



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° 1491 du 16 septembre 2015

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Libertés syndicales : journée d'action du 23 septembre 2015	3-6
2. Votation des agents de la Fonction Public : matériel CGT	7-10
3. Campagne de syndicalisation : Dépliant FNEE – CGT	11-13
4. COP 21 : Quelques éléments à 2 mois du lancement	14-17
5. CTM du 3 septembre 2015 : Compte rendu CGT-FSU	18-31
6. CEREMA : Revendicatif CGT sur l'ARTT	32-35
7. VNF : Compte rendu CGT de la réunion DS-DG du 3 septembre 2015	36-37
8. Agir ensemble, une urgence sociale : Tract CGT	38-39



AGENDA

16 septembre 2015

Cabinet/OS : accompagnement social –
plan de relance autoroutier

17 septembre 2015

Bureau UFR

17 septembre 2015

CTM

18 septembre 2015

Comité de suivi réforme territoriale

22 septembre 2015

CE OFICT-CGT

22 septembre 2015

comité suivi CHSCTM

23 septembre 2015

Bureau UGFF-CGT

23 septembre 2015

Rencontre UFR/UCR

23 septembre 2015

OS/DRH : OPA

23 septembre 2015

Secrétariat fédéral

24 septembre 2015

CTC des DDI

25 septembre 2015

Comité de suivi "décroisement MEDDE/MAAF"

29 septembre 2015

CE UGFF-CGT

30 septembre 2015

Bureau UIT-CGT

30 septembre 2015

Réunion UGFF sur les DDI



INFOS REVES



Asile ! C'est un droit !

Nous, citoyennes et citoyens d'Europe, sommes de la même humanité que ces femmes, ces hommes et ces enfants qui fuient la guerre et la misère pour ne pas mourir. Comme eux, nous avons des enfants, nous travaillons, nous aspirons au bonheur et nous savons les efforts nécessaires pour construire nos vies dans un monde où la loi du plus fort est toujours en vigueur. Le sort que l'Europe, celle qui a connu tant de guerres, qui a envoyé tant de réfugiés sur les routes, leur réserve nous révolte. (...)



**Conférence de presse
de François Hollande**

Réactions de la CGT

La CGT souhaite revenir sur quatre points essentiels abordés lors de cette conférence de presse :

- la CGT se bat pour la paix partout dans le monde. Chacun sait que l'issue de la situation tragique qui prévaut en Syrie ne peut être que politique. Il est temps que la France parle avec tous les pays qui sont susceptibles d'accélérer cette issue. (...)



**La CGT salue la mémoire
de Claude Cabanes**

Claude Cabanes, ancien Rédacteur en Chef de l'Humanité de 1984 à 2000, est décédé mardi à l'âge de 79 ans des suites d'un cancer. (...)

Suite sur : www.cgt.fr

PAS DE CONQUÊTES SOCIALES SANS LIBERTÉS SYNDICALES!

Le 23 septembre, Liberté syndicale, j'écris ton nom !

Vous êtes des millions de salarié-es, du secteur privé comme du public, à vérifier chaque jour l'intérêt de vous organiser collectivement au sein de votre entreprise ou de votre service. La liberté syndicale est fondamentale, c'est un droit humain universellement reconnu et protégé ; liberté consacrée par différentes constitutions ou traités.

Mais cette liberté est de plus en plus contrainte (lois, criminalisation de l'action syndicale, discriminations, etc). Le patronat, le gouvernement français mais aussi les Institutions européennes veulent imposer des réformes réactionnaires, supprimer des garanties et des acquis sociaux. Pour œuvrer le plus aisément possible, ils essaient par différents moyens d'uniformiser le syndicalisme, de l'institutionnaliser afin qu'il ne soit plus qu'à leur service, un outil d'accompagnement des décisions patronales et gouvernementales.

La liberté de l'action syndicale dans ses différentes expressions est aujourd'hui comme hier importante pour toutes et tous afin de gagner des droits et des conquêtes sociales.

Elle doit pouvoir s'ancrer dans des pratiques syndicales libres de toutes contraintes via un syndicalisme de contre-pouvoir, de transformation sociale véhiculant des valeurs de justice, de démocratie, d'égalité, de solidarité et de progrès social.

Notre organisation syndicale est indépendante du patronat, du gouvernement. Elle est un outil au service des revendications des salarié-es, des privé-es d'emplois, des retraité-e-s afin que chacun-e puisse prendre son destin en main, décider de son avenir, œuvrer pour son émancipation. Elle est un bien commun.

Le 23 septembre, ensemble, exigeons le respect des libertés syndicales !

La liberté syndicale est une liberté fondamentale

La liberté syndicale est un droit humain universellement reconnu et protégé, une valeur fondamentale consacrée par la Constitution de l'Organisation internationale du travail, depuis 1919.

Se syndiquer est un droit garanti par la constitution française. Chaque salarié a le droit de se syndiquer même s'il n'existe pas de syndicat dans son entreprise et rien ne l'oblige à signaler son adhésion à son employeur. Il peut également voter aux élections professionnelles et participer aux actions collectives : négociations, manifestations, grèves... **C'est cela la liberté syndicale !**

De l'accompagnement d'un salarié menacé de sanction, à la grève pour des augmentations de salaire uniformes, **tout relève de la même intervention syndicale**, du même besoin de chaque salarié individuellement et des salariés dans leur ensemble d'être entendus, de gagner de nouveaux droits, d'améliorer leurs conditions de vie.



Crédit photo : DA

MOBILISATION NATIONALE PARTOUT EN FRANCE LE 23 SEPTEMBRE !

À Paris, Lille, Dijon, Rouen, Chartres,
Clermont-Ferrand, Roissy,
Narbonne, Verac...

Cinq militants du syndicat CGT Energie Paris sont convoqués au Tribunal correctionnel de Paris, le **23 septembre 2015**, pour atteinte à la liberté du travail alors qu'ils défendaient avec 200 agents le droit au travail d'une collègue licenciée arbitrairement. Ils seront au rassemblement Place de la République à Paris.

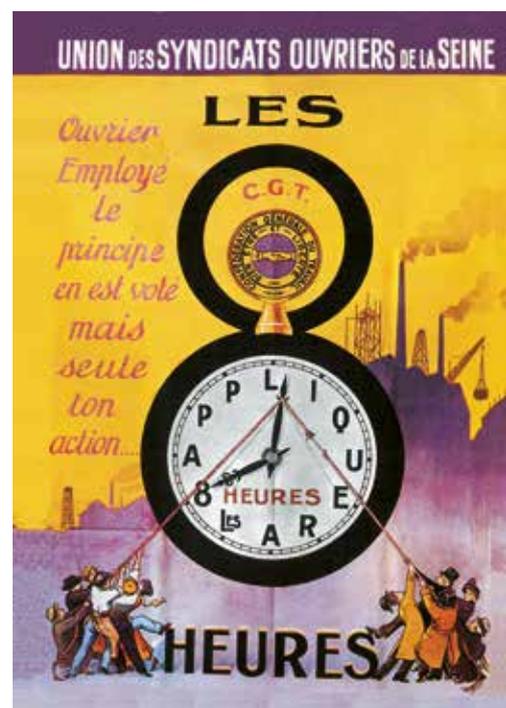
Congés payés, Sécurité Sociale, 35 h ...

Pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales

Bien que nous ayons des métiers différents, nombre de sujets nous sont communs : *Les conventions collectives, les négociations salariales annuelles et d'autres sujets qui touchent l'ensemble des salariés d'une entreprise : l'emploi, formation professionnelle, conditions de travail, le repos dominical, les congés payés, les comités d'entreprises, le smic, les libertés individuelles et collectives comme le droit de grève...* et au-delà de l'entreprise ou service, comme *la défense de la retraite par répartition, la sécurité sociale, l'éducation ou l'hôpital public...*

L'histoire sociale est jalonnée de ces conquêtes sociales qui n'auraient jamais vu le jour sans actions sociales organisées par un puissant mouvement syndical.

**Défendre ces biens communs,
c'est l'affaire de tous !**



La liberté syndicale est acquise dans les textes... mais dans les faits ?

Vouloir empêcher l'expression de la démocratie sociale, des libertés syndicales, dans et hors de l'entreprise, est un aveu de faiblesse du patronat et du gouvernement.

Dès lors qu'ils contestent des orientations patronales ou gouvernementales nuisibles aux salariés, les militants syndicaux, du privé comme du public, font parfois l'objet de discriminations. On peut parler aujourd'hui d'une véritable criminalisation de l'action syndicale : *blocage des carrières, avertissements, mises à pied, intimidations, menaces et affaires montées de toute pièce, licenciements...* Des syndicalistes sont même traînés devant la justice, pour des faits qui s'inscrivent pourtant dans le cadre de leurs missions syndicales. Au-delà des procédures engagées par les employeurs, c'est une chaîne de complicité qui s'instaure avec certains procureurs ou élus politiques.

Face à cette situation, la CGT ne laisse pas ses élus, ses délégués syndicaux, se faire réprimer sans agir.

Touche-pas à ma Bourse du Travail !

Cette répression syndicale s'attaque aussi aux lieux où s'exerce l'action militante. Plus d'un million de syndiqués, de salariés non syndiqués des petites et très petites entreprises, fréquentent les permanences dans les unions départementales et locales de la CGT.

À **Orléans** la CGT accueille plus de 2600 personnes chaque année. À **Perpignan** où la CGT accueille environ 4500 personnes par an.

Un des moyens de porter des coups à la CGT est donc de la priver de ses locaux. Depuis quelques années, des dizaines de mairies, de conseils départementaux remettent en cause les lieux d'hébergement des organisations syndicales mis à disposition gracieusement, parfois depuis la fin du XIX^e siècle ! **Or, sans ces lieux d'accueil syndicaux, les mairies verraient la fréquentation de leur permanence sociale exploser !**



- De nombreuses victoires ! -

L'action syndicale, avec les salariés, a permis de faire reculer les prétentions du Patronat et des politiques en matière de répression syndicale sous toutes ces formes et la remise en cause de l'hébergement des syndicats.



NOTRE CGT, ON LA GARDE !

Création du syndicat CGT en 2014. Licenciement de 5 syndiqués dont un élu du personnel en mai 2015. Tout le personnel réagit ! 5 semaines de grève et des actions de solidarité.

→ **RÉSULTAT :**
Une procédure de réintégration est en cours.

SYNDICALISTE, PAS VOYOU !

Parce qu'ils ont tagué les rues le jour d'une manifestation contre la réforme des retraites, **les « 5 de Roanne »** comme on les appelle, ont été traînés devant la justice pendant plus de 3 ans avant d'être **acquittés définitivement !**

La municipalité de

Toulouse a voulu expulser la CGT de la Bourse du travail ! Manifestations et interpellations multiples...

→ **RÉSULTAT :**
Le maire a renoncé à toute expulsion !

EXEMPLAIRE !

Suite à une grève, 11 salariés ont été licenciés pour faute lourde ! Rassemblements, manifestations et action juridique.

→ **RÉSULTAT :**
Les 11 salariés ont été réintégrés !

HOLD-UP SUR LES LIBERTÉS SYNDICALES !

Un militant CGT de la Caisse d'Epargne a été accusé, un an après les faits, d'avoir séquestré tous les dirigeants de sa Direction...

