



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° 1430 du 14 mai 2013

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. <u>15^{ème} Congrès fédéral</u> :	
Questionnaire hébergement	3
Communiqué tirage tombola	4-5
4. Groupe d'échange du 30 avril 2013 : Compte rendu CGT	6-7
5. Egalité/ Parité professionnelle : Compte rendu CGT de la réunion du 30 avril 2013	8-10
6. Dossier bitume amianté : Courrier CGT au Premier Ministre	11-12
7. Le Moulin à poivre d'avril 2013	13-20
8. Communiqué UGFF – CGT : Soutien au Syndicat de la Magistrature	21
9. Conseil Sup. de la FP Etat du 30 avril 2013 : Compte rendu CGT	22-23
10. Mayotte : Compte rendu CGT de la réunion du 30 avril 2013	24-26
11. La MACIF	27



AGENDA

Mardi 14 Mai : groupe d'échanges du MEDDE

Mardi 14 Mai : date limite de dépôt de candidature
à la CCP des PNT de l'ENSM

Mercredi 15 Mai :

réunion des militants du secteur Environnement

Jeudi 16 Mai : commission exécutive de l'UGFF

Jeudi 16 Mai : CTM du MEDDE

Jeudi 16 Mai : congrès de l'USAC – CGT

Jeudi 16 Mai : réunion du CNTE

Jeudi 16 et vendredi 17 Mai :

journée des médecins de prévention du MEDDE

Vendredi 17 Mai : journée mondiale contre l'homophobie

Vendredi 17 Mai :

initiative confédérale pour le 165^{ème} anniversaire de l'abolition de
l'esclavage dans le Patio à Montreuil

Mardi 21 Mai :

bilatérale CGT / DRH sur dessinateur
et adjoints administratifs

Mardi 21 Mai : commission de suivi du CHSCT M

Mardi 21 Mai : groupe ad hoc CNTE

Mercredi 22 Mai : secrétariat fédéral

Mercredi 22 Mai : rassemblement CGT des Ouvriers d'Etat
devant le ministère de la Fonction Publique

Mercredi 22 et jeudi 23 Mai :

commission exécutive fédérale

Mercredi 22 Mai :

groupe de travail RPS du CHSCT M

Jeudi 23 Mai :

audience OFICT CGT au cabinet du Medde
sur temps de travail des cadres

Vendredi 24 Mai :

commission de suivi sur le handicap du CHSCT M

Lundi 27 Mai : bureau UGFF

Lundi 27 Mai : OS / DRH – DAM

Lundi 27 Mai :

initiative de l'UGICT CGT à Montreuil sur la retraite

Mardi 28 Mai : groupe d'échanges du MEDDE

Mercredi 29 Mai : Secrétariat fédéral

Mercredi 29 Mai : journée d'étude confédérale sur
la formation professionnelle

Mercredi 29 Mai :

3^{ème} réunion de travail OS / DRH sur l'action sociale

Jeudi 30 Mai : CTM

Lundi 3 au 7 juin : Congrès fédéral au Cap d'Agde



INFOS BREVES



Retraites

Thierry Lepaon appelle à une mobilisation d'ampleur

Invité du Grand rendez-vous, le secrétaire général de la CGT a estimé dimanche que la future réforme des retraites "va nécessiter une mobilisation d'ampleur".

Tandis que ce lundi, le Premier ministre entame ses consultations avec les organisations syndicales et le patronat sur la conférence sociale des 20 et 21 juin qui aura notamment pour thème la question des retraites, Thierry Lepaon a indiqué que "la question du rapport de force est une question essentielle. Il faut que les salariés s'occupent de leurs affaires", a-t-il ajouté, jugeant que "le résultat d'une négociation, c'est avant tout le résultat d'une mobilisation". (...)



Banques et établissements financiers

Austérité pour les salariés, mais bonus pour les traders

Selon le journal Le Parisien, les bonus des traders de la Société Générale ont augmenté en 2012 de plus de 20% et ceux de BNP-Paribas de près de 15%.

Pourtant dans le même temps, c'est l'austérité salariale qui domine pour les autres salariés des banques. Ainsi, à BNP-Paribas, les salaires ont augmenté de 0,5%, tandis que l'intéressement baissait. Quant aux salariés de la Société Générale, ils n'ont bénéficié d'aucune augmentation générale, mais seulement d'une prime de 300€ pour tous représentant un coût de 9,5 M€, coût très inférieur aux augmentations des années précédentes. (...)



Libertés syndicales

Acharnement judiciaire contre les 5 de Roanne !

Le 19 novembre 2012, la Cour d'Appel de Lyon avait déclaré les cinq camarades de Roanne « coupables », mais sans exécution de peine ! Autrement dit, ils étaient coupables de n'avoir rien fait de condamnable ! Avec la Loi d'Amnistie qui se profilait, on pensait le dossier définitivement clos. Ainsi, après plus de deux ans de cauchemar judiciaire : Christel, Christian, Jean-Paul, Gérard et Didier devaient être lavés définitivement de toutes accusations.

C'était sans compter sur l'acharnement politico-juridique ! D'abord, la Loi d'Amnistie est sérieusement menacée. En effet, la commission des lois de l'Assemblée nationale, sous l'injonction du gouvernement, vient d'y mettre son veto ! (...)

suite sur : www.cgt.fr

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

Questionnaire d'hébergement

**A retourner le plus rapidement possible à la Fédération
AU PLUS TARD LE 21 MAI :**

Fédération nationale CGT de l'Équipement 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

Réaliser une fiche par participant

Organisation :

Nom du délégué :

Téléphone :

Date et heure d'arrivée :

- Train (Gare d'Agde) :
- Voiture :
- Aéroport Béziers - Cap d'Agde en Languedoc :

Date et heure départ :

- Train (Gare d'Agde) :
- Voiture :
- Aéroport Béziers - Cap d'Agde en Languedoc :

Prix par délégué (hébergement + repas) : 280 euros.

Lundi 3		Mardi 4		Mercredi 5		Jeudi 6		Vendredi 7
Repas	Nuit	Repas	Nuit	Repas	Nuit	Repas	Nuit	Repas
S	N	M	S	N	M	S	N	M

S : Soir ; N : Nuit ; M : Midi



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

COMMUNIQUE TIRAGE TOMBOLA

Dans le cadre de la journée de grève et de manifestation du 23 octobre 2012, la Fédération a mis en place la vente de billets de tombola au prix unitaire de 10 Euro.

Parallèlement, la Fédération s'est engagée à couvrir à hauteur de 75% les frais de déplacement à Paris des sections ou syndicats sur présentation de l'original de la facture des frais de transport (car, tgv, train...). Ne pas oublier de fournir à la Fédération l'organisation syndicale bénéficiaire du chèque, les coordonnées postales et téléphoniques pour l'envoi.

Il est bon de rappeler que sur chaque billet vendu, la moitié de la somme reste au niveau local soit 5 Euro par billet. Cette démarche vise en premier lieu à couvrir par la vente des billets les 25% de transport restant à la charge des camarades au local.

C'est dans le même esprit que la décision a été prise de continuer la vente des billets de tombola jusqu'au prochain congrès de la FNEE-CGT en juin 2013.

Les ventes se poursuivront donc jusqu'au 17 Mai 2013. Le but est de permettre aux sections locales de financer leur participation à notre prochain congrès. Les conditions financières restent inchangées : 50% du montant de la vente reste au local, 50% remontant à la FNEE-CGT accompagné des souches des tickets. Il est impératif que chaque souche soit bien identifiée avec les coordonnées du détenteur du ticket afin de connaître immédiatement le gagnant lors du tirage au sort.

Le tirage sera fait durant le congrès fédéral qui aura lieu du 3 au 7 juin 2013 au Cap d'Agde.

La Fédération tient à préciser que la décision a été prise qu'il n'y aura aucune autre tombola ou souscription dans le cadre du congrès de juin 2013.

Montreuil, le 8 novembre 2012.

