnaître l'histoire de ces originaires, en particulier celui du BUMIDOM (Bureau pour le développement des migrations dans les Départements d'Outre Mer), avec la remise en cause et l'application des droits particuliers des Originaires.

271 Les originaires d'Outre Mer du MEEDDM en poste dans les Départements d'Outre-Mer se sont battus pendant plusieurs semaines avec des collectifs, pour faire avancer leurs revendications locales, et ont obtenu un accord suite à la mort de notre camarade Jacques BINO. Ces accords ne sont toujours pas appliqués, et les originaires d'outre mer luttent toujours pour leur application, car le gouvernement complice du patronat local ne veut rien savoir.

272 Pour discréditer les personnels en lutte, le gouvernement a lancé les États généraux qui ont été boycottés par toutes les populations et les collectifs en lutte dans ces départements. Dernière stratégie de SARKOZY faire des États Généraux de l'hexagone pour mettre en conflit les ultras-marins de

l'hexagone avec les DOM, TOM et COM.

- 273** Plusieurs actions ont eu lieu avec la fédération en lien avec le collectif Fédéral, l'UGFF et le collectif Confédéral des originaires de l'outre-mer, pour faire avancer le dossier sur les droits des originaires applicables à l'ensemble de la fonction publique.
- 274** Le collectif fédéral des originaires de l'Outre-Mer, à été réactivé depuis le mois de septembre 2008, c'est un collectif qui travaille pour la défense de tous les originaires travaillant aussi bien au MEEDDM que dans les collectivités territoriales où les personnels des ex-Équipement qui ont été transférés par le biais de la loi du 13 Août 2004.
- 275** Ce collectif se réunit régulièrement, à savoir deux fois par mois.
Trois audiences ont eu lieu au MEEDDM sans qu'aucune réponse soit donnée aux revendications des personnels originaires d'outre mer aussi bien en poste dans l'hexagone que dans les Départements d'Outre-Mer.
- 276** Le collectif travaille sur un rapprochement avec nos camarades des départements et territoires d'Outre-Mer pour l'application de leurs droits aussi bien à l'État qu'à la Fonction Publique Territoriale.
- 277** Les revendications des originaires de l'Outre-mer sont:
- 278** - L'Application de la note de la DPSM du 12 mars 2004
- 279** - Le rétablissement du fret pour les services n'ayant pas appliqué cette note
- 280** - Retour aux dispositions du Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'outre-mer, concernant les indemnités
- 281** - Suppression de l'appréciation du chef de service
- 282** - Abrogation de la notion de la résidence habituelle et familiale
- 283** - L'octroi du congé devrait se faire à partir de deux critères en fonction des faisceaux d'indice
- 284** - Réévaluation de l'indice 340 (inchangé depuis plus de 30 ans), à l'indice 530 brut.
- 285** - Application de cet indice de façon identique de façon à prendre en compte le traitement net des intéressés et non le traitement brut.
- 286** - Droits étendus à tous les originaires de statut public ou privé (agents publics et les ouvriers de l'Etat)
- 287** - Droits statutaires particuliers de l'Outre-Mer s'appliquant aux originaires de l'Outre-Mer dans l'hexagone et ceux travaillant dans les DROM, TOM et COM
- 288** - La création d'emplois statutaires en Outre-Mer
- 289** - Installation de passerelles entre les fonctions publiques de façon à faciliter le retour au pays des originaires de l'outre-mer, nous demandons qu'une priorité soit donnée aux originaires de l'outre-mer à la suite de leur stage.
- 290** - Des facilités de mutations pour les originaires des DROM qui souhaitent regagner leur département d'origine,
- 291** - De plus grandes perspectives d'évolution de Carrière pour les agents en poste dans les DROM, TOM et COM
- 292** - Les services doivent réserver et offrir des postes ouverts à mutation à égalité de droit aux candidats des DROM, TOM et COM et aux originaires de l'hexagone
- 293** - Favoriser les départs des enfants en cas de familles recomposées ou en cas de garde alternée
- 294** - Prise en charge des enfants de parents divorcés ou séparés.
- 295** - Les Enfants des originaires de l'Outre-Mer nés sur le continent et entrant dans la fonction publique, doivent pouvoir bénéficier du congé bonifié (méthode du faisceaux d'indice).
et vice versa.
- 296** - Le droit aux colonies de vacances pour les enfants des agents du Ministère travaillant dans les DROM, TOM et COM et dans l'hexagone
- 297** - Inscription dans la brochure du CGCV de destinations dans les DROM, TOM et COM pour l'ensemble des agents du MEEDDM.

- 298** - Arrêt des tarifs prohibitifs qui sont pratiqués par les compagnies aériennes vers les DROM, TOM et COM,
- 299** - La diminution du prix des billets d'avion des DROM, TOM et COM vers l'hexagone et vice-versa,
- 300** - Prise en charge des billets d'avion et fret pour les dépendances qui sont rattachées aux DROM, TOM et COM dans le cadre des congés bonifiés
- 301** - L'application des tarifs préférentiels pour que les agents du Ministère puissent assister aux obsèques de leurs parents proches, nous demandons 8 jours pour assister à l'enterrement, faire les démarches administratives et 2 jours de délais de route.
- 302** - Création d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour l'outre-mer
- 303** - Une tarification sociale et abordable(révision des taxes)
- 304** - Augmentation de la prise en charge du fret (50kgs)
- 305** - Revalorisation des primes en fonction de la pénibilité que subissent les agents dans les DROM
- 306** - Reclassement des personnels suite à l'impossibilité de faire leurs missions,
- 307** - Un traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination,
- 308** - Un alignement des prestations Sociales fournis dans le cadre du CCAS dans les départements concernés,
- 309** - Le rétablissement du dialogue social dans les services,
- 310** - La mise en place des actions de Formation,
- 311** - Demande que les agents originaires de l'Outre-Mer venant en formation dans l'hexagone soient rattachés au CIFP de PARIS et non celui de ROUEN,
- 312** - La prise de poste doit être financée par l'administration sans discrimination,
- 313** - Mise en place partout des CLF (Comité de Formation Locale), avec un plan de formation précis
- 314** - Ouverture des centres de formations dans toutes les disciplines professionnelles, notamment avec la création d'un IRA en Outre-Mer
- 315** -Maintien des majorations liées à la vie chère pour les agents bénéficiant du congé bonifié des DROM, TOM et COM vers l'hexagone,
- 316** - La prise en compte et le paiement des frais de transport et des missions avec titres de transport revalorisés en fonction de la vie chère.
- 317** - Amélioration de la prime spécifique d'installation(ex-prime d'éloignement), versement à tous les agents titulaires et non titulaires
- 318** - Abrogation des lois et décrets supprimant en 2028 les compléments de pension (ITR, etc.....)
- 319** - Réforme des compléments de pension élargissant les dispositions à tous les agents en Outre-Mer et aux Antilles
- 320** - Aide aux retours pour les retraités
- 321** - Mise en place de véritables négociations avec les outils d'évaluation dans tous les territoires d'Outre-Mer avec des mesures applicables à l'ensemble de la population, fonctionnaires compris
- 322** - Une autonomie au plan économique et politique doit être mis en place dans chaque territoire pour permettre la maîtrise locale du développement endogène et du progrès social
- 323** - Attribution d'un jour férié payé pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage