



**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° 1390 du 3 novembre 2011**

### Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Elections du 20 octobre 2011 :	
- Communiqué : La CGT reste la 1 <sup>ère</sup> organisation syndicale dans la Fonction Publique	3-4
- Communiqué : CGT – FSU, premières organisations syndicales au Ministère de l'Écologie	5
- Note aux orgas sur la répartition des sièges au CTM	6
4. Evolution du R.S.T. : compte-rendu de la réunion du 25 octobre 2011	7-11
5. L'intersyndicale du CETMEF s'adresse au CODAC	12-20
6. Protocole d'accord UPF : Communiqué Officiers de port C.G.T.	21-22
7. C.L.H.S./C.C.H.S. quels changements ?	23-27
8. Courrier fédéral à la MGET + courrier de la M.F.P.	28-31
9. Déclaration de Bernard THIBAULT dans la perspective du G20	32

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement –  
Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.48.18.82.81 – Télécopie : 01.48.51.62.50 –  
E-mail : [fd.equipement@cgt.fr](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site Internet : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr) - Directeur de publication : J.M. RECH – abonnement annuel : 5,34 €,  
plus numéros spéciaux : 8,23 € - CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459



## AGENDA

### Vendredi 4 novembre 2011 :

Collectif confédéral du développement durable

### Vendredi 4 novembre 2011 :

OS/DRH sur le projet du bilan social de 2010

### Mardi 8 et mercredi 9 novembre 2011 :

CCN de la C.G.T.

### Mardi 8 novembre 2011 :

OS/Commission du DD à l'Assemblée Nationale

### Mardi 8 novembre 2011 :

OS/Cabinet du MEDDTL sur RST

### Mercredi 9 novembre 2011 :

Secrétariat fédéral

### Judi 10 novembre 2011 :

Collectif revendicatif UGFF et Fédération des S.P.

### Judi 10 novembre 2011 :

Groupe d'échanges du MEDDTL

### Mardi 15 novembre 2011 :

Journée d'action des OPA

### Mardi 15 novembre 2011 :

Bureau UGFF

### Mercredi 16 novembre 2011 :

Secrétariat fédéral

### Mercredi 16 novembre 2011 :

Congrès du syndicat CGT Météo France à Toulouse

### Lundi 21 au vendredi 25 novembre 2011 :

Congrès de la Fédération CGT des Transports

### Lundi 21 novembre 2011 :

OS/Cabinet du MEDDTL sur le RST

### Mardi 22 et Mercredi 23 novembre 2011 :

Commission Exécutive Fédérale

### Mercredi 23 novembre 2011 :

OS/DRH : Contractuels EPA Environnement

### Lundi 28 novembre 2011 :

OS/Cabinet du MEDDTL sur le RST

### Mardi 29 novembre 2011 :

CGT/CGEDD sur le télétravail

### Mardi 29 novembre 2011 :

Bureau UGFF

### Mercredi 30 novembre 2011 :

Secrétariat Fédéral

### Vendredi 2 décembre 2011 :

OS/Cabinet du MEDDTL sur le RST



## INFOS BREVES



### **FINANCEMENT DE LA SECU 2012 Les malades dans le viseur**

Les députés examinent le dernier projet de loi de financement de la Sécurité sociale du quinquennat de l'ère Sarkozy.

Cette loi de financement concentre toute la politique d'injustice sociale de ce gouvernement. Sa politique de santé est un échec.

L'accroissement des inégalités sociales et de santé, la progression de la surmortalité des ouvriers-e-s et des employé-e-s marquent une terrifiante réalité : la Sécurité sociale ne répond plus à sa mission de donner à toutes et tous les moyens de vivre en sécurité dans une dynamique sociale et d'épanouissement.

Le temps est venu de l'insécurité sociale généralisée.



### **SECURITE SOCIALE La CGT, vice présidente de l'Agence Centrale des organismes de Sécurité Sociale (ACOSS)**

A l'occasion du renouvellement des Conseils d'administration des caisses de Sécurité Sociale (branches Famille, Vieillesse et Recouvrement) pour une mandature de 5 ans, la CGT a confirmé sa volonté de s'impliquer pleinement dans la gestion des organismes.

Pierre-Yves CHANU, Administrateur CGT de l'ACOSS depuis 2001, dont les savoirs et savoir-faire sont reconnus bien au-delà de la seule CGT, a été réélu Vice-Président de l'ACOSS. Cet organisme est au cœur de la bataille de la réforme de financement de la Sécurité Sociale que préconise la CGT.



### **Luttons contre les violences et le harcèlement faits aux femmes**

La CGT s'associe au 25 novembre 2011, « Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, tous ensemble pour des actions de mobilisation et de prévention dans les entreprises ».

En région parisienne, une manifestation est prévue le 5 novembre 2011 à l'appel du CNDP.

*La violence envers les femmes est définie comme « tout acte portant un préjudice physique, sexuel ou psychologique, dans la sphère privée comme dans la sphère publique ; elle provoque des traumatismes évidents et constitue un frein à la lutte des femmes pour l'égalité des chances sur le plan juridique, social, économique et politique.*



### **CRISE FINANCIERE, DETTE ET AUSTERITE Réaction de la CGT au sommet européen et au discours de Nicolas Sarkozy**

Les rodomontades du Président ne trompent personne. Les décisions du Sommet du 26 octobre, loin de sauver l'Europe et la France, enfoncent un peu plus le continent dans l'impasse.

On ne desserre pas l'étau de la dette. On continue d'alimenter les marchés financiers, on les alimente par de nouveaux endettements. Le Fonds Européen de Stabilité Financière (FESF) au lieu de servir de pare-feu va nourrir l'incendie.

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)

## COMMUNIQUÉ

---

### Elections du 20 octobre 2011

#### **La CGT reste la première organisation syndicale dans l'ensemble de la Fonction publique !**

Les accords de Bercy de juin 2008 constituent un socle à partir duquel un nouveau dialogue social, plus démocratique, est en construction.

C'est ce qui a conduit la CGT à les signer et à les porter.

Contrairement à ce que pouvaient laisser croire des données partielles diffusées par le ministère de la Fonction publique le vendredi 21 octobre, la CGT se renforce dans la Fonction publique de l'Etat.

Dans quasiment tous les établissements et les administrations, elle progresse, alors même, pourtant que plus de cent mille salariés, qui votaient majoritairement pour la CGT, ont été transférés à la Fonction publique Territoriale et ne faisaient plus partie du corps électoral (c'est le cas au ministère de l'écologie avec environ 20 800 agents)

Les résultats partiels de représentativité dans la Fonction publique de l'Etat (dans l'attente du vote le 22 novembre des agents de la Justice et des fonctionnaires de France Telecom) et Hospitalière issus des scrutins du 20 octobre, qui viennent s'ajouter à ceux de la Fonction Publique Territoriale de 2008, confirment la CGT comme première organisation sur l'ensemble des trois versants de la Fonction publique (4,5 millions d'agents titulaires et non titulaires), avec une tendance en progression de son audience.

D'ores et déjà, à partir de la remontée de plus de 80 % des résultats, une progression de la CGT se dessine : la totalité des résultats en précisera la hauteur.

Elle progresse fortement au ministère des Finances et dans la Fonction Publique Hospitalière, ainsi que dans une moindre mesure dans l'Education Nationale et dans nombre de ministères et administrations nationales ou déconcentrées.

Elle maintient son influence au ministère de la Défense et malgré un tassement elle reste très largement première organisation à la Poste.

A de multiples reprises, la CGT et nombre de ses organisations ont alerté les pouvoirs publics sur de graves dysfonctionnements dans l'organisation de ce scrutin.

La participation des agents, si elle reste globalement forte, s'en est ressentie, notamment dans l'Education nationale, où les conditions dans lesquelles le vote exclusivement électronique a été organisé, ont entraîné une chute de 25 % des votants.

**Pour ce qui concerne le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL), à ce stade sur des résultats encore provisoires mais presque définitifs** (Nombre d'inscrits : 83 341 ; Nombre de votants : 56 046 ; Valablement exprimés : 54 506), **le taux de participation est de 67,2 %**. Les résultats donnent en pourcentage :

- CGT-FSU 35,1 %
- FO 24 %
- CFDT 15,4 %
- UNSA 14,3 %
- Solidaires 5,2 %
- CFTC-CGC 3,5 %
- SNCTA 2,8 %

Nous diffuserons un nouveau communiqué avec y compris la répartition en sièges ainsi qu'une comparaison avec les résultats des dernières élections de 2008 dès que nous aurons les résultats définitifs c'est-à-dire d'ici la fin de semaine.

Quoique puisse en dire le Gouvernement, ces résultats confirment que les agents n'adhèrent pas aux différentes réformes en cours. Ils pourront compter à l'avenir sur une CGT renforcée par cette confiance renouvelée pour qu'elle agisse avec eux pour la satisfaction de leurs revendications.

Nous y voyons un clair encouragement à poursuivre et à améliorer notre engagement pour une Fonction publique toujours mieux au service de la population et du progrès social, à rebours des politiques actuelles.

Montreuil, le 25 octobre 2011



## COMMUNIQUÉ

### Election du 20 octobre : CGT-FSU, premières organisations syndicales au Ministère de l'écologie



**Avec 35,1 % la liste CGT-FSU est la première au Comité Technique du Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (MEDDTL), 11 points devant la liste arrivée seconde. Avec un taux de participation de 68,4 % sur 83 341 inscrits, les résultats donnent (en % et sièges) :**

• CGT-FSU	35,1 %	6 sièges
• FO	24 %	4 sièges
• CFDT	15,4 %	3 sièges
• UNSA	14,2 %	2 sièges
• Solidaires	5,1 %	
• CFTC-CGC	3,5 %	
• SNCTA	2,7 %	

**Nous remercions les électrices et électeurs de toutes catégories et de tous services qui, par leur vote, ont permis ce résultat significatif.**

Cependant des électeurs n'ont pu voter faute d'avoir reçu dans les délais les matériels de votes aux différents scrutins (CTM, CT de proximité, CAP ou CCP...). Ces dysfonctionnements ont fait l'objet de maintes alertes syndicales dans la préparation du scrutin. A l'évidence, la surcharge de travail de quelques agents pour la préparation de ces élections n'a permis de corriger ni la désinvolture de certains directeurs vis-à-vis des scrutins du 20 octobre, ni les défaillances des outils de gestion des ressources humaines, effets des économies RGPP.

Quoique puisse en dire le Gouvernement, ces résultats confirment que les agents n'adhèrent pas aux différentes réformes en cours. Ils pourront compter à l'avenir sur une CGT et une FSU renforcées par cette confiance renouvelée pour qu'elles agissent avec eux pour la satisfaction de leurs revendications dans un cadre unitaire conforté.

Nous y voyons un clair encouragement à poursuivre et à améliorer notre engagement pour une Fonction publique toujours mieux au service de la population et du progrès social, à rebours des politiques actuelles.

Montreuil, le 27 octobre 2011



# 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)

## Note aux organisations

### Répartition des sièges au Comité technique ministériel (CTM) suite aux élections du 20 octobre 2011

Le résultat de l'élection du 20 octobre pour le CTM a donné avec un taux de participation de 68,4 % sur 83 341 inscrits (en % et sièges) :

- CGT-FSU 35,1 % soit 6 sièges
- FO 24 % soit 4 sièges
- CFDT 15,4 % soit 3 sièges
- UNSA 14,2 % soit 2 sièges
- Solidaires 5,1 %
- CFTC-CGC 3,5 %
- SNCTA 2,7 %

La clé de répartition, pour définir la représentativité et l'attribution des droits syndicaux, de la liste commune CGT-FSU avait été définie ainsi : 83% pour la CGT et 17% pour la FSU. Aussi, au regard de cette élection, la liste CGT-FSU qui à 35,1% se décompose ainsi : 29,15% pour la CGT et 5,95% pour la FSU.

Les membres CGT et FSU qui siègeront au CTM sera comme suit :

Titulaires	Suppléants
<b>Jean Marie RECH - CGT</b> DIR Nord	<b>Nicolas MAYER - CGT</b> DDTM - DML 33
<b>Simon LERY - FSU</b> DREAL Pays de la Loire	<b>Hervé VULLION - FSU</b> DRIEA Ile-de-France
<b>Didier LASSAUZAY - CGT</b> DDT 51	<b>Nicolas BAILLE - CGT</b> IFSTTAR
<b>Willy GARING - CGT</b> DDT 25	<b>Didier HOREAU - CGT</b> DDT 53
<b>Charles BREUIL - CGT</b> DDTM 33	<b>Marie-Hélène THOMAS - CGT</b> DIR Centre-Est
<b>Francis COMBROUZE - CGT</b> Administration centrale	<b>Philippe GARCIA - CGT</b> CETE Normandie-Centre



## Compte-rendu de la Réunion au Cabinet MEDDTL du 25/10/11 sur l'évolution du RST

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

**26 Octobre Septembre 2011**

La réunion devait être consacrée à la gestion des ressources humaines, mais aucun document relatif à ce sujet n'a été adressé auparavant ni présenté en séance.

M. Berteaud, directeur-adjoint du cabinet, a annoncé d'emblée un changement d'ordre du jour : (1) Missions ; (2) Périmètre ; (3) GRH.

Le point Missions s'est limité à la distribution par la DRI d'une version du document Missions et modalités d'action reprenant un certain nombre d'amendements présentés par les syndicats.

Pour le point Périmètre, un document a été distribué en séance et la réunion a surtout porté sur ce sujet. Les organisations syndicales ont fait remarquer que discuter de documents remis le jour même et sans se référer à leurs bases n'était pas constructif.

Pour le point GRH (1/4 d'heure !), le Cabinet nous transmettra des documents portant sur les ressources humaines pour le début de la semaine prochaine.

### **Déclarations préliminaires**

Respectivement FO, la CFDT et la CGT sont intervenus pour demander des réponses à certaines questions posées et repostées et restées en suspens depuis plusieurs réunions, et notamment :

- Avenir et rôle de la Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)
- Pérennité du titre 9
- Justification du NDST autre que par des raisons RGPPistes
- Mode de gestion des Equivalents temps plein (ETP)
- Quelles missions pour les laboratoires et quelle forme de réseau pour ceux-ci
- Adéquation moyens – missions
- Quelles règles pour l'ingénierie concurrentielle
- Quel mode de fonctionnement avec les collectivités
- ....

La CGT a demandé si le modèle que préconisait le Cabinet en terme de répartition d'activités entre secteur public et secteur privé était celui mis en avant par certains exemples (exemple du Cete Normandie-Centre dans Les Echos du 10/11, ou encore la proposition de certains de créer des start-up pour exploiter des outils mis en place par le RST – cas de LogiRoad). Le Cabinet mettait en avant lors des dernières réunions que le Nouveau dispositif scientifique et technique (NDST) devait se positionner là où le privé n'est pas en mesure d'occuper le terrain : est-ce à dire qu'une fois que le Ministère a développé des outils il faille les offrir à des « marchands » sans se soucier a minima d'un retour sur investissement ?

La CGT fait remarquer que le terme « missions de haut niveau » ne devrait plus être associé aux missions du NDST dans les documents du Cabinet. Pour la CGT il faut parler de missions à haute utilité sociale, qu'elles soient de haut ou de bas niveau !

Le Cabinet a apporté les éléments suivants :

- Les éléments relatifs à la gouvernance et aux collectivités territoriales seront discutés lors

de la réunion du 8 novembre 2011

- Concernant les moyens il n'est pas sérieux de faire des promesses à l'horizon de 5 ans. Personne ne sait ce que sera le budget ministériel à moyen terme...
- La mise en place de laboratoires de référence dans certains domaines est actée
- Concernant la valorisation de la recherche, n'étant pas destiné à être un établissement de recherche le NDST doit avant tout répondre aux politiques publiques et rechercher des retours sur investissement. En revanche, si le retour sur investissement est assuré il n'est pas déraisonnable de laisser le secteur privé s'emparer des méthodes et thématiques défrichées par le NDST.
- Concernant les « missions de haut niveau », le terme doit être modifié mais il s'agissait de différencier l'ingénierie nécessitant des moyens transversaux développés par des organismes de grande ampleur comme le NDST de l'ingénierie de base présente dans le bureau d'études « du coin ».

## Périmètre du NDST

Le Cabinet a introduit la note sur le périmètre en indiquant que seul le regroupement des STC autres que le CETU au sein du NDST avait un sens.

**Son argument est que face à un organisme de 3000 agents regroupant les CETE, l'ensemble des STC – environ 500 agents – ne ferait pas le poids. Outre le fait de ne pas prendre en compte la saignée que connaissent les Cete et les STC (les Cete comptent 2850 ETP et vont perdre 300 ETP les trois prochaines années), cet argument est purement comptable et ne nous satisfait pas.**

Le Cabinet considère aussi que certaines missions des CETE et des STC se recoupent ; que les CETE doivent développer des missions d'excellence et bénéficier d'une direction des programmes, activité qui réduira le rôle des STC. Pour le cabinet les deux ensembles – STC et « fusion des CETE » – ne peuvent alors coexister. Pour le Cabinet, l'excellence ne se décrète pas : elle doit être reconnue par les pairs. Pour la CGT cela passe par une reconnaissance accrue des filières techniques ainsi que par une gestion des compétences plus transparente et pas seulement tributaire des impératifs RGPPistes !

Une fois actée le périmètre le Cabinet fera part de ses réflexions sur l'organisation et la gouvernance de l'ensemble en indiquant que rien n'empêche que subsistent des échelons de gouvernance tels que le Comité d'orientation du CERTU.

La CGT tient à remplacer « fusion des 3 STC avec les CETE » par « rassemblement ». Pour la CGT un rassemblement n'induit pas une perte des spécificités de chacun des STC. Le Cabinet est d'accord avec cette vision des choses.

FO et la CGT ont interrogé le Cabinet sur la déconnexion de la direction des programmes de l'expertise, ce dont bénéficient actuellement les STC qui produisent ET programment des actions techniques pour le compte des directions d'Administration Centrale. Cette Direction des programmes pourrait s'apparenter à une direction commerciale qui aurait pour mission de chercher des clients et perdrait ce qui fait l'un des intérêts des STC : la possibilité d'être au-dessus de la mêlée et de pouvoir peser sur les orientations des directions des CETE, sans que des liens hiérarchiques ou des considérations internes aux CETE ne viennent influencer la demande des STC vis-à-vis des CETE.

Les syndicats ont fait part une nouvelle fois de leur étonnement concernant l'absence de la DRI dans le pilotage et la programmation de l'ensemble STC-CETE. Le Cabinet a répondu que ce n'était pas le rôle de l'administration centrale de travailler sur la programmation du NDST : déficit de temps et de moyens mais aussi mauvais échelon de décision et d'approche.

Pour le Cabinet la présence d'une direction des programmes n'empêchera pas la présence de plusieurs directions techniques selon les domaines d'intervention dans le cadre d'une organisation matricielle du NDST (notion de filières métiers). L'arbitrage des actions en direction des DAC se

ferait en interne en lien avec elles : les DAC doivent seulement exprimer leurs besoins et le NDST devra leur proposer des programmes d'actions. Le Cabinet a indiqué ne pas vouloir fondre les STC dans la masse du NDST.

**Il faudra qu'il précise les modalités pratiques pour garder leur spécificité et leur rayonnement.**

A la CGT qui a fait remarquer que l'atout des STC était de combiner les actions d'études et de programmation, le Cabinet a répondu qu'il fallait dans le NDST permettre aux agents de passer de l'une à l'autre et ne pas se scléroser dans la fonction programmation : il est hors de question d'y rester 15 ans.

Pour le Cabinet il semble acté que seule une petite partie seulement des STC dans le cas d'un regroupement avec les CETE rejoindrait la direction des programmes de l'ensemble : il n'y aurait pas plus de 4 ou 5 personnes par grand programme.

**Quelle organisation et quel futur pour la partie restante ?** Il semble acté aussi que le CETU restera rattaché directement à la DGITM.

Pour les syndicats, les STC sont garants de la qualité des productions des CETE au regard des besoins exprimés par les DAC. Le Cabinet exprime des doutes sur l'efficacité de cette mission des STC. Pour lui, le NDST doit reposer sur une excellence technique avec aussi une organisation en interne de la programmation et une gestion des compétences efficaces. Les DAC pourraient d'ailleurs être tentées de mener des missions dans des domaines où l'excellence des CETE et STC ne serait pas au rendez-vous. Ces préoccupations sont les mêmes que celles qu'aurait dû gérer la DRI avec les CETE dans leur forme actuelle !

**La CGT a réaffirmé sa demande d'un vrai pilotage technique des services qui passe par une meilleure gestion des compétences et une valorisation des carrières et non un pilotage purement administratif et comptable !**

La CGT fait remarquer qu'actuellement le manque de moyens en ETP est responsable de filières orphelines : certaines actions répondant à des besoins ne trouvent pas de sources de financement en titre 9 du fait d'absence d'interlocuteurs dans les STC. Cet état de fait n'a pas de raison de trouver une solution à travers le NDST pour une bonne raison : c'est un problème de moyens et le Cabinet est dans l'impossibilité de les garantir.

**Les causes des échecs de l'ancien système sont toujours là : comment alors bâtir un système pour y remédier sans résoudre la questions des moyens et des ETP ??**

La CGT fait remarquer que les instances de programmation ne devront pas ressembler à ce qui se passe actuellement au niveau du Comité Inter-LPC regroupant la direction des programme de l'Ifsttar et les LRPC : il ne rassemble que le Directeur des programmes et les directeurs des laboratoires des ponts et chaussées. Pour la CGT, il est essentiel que dans le NDST les phases de programmation et de formalisation des propositions fassent intervenir des personnels techniques afin d'éviter de se retrouver dans des situations de programmation administrative et comptable.

La CGT a rappelé qu'il ne fallait pas opposer dans les discussions les CETE d'un côté et les STC de l'autre, comme des services « bas de gamme » d'une part et la quintessence de la technique d'autre part. Les deux entités sont indissociables et seules des réponses sur les moyens qui garantiront les missions pourront satisfaire les agents en plus des garanties sur leur statuts.

## Gestion des ressources humaines

En l'absence de documents de l'Administration, la CGT a posé une série de questions à l'Administration :

- Quelle reconnaissance en terme de carrière et de rémunération des agents reconnus en comité de domaine ? **La CGT exige une reconnaissance en terme de promotion et de rémunération**
- Quelle reconnaissance de carrière au sein du NDST ? **la CGT revendique que les agents faisant leur carrière au sein du NDST en changeant de domaine, ou en restant au sein d'un domaine en passant par les différents stades – ingénierie, recherche, programmation... – soient reconnus à l'instar des agents des filières généralistes et spécialistes**
- Quelle harmonisation des régimes indemnitaires – même si la PFR à plus ou moins long terme viendra mettre un terme à ceux-ci ? **La CGT exige une harmonisation par le haut !**
- A quel niveau s'appréciera la mobilité ? Quel sera le cadre des mutations ? chaque implantation sera-t-elle un service au sens actuel des CAP ? **La CGT revendique qu'en aucun cas des agents du futur NDST puissent être muté en interne en étant « mis à disposition » du service !**
- Quel sera le devenir des ETST et des OPA dans le NDST ? **La CGT met en garde l'Administration contre toute tentation de réduire des corps qui ont toute leur place dans des missions scientifiques et techniques au prétexte que les missions du NDST sont des missions « de haut niveau », sous entendu des missions d'étude déconnectés des essais et des données terrains.**
- Quelles conséquences aura la mise en place du NDST sur la mutualisation des moyens supports ? **La CGT s'oppose à toute réduction d'ETP : les CETE et STC n'ont que trop souffert des règles comptables iniques issues de la RGPP et d'une politique du toujours moins de services publics !**
- Quel sera le régime ARTT du NDST et quel sera le forfait cadre ?
- Quid des recrutements et des promotions ? Seront-ils régionalisés ?

Le Cabinet a pris note de nos interrogations, il s'engage à produire une note apportant des réponses pour la semaine prochaine et les diffuser aux syndicats. Il a ajouté que les mutations métiers qu'entraînerait la mise en place du NDST nécessiteraient des efforts de formations de la part de la DRH et de la DRI.

**Il faut espérer que les plans de formations soient mieux réussis que ceux qui devaient voir le jour dans la continuité des plans d'évolution des CETE...A ce jour nous n'avons rien vu !**

Au terme des réunions entre le Cabinet et les syndicats, le Directeur adjoint du Cabinet a indiqué qu'il souhaitait aboutir à **un accord cadre pour le 2 Décembre.**

## Point sur le calendrier

### *Phase de concertation*

- 8 Novembre : gouvernance et relations avec les collectivités territoriales du NDST (le rôle de la Direction du NDST sera abordé)
- 21 Novembre : statut (SCN ou EP) du NDST
- 2 Décembre : synthèse des échanges

Le Cabinet, via la DRI, va produire une note globale regroupant les documents dont on discute depuis plusieurs réunions (missions, etc.). Ce document sera diffusé aux syndicats pour la prochaine réunion.

Il a récapitulé les documents qui devraient nous être adressés le 2 novembre :

- une cartographie générale avec les effectifs
- une note sur la GRH
- une note juridique synthétisant les avis de la DAJ.

## SOUTENEZ LA CGT, REJOIGNEZ LA

.....  
Nom : ..... Prénom : ...  
Service.....  
.Adresse  
:  
..... Signature

Bulletin d'adhésion à remettre à un militant CGT de ton service ou à renvoyer à Fédération Nationale CGT de l'équipement et de l'environnement - 263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex  
tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50 - E-mail : [ussere@cgt.fr](mailto:ussere@cgt.fr)

Visitez notre site internet : <http://www.equipement.cgt.fr>



## **L'Intersyndicale du CETMEF (CFDT-CGT-FO-UNSA) s'adresse aux membres du CODAC.**

Mesdames, Messieurs les directeurs et directrices des Administrations Centrales réunis aujourd'hui pour définir les orientations stratégiques et de politique générale du CETMEF, c'est à vous que les agents du CETMEF, au travers du message intersyndical de leurs représentants du personnel, souhaitent s'adresser aujourd'hui.

Ils souhaitent témoigner de la situation du CETMEF et de ce qu'ils subissent actuellement et revendiquent un changement profond dans le management de leur service. Le climat social s'est ainsi considérablement dégradé en son sein depuis l'arrivée d'une nouvelle direction et de ses pratiques fin 2009. Ainsi, les représentants du personnel du CETMEF sont obligés d'engager des bras de fer récurrents avec leur direction pour faire entendre la voix des agents, comme en témoigne le boycott du dernier CTPS initialement fixé au 13 octobre 2011.

1. Il est certain que les méthodes employées par la Direction du CETMEF pour **réorganiser à toute vitesse l'année dernière et restructurer le CETMEF cette année** ne sont pas de nature à rassurer les agents.

En 2010, lors du projet d'« adaptation à la marge » du service décidée par la Direction sans aucune concertation ni avec la hiérarchie ni avec les agents, ceux-ci ont dû signer une pétition et retourner leur fiche de poste signifiant leur refus de la méthode relayés par l'Intersyndicale pour que des champs aussi élémentaires que leur résidence administrative et leurs spécificités techniques y soient inscrits ! Ce qui paraît évident dans d'autres services où le dialogue social fonctionne normalement ne l'est pas au sein du CETMEF !

Cette année, certains agents découvrent dans un document nommé « schéma directeur d'organisation » (ou SDO) que leur poste sera supprimé d'ici 2 ans !!! Les réunions de présentation aux représentants du personnel sont utilisées comme **alibi** pour laisser supposer que les organisations syndicales donnent leur aval à cette méthode !

Ce n'est que le boycott du CTPS du 13 octobre, reconvoqué avec empressement par la Direction pour le 17 octobre, sans faire cas des problèmes d'organisation qu'un tel voyage annoncé le jeudi soir pour le lundi suivant peuvent susciter pour les agents de Brest, de Nantes ou d'Aix qui a permis de « mettre en pause » momentanément ce projet de restructuration !

Rendez vous compte que, ce 17 octobre dernier, il a fallu toute la détermination des agents de Bonneuil et des représentants du personnel présents à l'entrée du site pour qu'elle accepte de reporter ce point de l'ordre du jour et qu'elle admette que ce Schéma Directeur de l'Organisation n'est qu'une **déclinaison du Contrat de Progrès** en termes d'effectifs et de moyens et qu'il est nécessaire de procéder à une concertation sur celui-ci avant toute chose. Sans parler de l'absence de bilan concernant le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) précédent qui pourrait servir de base à la réflexion, la Direction actuelle ayant des difficultés à donner des résultats chiffrés ou un suivi d'ETP clair et fiable lors des discussions menées avec elle.

Comment ne pas trouver stupéfiant que le SDO, document miroir du Contrat de Progrès ayant pour objectif de définir nos missions dans les années à venir, ait été présenté sans aucune précaution aux représentants du personnel avant que les missions et les activités pour les années à venir ne soient précisées, en concertation avec vous, les donneurs d'ordre ?

Et dans tout ce processus, quand le directeur du CETMEF va-t-il enfin faire de la vraie concertation et non de l'information descendante ? Dans sa **lettre de mission** il est précisé au directeur du CETMEF qu'il devra « élaborer le SDO en concertation avec les représentants du personnel », or, pourquoi leur faut-il sans cesse rappeler qu'une **présentation** d'un projet n'est en rien une **concertation** ? Les représentants syndicaux du CETMEF attendent la phase de réelle concertation qui est attendue par la DRH : ils souhaitent être associés en amont de la rédaction des documents et en ont assez de l'information descendante !

Ils **dénoncent**, par ailleurs, l'envoi de tels documents-projet qui annoncent la suppression d'un grand nombre de postes (pour finalement être retirés en laissant les agents dans l'attente d'une éventuelle explication et d'informations concrètes). Nous dénonçons l'impact de tels effets d'annonce qui sont à la fois **dévastateurs** pour la motivation des agents et qui sont révélateurs du **manque de communication interne** du service. Le comble étant qu'individuellement les agents en sont réduits à aller justifier le contenu de leurs postes auprès de la direction qui semble "découvrir" pour certains leurs missions réelles et les enjeux qui y sont liés.

Les représentants du CETMEF dénoncent l'empressement à faire adopter ce projet qui fixe les évolutions d'organisation du Centre à 5 ans :

- en entérinant la fermeture de 3 sites,
- en prévoyant de nombreuses suppressions ou transferts de postes,

alors qu'une réflexion et un dialogue avec les organisations syndicales sur le plan national sont conduits par le Cabinet ministériel sur la mise en place du Nouveau Dispositif Scientifique et Technique (NDST) et que le scénario de rattachement du Cetmef au sein de cette nouvelle entité est désormais quasiment certain.

Concernant ce Nouveau Dispositif Scientifique et Technique, le directeur du CETMEF affirme que «son projet de Schéma Directeur de l'Organisation est compatible avec celui du Nouveau Dispositif Scientifique et Technique » et que le CETMEF doit « anticiper le changement plutôt que de le subir ».

L'intersyndicale du CETMEF réaffirme sa demande d'un **moratoire sur la restructuration du CETMEF** dans l'attente des avancées sur le NDST et rappelle encore une fois qu'en tant que représentante du personnel, elle constitue elle-aussi une force d'anticipation à travers sa participation active aux réflexions sur le NDST. C'est à ce titre qu'elle considère un tel schéma directeur d'organisation prématuré en l'état actuel des réflexions.

C'est pourquoi les représentants du CETMEF **demandent** :

- des précisions sur l'état des connaissances et les informations en la possession du directeur concernant le NDST ;
- que la direction du CETMEF leur démontre en quoi les activités du Cetmef dont elle prévoit la suppression ne sont pas "NDST compatibles" ;
- un moratoire officiel sur la restructuration du CETMEF.

## 2. Concernant ce qui conditionne les salaires des agents du CETMEF, à savoir la commission indemnitaire et les propositions de la direction du CETMEF pour chaque agent;

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, la Direction du CETMEF n'a pas respecté les textes en vigueur et notamment la circulaire du 13 juillet 2007 relative à l'organisation de cette commission. Les représentants du personnel, dans un souci de défense des agents et dans une n-ième tentative de renouvellement d'un véritable dialogue social, se sont rendus à une invitation envoyée par agenda électronique pour le 14 octobre 2011 (durée prévue initialement : 1h entre 14h30 et 15h30 le vendredi après-midi), à savoir le lendemain du boycott du CTPS.

Une fois de plus, les représentants du CETMEF ont été obligés de rappeler les grandes lignes de la circulaire du 13 juillet, à savoir que :

- les documents préparatoires doivent être envoyés dix jours avant la commission indemnitaire, (envoi le 7 octobre 2011 à 15h52 (boîtes syndicales)).
- les commissions indemnitaires doivent se tenir :
  - **au plus tard en septembre**, or la commission indemnitaire a été convoquée le 14 octobre 2011 sur demande des organisations syndicales (sinon quand aurait-elle été convoquée ?),
  - **sur l'initiative de l'autorité chargée de l'harmonisation des primes et présidées par elle**, or le directeur du CETMEF dans son courrier de réponse au message intersyndical de boycott du CTPS en date du 13 octobre 2011 nous affirmait qu'il n'était pas « l'autorité investie du rôle d'harmonisation des dotations indemnitaires ». et oubliait qu'en qualité de chef de service, il est l'autorité chargée de l'harmonisation pour les catégories C administratives et B techniques et qu'il propose les coefficients de prime à la DRH pour les autres catégories.
  - **avant la notification aux agents de leurs montants indemnitaires.** ». Les représentants du personnel du CETMEF ont déjà dénoncé l'année dernière cette situation. Or, les personnels techniques ont reçu leur lettre de notification début août (lettre signée par le directeur du CETMEF en date du 1 AOUT 2011) et la commission indemnitaire s'est tenue mi-octobre.

Une fois de plus, les représentants du CETMEF ont dénoncé les délais de convocation de la commission indemnitaire qui n'ont pas été respectés et la notification à certaines catégories de leur coefficients individuels AVANT cette réunion. Quelle réponse ont-ils obtenu ? De plates excuses agrémentées d'un « nous avons beaucoup de travail ! » qui semblent justifier pour la Direction les **lacunes répétées en matière de gestion et de suivi des personnels** (la commission indemnitaire n'étant qu'un exemple parmi tant d'autres : retards monstrueux en matière de notification des bonifications d'ancienneté, absence de plan de formation annuel pour faciliter l'accès à celle-ci pourtant indispensable pour accompagner le changement, ...).

Cet irrespect des modalités d'organisation ne serait rien, si cette commission avait pu avoir pour résultat de révéler une réelle écoute des organisations syndicales concernant les situations particulières des agents ou la modification d'un comportement discriminatoire vis-à-vis de certaines catégories du personnel. Ainsi, les tableaux envoyés par l'administration font apparaître un **usage immodéré et inconsidéré** de la modulation individuelle pour toutes les catégories, avec par exemple :

- Pour les agents C administratifs : **14 baisses** du coefficient individuel sur 27, que chaque agent concerné va découvrir et recevoir comme une sanction de sa manière de servir, sans autre explication, une fois que les notifications auront été faites et si le Directeur reste sur

ses positions sans envisager aucun changement de coefficient, comme il l'a déjà annoncé. Manifestement, l'administration du CETMEF a interprété de manière abusive la récente revalorisation du régime indemnitaire de cette catégorie. Les représentants du personnel du CETMEF rappellent qu'une baisse des coefficients individuels en cas de rattrapage du régime indemnitaire est discriminatoire vis-à-vis de cette catégorie et que toute mesure discriminatoire peut être défendue devant l'autorité compétente. Une telle action collective sera conduite dès notification de tels coefficients, si la Direction n'évolue pas dans ses positions.

- Pour les A techniques, la médiane des coefficients proposés par le Directeur à la DRH est désormais à 1,05 quand il s'agit d'une valeur exceptionnelle et utilisée dans le cadre exclusif de promotions dans d'autres services. Mais à quel prix ? Celui d'agents doublement sanctionnés par le fait d'avoir été malades ? Les écarts-types démesurés font clairement apparaître une gestion brutale, arrogante et de nature à démotiver les agents et à augmenter le risque psycho-social. Des agents voient leurs coefficients d'ISS baisser chaque année depuis 2 ans de 0,1 (soit 1000 euros environ par an) du fait de la « **perception** » (nous citons les propos du directeur) que la Direction a de son travail. Aucune explication n'est apportée à ces agents, puisque leurs appréciations ne justifient pas de baisse. D'autres voient leurs coefficients hors fourchette malgré leurs efforts ou pour le simple fait qu'ils ont été malades. Un technicien a même vu son coefficient baisser en-dessous de la limite basse, alors qu'il subit de plein fouet une réorganisation brutale et se retrouve de fait seul à Compiègne quand toute sa hiérarchie et l'ensemble de son équipe sont désormais à Brest. Comment travailler et rester motivé dans ces conditions de travail dont la Direction actuelle est seule responsable et dont elle n'avait visiblement pas anticipé les conséquences ? Les organisations syndicales rappellent, par ailleurs, la nécessité d'établir un rapport circonstancié pour tout coefficient individuel hors des plages, ce qui n'est pas fait depuis 2 ans.

Avant le 1er septembre 2009, le directeur du CETMEF avait coutume de réunir les chefs de département de son service pour les associer à la détermination des coefficients de leurs agents et débattre de leurs propositions. Les échos qu'ont les agents désormais est que leur hiérarchie ne serait même pas associée à la détermination de ces coefficients ! Ne sont-ils donc fondés que sur une « perception » et non des faits ?

A quoi sert désormais la hiérarchie intermédiaire, puisqu'elle n'a pu émettre aucun avis sur la réorganisation de 2010, ni sur la restructuration envisagée et qu'il n'est en rien tenu compte de son appréciation pour l'évaluation des agents et la détermination de leurs coefficients individuels ? Y a-t-il besoin de dépenser des sommes indécentes en séminaire pour le haut encadrement pour déterminer que la valeur première d'un service doit être le respect des agents, de leur travail et de leurs compétences et que cette valeur passe, entre autres, par une détermination juste de leurs coefficients individuels ?

A ce sujet, les représentants du CETMEF souhaitent être entendus et renouvellent devant vous leurs demandes que la direction du CETMEF n'entend pas, puisqu'elle a seulement lâché qu'elle pourrait revoir les coefficients individuels manifestement erronés ou injustes. Encore heureux, mais c'est une révision collective de la méthode adoptée et un respect de chacun qui sont demandés par les agents du CETMEF !!!!

La direction a, par ailleurs, réaffirmé qu'elle refusait d'utiliser les fourchettes conseillées par la DRH ! A quoi servent donc ces recommandations, si la Direction note sur une « perception » et non sur des résultats tangibles ?

A quoi servent donc les entretiens annuels si les coefficients des agents ne sont pas en cohérence avec les appréciations de leurs gestionnaires directs et ceux qui connaissent le mieux leurs objectifs,

leur travail et les difficultés rencontrées ?

Que penser d'une direction qui justifie de ne pas appliquer les circulaires par le fait qu'elle « a beaucoup de travail » ?

Ainsi, devant vous, les représentants du CETMEF **réitèrent leurs demandes** :

- ils exigent dès 2011 pour tous les agents et, en particulier les agents C administratifs, au minimum un maintien de leurs coefficients individuels,
- ils exigent le respect dès l'année 2011 des plages de modulations pour toutes les catégories,
- ils exigent que les agents qui partent ne soient pas pénalisés,
- ils dénoncent les stagnations ou les baisses des primes des agents,
- ils demandent une réelle implication de l'ensemble de la hiérarchie dans la fixation des coefficients des agents,
- ils exigent une réelle concertation avec les représentants du personnel pouvant amener à des modifications de coefficients le cas échéant et au préalable,
- ils exigent la prise en compte des intérimis.

3. **Que penser de cette mesquinerie sur le calcul des primes des personnels administratifs de catégorie C** quand, à l'heure de la revalorisation de leur dotation, leur coefficient est **volontairement** baissé de telle sorte que les montants de leurs primes soient maintenus constants par rapport à l'année précédente ?

L'impact d'une telle décision n'a aucunement été évalué par la direction. Des baisses importantes de coefficients individuels ont été constatées pour des personnes qui ont mis pourtant des années à augmenter de 0,01 pour aboutir aux coefficients de 2009. Cette baisse est d'autant plus injuste et discutable qu'elle intervient alors que cette catégorie est certainement l'une de celles les plus impactées par les réorganisations successives et qui a été confrontée à un surplus d'activité lié à la dernière adaptation du service. Comment justifier que des agents qui donnaient toute satisfaction à l'ancienne Direction subissent désormais chaque année des baisses de leurs coefficients ?

Qu'en penser, lorsqu'au CETMEF, les agents de Compiègne s'étonnent de travaux d'aménagement, d'embellissement perpétuels, quand le service est censé déménager d'ici un an ? La direction du CETMEF n'est-elle pas au courant du contexte économique du pays et des réductions de dépenses publiques ? Evidemment, il ne s'agit pas des mêmes lignes budgétaires, mais des bruits courent sur **une dilapidation sans contrôle des fonds publics au CETMEF, notamment via l'usage des cartes d'achat.**

Ainsi, est-il vrai que pour son séminaire "résidentiel" au centre de Moulin Mer à Logonna-Daoulas, le CETMEF aurait loué un wagon 1ère classe de la SNCF pour acheminer moins de 15 personnes avec hôtesses d'accueil ? Quel a été le coût de cette location qui pourrait bien être jugée indécente par nombre de nos concitoyens ? Comment, en période d'austérité, justifier l'utilisation de crédits de fonctionnement pour une soirée open-bar ou un spectacle de magicien ?

Une charte managériale définissant les bonnes pratiques au sein d'un service ne peut-elle pas être rédigée dans la sobriété ?

Pour combattre cette rumeur et rassurer les agents, qui sont aussi des citoyens et des contribuables, du bon usage des fonds publics au CETMEF, ne serait-il pas nécessaire d'y **mener un audit financier très rapidement** ?

#### 4. **Concernant le management au CETMEF**

Si les représentants du personnel du CETMEF ne sont pas là aujourd'hui, c'est qu'il est très compliqué d'être élu syndical actuellement au CETMEF et qu'ils craignent des représailles (sans parler encore de "mesure de rétorsion"), de plus, une assemblée générale avec l'ensemble des agents de tous les sites a lieu en visio-conférence aujourd'hui.

Quels faits pour démontrer que les élus syndicaux plus que tous les autres subissent des pressions ? La CGT dénonce depuis longtemps cette situation à la Direction Technique où ses représentants du personnel ont été mis dans le collimateur parce qu'ils alertaient la Direction du Cetmef sur les dysfonctionnements de cette direction. Nous citerons aussi ici la prise à partie par le directeur d'un représentant syndical FO à la sortie de la commission indemnitaire du 14 Octobre dernier au sujet du compte-rendu, rédigé par la FEETS-FO, de la réunion de concertation sur le Nouveau Dispositif Scientifique et Technique qui s'est tenue le 04 Octobre 2011.

Ce document fait état des alertes lancées par TOUTES les organisations syndicales, et nous disons bien "TOUTES" les organisations syndicales, au sujet du management par la terreur et l'intimidation, notamment "indemnitaire" qui règnent au CETMEF et dont les faits énumérés ci-dessus en sont quelques preuves. Toutes demandaient au cabinet que cessent ces manoeuvres d'intimidation.

Ce n'est pas à la FEETS-FO directement par courrier que le directeur du CETMEF a jugé bon de demander des explications sur ce qu'il considère être une "atteinte directe à sa personne", mais au représentant FO qu'il a demandé un tête-à-tête immédiat .

Devant les faits déjà cités concernant la gestion des indemnités des agents auxquels s'ajoutent:

1. les difficultés à mobiliser les agents, recruter les représentants syndicaux et le climat social dégradé d'une façon générale,
2. le silence de l'encadrement supérieur lors des groupes de direction, codir, instances alors qu'ils sont tenus à l'écart des grands projets du service,

le directeur a exhorté le représentant des agents à rédiger un papier de justification, car selon lui, ces faits n'existent pas, puisqu'aucune "mesure de rétorsion visant des représentants syndicaux" n'est constatée .

Depuis quand les élus syndicaux locaux sont-ils censés rédiger des rapports explicatifs de compte-rendus de leur fédération nationale sur demande de leur direction ?