TOMBOLA FEDERALE



Le tirage de la tombola aura lieu pendant le congrès fédéral.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte-rendu du Groupe d'échanges du 30 avril 2013

(Délégation CGT : Francis Combrouze, Daniel Bro, Christophe Hégot, Jocelyne Pelé, Gaëtan Silène)

Point 1 : Projet de décret relatif aux CHSCT de VNF

Ce projet de décret (30 articles) détermine les conditions de fonctionnement et de compétences des CHSCT de l'EPA VNF selon les prescriptions de la loi du 24 janvier 2012 portant création de l'établissement. Le texte conjugue les dispositions de droit public selon les dispositions en vigueur pour les CHSCT des ministères et établissements publics, s'agissant des agents de droit public, ainsi que les dispositions du code du travail pour les salariés de droit privé. Il ressort de la discussion que sur le fond ces dispositions sont souvent similaires. Pour les règles générales de fonctionnement des comités et en cas de différences, le choix du décret est de se caler sur le droit public. Des modifications consensuelles seront apportées au texte : mention des agents du siège, précision symétrique sur les temps de préparation et rendus des sessions des CHSCT pour les représentants des personnels. S'agissant des rapports avec le CHSCTM, l'administration estime que le Conseil d'Etat ne suivra pas la demande unanime de supprimer la mention de liste des EPA « limitativement énuméré », pourtant utile pour éviter des « trous » ou des modifications permanentes du décret général CHSCT commun aux METL et MEDDE et à leurs EPA.

Point 2 : Projet de décret ouvrant les recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires en application de la loi de dé précarisation du 12 mars 2012

-1 L'objet de ce décret consiste à lister les corps d'accueil gérés par le METL/MEDDE de catégories A, B, C, des filières techniques et administratives accessibles par concours ou examens réservés aux contractuels remplissant les 4 ans prévus par la loi de titularisation de mars 2012. **706 contractuels** sont ainsi **éligibles** à ce processus : **156 en AC, 244 en services déconcentrés, 306 en établissements publics (353 cat A, 87 cat B, 266 cat C)**. En outre, **55 enseignants des lycées maritimes** sont titularisables dans le corps des professeurs des lycées agricoles géré par le MAAF. Le nombre des CDD « **Cédésés** » automatiquement selon la condition des 6 ans est de **40 agents** (opérations encore en cours dans certains EP et faites au ministère) : ces agents figurent parmi les éligibles à la titularisation. En réponse aux questions de la CGT, l'administration assure que le recensement se poursuit pour les « CDD vacataires Nitrates » dans les DDI bretonnes.

2- L'administration explique les 6 modifications apportées au projet de décret et à son annexe par les demandes de la DGAFP suite aux remarques émises par le Conseil d'Etat sur le décret paru pour les agents du MAAF.

Ajout du corps des CED (chargés d'études documentaires) pour tous les agents des ministères (hors Culture et Education Nationale qui ont un corps spécifique), durée d'1 an de stage des Attachés et des ITPE, pour le corps des SACDD refus de l'accès au second niveau de grade et limite au 1^o grade ; dans la liste annexée des EPA : suppression des EPA sur liste dérogatoire (cas de l'ONEMA) et ajouts de l'exception des emplois dérogatoires pour certains EPA non dérogatoires (cat A au CLERL-Littoral, certains emplois de catégorie C et B dits locaux aux PN Réunion et Guyane), Météo-France sera listé avec le décret DGAC. **Le texte sera soumis au CTM du 16 mai prochain** et au Conseil d'Etat.

3- Les demandes et remarques de la CGT sur les limites du processus appellent les réponses suivantes de la DRH. Importance de l'information individuelle aux agents : *les documents seront complets et précis sur toutes les conditions (reprise de l'ancienneté pour les déroulements futurs de carrière sur le corps d'accueil, nouvelles rémunérations, formations aux concours (cat A) ou aux examens professionnels (cat B), aux recrutements réservés (cat C).* **Très mauvais résultats des discussions avec le MAAF pour l'accès notamment aux concours réservés du corps des IAE :** *c'est vrai que les agents ne se verront pas proposés l'accès au corps d'IAE, car nous avons voulu attaque ITPE dès 2013 et le MAAF ne semble pas pressé s'agissant d'agents qu'ils ne gèrent pas, nous reprendrons la discussion avec le MAAF pour l'accès à IAE dès 2014 au vu du bilan du concours 2013 ITPE...* **Pas de garantie contre la perte de rémunération après titularisation et exclusion de certains corps :** *la loi Sauvadet de 2012 a des limites que l'on ne peut pas abolir, les corps de A + sont exclus, les corps de TE ou d'ATE n'ont pas été listés car ils n'auraient concernés que 3 ou 4 agents.* **Conséquences pour la gestion des agents dans les services et corps :** *la base des promouvables va s'élever avec les titularisés et donc les taux de promotion aussi sans qu'il faille des quotas supplémentaires, les agents seront titularisés sur leurs postes sans que des problèmes budgétaires leur soient opposés.* **La CGT rappelle qu'elle demandera également l'accès par examen pro au 2^o grade de SACDD par amendement au texte soumis au CTM, comme ceci est le cas pour les TSDD. La mise en place du Comité de suivi de ce processus avec les représentants des personnels est importante pour examiner les recours des agents sur les fléchages de corps comme pour d'autres problèmes liés aux épreuves et au bilan des premiers recrutements, examens ou concours réservés.**

Point 3 : Prorogation des mandats des instances élues en 2010

L'objet de ce projet d'arrêté consiste à proroger jusqu'en décembre 2014 (18 mois maximum), la validité de l'ensemble des instances élues en 2010 (CAP, CCP, CT, CHSCT), afin de caler leur réélection sur le calendrier général des élections professionnelles fonction publique et d'éviter une caducité limitée à 3 ans par les textes en vigueur à l'époque. Ce projet remis en séance n'appelle pas de désaccord de notre part et sera soumis au CTM du 16 mai prochain.



Réunion égalité/parité professionnelles du 30 avril 2013 : Mise en œuvre des feuilles de route Egalité METL-MEDDE

CGT : , Patricia Cerisay, Fabienne Tatot, Gilles Brochard, Elisabeth Huste
CFDT : 3 participantes,
FO et UNSA : absents

Administration : Thierry Vatin, haut fonctionnaire en charge de l'égalité au ministère
Nathalie Pesson, chargée égalité/parité
Gérard Chataignier, chargé des questions sociales

L'égalité et la parité professionnelles représentent des enjeux que porte depuis longtemps la CGT. A ce titre, nous avons participé à la 1ère réunion du groupe de travail de l'agenda social sur la "mise en oeuvre des feuilles de route Egalité / parité "organisée par le ministère sur le périmètre METL-MEDDE.

Contexte

Ce chantier s'inscrit dans les 7 priorités de l'agenda social du gouvernement, alors que parallèlement, un protocole d'accord relatif à "l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique" a été négocié et signé par la cgt le 8 mars 2013.

Annonces et propositions du ministère

Concernant nos 2 ministères (METL-MEDDE), M. Vatin a présidé ce 1er groupe de travail en précisant que le but de cette réunion était de mettre en place un plan d'action interministériel (PAI) décliné pour les 2 ministères. Ce plan d'action, mis en œuvre pour 4 ans (2013-2017), posséderait un tronc commun, décliné par 2 feuilles de route spécifiques aux 2 ministères. Il s'articulerait autour de 3 axes :

- Etat exemplaire : égalité des droits des agent-e-s dans le déroulement de carrière
 - actions en direction des opérateurs liés au ministère
 - déclinaison au travers des politiques sectorielles.
- 4 réunions complémentaires pourraient contribuer à décliner ce Plan d'action (voir dates ci-après).

Le ministère s'engage à réaliser chaque année un rapport de situation comparée (RSC).

Face à nos remarques concernant la « pauvreté » des feuilles de route et l'absence de tout bilan sur les actions antérieures, M. Vatin a expliqué que :

- les feuilles de route avaient été élaborées en amont de la négociation et de la signature du protocole Fonction Publique en mars 2013. C'est la raison pour laquelle celui-ci n'est pas décliné dans les axes de proposition.
- le bilan de la charte 2010-2013 n'avait pas été fait et qu'il nous serait présenté dans la prochaine réunion.