→ **RÉSULTAT :**
Il a été acquitté !

Le **Conseil Général du Val d'Oise** a voulu remettre en cause la maison départementale des syndicats à Cergy. Manifestations et interpellations multiples...

→ **RÉSULTAT :**
Le Président du conseil a renoncé à son projet !

LA LIBERTÉ SYNDICALE SUR LES RAILS

Dans une série d'arrêts rendus le 4 juin 2015, **la Cour d'Appel de Paris condamne la SNCF pour discrimination syndicale** envers treize anciens élus du personnel CGT, certains étant en retraite et d'autres encore en poste.



Ensemble, renforçons les libertés syndicales

La CGT a élaboré des projets de propositions de loi visant à modifier le Code Pénal, pour une plus grande protection des militants syndicaux et associatifs dans l'exercice de leurs mandats lors d'actions collectives, ainsi que le Code du Travail, pour ce qui concerne les hébergements des syndicats.

Elle propose notamment :

- Le vote définitif, par l'Assemblée nationale, de la Loi d'amnistie « des délits commis lors des mouvements sociaux », adoptée par le Sénat le 28 février 2013 ;
- Une loi portant sur des droits nouveaux protégeant les militants syndicalistes et progressistes qui, dans le cadre de leur mandat, agissent dans une action collective ;

• Le retrait de la liste des délits susceptibles d'être inscrits au fichier des empreintes génétiques, toutes les condamnations touchant les militants syndicalistes et progressistes qui, dans le cadre de leur mandat, agissent dans une action collective.

• Que les organisations syndicales puissent bénéficier d'un hébergement, à titre gracieux. Il est assuré par les collectivités territoriales : communes/intercommunalités, départements et régions, en fonction du champ d'implantation des syndicats : Union locale, Union départementale ou Comité régional.

La discrimination syndicale est un délit puni par la loi !

Article 225-1 du Code pénal

J'ÉCRIS TON NOM, LIBERTÉ D'EXPRESSION !

Une dirigeante de la CGT Gironde s'est vue condamnée en première instance pour diffamation pour avoir simplement qualifié de « moyenâgeuses » les conditions de travail dans l'usine de l'équipementier automobile Bellier.

Sans syndicat, t'es tout seul !

Pas de libertés syndicales sans une CGT plus forte.

Toute l'histoire se résume à cette équation : **accepter de subir la loi des dirigeants politiques ou patronaux, ou agir pour se faire respecter dans sa dignité et son intégrité physique et mentale.**

Une chose est certaine, sans syndiqué, il n'y aurait pas de syndicat, de même que sans syndicat, il n'y aurait pas de droits pour les salariés !

Se syndiquer, c'est participer à la vie et à l'action collective pour gagner de nouveaux droits et se faire respecter en tant qu'être humain et en tant que salarié.

L'engagement dans l'action syndicale c'est le refus de subir !

Chacun peut exprimer son avis et participer à l'activité syndicale.

80 % des 23 millions de salariés jugent le syndicalisme indispensable !

Adhérez à la CGT

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

NOM : Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Entreprise (nom et adresse) :

Remettre à un militant de votre connaissance ou à renvoyer à la CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr - Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr



Note aux militantes et militants

Comme vous le savez, nos organisations syndicales (CGT, FA-FP, FSU, Solidaires) ont décidé d'organiser ensemble une votation des agents de la Fonction publique. Cette votation porte principalement sur les questions de salaires, d'emploi, de la situation des agents non titulaires et de l'appréciation des réformes en cours (CF document joint).

Cette votation a un double objectif :

- faire pression sur les décisions gouvernementales pour faire prendre en compte nos revendications
- aller au contact des agents pour nouer le dialogue dans l'idée de rassembler et mobiliser sur ces questions.

Cette votation se déroulera du 21 septembre au 3 octobre. A vous de choisir votre organisation dans ces 2 semaines. Un communiqué commun est diffusé à la presse nationale (pièce jointe) et nous vous proposons de l'utiliser pour votre presse.

La votation se fera uniquement par la version papier que vous avez en pièce jointe.

Les retours sont à effectuer auprès des organisations nationales.

Nos organisations feront le point des remontées ensemble après le 3 octobre et organiserons une publication et médiatisation du résultat lors de la journée d'action interprofessionnelle du 8 octobre.

Il va de soi que la réussite de cette votation est capitale pour créer un rapport de force qui pèse sur les décisions à venir. Il s'agit donc de faire voter un maximum d'agents...

C'est pourquoi nous vous invitons à vous rencontrer le plus rapidement possible pour organiser le déroulement de cette votation.

Paris, le 9 septembre 2015



SALAIRES EMPLOI SERVICE PUBLIC

Exprimez-vous !

Depuis de trop longues années, la situation de la Fonction publique se dégrade sous l'effet des politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs.

Nos salaires sont en baisse continue en terme de pouvoir d'achat, situation principalement liée au gel de la valeur du point d'indice.

Les suppressions d'emploi se poursuivent dans de nombreux secteurs et vont s'accroître encore avec les diverses réformes de l'action publique en cours et à venir.

Nos conditions de travail et la qualité du service public se détériorent.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les usagers, ni pour les fonctionnaires et agents publics, ni pour la cohésion sociale et le développement économique.

Il est urgent d'opérer d'autres choix !

Pour y contribuer, les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et FAFP de la Fonction publique ont décidé d'organiser une grande consultation démocratique des personnels de la Fonction publique du 21 septembre au 3 octobre 2015.

Cette consultation vise à permettre l'expression la plus large possible des agents de la Fonction publique afin de donner plus de poids à l'expression des revendications auprès du gouvernement.

Nous vous invitons donc à prendre quelques instants pour répondre à ces questions.

Notre force, c'est le nombre. Exprimez-vous !

1. Le gouvernement considère que le gel du point d'indice est un effort que les agents de la Fonction publique doivent consentir pour le redressement de la situation économique du pays.

Pensez-vous au contraire qu'il est urgent et nécessaire d'augmenter les salaires, ce qui passe notamment par une augmentation de la valeur du point d'indice ?

Oui Non

2. Dans votre service ou établissement, les emplois sont-ils en nombre suffisants pour assurer les missions de service public ?

Oui Non

Grade : Etablissement :

.....Département :

3. Etes-vous pour un nouveau plan de titularisation et des mesures fortes pour empêcher la reconstitution de la précarité ?

Oui Non

4. Les réformes en cours (réforme territoriale, Santé, réforme de l'État...) vous semblent-elles susceptibles :

- d'améliorer le service rendu aux usagers ?

Oui Non

- d'améliorer les conditions de travail des personnels ?

Oui Non

A remettre à un militant de votre connaissance. Merci pour votre participation !



SALAIRES EMPLOI SERVICE PUBLIC

Exprimez-vous !

Depuis de trop longues années, la situation de la Fonction publique se dégrade sous l'effet des politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs.

Nos salaires sont en baisse continue en terme de pouvoir d'achat, situation principalement liée au gel de la valeur du point d'indice.

Les suppressions d'emploi se poursuivent dans de nombreux secteurs et vont s'accroître encore avec les diverses réformes de l'action publique en cours et à venir.

Nos conditions de travail et la qualité du service public se détériorent.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les usagers, ni pour les fonctionnaires et agents publics, ni pour la cohésion sociale et le développement économique.

Il est urgent d'opérer d'autres choix !

Pour y contribuer, les organisations syndicales CGT FO FSU Solidaires et FAFP de la Fonction publique ont décidé d'organiser une grande consultation démocratique des personnels de la Fonction publique du 21 septembre au 2 octobre 2015.

Cette consultation vise à permettre l'expression la plus large possible des agents de la Fonction publique afin de donner plus de poids à l'expression des revendications auprès du gouvernement.

Nous vous invitons donc à prendre quelques instants pour répondre à ces questions.

Notre force, c'est le nombre. Exprimez-vous !

1. Le gouvernement considère que le gel du point d'indice est un effort que les agents de la Fonction publique doivent consentir pour le redressement de la situation économique du pays.

Pensez-vous au contraire qu'il est urgent et nécessaire d'augmenter les salaires, ce qui passe notamment par une augmentation de la valeur du point d'indice ?

Oui Non

2. Dans votre service ou établissement, les emplois sont-ils en nombre suffisants pour assurer les missions de service public ?

Oui Non

3. Etes-vous pour un nouveau plan de titularisation et des mesures fortes pour empêcher la reconstitution de la précarité ?

Oui Non

4. Les réformes en cours (réforme territoriale, Santé, réforme de l'État...) vous semblent-elles susceptibles :

- d'améliorer le service rendu aux usagers ?

Oui Non

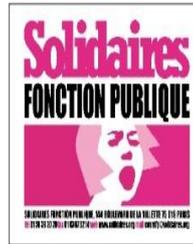
- d'améliorer les conditions de travail des personnels ?

Oui Non

Grade : Etablissement :

..... Département :

A remettre à un militant de votre connaissance. Merci pour votre participation !



Communiqué de presse

L'intersyndicale Fonction publique (CGT, FSU, SOLIDAIRES et FAFP) a décidé d'organiser, dans la période du 21 septembre au 3 octobre, une votation de l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique.

Cette démarche a pour but de solliciter directement l'avis des personnels sur quatre thèmes qui, sont aujourd'hui source de forts mécontentements et d'inquiétudes :

- La question des salaires dont le dégel du point d'indice, bloqué depuis 2010.
- La question de l'emploi et de la précarité dans la fonction publique.
- La question des multiples réformes.
- Les conditions de travail.

Ce questionnaire distribué au personnel par les équipes militantes, sera l'occasion pour les agents d'exprimer concrètement leurs mécontentements, leurs revendications et exigences pour que la Fonction publique rende des services de qualité à tous les usagers et pour améliorer la situation de tous les agents.

L'intersyndicale remettra à la Ministre les résultats de cette consultation lors de la journée d'action interprofessionnelle du 8 octobre prochain, journée où elle appelle les agents de la fonction publique à se mobiliser fortement avec les salarié-es du secteur privé pour obtenir du gouvernement des réponses notamment sur les questions de salaires, d'emploi, de conditions de travail et de protection sociale mais aussi pour que les services publics soient confortés et améliorés..

Paris, le 9 septembre 2015



SALAIRES



**SERVICE
PUBLIC**



EMPLOI

CONSULTATION

Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et FAFP de la Fonction publique organisent une grande consultation démocratique des personnels de la Fonction publique du 21 septembre au 3 octobre 2015.

*Notre force,
c'est le nombre.
Exprimez-vous !*

MODALITÉS DE CONSULTATION

- Lieu :

- Horaires :

L'ACTION COLLECTIVE C'EST EFFICACE !



Redéploiement de postes à GAP (services de gestion du personnel)

> En Administration centrale, avec les personnels concernés, **la CGT** a obtenu le renforcement de 23 postes (22% de l'effectif total), au service du personnel (GAP). Cette avancée avait comme origine la revendication de résorption des retards de gestion de carrière et de paie des agents.

Maintien des services routes dans les services du ministère avec création des DIR et non d'une agence

> Par le maintien du service public routier national au sein des DIR créés en 2007, **la CGT** a stoppé les tentatives d'une privatisation généralisée des routes de France.