Les organisations syndicales ont, par ailleurs, été obligées de se lever contre des modifications inacceptables cachées dans un nouveau règlement intérieur qu'il a fallu décortiquer pour mettre en lumière que la direction souhaitait imposer de manière unilatérale au personnel encadrant le **forfait "cadre"** et annonçait **début octobre 2011 la fin du report des congés sur l'année suivante dès 2011**.

Les organisations syndicales ont condamné le passage imposé de l'ensemble de l'encadrement, jusqu'aux chefs de division, au régime cadre alors qu'il est normalement réservé aux cadres de 3ème niveau. Cette même instruction ministérielle du 06/01/11 stipule que dans les services autres qu'en administration centrale, le règlement intérieur doit spécifier "la liste exhaustive des postes de catégorie A disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail qui peuvent, **à la demande de leur titulaire**, être soumis au régime du décompte en jours de la durée du travail". Il a été nécessaire de dénoncer un tel projet révélateur de la pression insidieuse exercée sur la hiérarchie du CETMEF.

Les représentants du CETMEF ont condamné la suppression du report des congés des agents au-delà du 31/12/2011 proposée dans ce nouveau règlement, car si cette mesure d'harmonisation au sein du ministère est bien prévue, elle laisse aux services le temps de la mettre en place sur une durée de deux ans (instruction ministérielle du 06/01/2011) pour laisser aux agents le temps de réduire progressivement leurs excédents de congés.

Il aurait été souhaitable de prévenir les agents de manière moins brutale et bien avant le début du mois d'octobre ! Devant cette modification du règlement intérieur, il eut fallu au minima communiquer en amont et proposer des solutions aux agents qui, ne s'attendant pas à cette mesure, ont un volume de congés restant tel qu'ils auraient dû partir en congés dès début décembre, voire plus tôt, pour solder leurs congés pour la fin de cette année et qui méconnaissent l'utilisation du compte épargne temps CET. Il est paradoxal d'imposer, d'une part, une continuité de service limitant la prise de congés des agents (rappelons un courriel du secrétaire général du CETMEF interdisant à ses agents de prendre plus d'une semaine de congés durant les périodes de vacances scolaires de Pâques ou fin d'année) et, d'autre part, de leur imposer de solder leurs congés d'ici la fin décembre, donc en moins de 3 mois.

Les organisations syndicales ont par ailleurs dénoncé l'envoi d'un tel projet aux représentants du personnel sans document d'introduction rappelant les paragraphes modifiés dans ce règlement qui aurait permis un gain substantiel de temps d'analyse et s'interrogent toujours sur les intentions cachées d'une telle façon de procéder.

Ce n'est que devant la levée de bouclier des syndicats que la Direction du CETMEF a accepté l'idée d'autorisation du report automatique des congés (de telle sorte qu'aucun agent ne perde de congés du fait du caractère tardif de l'annonce) et d'ajouter "à la demande du titulaire" sur la ligne

correspondant au forfait cadre.

Tout ces éléments sont des faits, mais aussi des **indicateurs** de l'absence de dialogue social, de l'inexistence de communication, tant avec les représentants du personnel qu'avec la hiérarchie ou les agents eux-mêmes du service, témoins du manque de respect de la direction pour les agents du CETMEF. La liste n'est malheureusement pas exhaustive.

### 5. **En conséquence,**

- L'absence de précautions dans la diffusion d'information extrêmement graves telles que la suppression des postes de certains agents,
- l'absence de concertation et d'implication des élus syndicaux, voire même des agents encadrants du CETMEF, dans les réflexions sur l'avenir du service,
- la gestion brutale et injuste des coefficients indemnitaires, que la Direction avoue même basée sur la « perception » du travail des agents et non les résultats réels sans aucune cohérence entre l'appréciation du travail réalisée sincèrement par le personnel encadrant et les coefficients que la direction propose,
- les bruits qui courent de dépenses inconsidérées dans un contexte d'austérité nationale voire européenne et la discrimination vis-à-vis des personnels administratifs de catégorie C (même s'il ne s'agit évidemment pas de la même ligne budgétaire),

conduisent au CETMEF à un **climat délétère et psycho-social inquiétant**, qui n'est pas propice au travail en même temps qu'il fait perdre un temps considérable aux élus syndicaux locaux ! Chacun sait que « qui veut noyer son chien l'accuse de la rage » !

**Une telle arrogance n'est plus supportable.** Nous mettons une fois de plus en garde sur les risques psycho-sociaux et la démotivation des agents que cela concerne l'arrêt de leurs activités pour certains donneurs d'ordre (un coup, on arrête, le lendemain, on reprend) ou encore la suppression ou le transfert de leur poste annoncé sans ménagement dans le nouveau schéma directeur d'organisation, ou également la baisse de leur coefficient individuel indemnitaire.

### L'intersyndicale :

- s'interroge sur la nécessité d'un audit financier au CETMEF pour mettre fin aux rumeurs de gaspillage des fonds publics en toute transparence ;
- Dénonce les mobilités forcées en filigrane de la restructuration que nous savons seulement en attente actuellement ;
- Exige un moratoire sur la restructuration dans l'attente de l'avancée du travail sur le NDST
- Refuse l'alibi de la participation des OS à des réunions d'informations pour justifier la restructuration
- exige le respect dès cet année des plages de modulations et a minima le maintien des coefficients individuels pour tous les agents (sur la base de ceux de 2009) ;
- ils demandent une réelle implication de l'ensemble de la hiérarchie dans la fixation des coefficients des agents et exigent une réelle concertation avec les représentants du personnel pouvant amener à des modifications de coefficients le cas échéant et au préalable,
- Exige une amélioration en profondeur du dialogue social et de la communication interne du CETMEF.

Après la tenue de ce coûteux séminaire résidentiel dont le but était semble-t-il de rédiger une charte managériale basée sur de bonnes pratiques et des valeurs communes, les agents attendent avec impatience que soient mis en œuvre les conclusions avec, en premier chef, le respect des agents.

Le secrétaire de l'Union Fédérale CGT du CETMEF    Le secrétaire du Cartel du FO/CETMEF    Le secrétaire de la section SANTE/UNSA du CETMEF    Le secrétaire de la section locale CFDT du CETMEF

**Signé**

Christian GOAS

**Signé**

Christian BAROU

**Signé**

Jacques BROVELLI

**Signé**

Alain Pourplanche



## COMMUNIQUE

### RESULTATS DE LA CONSULTATION

#### PROTOCOLE D'ACCORD UPF

#### OFFICIERS DE PORT ET OFFICIERS DE PORT ADJOINTS DETACHES

Plus de la moitié (60%) des Officiers de port et des Officiers de port adjoints détachés dans les GPM ont signé la consultation décidée et lancée par les Officiers de port CGT.

Suite au résultat très positif de cette consultation et aux avancées significatives obtenues, la CGT Officiers de port a émis un avis favorable pour la signature du protocole national.

Nous listons ci-dessous toutes les véritables avancées obtenues par votre organisation syndicale depuis le début des négociations en janvier 2010.

Il reste bien entendu du travail pour négocier les accords locaux par port. Vos responsables syndicaux de la CGT, syndicat majoritaire dans les GPM, vous apporteront leur soutien.

La CGT Officiers de port remercie tous les OP et OPa qui ont participé massivement à la consultation.

L'UPF va présenter prochainement le nouveau texte aux organisations syndicales des Officiers de port pour validation.

Puis les syndicats représentatifs signataires de la CCNU seront invités à signer le protocole d'accord national des Officiers de port.

#### Les secrétaires

E. FRANQUES

M. QUEMENER



## **AVANCEES SIGNIFICATIVES OBTENUES**



- inscription du protocole dans la CCNU dont les OP et OPa détachés sont désormais bénéficiaires
- inscription dans la CCNU de la négociation d'accords locaux (1)
- avantages acquis maintenus
- règlement du tour de service un mois à l'avance
- traitement (récupérés ou payés) jours fériés travaillés (accords locaux)
- choix de la rémunération de base par port, selon classement indices Fonction Publique ou CCNU
- heures travaillées les nuits et les dimanches rémunérées (accords locaux)
- heures supplémentaires rémunérées ou récupérées (accords locaux)
- attribution de primes spéciales et gratifications (accords locaux)
- revalorisation de la prime de poste suivant indice UPF + NAO locales (négociations annuelles obligatoires)
- une circulaire UPF donnant l'interprétation de la position hiérarchique des OP et OPa détachés parmi les personnels des GPM accompagnera le protocole national
- introduction des éléments fixes de rémunération dans le calcul de la majoration au titre de l'ancienneté
- attribution de la majoration d'ancienneté à partir de la sixième année
- gain d'une année pour percevoir la majoration d'ancienneté ( ex : début de 10ème année au lieu de 10 années pleinement effectuées)
- possibilité pour les Officiers de port non adhérents à la CCNU intégrant un GPM de pouvoir bénéficier de la majoration d'ancienneté. (cas des OP et OPa des ports décentralisés)
- la prime de tenue peut être remplacée par une indemnité
- possibilité du maintien de l'agent en GPM en cas de longue maladie (bénéfice des régimes de prévoyance)
- dispositions relatives aux congés annuels plus favorables
- mise à disposition de locaux de services, en adéquation aux sujétions de notre métier, notamment climatisés
- rémunération de l'intérim à partir d'une journée complète travaillée
- reconnaissance des syndicats nationaux d'Officiers de port dans la négociation paritaire
- le protocole applicable à compter de la date de la mise en vigueur de la CCNU c'est à dire le 3 mai 2011. Effet rétroactif de certains éléments de rémunération.