- Il a essayé de valoriser quelques actions ponctuelles ou à mettre en place :
- Un conseiller référent dans chaque Cabinet a été désigné. Lui-même a une lettre de mission des 2 ministres (il nous la fera parvenir).
 - Des réunions mensuelles des hauts fonctionnaires de chaque ministère se tiennent avec le ministère des droits des femmes (devrait notamment permettre de discuter des modalités de travail dans les DDI).
 - un réseau référents a été constitué dans la quasi totalité des services.
 - un budget formation a été obtenu
 - un plan communication devra être conçu
 - une démarche d'analyse des textes de loi sera mise en place pour mesurer leur impact sur l'égalité

Un séminaire des référents se tiendra le 23 mai après-midi à l'arche Nord, auquel les organisations syndicales sont invitées. Une lettre d'objectifs leur sera remise. Le tableau des référents par service est presque complet (le tableau nous est remis en séance). Suite aux échanges avec les organisations syndicales, M. Vatin insiste sur l'importance de responsabiliser les chefs de service et directeurs généraux sur la base d'un plan d'action.

Nos interventions :

Nous sommes tout d'abord intervenus pour dire que la CGT avait signé le protocole d'accord de la Fonction Publique tout en restant vigilante sur son application. Ce protocole propose en effet que toute négociation prenne en compte les enjeux d'égalité professionnelle, qu'il s'agisse de recrutement, formation, rémunération, promotion, santé au travail, action sociale, pénibilité, retraites.

Si l'administration a annoncé la constitution effective d'un réseau de référents, les feuilles de route semblent bien pauvres en terme de propositions concrètes. Celles-ci posent les enjeux de politiques publiques que doivent porter les ministères (exemple : hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences, 1/3 des 5000 places créées..) mais ne déclinent pas la politique du ministère pour ses agents à partir du protocole d'accord Fonction Publique et utilisent un langage pour le moins discutable et non approprié d'une approche genré des enjeux d'égalité (par exemple : le 8 mars est appelé « journée de la femme » et non « journée internationale pour les droits des femmes »).

Nous nous interrogeons sur les moyens que comptent se donner le ministère pour travailler sur les inégalités de rémunération, les primes, et la nécessité expresse d'avoir des bilans sexués partout comme le permettent les outils statistiques.

La CGT a insisté sur la question des moyens nécessaires pour faire avancer ce chantier - par exemple quel budget était prévu pour la formation et sur le rôle des référents.

Nos demandes :

- disposer du bilan de la charte 2010-2013, ainsi que du bilan des actions menées auparavant qui pourraient être réactualisées (enquête de 2003 sur l'accès des femmes à l'encadrement supérieur, étude de 2008 sur les promotions de C en B et de B en A...). Les syndicats ont demandé qu'au niveau de toutes les instances, ce bilan puisse être discuté (Comité Technique à tout niveau, bilan de gestion de CAP).
- le groupe de travail doit mener une réflexion sur les lieux de formation. De nombreuses femmes s'autocensurent ou renoncent au bénéfice d'un concours faute d'organismes de formation pas trop loin du domicile. La CGT a insisté sur la problématique des lieux de formation disponibles en Ile-de-France et revendique par exemple un IRA dans cette région.

- prise en compte de toutes les situations discriminantes :
 - comparer la carrière d'un homme et d'une femme à l'intérieur d'un même corps,
 - analyse comparative des filières,
 - identification et actions en direction des facteurs générant le “plafond de verre” et les “parois de verre” (ex: réactiver le système des viviers pour nommer davantage de femmes directrices et hautes responsables comme le préconise une circulaire de 2012)

En conclusion de ce premier groupe de travail :

- 4 réunions sont programmées jusqu'au mois d'octobre sur différents thèmes :
 - 27 juin après-midi : Promotion/filière, bilan de gestion par corps
 - 12 septembre après-midi : Rémunérations, régimes indemnitaires
 - 11 octobre matin : Recrutement
 - un autre thème est ajouté : organisation du travail
- Différentes sous-directions seront invitées selon les thèmes
- Le Comité Technique Ministériel sur l'égalité et la parité professionnelles est programmé pour le 24 octobre.

Devant ce bilan mitigé de la réunion, la CGT devra préparer les réunions à venir au travers d'un groupe de travail fédéral sur ce thème, les bonnes volontés des camarades peuvent se faire connaître auprès de Patricia Cerisay : patricia.cerisay@i-carre.net

Les Fédérations CGT



Montreuil, le 7 Mai 2013

Mr Jean-Marc Ayrault
Premier Ministre
Hôtel de Matignon
57, rue de Varenne
75700 Paris

Monsieur Le Premier Ministre,

Par courrier en date du 18 mars 2013, nos Fédérations CGT attiraient l'attention de Madame Delphine Batho, ministre de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie de la dangerosité de l'amiante contenue dans les enrobés bitumineux et de ses effets dévastateurs sur la santé des salariés au contact de ses produits, mais aussi du risque encouru pour l'ensemble des usagers confrontés aux poussières d'amiante saturées de fibres courtes.

Par courrier en date du 20 mars 2013, Mesdames Delphine Batho ainsi que Cécile Duflot vous demandent de prendre la problématique de l'amiante dans son ensemble et d'étendre le dispositif de cessation anticipée d'activité à l'ensemble des agents confrontés à cette dangerosité.

Au regard des éléments que nous possédons, de la gravité de la situation actuelle, nous vous demandons un entretien avec vos services en urgence afin que vous puissiez rapidement prendre un certain nombre de mesures de prévention collective ainsi que de réparation.

Il est bon de rappeler l'obligation de sécurité, de résultat qui s'impose à tout employeur public et privé. Nous avons d'importants dossiers en cours avec la découverte par des opérations de glutinage, du réseau d'eau de la ville de Paris amianté, le Tribunal Administratif de Créteil amianté, de nombreuses entreprises qui exposent délibérément les salariés dans la mise en œuvre des enrobés sans mesure de protection, des agents des phares et balises qui désamiantent au mépris des dispositions réglementaires.

Cette obligation qui vous incombe doit selon nous porter le gouvernement à une certaine forme d'exemplarité dans les mesures à mettre en œuvre afin que chaque salarié ou agent de la Fonction Publique, puisse exercer dignement son activité professionnelle pour le bien de toutes et tous.

Assurés de l'intérêt que vous portez au droit à la santé des travailleurs, et considérant comme de votre devoir de protéger les travailleurs, nous vous demandons une rencontre dans les meilleurs délais avec vos services.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Premier Ministre, nos salutations distinguées.

Les Fédérations CGT

Pour la Fédération CGT des Transports

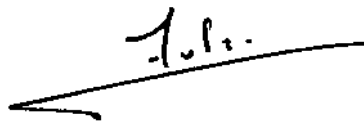


Jérôme Vérité

Secrétaire général

Case 423 - 93514 Montreuil Cedex

Pour la Fédération CGT de la Construction, Bois, Ameublement



Eric Aubin

Secrétaire général

Case 413 - 93514 Montreuil Cedex

Pour la Fédération CGT des Services Publics

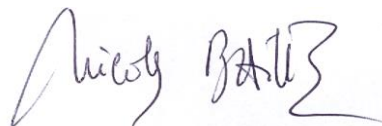


Baptiste Talbot

Secrétaire général

Case 547 - 93515 Montreuil Cedex

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



Nicolas Baille

Secrétaire général

Case 543 - 93515 Montreuil Cedex

Copie à :

Delphine Batho

Ministre de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie

Cécile Duflot

Ministre de l'Égalité des territoires et du Logement

Marylise Lebranchu

Ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique

Michel Sapin

Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social



Le Moulin à poivre

Bulletin des attachés de l'Équipement et de l'Environnement

SOMMAIRE

- **Edito : les attachés et le management**
Gildas Branellec
- **Bilan de la PFR 2012**
Marie-Ch. Van Marle
- **Calendrier du CIGEM**
Élisabeth Husté
- **Analyse du CIGEM**
Bernard Salandre
- **Déprécarisation**
Marie-Ch. Van Marle

ÉDITORIAL

LES ATTACHÉS ET LE MANAGEMENT : POINT DE VUE

Je suis managé (parfois), tu manages (comme tu peux), il est manager (ou manager?), nous managerions (si nous pouvions), vous manageriez (mieux avec plus de leviers), ils managent (dans « la solitude et l'isolement », comme dans la chanson de Laurent Voulzy « Belle-Île en mer Marie-Galante ».)