Aviation civile, DGAC unie

> **La CGT** a gagné le maintien de la DGAC unie dans la Fonction Publique de l'Etat malgré les attaques répétées de la Commission Européenne.

Voies Navigables de France (VNF)

> Le projet de loi initial créant l'établissement public (EP) VNF prévoyait un EP à caractère Industriel et Commercial (EPIC). Par la mobilisation des personnels, **la CGT** a gagné le changement de statut de l'établissement en EP Administratif (EPA).

Etablissements Publics de l'Environnement

> Dans les établissements publics de l'environnement, la précarité des CDD est combattue par des transformations en CDI. Mobilisation unitaire des personnels arrivent parfois à vaincre les obstacles... Ne pas rester seul et s'engager : un moyen de faire reculer la précarité !

Jour de carence abrogé

> Cette victoire est celle de l'action collective, **la CGT** a lancé une campagne de pétitions à l'été 2012 et remis 60 000 signatures à la ministre. De nombreuses luttes ont été menées localement contre le jour de carence, certaines permettant sa non-application. La lutte a payé.

Nouveauté

Transformation en crédit d'impôt de la réduction d'impôt au titre des cotisations syndicales
Jusqu'alors, l'adhésion à une organisation syndicale donnait droit à **66 % de réduction d'impôt**, à condition d'être imposable. Maintenant, tou-te-s les salarié-e-s, même non imposables, bénéficient d'un crédit d'impôt pour les cotisations syndicales. Chacun-e pourra en bénéficier. Exemple : pour un-e adhérent-e réglant une cotisation de 13 euros mensuels, il ne lui en coûtera que 4,42 euros.

Pour maîtriser ton avenir professionnel, tu ne peux en rester là.
Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. :

Courriel :@.....

Age : Profession :

Service ou EP (nom et adresse) :

Adresse de contact :



Fédération Nationale CGT

Equipement - Environnement

Case 543 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 84 - Email : fd.equipement@cgt.fr

Site Internet : www.equipement.cgt.fr

Septembre 2015 - Ne pas jeter sur la voie publique

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !

POURQUOI ME SYNDIQUER ?



Sans syndicat, il n'y aurait pas de droits ou si peu !



ALORS, POURQUOI ME SYNDIQUER À LA CGT ?

La CGT est la première force syndicale du pays. La CGT est présente dans de nombreux services ou établissements publics.

Elle a démontré sa capacité à porter les aspirations et les attentes des salarié-e-s ou des agents de toutes les catégories à partir de leurs revendications.

En effet, pour la CGT, les revendications se construisent avec les agents ou les salarié-e-s à partir des besoins collectifs et individuels exprimés. Nous les portons par l'action avec tous.

La CGT doit devenir plus forte et plus efficace et nous avons besoin de chacune et chacun.

Plus nous serons nombreuses et nombreux, et plus nous serons à même de faire valoir plus largement nos revendications.

Voici donc, en quelques mots, les raisons qui, nous l'espérons, te conduiront à rejoindre notre syndicat afin d'en faire le tien.

QUAND TU ADHÈRES À LA CGT, TU LA FAIS VIVRE. Chacune et chacun, quelques soient ses capacités d'implication en devient acteur. Avec d'autres adhérent-e-s, tu contribues à son orientation pour aboutir à des propositions CGT et à des actions à mener avec les agents ou les salarié-e-s.

Alors, pense à prendre ton devenir professionnel en mains, adhère à la CGT!



Toujours plus de syndiqué-e-s pour faire avancer les revendications

C'est une nouvelle étape dans le renforcement de la CGT que nous devons franchir. C'est notre travail et celui des syndicats, des militantes et militants avec les structures interprofessionnelles de la CGT.

Notre progression sera une force pour gagner autour de nos revendications que nous construisons ensemble.

Dans un moment de fortes tensions salariales avec 6 années de gel du point d'indice dans la fonction publique, des carrières bloquées, des conditions de travail dégradées alors que la question de la réforme territoriale est posée au travers des projets du gouvernement, rejoins nous pour être acteur et construire ton avenir.





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

Les enjeux essentiels de la COP 21 : éléments à deux mois de la Conférence

A la veille de la 21^{ème} Conférence des Parties à la Convention Cadre sur le Changement Climatique, qui se tiendra fin novembre sous le label COP 21 Paris Le Bourget, quelques éléments d'information et d'appréciation. L'enjeu essentiel consiste à savoir si les Etats de la planète prendront et déploieront l'ensemble des décisions capables de tenir l'objectif de limiter à 2° C la hausse de la température moyenne. Cet objectif ne procède pas d'un compromis. Depuis la signature en 1992 de la Convention Cadre et celle du Protocole de Kyoto en 1997, les rapports successifs du GIECC (Groupe intergouvernemental d'experts sur le changement climatique) s'avèrent de moins en moins contestés. La force des démonstrations porte sur la responsabilité des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans les changements climatiques, la modélisation de leur évolution passée et à venir, particulièrement sur les effets pour différentes échelles géographiques. Mais les rapports accumulés portent aussi sur les orientations des actions nécessaires pour les prévenir ou atténuer leurs effets.

Cependant ce ne sont pas les experts du GIECC qui décident des mesures à prendre, ce sont les gouvernements des Etats parties à la Convention. Le jeu des rapports de force, des groupes de pression, se voit démultiplier en raison de l'imbrication des politiques et intérêts en cause avec les trajectoires d'émissions de gaz à effet de serre.

La contribution de l'Union Européenne a été remise au secrétariat de la Convention après l'accord intervenu en mars dernier au Conseil. Elle vaut engagement conjoint de réduction pour l'UE et ses Etats membres au titre des « contributions prévues déterminées au niveau national (CPDN) », qui doivent être remises par tous les Etats et seront évaluées par le secrétariat de la Convention avant la tenue de la Conférence. En outre la France remet un complément à cette contribution décrivant les éléments de mise en œuvre nationale. Ce document très « communicant » a été ajusté avec le contenu définitif de la loi Transition énergétique et croissance verte après sa publication au JO en août.

Les engagements UE pour 2030: - 40 % de réduction des émissions de GES par rapport au niveau 1990, 27 % d'efficacité énergétique (avec réexamen d'ici 2020 pour viser le 30 %), 27 % d'ENR (Energies Renouvelables) dans les consommations d'énergie. La répartition des efforts de réduction entre les Etats membres de l'objectif global de réduction de l'UE est un sujet qui fâche : il ne plaide pas la cause de l'UE vis-à-vis des pays tiers dits « intermédiaires » qui hésitent à s'engager dans la réduction.

Ces engagements sont complétés en France par ceux inscrits dans la loi transition énergétique à échéance de 2030 : - 40 % de réduction des émissions de GES par rapport à 1990, - 30 % d'énergies fossiles par rapport aux consommations de 2012, 32 % d'ENR dans les consommations finales d'énergie et 40 % dans la production d'électricité. **Ils sont assortis des deux objectifs suivants, qui ont été contestés notamment par la CGT et les plus controversés lors des débats préparatoires à la loi** : réduction de 50 % la consommation énergétique finale en 2050 par rapport à 2012 et baisse de la part du nucléaire dans l' électricité à 50 % en 2025 (cette part s' établit à près de 80 % ces dernières années).

Laurence Tubiana (Ambassadrice responsable de la négociation pour la France) a souligné l'imbrication de trois éléments clefs de la négociation à conclure pour la COP 21 : **niveau des engagements nationaux** de réduction à partir de 2020 selon la synthèse du secrétariat, **paquet financier avec les volets** aides aux actions de transition énergétique, mais aussi d'adaptation aux effets du changement climatique, **engagements volontaires** des acteurs privés...

Cinq points s'avèrent difficiles dans cette négociation

- Le niveau d'ambition de réduction des émissions de GES au regard de la prévention du réchauffement climatique et de ses effets. Début septembre, près de 60 pays représentant un peu moins de 60 % du total des émissions avaient remis leur contribution et on estime qu' au moins 80 % de ce total sera couvert à l' ouverture de la Conférence, l' analyse de synthèse à produire par le secrétariat devrait certainement révéler l' écart important séparant l' addition des réductions annoncées et celle de la trajectoire de réduction permettant de rester sous la barre du réchauffement des 2°C. Si cela donne + 3°C ou + 4°C, les clauses de réexamen à plus tard des engagements de réduction risquent de devenir l' échappatoire commode...
- Les marges d'interprétation de la notion de « responsabilités communes mais différenciées » entre pays dits « développés et en développement ». Au contraire du Protocole de Kyoto, qui limite à une liste de pays industrialisés les engagements de réduction, tous les pays doivent soumettre des engagements de réduction au titre de la convention. Les pays en développement doivent bénéficier des aides financières provenant des pays développés. L' évaluation critique et l' avenir d' instruments développés sous l' égide de la Convention ou du Protocole de Kyoto devraient être à l' ordre du jour. Ainsi des mécanismes de mise en œuvre conjointe (MOC) ou de développement propre (MDP), prévus pour créditer les engagements de réduction de GES des entreprises ou des Etats des pays dits industrialisés des réductions d' émissions obtenues par des investissements réalisés dans un autre pays industrialisé ou en développement
- Le caractère légalement contraignant (ou non) des différents éléments de l'accord
- L'équilibre à trouver entre les actions de réduction des émissions, celles d'adaptation aux effets du changement climatique et celles liées à la notion de pertes et dommages
- La réalité et la traçabilité des financements et aides à hauteur des 100 Mds par an de dollars demandés à l'échéance de 2020, entrée en vigueur des engagements pris à la COP 21

La place du travail et du mouvement syndical dans les négociations ?

En réponse à la CGT, l' Ambassadrice Laurence Tubiana estime que les éléments sur la place du monde du travail, les formations et qualifications, qui avaient disparu du texte agréé à la Conférence de Lima en 2014, ont été préservés en vue de la COP 21. Les intérêts du monde du travail sont défendus, auprès des Etats et des groupes d' acteurs non gouvernementaux, par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES). Les items à faire valoir ne font pas consensus dans les négociations : Accès à l' énergie pour que celle-ci constitue un droit réel universel (comme pour l' accès à l' eau). Justice sociale contre les tenants des théories économiques de « la discrimination par les prix » et du « consentement à payer des individus ». Elévation et rémunération des qualifications des salariés confrontés aux changements indispensables à la mise en œuvre des transitions énergétiques. Rôle des Etats, des services publics et de la planification à tout niveau, avec participation démocratique des citoyens et des salariés, pour combattre le poids grandissant des critères financiers des sociétés transnationales ou celles de plus petite taille à imposer leurs décisions sur tous les segments des énergies et de leur utilisation. (Re) Localisation des productions, circuits courts. Rémunération des producteurs locaux. Investissements dans la recherche-développement. Economie circulaire... Bref faire entrer dans la vie réelle le développement humain durable que la CGT revendique.

Mobilisations pendant la COP 21 !

Signataire et membre avec des dizaines d'autres organisations de tous horizons de la plate forme Coalition Climat 21, la CGT appelle à participer à la manifestation qui se déroulera à Paris le 29 novembre à l'ouverture de la COP 21. Durant la Conférence au Bourget en Seine-Saint-Denis, elle participera à des évènements et débats organisés dans le village de la société civile avec les ONG, associations, mouvements et syndicats du monde entier. A Montreuil, les 5 et 6 décembre se tiendront les différentes initiatives du Sommet Citoyen avec Forum Climat, Village mondial des Alternatives, une marche paysanne...

Stratégie nationale bas-carbone (SNBC)

La SNBC doit être adoptée dans les mois qui viennent en application de la loi Transition énergétique. Elle fixe le cap et la marche à suivre pour respecter les objectifs de réduction des émissions de GES. Par rapport à 1990, baisse de 40 % en 2030 et baisse de 75 % en 2050, ce que l'on appelle le facteur 4. Elle comportera des « budgets carbone », plafonds d'émissions fixés par périodes de 4/5 ans : 2015-2018, 2019-2023, 2024-2028. Elle déclinera des recommandations générales et sectorielles.

Transports bas carbone. Les transports étant le premier secteur émetteur, 28 % du total, en progression depuis 1990 où ce secteur représentait 22 % des émissions nationales, les objectifs de reports modaux alternatifs à la route par le fer, le fluvial ou le maritime voulus par les engagements Grenelle en 2007 n' ont été tenus par aucun gouvernement ! Alors faire baisser les émissions de 29 % avant 2030 au regard des niveaux actuels, appelle à agir et non à continuer comme aujourd'hui : Loi Macron libéralisant le transport par cars, recul des investissements Etat sur la régénération des réseaux ferroviaires, fluviaux, ports, privatisation accrue et relance des autoroutes... Dumping social et sous tarification pour les entreprises des infrastructures... Les leviers sont multiples : amélioration des taux de chargement des

véhicules, produire des automobiles consommant 2l au 100 km, intermodalité des réseaux aussi bien pour les usagers que pour le fret, contribution des entreprises au versement transport, investissements dans l'amélioration des réseaux existants, planification urbaine refusant l'éloignement domicile-travail, augmenter considérablement les prix du transport routier de marchandises en faisant payer les entreprises donneurs d'ordres alors que seuls les contribuables payent les routes...

Emissions en France et Empreinte carbone

Depuis 1990, les émissions nationales des 6 gaz à effet de serre (GES) ont baissé de 11 %. Après une période de relative stabilité jusqu'en 2004 (550 millions de tonnes équivalents CO₂ par an), la baisse est continue depuis 10 ans (492 Mt en 2013). Par habitant ou point de PIB le niveau d'émissions en France est l'un des moins élevés des pays développés. Atteindre le facteur 4 en 2050, baisse de 75 % des émissions signifiant 140 Mt/an, suppose une réduction annuelle moyenne de 10 Mt. Soit un rythme de réduction à amplifier au regard de la réduction moyenne annuelle réalisée de 8 Mt ces dix dernières années.

Si l'on se réfère à l'empreinte carbone, c'est-à-dire aux émissions de GES générées par l'ensemble des échanges économiques liés à des consommations en France, le bilan depuis 1990 s'avère beaucoup moins flatteur, en particulier du fait de l'ampleur des délocalisations industrielles et de l'importation de produits manufacturés. Ainsi la part des émissions de l'industrie manufacturière dans le total des émissions nationales de GES passe de 27 % en 1990 à 18 % en 2014. Et ceci ne s'explique pas majoritairement par des investissements d'efficacité énergétique.



Comité technique ministériel MEDDE-MLETR du 03 septembre 2015 : Compte-rendu

La CGT et la FSU ont fait une déclaration liminaire (cf. déclaration jointe).

En réponse, le Secrétaire Général a renvoyé un certain nombre de sujets à la réunion du CTM qui aura lieu le 1^{er} octobre avec participation des ministres, sur les budgets 2016 des ministères, qui suivra le conseil des ministres d'adoption du projet de loi de finances : tant sur les baisses de budget et d'effectifs que nous dénonçons que sur les avancées statutaires attendues, par exemple le volume et les délais du plan de requalification des personnels de C en B et de B en A...

Sur la **réforme territoriale**, pour laquelle un point d'information était prévu à ce CTM (cf. plus loin), il répond qu'il est normal que les régions Bourgogne et Franche Comté continuent d'être en avance, puisque elles avaient commencé avant les autres. Nous avons réitéré nos protestations à ce sujet. Il souligne l'importance de l'équilibre entre la consultation des instances et la nécessité pour les agents d'y voir clair assez rapidement. Il précise que les directeurs ont maintenant reçu leur méthodologie et que les préfigurateurs auront leur lettre de mission vers le 15 septembre. Il garantit la réalisation des études d'impact sous l'égide des CHSCT et l'avis des CT.

Quant aux mutualisations entre services régionaux sous l'animation des préfets de région, mentionnées par la communication du 31 juillet en conseil des ministres, cela ne concernera que la fonction achat – pas grand-chose selon le SG – et l'immobilier, ce qui ne lui paraît pas injustifié.

La règle « 2/3-1/3 » pour les baisses d'effectifs entre régional et départemental n'est pas à prendre au pied de la lettre et ne sera pas appliquée comme ça dans nos ministères ; là aussi, on en aura confirmation le 01/10.

En ce qui concerne le dossier statutaire des **contractuels Environnement**, il renvoie aussi à une réponse directe de la ministre le 01/10, en soulignant que le retard pris par la loi Biodiversité n'enlèvera rien à la nécessité d'aboutir sur les dossiers statutaires. Il n'oublie pas l'échéance du 30 septembre pour le maintien du régime de prévoyance des personnels des Agences de l'eau à compter de 2016.

Au sujet de **Bison Futé**, le secrétaire général réfute l'idée de suppression de ce service ; les évolutions des CNIR et CRICR ne sont que des éléments de modernisation déjà à l'œuvre : le système de regroupement et de traitement de l'information à Rosny-Sous-Bois mis en place dans les années 70 a vécu. La centralisation de l'information trafic est désormais réalisée à la DGITM à La Défense. Selon le SG, les choses s'améliorent en réalité...

Il se félicite par ailleurs d'avoir signé une **convention de délégation de gestion des personnels** de la mission Sécurité Routière avec le ministère de l'intérieur, ce qui lui évite d'avoir à gérer les transferts ou décroisement d'effectifs à l'instar de la douloureuse opération en cours avec le MAAF ; les organisations syndicales constatant ne pas avoir eu connaissance de cette convention, le SG répond qu'on en connaîtra le contenu lors du CTM du 17 septembre.

Sur la création envisagée de **l'Institut de la Ville Durable**, le SG assure qu'il y aura loin entre les préconisations d'un rapport et les décisions à prendre. En particulier cela ne sera surtout pas arbitré avec tous les transferts envisagés au détriment d'actions nationales de la sphère DGALN/DHUP.

En ce qui concerne les **OPA** – évolutions statutaires et recrutements – la DRH Cécile Avezard précise qu'elle y travaille : une réunion avec la DRH va se tenir dans les semaines à venir, mais le ministère peine à mobiliser les élus locaux pour réunir la Commission nationale de reclassement des OPA dans les collectivités territoriales dans le processus de transfert aux conseils généraux. Pour le recrutement d'OPA en 2016, il faut retourner à l'arbitrage interministériel... ; nous réaffirmons que le recrutement 2015 n'a pas été réglé, et qu'un déblocage en fin d'année comme l'année dernière rendra à nouveau impossible la réalisation de tous les recrutements autorisés

En ce qui concerne le **RIFSEEP**, le sujet est à l'ordre du jour (cf. infra).

Au sujet des **retards de gestion**, un point est prévu (cf. infra). Le SG souligne néanmoins des progrès très sensibles au premier semestre 2015 par rapport à 2014. Pour les primes de mobilité d'agents ONEMA (cf. notre déclaration), un dialogue est en cours avec le guichet unique pour une solution rapide par modification du décret afin de ne pas mettre en cause les droits de ces agents.

François Poupard, le DGITM, revient sur les **accidents subis par des agents des DIR**, pour signaler qu'un effort a déjà été fait quant à la professionnalisation de la sécurité sur les chantiers, mais que des mesures doivent être prises aussi vis-à-vis des usagers, actions qui pourraient voir le jour dès la semaine dédiée à la sécurité à la mi-septembre. L'instruction d'octobre 2013 sur la prévention des accidents est à déployer dans toutes les activités des services des DIR. Il reconnaît que la gestion des effectifs des DIR est de plus en plus contrainte pour tenir des niveaux de service de qualité. Mais pour lui, la solution passe par la baisse des niveaux de service.

S'agissant des **transferts de personnels de DIR aux sociétés concessionnaires d'autoroutes (SCA)**, liés au plan de « relance autoroutier » (privatisation), il précise que 42 postes sont en cause et qu'aucun transfert ne sera imposé aux agents. La réunion mentionnée à ce sujet par le Cabinet des Transports en réponse à la demande de la CGT d'un cadrage national de garanties pour les personnels, aura bien lieu très rapidement avec la DGITM, les syndicats et le cabinet du Secrétariat d'Etat.

* *
*
*
*

Point d'information : Réforme territoriale

Philippe Caron rappelle des principes adoptés, par le conseil des ministres du 31 juillet 2015 : toutes les DREAL seront multi-sites ; chaque service sera piloté sur un seul site ; des fonctions de proximité seront conservées ; les unités territoriales seront maintenues. Il précise que 3 DREAL ne sont pas situées au chef-lieu de Région (Poitiers, Metz, Besançon) et qu'une attention sera portée pour que les sites soient spécialisés, pour éviter la dilution des compétences. Certaines missions ne pouvaient entrer dans cette logique (sont citées l'hydrométrie, le contrôle des digues, le contrôle des transports terrestres), ce qui a été accepté après discussion au niveau interministériel.

Un travail de fond est demandé à chaque DREAL pour resserrer les liens avec les DDT(M).

Cécile Avezard (DRH) annonce la création d'un comité national MEDDE/MLETR de suivi de la réforme territoriale, avec les OS et des directeurs.

Elle évoque surtout l'attention à porter aux postes d'encadrement, à l'accompagnement professionnel des agents, aux réseaux d'action sociale et la nécessité de réfléchir sur la mobilité.

Notre intervention porte sur l'absence de véritables consultations des représentants du personnels, l'individualisation des discussions dans les services, dont le risque est d'avoir des laissés pour compte. Nous dénonçons la gestion différenciée d'une région à l'autre, et réfutons le principe de l'avance prise en Bourgogne-Franche-Comté.

Le SG répond en substance que la gestion différenciée en fonction des contextes locaux est une façon moderne de réformer. Il réaffirme que les étapes formelles seront respectées dans tous les cas: passage en CT des nouveaux organigrammes, avec au préalable consultation des CHSCT sur la base d'une étude d'impact.

* *
*

Point n°1 : RIFSEEP

L'administration présente sommairement les textes soumis au CTM, l'ensemble des OS ayant fait part de son opposition au principe du RIFSEEP.

Nous faisons une déclaration conclue par un certain nombre de questions (cf. déclaration ci-jointe). La majorité des interventions met en avant que le RIFSEEP aggravera les inégalités déjà dénoncées lors de la mise en place de la PFR en 2010. Nous insistons sur les inégalités entre corps techniques et administratifs, qui vont être pérennisées par le système de gel mis en place par le RIFSEEP. En particulier, les corps de catégorie C ont besoin d'une revalorisation globale, que le RIFSEEP n'apporte pas, bien au contraire.

En réponse, et suite à la diffusion en séance d'un courrier du 28 août des deux ministres à la ministre de la Fonction Publique, le SG souligne que les ministres tiennent parole, mais que la demande de dérogation retenue par les ministres uniquement pour les corps techniques et d'exploitation est le résultat d'un compromis au-delà duquel elles n'iront pas. La DGAFP n'a pas encore répondu à cette demande. Les corps suivants sont concernés par cette demande de dérogations : ETST, ITPE-ICTPE, TSDD (spécialités TG et EEI), Dessinateurs, Personnels d'exploitation des TPE, ITGCE-IGN, Géomètres-IGN, ICNA-DGAC, IEEAC-DGAC, IESEA-DGAC, TSEEAC-DGAC, Ingénieurs Travaux-Météo, TS-Météo.

Le choix de valoriser le changement de groupe de fonctions plutôt que le changement de fonctions est par ailleurs un choix du MEDDE pour valoriser les prises de responsabilités. La DRH prétend en outre qu'il n'est pas possible de réduire le nombre de groupes de fonctions par catégorie, alors que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ne fixe aucune obligation à créer le maximum de groupes. En revanche, le SG exprime son accord sur la demande de la CGT qu'un recours en CAP puisse être exercé et sur la mise en place de comités de domaines reconnaissant l'expertise des administratifs dans les secteurs juridiques et autres fonctions supports.

En ce qui concerne les ATE-TE et les adjoints techniques, pourtant corps techniques, l'administration n'a d'autre réponse que de dire que le RIFSEEP est transposable pour ces agents. Nous soulignons l'absence de cohérence du ministère à ce sujet ! Le SG nous invite à renouveler nos remarques en présence des ministres le 01/10

En ce qui concerne les corps administratifs DGAC, les discussions sont en cours avec la Fonction Publique.

Vote global sur les 7 textes :

Vote : unanimité CONTRE (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-Solidaires).

Le CTM devra donc être reconsulté (réunion du 17 septembre prochain).

* *
*

Point n°2 : Extension de l'arrêté liste PRS (prime de restructuration de service)

Le texte soumis au CTM vise à inscrire sur la liste des opérations ouvrant droit à la prime de restructuration le transfert des agents du CNIR, la restructuration de fonctions support en DREAL Centre-Val de Loire, la création de la MIGT Paris par fusion des MIGT 1 et 2. Nous atteignons la 52^{ème} opération concernée par ce dispositif.

Comme nous l'avons toujours fait, nous nous sommes abstenus sur l'ajout à l'arrêté PRS, dont la portée est de permettre aux agents éligibles de bénéficier d'une compensation financière.

Vote : 3 pour (CFDT-Solidaires)

4 contre (FO)

8 abstentions (CGT-FSU-UNSA)

Nous nous abstenons, comme nous l'avons toujours fait, pour ne pas cautionner ces restructurations permanentes, mais pour ne pas bloquer l'obtention de telles primes par les agents.

Concernant les difficultés rencontrées par plusieurs services pour le paiement de la PRS (veto DRFIP car date arrêté individuel antérieure à date arrêté listant l'opération de restructuration concernée, arrêté pris en cas de déménagement afin que l'agent puisse percevoir les indemnités de changement de résidence ou arrêté pris par les services qui avaient anticipé leur réorganisation), le SG assure qu'il se chargera lui-même de porter les dossiers si les blocages persistent. Il rappelle aux organisations syndicales de lui signaler les cas litigieux...

Lorsque nous interrogeons à nouveau le SG sur le non versement du complément individuel d'accompagnement à certains agents (cf notre déclaration), il admet que c'est en effet navrant, mais ne propose aucune autre solution que la régulation sur le salaire suivant.

* *
*

Point n°3 : Réformes statutaires pour trois corps techniques de la DGAC

Les textes soumis au CTM s'inscrivent dans le cadre du protocole d'accord 2013-2015 signé par plusieurs organisations syndicales à la DGAC, dont la CGT.

Il s'agit en particulier de la réforme statutaire du corps des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, du corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne, du corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne. Nous déplorons vivement le délai considérable de sortie de ces textes (...liée à l'attente de réponse favorable du guichet unique - Budget-Fonction Publique), s'agissant d'améliorations prévues dans un protocole signé par la CGT et agréé par le gouvernement ! La représentante de la DGAC le regrette également.

Dans tous ces corps, il s'agit en particulier de fusionner des grades d'ingénieur principal ou divisionnaire pour créer un grade fonctionnel d'ingénieur en chef ou hors classe.

L'UNSA demande un vote séparé sur l'un des articles d'un des décrets concernant le corps des électroniciens.

Pour les 6 textes, malgré des votes distincts, le résultat des votes est le même, à savoir :

Vote : 12 pour (CGT-FSU-FO-CFDT-Solidaires)
3 abstentions (UNSA)

* *
*

Point d'information : situation de la gestion administrative et de la paye

Mme Marmouget (sous-directrice GAP) fait état de la situation fin août. Les résorptions de retard progressent ; un choix a été fait de traiter ensemble les résorptions 2014 et le flux 2015. Mais il existe quelques cas de situations plus anciennes.

Il reste une faible proportion de retards sur l'ensemble des corps concernés, malgré une augmentation notable des actes à traiter en 2015 par rapport à 2014. A noter toutefois un nombre encore important de retards concernant les corps Environnement (ATE-TE) et une vigilance à exercer sur les agents en PNA. Par ailleurs, la fin du précompte sur salaire des cotisations MGET à compter du 1^{er} janvier 2016 doit faire l'objet d'une attention particulière car la coupure ne sera pas automatisée. La CGT/FSU a fait remarquer qu'il ne faudrait pas que les agents subissent un double prélèvement !

Sont présentés également dans le bilan remis en séance un point sur les paiements CET, sur la GIPA, et une réponse est apportée également sur le cas des agents ex-ZUS (cf. notre intervention liminaire), pour lesquels la base ne cesse de bouger, car le recensement des agents concernés n'est pas terminé. Le nombre de dossiers augmente du fait de l'affinage de la connaissance du stock 1995-2012. Sur notre interrogation concernant l'évolution des textes suite à leur nouvelle qualification en "quartiers prioritaires" mais avec changement de périmètres et les répercussions sur les dispositifs mis en place dans nos ministères, l'administration répond que le dossier est actuellement en discussion avec les Finances.

Nous soulignons l'attention particulière à porter aux agents de la DRH dans son ensemble et de GAP en particulier, dont le travail particulièrement difficile est insuffisamment reconnu. L'Etat doit assumer ses responsabilités d'employeur en dotant ses services gestionnaires de moyens adaptés (effectifs, formation, outils...), de conditions de travail correctes, et en reconnaissant le travail des agents par des promotions, primes... à la hauteur de leurs efforts et des enjeux. Nous avons en particulier rappelé que nous demandons l'attribution d'une NBI fonctionnelle aux gestionnaires RH de catégorie C et B, Par ailleurs, les problèmes de sous-effectifs, turn over, surcharge de travail et risques psychosociaux ne se rencontrent pas seulement à GAP mais aussi, notamment, à MGS et PPS et cela se répercute sur toute la chaîne RH/Paye.

Mme Avezard a reconnu que la mise en place de la réforme territoriale et du RIFSEEP allait encore accroître la charge de travail et les problèmes. Elle a indiqué que les suites à donner au rapport du CGEDD étaient à l'étude, pour améliorer l'organisation sans déstabiliser les agents. Les organisations syndicales ont demandé à avoir communication de ce rapport.

Par ailleurs, Mme Avezard a écouté attentivement la requête de FO et de la CGT concernant l'annulation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'adjoint administratif de 1ère classe (passage de AA2 à AA1). Nos organisations ont demandé qu'une nouvelle CAP soit convoquée avant la fin de l'année 2015 pour que les 46 postes proposés pour cet examen soient transférés sur le tableau d'avancement.

* *
*



Comité technique ministériel du 3 septembre 2015
Déclaration liminaire CGT-FSU lue par Simon Lery

Monsieur le Secrétaire général,
Mesdames, Messieurs,
Cher-e-s camarades,

Depuis le **CT Ministériel du 16 juillet** et malgré vos engagements, M. le Secrétaire Général, certains DREAL et notamment ceux de Bourgogne et de Franche-Comté, voudraient accélérer les processus, notamment les pré-positionnements des agents. Faut-il en déduire qu'ils ignorent leurs ministères, mais continuent à marche forcée à la demande des préfets de régions ?

Les syndicats CGT, FSU, FO et Solidaires des 2 DREAL, s'appuyant sur les **engagements du gouvernement** portés par le secrétaire général des MEDDE/MLETR lors du CTM du 16 juillet, ont demandé aux deux directeurs de desserrer le calendrier du pré-positionnement des agents, prévu pour octobre 2015, au 1^{er} semestre 2016.

Tout comme la Fédération CGT qui a relayé dès le 22 juillet auprès de vous la demande des agents de Bourgogne-Franche-Comté, ils n'ont, à ce jour, reçu aucune réponse. Or les réunions de groupes de travail avec les services se multiplient, et celles prévues avec les représentants du personnel sont reportées.

Nous avons pourtant cru comprendre que la mobilisation particulièrement forte des agents en DREAL, la venue en CTM le 2 juillet de délégués de DREAL de nos quatre organisations syndicales, qui ont exprimé en séance leur désarroi, et le rendez-vous consécutif au cabinet de la ministre de l'Ecologie, avaient fait prendre conscience aux 2 ministres, à leurs cabinets et à vous-même, du décalage entre les discours ministériels et la situation vécue dans les services.

Nous attendons aujourd'hui une instruction claire des ministres, adressée à tous les DREAL concernés par les fusions pour décaler le calendrier de mise en œuvre et respecter ainsi les délais de consultation préalable des CT et CHSCT locaux tout au long du processus.

Certains arguments avancés par Ségolène Royal dans sa lettre au premier ministre du 26 juillet n'y feront rien, et pourtant elle y rappelait à juste titre à quel point nos ministères ont déjà été parmi les plus forts contributeurs à la cure d'austérité.

Par contre, la ministre affirme sa capacité à réduire les effectifs de ses services, notamment par le transfert de 5 à 10 % du régional vers le départemental, évoquant les « gains d'efficacité générés par la fusion ». En fait de gains d'efficacité, ce seront des déplacements hebdomadaires des chefs de service et d'une partie des agents de Lyon à Clermont, de Toulouse à Montpellier, de Poitiers à Bordeaux, de Metz à Strasbourg, etc.

Elle cite pour exemple l'**expérience dans les DREAL AURA (auvergne – rhône alpes)**. Les agents de ces directions ne voient pas avec le même enthousiasme la suppression annoncée de 77 postes sur 3 ans, soit 10 % des effectifs !!!

Mais, comme elle le souligne dans ce courrier du 26 juillet, la mutualisation des moyens de fonctionnement des administrations régionales ministérielles signerait un pas vers la fin des directions régionales. Quelle portée a donc selon vous ces extraits de la communication REATE au conseil des ministres du 31 juillet 2015 : « les fonctions supports des administrations de l'État seront mutualisées dans chaque ville »; les services des préfets de Régions (SGAR) seront « renforcés pour animer la mutualisation du fonctionnement entre services déconcentrés » ?

Dans un tel contexte, que veut dire renforcer la proximité, conforter l'équilibre des territoires – cf. conseil des ministres du 31 juillet dernier au sujet de la réforme de l'État – quand on supprime les moyens ? Ainsi cette communication annonce que 2/3 des réductions d'effectifs seront portés par les services régionaux de l'État dès 2016 et 1/3 par les DDI. Nous demandons l'engagement sans délai d'études d'impact sous l'égide des CHSCT des DREAL. Par exemple en DREAL Rhône-Alpes, les élus CHSCT ont porté à l'unanimité cette demande le 16 juillet (jour de notre CTM) et la direction leur a répondu qu'elle préférerait attendre une circulaire nationale de méthodologie...

Par ailleurs, l'autre engagement des ministres de maintenir les missions dans les services ne pourra pas être respecté compte-tenu du **projet de budget pour 2016** qui douche tout espoir : 671 postes supprimés en 2016 au MEDDE, 261 postes en moins au MLETR, c'est le coup de rabot le plus important réalisé depuis plusieurs années, sans parler des opérateurs qui vont connaître sans doute un niveau de saignée très significatif; avec les diminutions budgétaires qui vont avec : moins 296 millions au Logement au regard de la LFI 2015 (- 425 M au regard de la loi de programmation des finances publiques), moins 106 millions à l'Écologie (- 113 M LPFP). S'agissant des menaces de suppression au budget 2016 du MLETR, des aides à la pierre pour la contribution de l'État à la production de logements sociaux, nous vous demandons ce qu'il en est.

Lors du comité technique de la DGALN du 9 juillet dernier, les représentants du personnel CGT, CFDT, FO ont à l'unanimité voté une motion de défiance à l'égard du rapport de préfiguration sur l'Institut de la ville durable (IVD) établi par l'ANRU. Ce rapport préconise le transfert de pans entiers de missions de service public aujourd'hui sous la responsabilité de l'État vers cette nouvelle structure dont tout indique qu'elle sera largement sous le contrôle des majors du BTP et largement financée par eux.

Concernant la DHUP, est prévu le transfert à l'IVD du suivi et de l'évaluation des écoquartiers, de l'animation du réseau des écocités, du portage du cadre de référence de la ville durable européenne. Concernant le Plan Urbain Construction et Aménagement (PUCA), est prévue la reprise de sa capacité d'expérimentation sur les sujets urbains, qui est une prérogative de la puissance publique lui permettant de déroger au droit commun, en l'occurrence au code des marchés publics... La Mission Interministérielle Qualité des Constructions Publiques (MIQCP) serait également transférée ainsi que le Plan Bâtiment aujourd'hui positionné à la DGALN. Le rapport prévoit également de transférer le Partenariat Français pour la Ville et les Territoires (structure d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la planification). Il s'agirait donc de transférer une expertise en matière de maîtrise d'ouvrage dans une structure pilotée par la maîtrise d'œuvre... ou plus clairement ceux qui passent la commande seraient inféodés à ceux qui l'exécutent !

En déshabillant ainsi l'État on n'envisage rien moins que de confier à une structure inspirée et financée par le secteur économique du BTP le soin d'élaborer la politique publique de la ville durable !

Le **nouveau conseil aux territoires** peut-il sérieusement se déployer avec de telles perspectives budgétaires, dont les collectivités territoriales vont également pâtir lourdement ? La parole de « conseil » de l'État peut-elle être entendue avec bienveillance par lesdites collectivités avec la baisse de 3,7 milliards de dotation de l'État aux collectivités prévue dans le budget 2016 ?

Peut-on parler de maintien des missions, avec la disparition programmée du CNIR et des CRICR. N'est-il pas hautement symbolique, pour notre ministère des transports, de voir annoncée la disparition de **Bison Futé** ?

Les missions opérationnelles de nos ministères ne sont plus prioritaires à l'évidence.

Le n-ème report, à janvier 2016, de l'examen parlementaire en première lecture au Sénat de la loi Biodiversité en est une illustration supplémentaire. Cela dit, vu le sort subi en première lecture à l'Assemblée et en commission sénatoriale, et la capacité des lobbies à verrouiller ce texte pour préserver avant tout leurs intérêts particuliers, nous pourrions nous en satisfaire. Mais ce texte étant le seul moyen trouvé par le ministère pour contourner le mur de Bercy, nous ne pouvons pas nous en réjouir. Face à ces artefacts législatifs dont les agents et les établissements publics sont prisonniers, nous attendons des garanties :

- ne pas engager les établissements intégrés (ONEMA, PNF, AAMP, ATEN) dans une mutualisation irraisonnée des services supports qui conduirait aux errements constatés ailleurs en matière de gestion, ou à accroître des difficultés déjà connues par le passé dans ces établissements ;
- la pérennisation du régime de prévoyance des agents contractuels des agences de l'eau, pour laquelle vous vous êtes engagés et sur laquelle vous avez un devoir de résultat ;
- la sortie rapide des textes sur le quasi statut.

Sur ces points, quelles garanties pouvez-vous nous apporter ?

Nous aurions aimé que Madame la ministre de l'Écologie fasse connaître ses demandes au premier ministre sur les moyens supplémentaires indispensables à la réussite de l'agence française pour la biodiversité (AFB). Les établissements intégrés n'ont pas les moyens de leurs missions et subissent déjà des réductions de plafond d'emploi. Alors, quelles orientations pour la construction de l'AFB suite au rapport de préfiguration et comment allez-vous garantir financement et effectifs supplémentaires pour cet établissement ?

Les agressions perpétrées cet été contre les locaux et les personnels des DDT de l'Isère et du Calvados sont inacceptables. Elles succèdent à des agressions subies par des agents des services départementaux de l'ONEMA. Nous avons demandé la solidarité des ministres vis-à-vis des agents et le dépôt de plaintes par l'État. De même pour nous, la séquestration des personnels du Parc de la National de la Vanoise hier par des éleveurs est inacceptable. La seule réponse du gouvernement ne peut pas être de céder sans réserves à ce type de pressions sur les agents.

Madame Cécile Avezard, nouvelle DRH, participe aujourd'hui à son premier CTM, nous lui souhaitons la bienvenue, Nous lui rappelons ce que nous avons déjà pu lui dire, les uns ou les

autres, en bilatérales : il y a du travail ! Sur le respect du dialogue social, sur l'exercice même du droit syndical, sur le retard dans les dossiers statutaires, sur l'interprétation des textes RH par certains directeurs, sur les retards des actes de gestion. Par exemple les bonifications liées aux Quartiers Prioritaires -ex ZUS- : nous ne l'avons pas vu dans le point de situation GAP prévu à ce CTM... Ceci dans un contexte budgétaire d'austérité aggravée, avec la suppression des crédits de mesures catégorielles et le gel du point d'indice. Sur le projet de plan de requalification de nos agents MEDDE/MLETR, au vu des désaccords sur les volumes en cause constatés à la réunion de travail du 15 juillet, la ministre Sylvia Pinel nous a répondu le 24 août qu'elle était sensible à nos préoccupations et demandait « à [ses] services d'étudier les éléments dont [nous faisons] état et ne manquerai[t] pas de [nous] tenir informé des suites qui y seront données ». Alors... quelles suites ?

Un exemple (à ne pas suivre !) : la suppression du versement de la prime de mobilité à l'ONEMA. L'Administration a déclaré en réunion le 26 août dernier vouloir tout mettre en œuvre pour que les agents retrouvent le bénéfice de cette prime le plus rapidement possible. C'est bien le moins que vous pouvez faire alors que nous n'avons eu de cesse d'alerter l'administration sur ce sujet.

Sur les conséquences financières pour les agents concernés par les mobilités, les détachements ou intégrations dans d'autres services de l'État ou en collectivités territoriales, liés aux réorganisations et suppressions de missions comme l'ADS et l'ATESAT, la situation est inadmissible!

Le refus de certaines directions régionales des finances publiques (DRFIP) de verser les primes de restructurations aux agents dont la mutation est antérieure de quelques mois à la publication de l'arrêté ministériel et les retards, cet été, dans le versement du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), mettent des collègues en situation très précaire. Sur un salaire net de 1600 euros, la perte de 300 euros de primes en juillet et en août est intolérable !!!

Nous demandons, en urgence, une intervention auprès des DRFIP pour débloquer ces situations par des versements d'avances, sans attendre les régularisations de CIA.

Nous demandons également qu'un recensement des versements prévus pour tous les agents éligibles soit présenté lors du prochain comité de suivi ADS/ATESAT.

En ce qui concerne les mesures catégorielles, les agents ont pris connaissance des notes de gestion relatives aux régimes indemnitaires pour 2015 publiées fin juillet et ont pu constater l'indigence des mesures prises. 2015 sera une année blanche pour la quasi-totalité des agents.

Les adjoints administratifs décrochent à nouveau par rapport à leurs collègues du MAAF et ce n'est pas la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2016 qui y répondra. Nous y reviendrons lors du point prévu dans ce CTM.

Autre exemple, les OPA qui sont considérés comme quantité négligeable depuis leur transfert dans la fonction publique territoriale, transfert qui n'est pourtant pas réglé puisque :

- la commission nationale de classement placée sous l'autorité du MEDDE est toujours en panne,
- les OPA de Martinique et de Guadeloupe ne peuvent pas faire valoir leur droit, bloqués par leur référence salariale toujours en suspens,
- les OPA transférés ne connaissent pas les conditions de leur départ anticipé amiante.

Que dire aussi des OPA et ouvriers d'État au MEDDE ou dans les EP dont les recrutements sont toujours en attente d'une éventuelle autorisation de Matignon ou d'une éventuelle évolution statutaire dont on ne sait pas si elle sera ministérielle ou interministérielle.

Que dire des mesures salariales et catégorielles dont les OPA sont exclus alors qu'elles devraient être calquées sur l'évolution de la catégorie C de la fonction publique ?

Que dire des mesures de gestion catastrophiques avec par exemple des OPA qui continuent de cotiser sur un complément de prime de rendement alors que celui-ci a été annulé par la Cour des Comptes depuis plus de deux ans ?

Que dire des OPA dont les postes sont transférés aux sociétés concessionnaires d'autoroutes (SCA) dans le cadre du plan de relance autoroutier sans assise juridique propre à leur situation ?

Ce plan gouvernemental de relance autoroutier, nous y sommes opposés, car il amplifie la privatisation du réseau routier et représente une gabegie financière.

Il va inévitablement transférer des personnels et entraîner des restructurations dans les DIR. Des négociations sont actuellement en cours avec les SCA, nous demandons la convocation d'une réunion avec les OS, annoncée par le cabinet des transports, afin de définir un cadrage national de garanties pour tous les personnels visés.

La prévention des risques professionnels liés à l'amiante et aux substances CMR a fait l'objet de textes interministériels cet été et c'est une bonne chose, pour application par tous les ministères et services. En matière de suivi post-professionnel, nos ministères et établissements doivent accélérer. S'agissant des secteurs à inscrire dans les textes complétant, pour tous les agents de nos services, le dispositif réglementaire actuel limité à une partie du maritime, quel est le calendrier de sortie de ces textes ?

Enfin, nous tenions à rendre hommage à notre collègue président du CLAS de la DREAL Picardie, décédé début août, et à travers cet hommage vous interpeller de la façon la plus forte sur la nécessité impérieuse de respecter les textes d'action sociale, et de donner les moyens aux animateurs de CLAS de remplir leur rôle. Dans de nombreux cas, des décharges d'activités de moins de 50 % pour les présidents de CLAS : voilà aussi le résultat de la contraction des moyens en personnel. L'importance de l'action sociale au sein de nos ministères et établissements doit se traduire dans les actes, pas seulement dans les mots.

Nous rendons également hommage à notre collègue de la DIR EST, Christophe Thiébaud du centre de Sézanne, décédé en service sur la RN 4 en fin de semaine dernière. Le ministre Alain Vidalies s'est rendu aux funérailles. Le CHSCT se réunit ce jour pour tirer toutes les leçons de l'accident et les agents de la DIR EST sont appelés par la CGT à exercer leur droit de retrait.

Je vous remercie

Intervention CGT/FSU sur le RIFSEEP (point 1) – CTM 03/09/2015

par Marie-Christine Van Marle

Je vais au nom de la CGT et de la FSU revenir un peu en arrière. Pas très loin, juste en 2010. En 2010, toutes les organisations syndicales représentatives au ministère se sont opposées en vain à la PFR. Elles prévoient qu'elle allait bloquer les mobilités, ce qui s'est révélé totalement exact. Elles prévoient aussi que la PFR allait accentuer les inégalités de rémunération entre les agents d'un même corps, ce qui s'est également produit. Mais un des effets pervers de ce système qu'elles n'avaient pas autant anticipé, c'est à quel point la PFR accentuerait les inégalités entre les corps administratifs et les corps techniques – inégalités déjà énormes au ministère de l'écologie en termes de déroulement de carrière. La CGT a effectué une étude comparée de la répartition des parts Résultats de la PFR et de l'ISS sur l'année 2014. Cette étude porte sur l'administration centrale mais ses résultats sont généralisables. Si on calcule le ratio mini/maxi dans les différents corps, on constate qu'il est au plus de 1,8 pour les IDTPE mais de 4,1 pour les attachés principaux, de 1,6 pour les ITPE mais de 3,5 pour les attachés, de 1,6 pour les TSDD mais de 4,5 pour les SACDD. Sans compter les parts Résultats fixées à 0 alors qu'aucun coefficient d'ISS n'est à 0. Doit-on en conclure que les écarts de qualité et de quantité de travail sont plus élevés chez les administratifs que chez les techniciens ? Que certains administratifs sont totalement improductifs tandis que les techniciens ne le sont jamais ? Nous pensons en réalité que c'est le système de la PFR qui a créé ces inégalités.

Et cette situation d'inégalité profonde, l'application du RIFSEEP aux seuls corps administratifs va la pérenniser et même la renforcer, car non seulement le RIFSEEP n'est pas foncièrement différent de la PFR mais :

1. il va s'appliquer à la catégorie C et introduire une division des agents liée à une répartition des fonctions largement artificielle et très floue. La catégorie C est maltraitée. Elle a besoin d'être globalement revalorisée plutôt que divisée. À ce titre, l'amputation des postes de promotion par liste d'aptitude pour l'accès à la 1ère classe d'adjoint administratif pour les transférer sur un examen professionnel est scandaleuse et contre-productive : si le MEDDE veut que les adjoints administratifs soient reconnus, pourquoi continuer de les recruter à l'échelle 3, c'est-à-dire au-dessous du SMIC chaque fois que le SMIC augmente ? Ce n'est pas le RIFSEEP qui corrigera l'absence de reconnaissance des fonctions de ces agents ;
2. le décret prévoit explicitement que les revalorisations seront rares : en cas de changement de fonctions (encore faut-il pouvoir trouver un poste), de promotion (qui sont elles-mêmes de plus en plus rares) ou réexamen au mieux tous les 4 ans ;
3. en plus, au MEDDE, on en rajoute : dans le rapport de présentation, le réexamen est prévu en cas de changement de **groupes** de fonctions (et non pas simplement de fonctions comme prévu dans le décret). Nous vous demandons d'ailleurs de corriger ceci : rien n'interdit d'augmenter les primes d'un agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe sans attendre 4 ans ;
4. la fin des mesures catégorielles va de facto geler dès 2015 les rémunérations indemnitaires de tous les agents et interdire le rattrapage des discriminations existantes.

Donc, au lieu de chercher à corriger les inégalités entre des corps qui effectuent le même travail, notre ministère s'apprête à continuer de pénaliser les corps administratifs. C'est ce que nous voulons empêcher et c'est pourquoi nous avons demandé que la dérogation s'applique à tous les corps dans le contexte spécifique du MEDDE et du MLETR. D'autant plus que même des corps

techniques (les adjoints techniques, les ATE, les techniciens de l'environnement) vont passer au RIFSEEP sous le simple prétexte qu'ils ne perçoivent pas l'ISS. Il n'y a aucune cohérence de fond.

Il est par ailleurs paradoxal de fonctionnaliser les primes au moment où la Fonction Publique amorce leur intégration dans le salaire, timide certes mais qui va dans le bon sens. Les primes représentent 30% de la rémunération en catégorie C au MEDDE et au MLETR, et jusqu'à 50% dans certains corps d'autres catégories. Ce sont des compléments de rémunération indispensables pour pouvoir vivre, même si cela n'empêche pas beaucoup d'agents de vivre mal. Or, plus elles seront fonctionnalisées et plus il sera difficile de les intégrer dans le salaire.

La CGT va vous faire part d'un certain nombre de questions et demandes auxquelles nous souhaitons obtenir des réponses :

- d'abord, quelle réponse a été apportée à la demande de dérogation concernant les corps techniques et d'exploitation : corps MEDDE mais aussi DGAC, IGN, MétéoFrance ?
- quelles mesures sont prises afin d'harmoniser les cotations et les barèmes du RIFSEEP pour les agents qui, issus de ministères différents, travaillent dans les mêmes services, et ceci pas seulement en DDI ? Cela concerne principalement les ministères de l'agriculture et des finances. Comment la DRH a-t-elle travaillé avec ces ministères pour que les corps administratifs de l'écologie ne continuent pas, en plus, à être pénalisés par rapport à leurs collègues issus d'autres ministères ? Ainsi, en 2015, les primes C des services déconcentrés au ministère de l'agriculture augmentent en moyenne de 600 euros. Et nous ? Le ministère de l'écologie décroche de nouveau par rapport à l'agriculture après avoir mis si longtemps à la rattraper ;
- autre question : quelles mesures sont prises afin d'harmoniser les cotations et les barèmes du RIFSEEP pour les corps dits interministériels comme celui des attachés ? Par exemple, il semble que les Finances n'envisagent que 3 groupes de fonctions pour les attachés. Actuellement, les agents qui viennent de ministères mieux primés diminuent d'autant les dotations disponibles pour ceux du MEDDE. Si rien n'est fait, la CGT s'opposera systématiquement en CAP à l'entrée d'agents venant d'administrations ayant des régimes indemnitaires plus favorables ;
- comment sont prises en compte les modifications de fonctions liées à la réforme territoriale ? La CGT demande que les agents ne subissent aucune baisse de primes, sans limitation de durée ;
- autre interrogation : quand les comités de domaine permettant la reconnaissance de l'expertise des personnels administratifs seront-ils mis en place, dans les filières juridiques, économiques, RH... afin de réellement reconnaître et valoriser des compétences de plus en plus essentielles au ministère dans ses évolutions actuelles ? Nous demandons qu'un travail soit entamé dès 2016 ;
- lors des réunions avec la DRH sur le RIFSEEP, la CGT avait demandé que le complément indemnitaire annuel – qui est facultatif – ne soit pas utilisé. Ce type de compléments attribués au jugé casse les collectifs de travail sans véritablement reconnaître l'investissement personnel. Il y a d'autres moyens pour cela, comme des taux de promotion qui cesseraient de baisser tous les ans, et de bonnes conditions de travail, et le paiement des heures supplémentaires. Nous redemandons que ce complément ne soit pas mis en place ;
- mais si toutefois il l'était contre notre avis, nous demandons que lors de la bascule au nouveau régime, le maintien du montant de primes antérieur soit calculé hors complément.

En effet, celui-ci est aléatoire et ne doit donc être éventuellement attribué qu'en plus du montant maintenu ;

- il n'y a aucune obligation à créer le maximum de groupes de fonctions pour chaque corps : la CGT demande qu'il n'y en ait qu'un en C, deux en B et trois en A, ce qui correspond aux catégories de postes publiés ;
- nous demandons une instance de suivi et de concertation indemnitaires de même type que les actuelles commissions de concertation indemnitaires annuelles. Nous demandons qu'elles concernent tous les corps, y compris les agents de 3ème niveau et les agents en PNA ;
- nous demandons la possibilité de recours en CAP.

Règlement intérieur cadre du temps de travail au Cerema

Tous ensemble, gagnons des avancées sociales !

Depuis mars 2015, des représentants du personnel dont ceux de la CGT participent à un groupe de travail avec la direction en vue de rédiger un **règlement intérieur cadre du temps de travail au Cerema**. Cette démarche :

- s'appuie sur un état des lieux des règlements existants avant la création du Cerema et prorogés depuis, mais aussi sur des règlements d'autres services ;
- s'appuie sur un corpus de textes qui peuvent être d'application directe au Cerema ou simplement constituer un cadre notamment ministériel ;
- se limite au temps de travail, sans aborder d'autres sujets qui pourraient relever d'un règlement intérieur (hygiène et sécurité, organisation du service, etc.).



Elle s'inscrit dans un contexte où les heures travaillées mais non comptabilisées sont de plus en plus nombreuses.

La CGT défend une liste de revendications, non exhaustive, avec comme boussole l'harmonisation par le haut et l'innovation pour le progrès social. Cela suppose d'aller plus loin que le cadre réglementaire actuel.

Supprimer l'écrêtement, augmenter et assouplir les droits à récupération

L'instruction ministérielle ARTT du 6 janvier 2011 prévoit les possibilités de récupération suivantes :

- aucune pour l'horaire fixe ;
- 2 jours par mois en modalité 2 bis ;
- 1 jour par mois en modalité 3 bis ;
- ½ journée par mois en modalité 4 bis¹.

Au Cerema, il existe des directions pour lesquelles les possibilités de récupération sont doublées (par exemple 1 jour par mois en modalité 4 bis). En outre, pour bénéficier d'une récupération, il suffit parfois à l'agent d'avoir un compteur supérieur à - 7h15.

La CGT estime que toutes les heures travaillées doivent être payées ou récupérées pour toutes les catégories de personnel. Cela suppose d'abord la suppression de l'écrêtement des heures en fin de mois, celles-ci devant être intégralement conservées pour récupération ultérieure. Cela suppose aussi une augmentation des droits à récupération et un assouplissement des conditions permettant de bénéficier de celles-ci, que ce soit en matière de crédit préalable à accumuler ou de report des droits d'un mois à l'autre.

Compter séparément le temps de déplacement et faciliter sa récupération effective sans limite dans le temps

À l'exception des déplacements pendant une astreinte, des déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail, les déplacements ne constituent pas du temps de travail effectif². Ils ne sont donc pas pris en compte pour vérifier le respect des garanties minimales mais sont dits « compensés ».