(1) Les protocoles locaux émanant de l'accord national seront négociés port par port, pour pouvoir y participer plus amplement, nous vous demandons de vous impliquer dans les diverses élections locales à venir, votre présence dans les instances représentatives améliorera vos négociations.



## 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)

# CLHS/CCHS QUELS CHANGEMENTS ?

### Textes de Référence :

**Loi N° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat : ART 16**

**Décret N° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret N° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale.**

### **Circulaire d'application du 9 Août 2011**

L'accord sur la représentativité syndicale de 2008, dit accords de Bercy que la plupart des organisations syndicales ont signées dont la CGT, va considérablement modifier le dialogue social dans le ministère et par voie de conséquence, dans les services. La première modification de taille est l'abandon du paritarisme au niveau des CTPM (Comité Technique Paritaire Ministériel) et CTPS (Comité Technique Paritaire du Service).

**AVANT**: Dix (10) Représentants de l'Administration ainsi que dix représentants nommés par les Organisations Syndicales siégeaient, débattaient et adoptaient des décisions concernant l'organisation et le fonctionnement des services, la gestion prévisionnelle des effectifs, l'organisation du travail, etc... dans le ministère ou les services suivant la déclinaison. Les votes avaient lieu à main levée et dans tous les cas c'était le projet de l'administration qui passait !

- En cas d'égalité, le directeur avait une voix prédominante (comptant double).
- En cas de minorité, l'administration alléguait que l'instance n'était que consultative et que la décision (motivée) revenait à l'administration ! Résumé : Pile je gagne, Face tu perds !

**Aujourd'hui**: les membres du CTM (Comité Technique Ministériel) et des CTL (Comités Techniques Locaux) ont été élus par les personnels lors du scrutin du 20 Octobre 2010. Pour qu'un accord soit applicable, il faudra qu'il recueille trente pour cent des voix (30%) de la représentativité syndicale siégeant, ce pourcentage étant porté à quarante pour cent (40%) en 2014.

On mesure alors l'importance des résultats du scrutin du 20 Octobre 2011 !

Le CLHS était la seule commission qui n'était pas paritaire. Ses avis étaient par contre consultatifs. L'administration n'était pas tenue de mettre en application les décisions prises en Réunion plénière.

Les membres des CHSCT ministériel et locaux seront nommés par les organisations syndicales. Ils devraient être au nombre de sept (7), et leur nombre par organisation syndicale devrait être attribué en fonction évidemment du nombre de voix obtenues, soit en CTM ou CT par chaque OS. Au niveau local en fonction des effectifs, le nombre de membres du personnel pourra être porté à neuf (9). Il n'est absolument pas obligé que les membres nommés par les OS au CHSCT fassent partie de la liste présentée en CTPM ou CT. Les membres du CHSCT seront nommés pour une durée de 4 années. Il pourra être mis fin aux mandats soit par la démission d'un membre, soit s'il ne remplit plus les conditions pour être désigné par une organisation syndicale. L'organisation syndicale elle-même peut mettre fin à un mandat par simple lettre et la démission devient effective un mois après.

**Son Rôle :** Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail des agents, de veiller au respect des dispositions légales en ces domaines (code du travail, partie hygiène et sécurité) ; il est obligatoirement consulté avant de prendre des décisions relatives à l'hygiène et la sécurité des locaux ainsi que la protection sanitaire des personnels.

Il doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents. Le CHSCT doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident de service ou de maladie professionnelle. Ces enquêtes revêtent un caractère obligatoire dès lors qu'il s'agit en cas d'accident grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné la mort ou pouvant entraîner une incapacité permanente. Une situation de danger dont les conséquences auraient pu entraîner un accident ou une maladie professionnelle. L'enquête est effectuée par une délégation comprenant a minima le président du CHSCT (ou son représentant) et un représentant du personnel. Les acteurs opérationnels tels que les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention (ex responsable sécurité prévention) , les inspecteurs Santé et Sécurité peuvent également faire partie de cette commission d'enquête. Après enquête, la Commission réalise un rapport qui est transmis au CHSCT. Celui-ci peut alors proposer des améliorations des dispositions hygiène et sécurité au travail, ainsi que la formation des agents en la matière. Les membres du CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux. Une délibération du CHSCT fixe le calendrier et le programme des visites des sites. Ces visites ne doivent pas occasionner une gêne pour l'exécution du travail sur les sites.

Les principales nouveautés instituées par l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du CHSCT une compétence sur les conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :

- L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilités, élargissement et enrichissement des tâches).
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, niveau sonore, poussière, vibration).
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme.

- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail, ainsi que leurs annexes.
- La durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail posté, de nuit etc.)
- L'utilisation des nouvelles technologies et leurs conséquences sur les conditions de travail. Sur ce dernier point, le comité s'attachera à leurs études afin de mesurer le plus précisément possible leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des salariés.

**Le CHSCT est consulté obligatoirement** sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail et de sécurité des salariés et des conséquences qu'elles peuvent engendrer sur la santé.

L'article N°51 du décret indique que le CHSCT suggère toutes mesures de nature à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Le CHSCT doit avoir un rôle d'impulsion.

**Il doit être consulté par l'administration** lorsque celle-ci élabore des actions de formation. Le CHSCT doit être associé par l'administration à la définition du contenu général des actions de formation.

Chaque année, le président du CHSCT doit soumettre au comité (pour avis) un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir dans laquelle figurent les actions de formation à l'hygiène et la sécurité. Il doit préciser pour chaque réalisation ou action ses conditions d'exécution ainsi que l'estimation de son coût.

Une fois l'an, le président du CCHS est tenu de présenter un rapport faisant le bilan de l'année écoulée sur la situation générale sur la sécurité, la santé ainsi que sur les conditions de travail. Suite à cette présentation, le CHSCT émet un avis et peut proposer un ordre de priorité sur des mesures complémentaires s'il le juge utile.

### **DEUX REGISTRES IMPORTANTS DOIVENT ÊTRE MIS EN PLACE.**

1. **Le registre sécurité et santé au travail** accessible à tout moment par les Personnels sur leur poste de travail. La localisation de ce registre doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage. Il doit être disponible dans chaque lieu de travail. **Exemple :** dans les voies navigables un registre doit être à la disposition des personnels à la subdivision ainsi qu'à chaque poste d'écluse ou atelier rattaché à cette subdivision. En DDT idem, un registre doit être à la disposition des personnels dans chaque CEI ou autre. Il faut noter que pour les centres ou tout autre lieu d'un même service recevant du public, un registre spécifique doit être mis à la disposition des usagers. Le chef de service se doit d'apposer son visa en face des remarques ou suggestions. S'il estime (le chef de service) que les remarques sont pertinentes, il peut

prendre les mesures nécessaires lorsque les problèmes relèvent de sa compétence. Ces deux registres doivent pouvoir être consultés à tout moment par l'inspecteur Santé et Sécurité. Le CHSCT se doit, lors de ses trois (minimum) réunions obligatoires annuelles, d'examiner ce ou ces registres.

2. Le deuxième registre, **dénommé registre spécial**, que l'on doit considérer comme le plus important est celui du signalement d'un danger grave et imminent. Comme les deux précédents, il doit être à la disposition des personnels dans les mêmes conditions. La tenue de ce registre est sous la responsabilité du chef de service. Il doit pouvoir être consulté par les inspecteurs Santé et Sécurité, par les membres du CHSCT et le cas échéant par l'inspecteur du travail.

### **FONCTIONNEMENT:**

Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an. Lors de sa première réunion, il établit un règlement intérieur. Il fixera entre autre lors de cette première réunion un calendrier de visite des divers sites.

Le CHSCT se réunit sous deux mois dès lors que 3 membres titulaires en font la demande. Le CHSCT se réunit obligatoirement suite à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

#### **Il peut être réuni en urgence.**

Son président est le chef de service ou son délégué. Le CHSCT élit son secrétaire (obligatoirement parmi la représentativité syndicale) pour un mandat de quatre ans. Celui-ci peut être interrompu à tout moment par la démission du titulaire ou sur demande de l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Demande devant être faite par courrier bien évidemment, la demande devient effective un mois après.

Dans les mêmes conditions que précédemment, à la demande d'un certain nombre de membres du CHSCT des points à l'ordre du jour peuvent être rajoutés. Cette demande doit être faite par écrit et si les conditions de cette demande sont conformes, le président est tenu d'inscrire le point demandé à l'ordre du jour. Les séances du CHSCT ne sont pas publiques. Lorsque des décisions donnent lieu à un vote, seuls les membres du personnel peuvent voter. Chaque séance doit faire l'objet d'un compte rendu (Procès Verbal) qui doit être transmis aux membres du comité.

Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité par les membres du Comité. L'administration quant à elle est tenue **obligatoirement** de porter à la connaissance de tous les agents par tous moyens appropriés, les décisions du CHSCT. Le procès verbal ne devra en aucun cas contenir le moindre renseignement nominatif. **Cette diffusion devra se faire dans un délai d'un mois.**

Le président du CHSCT dispose d'un délai de deux mois pour informer par écrit les membres du Comité des suites données aux propositions du Comité et avis de celui-ci. S'il ne donne

pas une suite favorable à une proposition du Comité, il se doit de la motiver par écrit au CHSCT.

Le Comité se doit d'examiner avec beaucoup d'attention des suites données à toutes les questions posées par le CHSCT.

En l'absence de CHSCT, il revient au comité technique de traiter les problèmes d'hygiène et sécurité.

Bertrand DETOURNAY

Membre du CCHS



## 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)

Montreuil, le 27 octobre 2011

Mr le Président Général  
de la M.G.E.T.  
76/78 avenue de Fontainebleau  
94274 LE KREMLIN BICETRE Cedex

Monsieur le Président Général,

Nous avons été informés de l'adoption par la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale d'un amendement soutenu par M. Yves BUR prévoyant la suppression des délégations de gestion des prestations de soins servies par les régimes obligatoires aux mutuelles.

Cet amendement remettrait en cause la gestion par les mutuelles et unions de mutuelles de fonctionnaires du régime d'assurance maladie obligatoire des fonctionnaires, ainsi que celle du régime d'assurance maladie des étudiants.

Notre Fédération tient à exprimer sa totale et ferme opposition à ce projet qui, au-delà de l'attaque contre les mutuelles de la Fonction Publique, avec des pertes de plusieurs milliers d'emploi, constitue une grave remise en cause du statut général des fonctionnaires.

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

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

Notre fédération estime que toute remise en cause de cette gestion déléguée serait l'antichambre de la liquidation du régime particulier, et donc une destruction d'un pan entier du statut général des fonctionnaires.

Le député Yves BUR avait déjà déposé en son nom un tel amendement lors de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009. Cette fois-ci, l'amendement a été adopté par la Commission des Affaires Sociales. Devant la gravité d'une telle situation, nous vous proposons de nous rencontrer dans les délais les plus brefs pour examiner nos possibilités de riposte, afin d'obtenir le retrait de cet amendement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président Général, l'expression de mes sentiments les plus cordiaux.

Le Secrétaire Général,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Rech', with a large, sweeping flourish above the name.

Jean Marie RECH

Copie : Confédération  
UGFF  
Fédération des Finances  
FERC

LE PRÉSIDENT

Monsieur François SAUVADET  
Ministre de la Fonction Publique  
101, rue de Grenelle  
BP n° 10 445  
75327 PARIS Cedex 07

Paris, le 20 octobre 2011

Nos réf : AA/CP/2011- 052

Monsieur le Ministre,

Lors de l'entretien que vous avez bien voulu nous accorder le 18 octobre dernier, dont nous vous remercions à nouveau, j'ai eu l'occasion de vous faire part des craintes que nous avons concernant les tentatives récurrentes de certains parlementaires de remise en cause de la gestion par les mutuelles et unions de mutuelles de la fonction publique du régime d'assurance maladie obligatoire des fonctionnaires.

Ces craintes s'avèrent aujourd'hui fondées puisque la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale vient, ce jour, d'adopter un amendement soutenu par Monsieur Yves BUR contestant cette gestion et prévoyant son transfert aux «régimes d'assurance-maladie obligatoire avant le 31 décembre 2015» ; ceci sans concertation avec les organisations concernées et j'ajouterais sans discernement, alors que ce sont des millions d'assurés qui sont touchés ainsi que des milliers d'emplois.

Cette initiative parlementaire, si elle allait à son terme, ne pourrait être perçue que comme une agression par les mutuelles des trois fonctions publiques, et au-delà, par les 6,4 millions de fonctionnaires et leur famille qui sont attachés à la gestion globale d'assurance-maladie obligatoire et complémentaire organisée par leur mutuelle professionnelle.

Sur le fond, plusieurs analyses ont mis en lumière que la productivité et l'efficacité des mutuelles gestionnaires de l'assurance maladie obligatoire était largement comparable à celles des caisses primaires.

D'autre part, il y aurait nécessairement des coûts générés par l'éventuel transfert aux caisses primaires de la gestion assurée par les mutuelles, tant en termes de reprise des personnels, que de dispositifs informatiques, ce qui contredit l'argument des porteurs de l'amendement selon lequel ce transfert générerait des économies pour l'assurance-maladie.

Enfin, une telle démarche priverait, non seulement les assurés concernés des avantages d'une prise en charge globale de leur couverture santé, mais aussi, les employeurs publics d'une expertise au sein des champs professionnels, pour conduire les actions de prévention et de gestion du risque prévues par la loi de modernisation de la fonction publique.

Comme nous vous l'indiquions lors de notre rencontre, les mutuelles sont conscientes des nécessités de maintenir un niveau de qualité dans la gestion des prestations, que cela soit au titre de l'assurance maladie obligatoire ou au titre du régime complémentaire.

De même que conscientes de gérer le service public de l'assurance-maladie, elles se sont engagées à une maîtrise des coûts, dans le cadre des contrats pluri-annuels de gestion qu'elles signent avec la Cnamts.

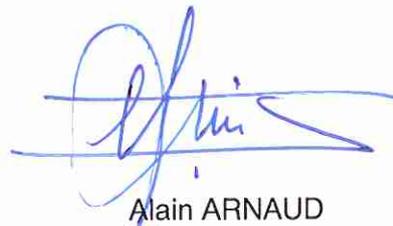
Elles se sont déjà orientées dans cette voie depuis plusieurs années, et pour les principales d'entre elles, ont déjà mis en commun leurs outils de gestion.

Elles sont par ailleurs en réflexion pour aller plus loin, en envisageant la mise en œuvre d'une structure de gestion unique au sein du régime général des travailleurs salariés, afin d'optimiser toujours plus leur gestion, en maintenant les spécificités liées à la fonction publique.

Enlever aux mutuelles de fonctionnaires cette gestion pour la confier aux caisses primaires serait donc totalement inopportun, et constituerait une erreur économique et sociale.

Nous tenions donc à vous faire part de cette situation, laquelle, compte-tenu de la gravité des conséquences induites par cette initiative parlementaire, nous amènera à informer les organisations syndicales de fonctionnaires, et à prendre toutes dispositions pour que cet amendement soit retiré.

En souhaitant votre soutien dans ce sens, je vous prie de croire, Monsieur le Ministre en l'expression de ma considération très distinguée.



Alain ARNAUD



# Déclaration de Bernard Thibault, Secrétaire général de la CGT

Le G20, qui se déroulera à Cannes les 3 et 4 novembre prochains sous présidence française, se tiendra au plus fort d'une nouvelle étape de dégradation des indicateurs économiques et sociaux. Comme nous le répétons depuis l'automne 2008, il ne peut y avoir de sortie de crise sans politique de relance fondée sur les salaires et l'emploi, sans activer et renforcer les systèmes de protection sociale. Au lieu de ces choix, la plupart des gouvernements européens et l'Union européenne elle-même se sont engagés dans de violentes politiques de rigueur et d'austérité visant à réduire à marche forcée les déficits, en gageant les systèmes nationaux de solidarité et en dérégulant leurs services publics. Dans de nombreux pays, la facture colossale générée par le sauvetage des banques est aujourd'hui adressée aux plus fragiles et aux plus pauvres tandis que les fauteurs de crise sont largement épargnés. À la veille d'un G20 qui placera de nouveau le soutien au secteur bancaire et financier au cœur de ses préoccupations, on mesure les dégâts sociaux de telles options et l'inefficacité de mesures qui au lieu de juguler la crise, l'ont aggravée.

Pour tenter de compenser la faiblesse prévisible des engagements sociaux qui résulteront du G20, au regard des revendications syndicales et des exigences des peuples, le Président de la République va mettre les petits plats dans les grands pour les syndicats du G20 qu'il invite à déjeuner le 2 novembre, la veille du sommet des chefs d'État.

L'insistance mise par les services de l'Élysée à la présence des premiers dirigeants syndicaux français dans une délégation mondiale atteste de la volonté d'instrumentaliser par l'image un soi-disant dialogue social inexistant dans la conduite de sa politique nationale.

Je ne me prêterai pas à cet exercice en laissant à la délégation syndicale de la CSI le soin de porter les revendications communes à l'ensemble du mouvement syndical international et que nous partageons. Pour la CGT, les questions sociales dans le cadre du G20 ne peuvent être traitées dans le cadre d'une confrontation franco-française.

communiqué

**Confédération Générale du Travail**

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 48 18 80 00

Montreuil, 25 octobre 2011 - Ne pas jeter sur la voie publique - [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)