Effectivement, la conjugaison n'est pas très belle. Elle fleure bon les années 80 avec les séances de saut à l'élastique pour favoriser les dynamiques de groupe ou les après-midi paintball pour développer le potentiel agressif d'une équipe. Mais bon, gardons le terme pour faire simple, et parce qu'il est suffisamment « plastique » pour que l'on puisse initier un débat autour. Mais pourquoi s'intéresser au management d'ailleurs ? « Le fonctionnaire est là pour fonctionner » comme le disait si bien un ancien chef de bureau avec lequel j'ai fait mes classes, plus jeune...

Mais mon bon monsieur, le problème, c'est que d'autres s'y intéressent, et pas forcément avec délicatesse ! Que penser de l'introduction du *lean management* (de l'anglais « mince », et vous pouvez en déduire facilement le sens...) dans nos organisations ? Et que dire de la PFR, qui ferait frémir l'entreprise privée la plus rétrograde ? Que dire des outils de contrôle et de pilotage qui ont progressivement pris la place de la réflexion stratégique et anticipatrice ?

Ce sont les enfants contrefaits du nouveau management public (NMP pour les intimes), qui partent tous du postulat suivant : la logique administrative écrase l'initiative individuelle, prive de ses forces vitales le décideur, est rigide, coûteuse et non innovante. Elle doit donc s'inspirer du privé pour retrouver son énergie.

Amis consultants en organisation, je vous souhaite la bienvenue dans le monde merveilleux de l'administration ! N'hésitez pas à vous servir, il reste encore un peu de chair sur nos carcasses exsangues !

Il est amusant de ce point de vue de constater que le secteur bancaire, notamment sous l'angle du contrôle qualité, a longtemps été le mètre étalon de nos administrations. Mais le moins que l'on puisse dire, c'est que la crise financière a mis en exergue le fait que les systèmes de contrôle interne pouvaient se révéler totalement inopérants face à des dysfonctionnements internes. Ainsi dans les banques, sur les opérations de trading, on dénombre un « contrôle de la hiérarchie », puis le « contrôle du risque », puis encore le « contrôle de la trésorerie », ensuite un « contrôle extérieur par la « chambre de compensation » et encore un « contrôle de l'audit interne »¹. Au moins cinq « boucles de contrôle » donc... qui dans un cas comme celui de la Société Générale n'ont singulièrement pas fonctionné.

Bulletin réalisé par le attachés CGT de la Fédération de l'Équipement, du SNPTAS, de l'OFICT, de l'USSERE, du syndicat d'administration centrale
marie-christine.van-marle@i-carre.net

On peut donc rejeter le mot de management. On aurait des raisons pour le faire. On peut aussi, c'est plus difficile mais peut être plus astucieux, le charger d'une polarité différente, plus ouverte, plus collective, porteuse de sens. C'est le rôle d'un syndicat, bien sûr, que de participer à ces transformations. C'est aussi le rôle de l'administration. Or, quelle aubaine, nos ministères liés au développement durable et à la solidarité sont – en théorie au moins - porteurs d'une politique qui réinterroge le rapport au pouvoir, au savoir et à la prise de décision.

Il serait opportun de réfléchir sur cette question du management en prenant en compte cette nouvelle donne. Il serait également bon de se souvenir que le management n'est pas qu'une question d'organisation, mais qu'il est sous-tendu par une éthique. Pourrait-on rêver d'une articulation de l'éthique du développement durable et de la solidarité avec l'éthique managériale - dont nos structures pourraient être les valeureuses initiatrices ?

Gildas Branellec

¹ Revue Lamy droit des affaires 25 avril 2008 : entretien avec Élie Cohen, économiste, directeur de recherche au CNRS, professeur à Sciences Po.

Bilan de la PFR 2012

En attendant la ... suppression ? ... réforme ? ... de la PFR en 2013, ou en tout cas une modification négociée promise par la ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu qui a défini cette prime comme «*le symbole de la performance individuelle et de la concurrence entre les fonctionnaires*», nous vous présentons les grandes lignes du bilan de l'année dernière.

35,4 millions d'euros ont été consacrés en 2012 à la PFR des attaché-e-s et corps assimilés (inspecteurs et inspectrices des affaires maritimes, délégué-e-s au permis de conduire et à la sécurité routière). Cela fait une moyenne d'un peu moins de 13 000 euros par agent, chiffre qui permet tout de suite de comprendre à quel point il faut serrer les cordons de la bourse dans le 1er grade pour pouvoir servir à peu près correctement le 2ème et les emplois fonctionnels.

2731 agents sont concernés (dont 41 issus du ministère de l'agriculture en fonction au MEDDE ou au METL) ainsi répartis :

- 793 (29%) en administration centrale,
- 2469 (90,4%) dans le corps des attaché-e-s,
- 168 dans celui des IAM (6,2%),
- 94 dans celui des DPCSR (3,4%).

Part Fonctions

Tous corps confondus, on observe qu'au 1er niveau de grade 50% des agents en administration centrale ont une cotation de poste de 2,5 tandis qu'en services déconcentrés 68% ont une cotation de 3... sans que cela ne leur rapporte plus, barème inégaux obligent :

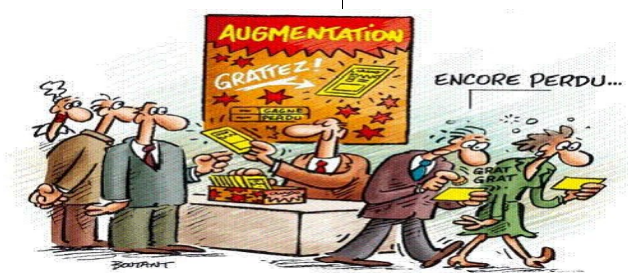
- la moyenne de 2,83 en administration centrale correspond à un montant de 7358 euros,
- la moyenne de 3,021 en SD correspond à un montant de 5288 euros.

Au 2ème niveau de grade, la cotation 3,5 regroupe 47% des postes, en AC comme en SD. Mais avec des effets différents :

- la moyenne de 3,38 en AC correspond à un montant de 10 830 euros,
- la moyenne de 3,51 en SD correspond à un montant de 8786 euros.

Quant aux CAEDAD, 47% en AC ont une cotation de poste de 3,5 et 56% en SD une cotation de 4, avec la même sous-rémunération en SD :

- la moyenne de 3,85 en AC correspond à un montant de 13 478 euros,
- la moyenne de 4,03 en SD correspond à un montant de 11 675 euros.



Part Résultats

Sans surprise, la répartition AC/SD révèle les mêmes disparités :

PFR 2012 Part Résultats	AC		SD	
	coefficient moyen	montant moyen	coefficient moyen	montant moyen
1er niveau	3,19	5422	3,2	5124
2ème niveau	2,95	6497	3,15	5661
Emploi fonctionnel	3,4	8165	3,48	6965

Au 2ème niveau de grade, 4,6% de nos collègues en AC et 17% en SD n'ont eu aucune augmentation de leur coefficient de résultats en 2012. Au 1er niveau, c'est la même chose pour 16% d'entre nous en AC et 9,5% en SD.

Et bien sûr, car c'est quand même la philosophie de base de tout le système, certains et certaines d'entre nous ont vu leur part Résultats diminuer. Ce fut le cas de presque 3% des agents en administration centrale et d'environ 6% en services déconcentrés. Doit-on se demander si les attaché-e-s se relâchent plus particulièrement en SD ou si leurs harmonisateurs mettent plus de zèle à les placer en concurrence ?

Bilan global

Nous l'avons déjà relevé l'année dernière : la part Résultats, donc la partie la plus aléatoire, pèse beaucoup plus lourd au 1er niveau (42% en administration centrale et 49% en SD) qu'au 2ème (entre 37 et 39%) ou au 3ème (environ 38%).

Autre problème déjà signalé par la CGT à la DRH sans être entendue : certes, la revalorisation des parts Fonctions en administration centrale était tout à fait légitime car les agents y exercent moins souvent des fonctions d'encadrement mais y ont cependant des responsabilités et un niveau d'expertise important (d'ailleurs non reconnu en l'absence de comité de domaine RH ou juridique) Mais en l'absence de revalorisation des barèmes et des cotations en SD, elle comportait le risque d'accroître les inégalités. C'est bien ce qui s'est passé :

PFR 2012	Montant global F+R		Augmentation moyenne 2011/2012	
	AC	SD	AC	SD
1er niveau	12780	10412	283 (2,2%)	177 (1,7%)
2ème niveau	17327	14447	574 (3,3%)	107 (0,7%)
Emploi fonctionnel	21543	18640	674 (3,1%)	306 (1,6%)

Démonstration supplémentaire – s'il en était besoin – du rôle systématique d'aggravation des inégalités joué par la PFR.

Marie-Christine Van Marle

Où en est le calendrier du CIGEM ?

Quel est le calendrier de réalisation ?

L'objectif de publication du décret d'adhésion était 2012, puis mars 2013, puis juin. Il est maintenant le 1er septembre 2013.

Comment se fera concrètement la mise en œuvre ?

Accès au GRAF :

3% en 2013 (ou 2014?) puis 2% par an jusqu'à 10% du corps.

Accès APAE

2013 et 2014 : conservation du taux de 9% compte tenu du pyramidage faible du MEDDE/METL par rapport aux autres ministères.

de 2015 à 2017 : de 7 à 8% par an selon les hypothèses (basses ou hautes) Quelle que soit

l'hypothèse, environ 60% des attaché-e-s (entre 58,9% et 60,4% en 2017) resteraient au 1er niveau.

La bonification d'échelon 2012 devrait être effective avant le reclassement.

Quelles formes et quelles dates pour les examens et concours ?

Même si le CIGEM n'est pas encore en vigueur, **l'examen professionnel d'APAE 2013** sera organisé selon la nouvelle formule (suppression de la note de synthèse) du 12 au 29 novembre (avec une formation adaptée). Les modalités de l'épreuve sont fixées par l'arrêté du 4 mars 2013 paru au journal officiel du 15 mars 2013.

L'examen professionnel d'AAE pour la catégorie B (écrits en septembre – oraux du 25 au 29 novembre) est maintenu dans ses formes actuelles.

Pour la promotion de B en A, le nombre de postes est doublé pendant une période transitoire portée jusqu'à 2017 compte tenu du retard pris pour la publication du dossier d'adhésion : soit une vingtaine de postes par an au lieu de 10.

Quelles seront les critères pour le passage au 3ème niveau ?

CAEDAD	GRAF (AAHC)
mobilité sur postes listés identifiés au moment de leur publication. Examen en CAP.	promotion sur postes listés tenant compte du parcours professionnel au 2ème niveau avec possibilité de promotion de retraitables ayant tenu des fonctions «grafables». Élargissement de la liste des emplois à partir de celle des CAEDAD.

La CAP de promotion APAE et AAHC 2013, d'abord prévue les 4 et 5 décembre 2013, est maintenant repoussée à début 2014 compte tenu du retard pris par la publication du décret d'adhésion.

Élisabeth Husté

Le CAEDAD fait sa mue

L'emploi fonctionnel de CAEDAD (conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables) est maintenu dans le CIGEM.

Rappelons qu'il est accessible aux fonctionnaires ayant au moins 13 ans d'ancienneté en catégorie A dont 4 dans un grade d'avancement (attaché principal) et exerçant certaines fonctions définies par l'arrêté ministériel du 27 septembre 2007. Le ministère s'est vu retoquer sa demande de porter le nombre d'emplois de CAEDAD de 140 à 200. Il faut dire que le non pourvoiement de tous les postes existants (131 emplois sur 140 seulement au 01/01/2012) ne plaide guère en sa faveur!

Les deux innovations sont ailleurs :

- alors que le détachement dans l'emploi de CAEDAD était discuté en CAP comme une promotion, désormais il résultera d'une mutation examinée en CAP, sur un poste vacant ayant le label, c'est à dire identifié comme tel lors de la publication des postes vacants ;
- si, au fil du temps, le CAEDAD a été géré peu ou prou comme un grade de débouché, il devrait être repositionné *«comme l'outil privilégié d'encouragement des parcours de carrière ascendants et dynamiques en favorisant la mobilité sur des postes prioritaires à enjeux pour le ministère»*. Autant dire que tout le monde n'a pas vocation à devenir CAEDAD !

La quête du GRAF



Dans le cadre du CIGEM est créé un troisième grade, celui d'attaché principal hors classe constitué de 7 échelons (IB 759 à 1015 soit en indice majoré 626 à 821) et d'un échelon spécial permettant d'accéder à l'«échelle lettre» A3. Cet échelonnement est très peu différent de celui de l'actuelle grille de CAEDAD. Ce grade devrait être contingenté à 10% de l'effectif du corps avec une montée en charge progressive (3% était prévu dès 2013, soit une cinquantaine de postes... le retard pris le permettrait-il ?).

Attention : ce grade est un grade à accès fonctionnel ! En clair, pour y accéder, il ne suffit pas de remplir des conditions statutaires classiques (ici être au moins au 6ème échelon d'attaché principal) mais aussi exercer des fonctions particulières : au moins 6 ans de détachement dans l'emploi de CAEDAD au cours des 10 années antérieures ou 8 ans de fonctions «grafables» durant les 12 années antérieures.

Selon la DRH, aujourd'hui 639 agents répondent aux conditions statutaires.

Les fonctions sont celles énumérées dans le décret portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État du 17 octobre 2011 : direction, encadrement, conduite de projets, ou des fonctions d'expertise, correspondant à un niveau important de responsabilité et dont la liste précise relèvera d'un arrêté Fonction Publique complété par un arrêté propre à l'écologie. Une liste qui risque d'être plus restrictive que l'énoncé ci-dessus au vu des propositions actuelles du ministère. Un exemple : son refus à ce jour d'intégrer dans sa liste la fonction d'adjoint à chef de bureau en administration centrale.

L'administration se propose néanmoins de positionner le GRAF «*comme un grade de débouché valorisant les parcours professionnels accomplis des attachés principaux*».

La Fonction Publique réfléchit à un régime indemnitaire particulier pour ce grade qui ne sera pas doté de NBI comme l'emploi actuel de CAEDAD.



Pour les B, ça balbutie

Les secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable pouvaient espérer quelques ouvertures dans le cadre du CIGEM des attachés. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Le retard pris dans sa mise en œuvre repousse d'autant l'application d'une clause de transition (désormais prévue jusqu'en 2017) qui permettrait de doubler les possibilités annuelles de promotion au choix dans le corps d'attaché.

On resterait très loin du compte avec une vingtaine de promotions par an. Contre 10 aujourd'hui, certes, mais pour quelque 4000 promouvables dont de nombreux exerçant d'ores et déjà des fonctions de catégorie A.

Conclusion (provisoire) : le CIGEM des attachés, un projet ambivalent

Si la création d'un corps interministériel devrait a priori favoriser une mobilité choisie, la mobilité d'un ministère à l'autre n'étant plus conditionnée à un détachement dans un corps d'accueil, la contraction des structures, qui devrait se poursuivre dans le cadre de la MAP, joue en sens inverse. Il est, au demeurant, légitime de penser que l'existence d'un corps interministériel est un cadre qui, dans un contexte de réorganisations fréquentes, peut lever des obstacles à une mobilité ...qui ne serait plus du tout choisie !

Si le CIGEM s'accompagne d'une revalorisation du premier échelon du 1er grade (de l'indice brut 379 à l'IB 409), le reste de la grille reste inchangé dans le cadre d'une réforme présentée comme celle de la décennie. Qui plus est, même revalorisé, le début de carrière d'un attaché ne sera que de 18% supérieur au SMIC, contre 75% en 1983 !

Si la création d'un troisième grade d'attaché hors classe pourrait sembler s'inscrire dans le cadre d'un déroulement normal de carrière, c'est en fait une logique de fonctionnalisation qui se trouve renforcée : d'une part, l'emploi fonctionnel d'aujourd'hui (les 140 emplois de conseiller d'administration de l'écologie du développement et de l'aménagement durables) subsiste - ce n'est pas lui qui devient un grade - d'autre part, le nouveau grade sera lui-même à accès fonctionnel (GRAF). En clair, pour être éligible, il faudra d'abord occuper un emploi figurant sur une liste prédéterminée. Notons toutefois que l'avantage d'être un grade est qu'une fois acquis, l'intéressé est sûr de le conserver contrairement à l'emploi fonctionnel actuel et ce, quelles que soient les réorganisations à venir. Il n'en demeure pas moins que pousser une logique de fonctionnalisation, dans un contexte où les organigrammes se resserrent, risque de laisser beaucoup de monde sur le carreau ! Et ce, d'autant que l'administration continue d'avoir une approche

tant soit peu malthusienne : pour preuve la dizaine d'emplois budgétaires non pourvus de CAEDAD ou bien encore ses résistances à ouvrir la liste des emplois éligibles au GRAF .

Si la création d'un troisième grade devant à terme représenter 10% de l'effectif budgétaire du corps et s'ajoutant aux actuels emplois de CAEDAD devrait créer un certain appel d'air pour les actuels attachés principaux, en revanche, le véritable goulet d'étranglement que représente le passage à attaché principal perdurera. À noter que fin 2011, la proportion d'attachés principaux et de CAEDAD dans le corps (33%) restait inférieure à celle fixée statutairement pour le corps d'attachés d'administration centrale avant qu'il fusionne avec le corps des services déconcentrés en 2006. C'est pourquoi la CGT fait d'une augmentation notable du taux pro/pro (nombre de promotions possibles/nombre de promouvables), fixé budgétairement, un axe prioritaire pour permettre à chacune et chacun une reconnaissance de son expérience professionnelle et du développement de ses compétences au travers de la possibilité, pour tout attaché recruté en pied de corps, d'un déroulement de carrière sur l'ensemble des trois grades. Loin d'aller dans ce sens, le taux pro/pro actuellement de 10% tombera à 9% dès 2014 pour s'établir par la suite à 7% !

Alors que nous sommes en droit d'attendre de la création d'un corps interministériel une certaine harmonisation entre ministères, tant au niveau des possibilités de déroulement de carrière que de montants des primes, l'absence totale de transparence à laquelle notre administration se dit confrontée dans les discussions interministérielles augure mal de la suite.

Enfin last but not least, si l'avenir d'un corps se mesure aussi à l'aune des perspectives de

recrutement, le nôtre paraît bien sombre puisque les recrutements IRA, aujourd'hui de l'ordre de 50 à 55 pour chacune des dernières années, tomberaient autour de 38 pour les années à venir. Un autre axe de bataille qui nous attend !

Les articles d'analyse du CIGEM ont été rédigés par Bernard Salandre

Attachés au MELT et au MEDDE : pas les mieux traités !

Voici quelques chiffres sur la situation actuelle des attachés dans différentes administrations. Ils sont extraits du rapport du CGEDD de mars 2012 («La situation du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement dans un contexte d'évolution de leur statut et de leurs métiers»). Les attachés sont 25 000 tous ministères confondus, dont 8000 au 2ème grade (principalat : 32%) et 2500 dans l'emploi fonctionnel de 3ème niveau (10%) début 2012 (chiffres DGAFP).

Chiffres comparatifs (fin 2011 – rapport CGEDD)

	Écologie/ Logement	Agriculture	Intérieur	Défense	FPT
Total attachés	2700	1067	5500*	1546	42000
2ème niveau	860 (32%)	559 (52%)	36%	626 (43%)	18%
Emploi fonctionnel	127 dont 7 échelon spécial (4,6%)	10%	500 (9%)	89 (5,8%)	10%
% femmes	57% pour AAE 56% pour APAE				
Mobilité obligatoire à la promotion au 2ème niveau	OUI (ou «projet professionnel»)	NON	NON	NON	NON (sous réserve de l'existence d'un poste budgétaire)

- Au ministère de l'Intérieur, la Mission Projet Professionnel reçoit tous les attachés sortis de l'IRA à la fin de leur 1ère année d'affectation.

La déprécarisation ne va pas vite non plus

Si rapide pour instaurer la PFR ou supprimer des effectifs, notre ministère est toujours moins sémillant lorsqu'il s'agit d'améliorer la situation de ses agents.

Le projet de décret examiné par le comité technique ministériel le 19 octobre 2012 (!), et qui définit les modalités de titularisation dans les différents corps accessibles pour les non titulaires du MEDDE et du METL, retoqué par la Fonction publique et le Conseil d'État, va ainsi devoir repasser devant le CTM le 16 mai. Signature et publication sont désormais prévues en juillet et les épreuves des recrutements réservés sont donc repoussées à l'automne, alors qu'elles étaient prévues avant l'été. Il nous est toutefois

précisé que ce nouveau calendrier prévisionnel ne tiendra que si le décret est effectivement publié au plus tard fin août.

Tous les agents concernés vont recevoir un courrier les invitant à s'inscrire aux épreuves et à la préparation. Ce courrier comprendra une fiche de reclassement, un descriptif des épreuves et le calendrier prévu. La CGT a demandé que soient ajoutés des éléments relatifs au régime de retraite et que les frais occasionnés par la formation et par les examens soient pris en charge par l'administration. En effet, celle-ci envisage que pour les catégories A, les préparations aient lieu en administration centrale

et/ou au CVRH de Paris, tandis que les épreuves auraient lieu en région parisienne pour tous les agents de catégories A et B. La DRH va examiner

notre demande de prévoir des formations ailleurs qu'à Paris, de façon à ne pas décourager certains agents de les suivre. Les frais seront pris en charge.

Les dates des épreuves devraient être les suivantes (toujours sous réserve de la parution du décret) :

Titularisation 2013	inscriptions	écrit	oral
attaché	septembre	08/11/13	9 au 13 décembre
ITPE	septembre	21/10/13	9 au 13 décembre
SACDD/TSDD	septembre	-	18 au 22 novembre
adjoints administratifs et techniques	mi-septembre	-	fin novembre

Pour la titularisation dans le corps des attachés, l'écrit d'une durée de 3 heures consiste en "5 questions maximum relatives aux politiques publiques portées par le ministère ou l'autorité d'accueil. Chaque question peut être accompagnée d'un ou plusieurs documents en rapport avec la question posée qui n'excèdent pas une page. Elles peuvent constituer en des mises en situation professionnelle". L'oral est un entretien de 30 minutes avec le jury comprenant un exposé du candidat de 10 minutes "présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience

professionnelle." (référence : arrêté du 9 janvier 2013 fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés d'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant de la catégorie A.)

185 agents non titulaires sont susceptibles d'intégrer le corps d'attaché, dont 50% en 2013 (la DRH - contrainte par la Fonction Publique, dit-elle - ayant refusé de titulariser tout le monde la 1ère année, bien qu'il ne reste quasiment plus personne dont l'ancienneté serait insuffisante).

Marie-Christine Van Marle





Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT

SOUTIEN TOTAL AU SYNDICAT DE LA MAGISTRATURE

Le Syndicat de la Magistrature a reçu un courrier anonyme avertissant que ce dernier contenait de la Ricine, poison mortel.

Si l'UGFF-CGT sait maintenant que la poudre était inoffensive, elle tient à exprimer sa stupeur et son indignation car elle ne peut que lier cet acte extrêmement grave aux déchaînements médiatico-politiques délirants qu'ont subi nos camarades et partenaires du Syndicat de la Magistrature la semaine dernière.

Pour en rajouter, certainement, la Garde des Sceaux, Mme Taubira, a saisi le Conseil Supérieur de la Magistrature (CSM) qui est l'instance de nomination et de discipline des magistrats afin qu'il donne son avis sur un hypothétique manquement déontologique et des éventuelles sanctions. Cette annonce ministérielle a légitimé l'instrumentalisation politico-médiatique qui a été faite de l'affaire dite du « mur des cons ». C'est révoltant et intolérable.

L'UGFF-CGT demande expressément au Garde des Sceaux de protéger nos partenaires du Syndicat de la Magistrature au lieu de les accabler car ils sont en danger, menacés comme d'autres magistrats. Aussi, il serait opportun et juste que le gouvernement et la Ministre de la Justice envoient un message de soutien fort au Syndicat de la Magistrature en dessaisissant le CSM (Conseil Supérieur de la Magistrature).

Nos camarades ne sont coupables de rien ! La pensée syndicale en privé, l'action syndicale et l'humour ne peuvent être criminalisés.

Inadmissible encore le fait que la Ministre rajoute : « *le devoir de réserve des magistrats suppose de la retenue même dans le cadre de l'expression syndicale* ». La liberté d'expression syndicale n'est pas aléatoire en démocratie. Elle ne se discute pas et ne se négocie pas. Elle est un droit et un devoir fondamental !

L'UGFF CGT ne cessera de lutter contre les utilisations passées et actuelles, par les administrations, de ce fameux devoir de réserve instrumentalisé souvent par ces dernières afin de restreindre des libertés. L'UGFF-CGT reste extrêmement vigilante sur ce point, durant les réunions à venir, sur le statut des fonctionnaires.

Il est inacceptable que des syndicalistes soient menacés verbalement ou physiquement à cause de leur liberté d'expression syndicale.

N'acceptons jamais l'intolérable.

L'UGFF-CGT apporte tout son soutien et sa solidarité au Syndicat de la Magistrature tant, à travers lui, c'est bien à l'indépendance du mouvement syndical à laquelle on s'attaque.

Montreuil, le 30 avril 2013



Compte-rendu du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat du 30 avril 2013

Adoption des décrets établissant le 8ème échelon de l'échelle 6 de la catégorie C

La ministre, Mme Marylise Lebranchu, était présente pendant ce court CSFPE, qui portait sur un unique point, l'adoption des décrets statutaire et indiciaire transformant l'échelon spécial de l'échelle 6 de la Catégorie C en 8ème échelon, pour les corps administratifs et assimilés.

Les décrets ont été adoptés à l'unanimité des organisations syndicales.

1) Le débat général sur la réforme de la catégorie C et la réforme statutaire

La ministre s'est félicitée de l'adoption d'une mesure concernant 126.000 agents, qui prendra effet le premier jour du mois suivant sa publication au journal officiel (soit normalement au 1^{er} juillet 2013, en tenant compte des délais de passage en Conseil d'Etat). C'est pour elle l'expression de la volonté du ministère de la Fonction publique de travailler aux carrières, malgré le contexte économique et budgétaire difficile.

Pour promouvoir et réaffirmer le modèle français de Fonction publique, elle a pris la décision de rouvrir tous ses grands dossiers.

Les organisations syndicales ont, chacune selon sa sensibilité, réaffirmé la nécessité de débattre du rôle et des missions de la Fonction publique, en préalable à la mise en œuvre d'une « Modernisation de l'Action Publique » qui ne doit pas être une nouvelle RGPP ; elles ont demandé des garanties concernant le chantier statutaire, et une hausse du point d'indice.

L'UNSA a revendiqué le caractère assumé de son réformisme, dans le cadre des discussions ouvertes par le ministère, qu'elle justifie en particulier par la réalité d'une menace « nationale-populiste » dans le pays.

La CGT a insisté sur l'urgence d'une négociation sur les rémunérations et d'une hausse du point d'indice.

« Déclaration CGT au CSFPE du 30 avril 2013 :

Madame la Ministre,

Nous entendons avec satisfaction vos propos liminaires, sur votre volonté de garantir l'avenir du statut, de promouvoir et réaffirmer le modèle de la Fonction Publique à la française.

Avec votre présence à ce Conseil Supérieur dont l'ordre du jour n'a qu'un seul objet « *le décontingement du 8^{ème} échelon de la catégorie C* », vous témoignez de l'intérêt que vous portez à cette catégorie de personnels, et à l'abrogation, très attendue, de cette disposition discriminatoire imposée par votre prédécesseur, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales.

Vous l'avez entendu, c'est une bonne chose, l'unanimité syndicale est un signe fort qui mérite d'être entendu. Cela devrait être le cas pour d'autres dossiers.

Nous voterons donc des deux mains les projets de textes proposés à l'examen de ce Conseil. Cette mesure a besoin d'être accompagnée d'une hausse du taux de promotion à l'échelon spécial.

Toutefois, nous pensons qu'il ne faut pas en rester là.

La CGT considère qu'il faut aller plus loin sur la grille de la catégorie C, mais aussi sur l'ensemble de la grille de rémunération.

Nous vous rappelons notre désaccord sur vos propositions relatives aux rémunérations, aux parcours professionnels et aux carrières dans la Fonction Publique présentées le 16 avril dernier. Les négociations en cours doivent prendre une autre orientation, plus conforme aux attentes des personnels.

Il est nécessaire et urgent de rompre avec la politique de gel de la valeur du point d'indice. 2013 ne doit pas être une année blanche qui se traduirait, pour l'ensemble des fonctionnaires, par une nouvelle perte de pouvoir d'achat.

La CGT n'est d'ailleurs pas la seule à le penser, à porter cette revendication de la nécessaire revalorisation de la valeur du point d'indice, et à revendiquer qu'au-delà de cette mesure un abondement uniforme, immédiat et significatif, s'impose pour permettre le rattrapage des pertes accumulées.

Donc vous l'avez compris, nous ne lâcherons pas sur cette question car il y a urgence à engager de réelles négociations sur les rémunérations, incluant la question de la valeur du point d'indice. ».

La CGT se félicite de cette mesure, qui est une victoire d'une unité syndicale sans faille, depuis le rejet unanime du décret sur l'échelon spécial du 26 septembre 2013, et un premier pas pour aller de l'avant sur la grille de la catégorie C comme sur la grille dans son ensemble.

En réponse la ministre a insisté sur ses difficultés à trouver les bons vecteurs pour défendre le modèle français de Fonction publique, qu'elle « soutient pleinement ». Elle a affirmé que la réforme de la catégorie C de 2014 n'épuisera pas le sujet de la réforme de la grille.

Elle est consciente qu'ouvrir le chantier de l'ensemble de la grille statutaire et des catégories génère de fortes inquiétudes sur les buts réellement poursuivis par la Fonction publique. Elle affirme que sa volonté de revoir l'ensemble de l'organisation statutaire respectera les grands principes d'organisation du statut, de la grille et des catégories. Mais qu'il est nécessaire que se tiennent des discussions sur les métiers et les corps.

Concernant la MAP, elle récuse la comparaison avec la RGPP, du fait qu'on est passé de 30.000 suppressions d'emploi par an à zéro, pour la FPE dans son ensemble.

Une des causes possibles, par exemple, du fait que des missions puissent être mal remplies sur les territoires est l'âge des fonctionnaires, trop élevé dans certains départements du fait des mutations en fin de carrière, et trop jeunes dans d'autres (les commissariats de la banlieue parisienne,...).

Pour la ministre la MAP est en rupture avec la RGPP, car on parle des missions. Pour elle, de nombreux agents pensent que la modernisation peut sauver la Fonction publique.

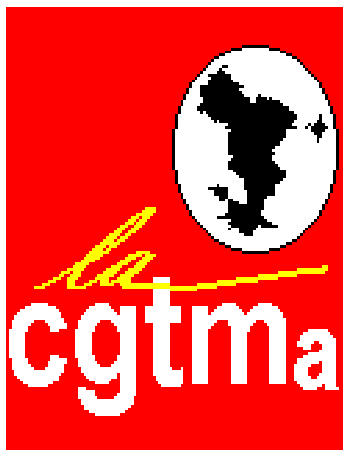
Les fonctionnaires portent les valeurs républicaines, c'est pourquoi elle souhaite inscrire les valeurs de la Fonction publique dans le statut, pour les marquer dans le marbre (par la loi présentée en conseil des ministres en juillet 2013).

Concernant le point d'indice, elle considère qu'elle ne peut utiliser sa marge de manœuvre limitée pour une augmentation uniforme du point d'indice, mais qu'elle doit commencer par les fonctionnaires les plus en difficultés.

Force est de constater que, si la Ministre est une personnalité respectable et sans doute sincère, elle est prise dans l'étau d'une politique d'austérité, qui refuse de s'avouer comme telle.

Quand les conséquences de la MAP sont pires que celles de la RGPP pour les ministères subissant les suppressions d'emploi, c'est de continuité dont il s'agit, en aucun cas de rupture. Quand le gouvernement envisage un gel du point d'indice non seulement pour 2013, mais aussi pour 2014, c'est de continuer la politique du gouvernement précédent dont il s'agit, pour aboutir au plus long blocage connu des rémunérations de la Fonction publique !

Il est urgent de rompre vraiment avec cette spirale infernale, pour engager enfin une autre politique d'emploi public et de rémunération des agents.



Compte-rendu de la réunion du 26 avril 2013 entre la CGT, la CGT Mayotte et les cabinets ministériels de la Fonction publique et de l'Outremer



Etaient présents pour la CGT :

Salim Nahouda pour la CGT-Mayotte,
Gaëtan Silène de la Fédération de l'Équipement, en charge pour l'UGFF-CGT de l'Outremer,
Patrick Désiré, secrétaire général d'Éduc'Action, et Gilles Oberrieder pour le secrétariat de l'UGFF.

Pour le Gouvernement :

Xavier Lacoste, conseiller social de Mme Lebranchu, ministre de la Fonction publique, Mme Sophie Leuret, conseillère Fonction publique au cabinet de Mme Lebranchu, M. Thomas Degos, délégué général à l'outremer au ministère de l'outremer, et ancien préfet de Mayotte.

Les positions du gouvernement :

Les représentants des ministères ont confirmé que la promesse, faite par le président de la République pendant la campagne électorale de 2012, de mettre en place une indexation du salaire des fonctionnaires à Mayotte, sera respectée pour le 1^{er} janvier 2013, de façon rétroactive.

L'objectif serait la mise en place d'un dispositif équitable vis à vis des autres départements d'outremer pour l'ensemble des mesures, indexation, congé mahorais, indemnité d'éloignement. Les trois versants de la Fonction publique seront concernés par le dispositif au même rythme de montée en charge.

Le gouvernement affirme sa volonté d'avoir une démarche globale, aussi bien pour la Fonction publique que pour les objectifs de développement du territoire. Une mission a été confiée par le gouvernement à M. Patrick Lebreton, député de La Réunion, pour examiner les mesures à prendre pour favoriser l'émergence d'élites locales en outremer, et comment mieux recruter localement, ainsi que les conditions du CIMM (*centre des intérêts moraux et matériels*) inscrit dans le congé bonifié.

En termes de calendrier, après les présentes bilatérales avec les organisations syndicales de la fin avril, une réunion plénière avec tous les syndicats se tiendra fin mai à Paris, après les arbitrages gouvernementaux des prochaines semaines. La mise en place des mesures envisagées se fera progressivement, pour ne pas déstabiliser le territoire, et en particulier les collectivités locales.

Le congé mahorais sera remplacé par le congé bonifié, de droit commun pour les originaires des autres départements d'outremer. Pour l'attractivité du territoire, l'indemnité de sujétion géographique, établie par le décret 2012-314

du 15 avril 2013, sera étendue à Mayotte, par alignement en particulier avec la situation de la Guyane. Le dispositif est d'entre 10 et 20 mois de traitement indiciaire brut pour 4 ans de présence des nouveaux arrivants. Il sera en place pour 2014.

D'une façon globale, la comparaison serait justifiée avec la Guyane, tant en taux de chômage, d'éloignement, de coût de la vie, que de nécessaire attractivité.

Dans l'Etat, les nouvelles dépenses seront imputées sur les enveloppes ministérielles.

Un dispositif de bilan et de modification, si nécessaire, sera prévu (en 2015 ?).

Pour la sur-indexation, son taux serait de droit commun, c'est à dire 40 %, comme pour tous les DOM. La Réunion a un taux de 53 % du seul fait d'un abondement des collectivités locales. Le calendrier serait progressif sur 8 ans, à 5 % par an.

La volonté du gouvernement serait d'aller vite, de façon que les décisions soient publiques avant l'été, et que les procédures de paiement rétroactives soient activées dans la foulée.

Le gouvernement prendra une décision unilatérale, après concertation avec les organisations syndicales, sans chercher un protocole d'accord.

La réunion de mai permettra une dernière phase d'ajustement avec les propositions antérieurement fournies.

La ministre de la Fonction publique ira à Mayotte fin juin début juillet, et pourra recevoir les syndicats à cette occasion.

Les objectifs de la CGT :

Pour commencer par les points d'accord, la CGT-Mayotte salue la démarche, de respect de la parole donnée par le président de la République, et de prise en compte du besoin global de développement du département.

Pour le reste, la CGT-Ma demande que les prochaines discussions de la fin mai se tiennent à Mayotte. Le gouvernement refuse, arguant du caractère limité à la Fonction publique de la discussion, qui n'ouvre pas un cycle sur le développement de l'île (qui dans ce cas se tiendrait sur place) ; la volonté d'aller vite compte aussi.

La proposition de 40 %, encore moins en 8 ans, n'est pas acceptable, et est très loin de la revendication de 115 % très clairement posée par l'intersyndicale.

L'étude SECAFI sur les prix et leur mesure à Mayotte montre une cherté de la vie bien supérieure à celle avancée par le gouvernement.

Le résultat des mesures de l'observatoire des prix, de 28 %, établi par l'INSEE, est contesté par l'ensemble des acteurs syndicaux. Si la technicité des agents de l'INSEE n'est pas mise en cause, l'objectivité réelle de la mesure du coût de la vie est très fortement contestable.

En réponse le cabinet de la Fonction publique affirme que le rattrapage de l'outil statistique à Mayotte sera accompli en 2015, et que ce sera le moment d'un bilan.

Pour la CGT, au-delà de nos désaccords sur le taux, le fait de conforter un dispositif pérenne d'indexation des rémunérations des fonctionnaires ultramarins, qu'a décidé le gouvernement, doit logiquement avoir pour conséquence la remise en cause de la mise en extinction de l'indemnité temporaire de retraite. Le gouvernement répond que jusqu'alors il n'est pas prévu que cette question fasse partie de celles ouvertes par la concertation sur la retraite.

L'imputation, dans l'Etat, de toutes les mesures prises sur les budgets catégoriels des ministères n'est pas non plus acceptable : la CGT refuse d'opposer les personnels les uns aux autres.

Pour l'Education nationale, l'attractivité reste nécessaire, avec 700 remplacements par an et 20 % de contractuels dans le premier degré. Le gouvernement propose un bilan au bout d'un an de l'indemnité de sujétion géographique.

Concernant le corps de catégorie B du premier degré, un dispositif progressif d'accès au corps de professeurs des écoles est nécessaire.

Pour la CGT, l'accélération du processus de sortie des corps transitoires, prévu au 31/12/2015, est nécessaire.

L'ensemble des fonctionnaires devraient rapidement accéder aux corps et cadres d'emploi communs de la Fonction publique, avec une reprise d'ancienneté qui ne les condamnent pas à être au 1^{er} échelon de la catégorie C. La mise en œuvre d'une nouvelle grille de la catégorie C au 1^{er} janvier 2014 est l'occasion à saisir pour ce faire.

En réponse le gouvernement considère que l'alignement sur le SMIC métropolitain amènera l'ensemble des agents à entrer dans les corps et cadres d'emploi commun en 2014. Cela est insuffisant, tous les syndicats mahorais ayant demandé de sortir sans délai du compromis statutaire antérieur dans la Fonction publique.

La CGT propose que, dans le cadre de l'application de la circulaire de 2010 sur l'amélioration du recrutement sur place de l'encadrement outremer, un effort particulier soit fait sur l'accès à la catégorie B, à l'occasion de l'intégration dans les corps communs, en prenant en compte la RAEP des agents.

Conclusion :

Le gouvernement avance la proposition d'une clause de revoyure générale du dispositif pour Mayotte en 2015.

La ministre des affaires sociales, Mme Marisol Touraine, recevra les agents de la Fonction publique hospitalière et de la Sécurité sociale en mai sur les mêmes sujets.

Les textes doivent paraître avant les vacances d'été.

Pour la CGT, il est évident que la balle est dans le camp des fonctionnaires et des salariés des établissements publics.

Le gouvernement sait parfaitement que sa proposition sera rejetée par les personnels et leurs organisations syndicales.

Il sait très bien que sa proposition ne peut pas être définitive.

L'heure est à l'action et à la mobilisation pour une avancée considérable sur les revendications !



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**