Le temps de trajet compensé est égal au temps de trajet réel diminué de 30 mn. En outre, pour tenir compte du délai nécessaire pour rejoindre le lieu de transport et pour en revenir, un délai forfaitaire d'une heure est pris en compte avant l'heure de départ et

après l'heure de retour. Ce délai est porté à 2h30 en cas d'utilisation de l'avion ou du bateau.

Dans certaines directions, ce temps de trajet compensé fait l'objet d'une comptabilisation indépendante du compteur débit/crédit. Il ne fait donc pas l'objet d'un écrêtement en fin de mois.

La CGT revendique la mise en place d'un tel compteur pour tous les agents³. Ce temps de déplacement compensé doit bien sûr pouvoir être utilisé en journées et demi-journées de récupération ou en réduction de la durée journalière de l'agent, sans limite dans le temps.

1 Pour plus de détails sur ces cycles, cf. page 3.

2 Le temps de travail effectif, conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié, s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

3 En effet, même si l'écrêtement du compteur débit/crédit est supprimé, il est utile de compter de manière spécifique le temps de déplacement compensé, de manière à suivre ce que représente celui-ci et à bien le distinguer du temps de travail effectif, soumis aux garanties minimales.

Mieux comptabiliser et valoriser les heures supplémentaires

Privilégier les recrutements aux heures sup'

La CGT comprend parfaitement que, dans un contexte marqué par le gel du point d'indice, la diminution du traitement du fait de l'augmentation des cotisations retraites, et des contraintes de plus en plus fortes qui s'exercent sur les carrières et l'avancement, certains agents soient volontaires pour faire des heures supplémentaires, parfois tout simplement pour boucler les fins de mois. La CGT défend par conséquent, en plus de l'augmentation du point d'indice, d'une revalorisation des grilles et d'une augmentation des possibilités d'avancement de carrière, une revalorisation du paiement des heures supplémentaires.

Néanmoins, la CGT estime qu'il faut privilégier le recrutement à un recours structurel aux heures supplémentaires. En effet, un grand nombre d'emplois seraient créés si l'ensemble des heures travaillées en plus de la durée hebdomadaire de travail (heures supplémentaires, écrêtées, travaillées à domicile ou pendant les déplacements) étaient effectuées par des agents recrutés !

Dans la version du règlement actuellement discutée dans le groupe de travail, les heures supplémentaires sont définies comme les heures effectuées « *au-delà des bornes horaires définies par leur cycle de travail* ». **Cette tentative de réduire le champ de définition des heures supplémentaires est inacceptable et constituerait un recul majeur pour nombre d'agents de notre service.**

La CGT a écrit au directeur général en fin d'année dernière, lorsqu'une note conjointe des ministères de l'écologie et du logement, transmise au Cerema pour information, donnait cette définition des HS. Nous alertions alors sur l'impact d'un tel changement pour les agents mais aussi pour l'exercice de nos missions

et demandions que la direction n'applique pas cette note (ce qu'elle a fait jusqu'ici).

Nous sommes par conséquent farouchement opposés à la reprise au Cerema, d'une telle définition. **Pour la CGT, dès qu'un agent, quelle que soit sa catégorie, est contraint par une demande expresse de sa hiérarchie, de dépasser la durée journalière de travail prévue dans son cycle (7h42 par exemple en modalité 4 bis), il s'agit d'heures supplémentaires, ouvrant droit à rémunération ou récupération.**

Cette définition se traduit de la manière suivante :

- pour les agents en horaire fixe, toute heure de travail effectuée en dehors des horaires définis par le cycle est une heure supplémentaire ;
- pour les agents en horaire variable, toute heure de travail effectuée au-delà de la durée journalière prévue dans le cycle et à la demande préalable de la hiérarchie est une heure supplémentaire.

La CGT revendique en outre :

- **que tous les agents soient éligibles au paiement et à la récupération des HS quels que soient leurs grades et leurs missions ;**
- **que les heures supplémentaires fassent l'objet d'une bonification en temps plus élevée ;**
- **que les majorations financières des heures supplémentaires soient augmentées ;**
- **que les agents qui optent pour la récupération des HS disposent d'un compteur spécifique utilisable sans limite de temps en journées et demi-journées de récupération.**

Travail de nuit et week-end : pour une hausse significative des bonifications

Des agents sont amenés, plus ou moins régulièrement, à travailler la nuit ou le week-end. Leur temps de travail est alors bonifié selon les critères suivants :

- 20 % de bonification pour les heures travaillées la nuit (de 22h à 7h) ;
- 10 % pour les heures travaillées le dimanche ou un jour férié (de la veille 18h au lendemain 7h) ;

Ces bonifications, outre qu'elles considèrent le samedi comme n'importe quel autre jour de la semaine, ne sont absolument pas à la hauteur des impacts négatifs du travail de nuit et de week-end sur la santé et la vie privée. La CGT exige par conséquent les revalorisations suivantes :

- **50 % de bonification pour les heures de nuit ;**
- **50 % pour les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour férié.**

La CGT demande aussi :

- le respect des délais de prévenance réglementaires pour ces interventions ;
- le respect des repos réglementaires (cf. notamment les garanties minimales) ;
- Lorsque l'organisation mise en place par



l'administration ne permet pas à l'agent d'effectuer sa durée hebdomadaire de travail (par exemple du fait des repos obligatoires), son compte est compensé pour qu'il ne souffre d'aucun débit.

Innovier en matière de cycles de travail et supprimer le forfait cadre

Quatre cycles de travail existent au Cerema :

- l'horaire variable⁴ 2 bis : 36h de travail hebdomadaire (7h12 par jour) et 5 JRTT par an ;
- l'horaire variable 3 bis : 37h de travail hebdomadaire (7h24 par jour) et 11 JRTT par an ;
- l'horaire variable 4 bis : 38h30 de travail hebdomadaire (7h42 par jour) et 19 JRTT par an ;
- l'horaire fixe⁵ : modalités 1, 2, 3 et 4 ;

Nous demandons l'ouverture de deux cycles supplémentaires :

- un horaire variable 1 bis « semaine de 4,5 jours » prévoyant 36h de travail hebdomadaire (8h de travail 4 jours par semaine et 4h le cinquième jour) et 3,5 JRTT par an.
- un horaire variable « semaine de 4 jours » prévoyant 35h de travail hebdomadaire (8h45 par jour) et 0 JRTT par an. Notons qu'une telle organisation n'est possible qu'au prix d'assez longues journées de travail ;

La CGT défend la possibilité pour chaque agent d'opter pour l'un de ces cycles. L'imposition par l'administration d'un cycle de travail particulier à un agent ou groupe d'agents doit être dûment justifiée par des nécessités de service et cette information doit figurer sur la ou les fiche(s) de poste.

Pour la suppression du forfait cadre

En plus des cycles présentés, il existe également dans nos services le « forfait cadre » : décompte annuel de 208 jours de travail quelle que soit leur durée.

Ce forfait ne présente que des inconvénients par rapport aux autres cycles. En effet, il ne permet aucune récupération horaire et met sur le même plan les samedis, dimanches, et jours de semaine. Il n'y a donc aucun intérêt pour les agents du Cerema quels qu'ils soient d'y souscrire. **De plus, il introduit, pour les agents concernés, la disparition de toute référence à une durée du travail mesurée en heures hebdomadaires.**

L'instruction du MEDDE sur l'ARTT prévoit que ce forfait soit obligatoire pour les chefs de service et ouverts, à leur demande expresse, à l'ensemble des « cadres de catégorie A disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ». Or, compte-tenu d'une part du lien de subordination qui lie l'agent à sa hiérarchie et d'autre part des tendances fortes à faire dépendre une part croissante de la rémunération des agents de l'appréciation subjective portée sur leur travail par leur supérieur, il est très difficile de parler de libre choix de l'agent. Il n'est pas totalement impossible en effet que des supérieurs privilégient les agents ayant « volontairement » opté pour le forfait jour au détriment de ceux l'ayant refusé.

Pour toutes ces raisons, la CGT demande la suppression pure et simple du forfait cadre.

Limiter le temps partiel subi et favoriser le temps partiel choisi

Dans nos services, les femmes sont fortement sur-représentées parmi les agents qui travaillent à temps partiel. Il reste donc beaucoup à faire pour l'égalité homme/femme en matière de répartition des tâches familiales, de salaire et de carrière.

Or, le temps partiel a des effets négatifs forts sur le salaire, bien sûr, mais aussi sur la retraite et la carrière. **Pour la CGT, il y a donc un enjeu important à tout faire pour réduire le temps partiel subi, notamment pour charges de famille.**



4 Le principe de l'horaire variable consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs horaires journaliers de travail au regard de leurs motivations et besoins personnels, sous réserve des nécessités du service.

5 Un horaire fixe est un horaire collectif arrêté pour l'ensemble des agents d'un service ou partie de service. L'instruction cadre ARTT du ministère du 6 janvier 2011 prévoit, outre les modalités 2, 3 et 4 équivalentes aux modalités 2bis, 3bis et 4bis de l'horaire variable, une modalité 1 dite en « semaine de 4,5 jours » : 36h de travail hebdomadaire répartis en 8h de travail 4 jours par semaine et 4h le cinquième jour. Cette modalité ouvre droit à 3,5 jours de RTT.

C'est pourquoi la CGT milite pour :

- **La proposition de modalités « semaine de 4,5 jours » et « semaine de 4 jours » (cf. ci-dessus).** Cela permettra notamment à certains agents en temps partiel d'opter pour un temps plein tout en conservant leurs journées et demi-journées d'absences ;
- **Pour les agents à temps plein, la réduction du nombre de plages fixes obligatoires à 8.** Une semaine donnée, les agents pourraient ainsi choisir de ne pas travailler la journée ou demi-journée de leur choix, sans avoir à poser une récupération ;

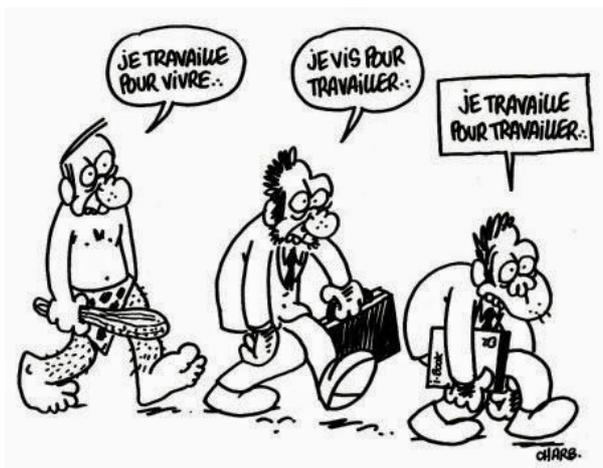
En parallèle, celles et ceux qui font le choix d'un temps partiel doivent bénéficier d'un maximum de souplesse pour faciliter le recours à ce droit.

- **Toutes les modalités de temps partiel doivent être proposées, de 50 à 90 %, dans un cadre journalier, hebdomadaire ou annuel ;**
- **La plus grande souplesse pour faciliter le recours au temps partiel :** par exemple, les agents doivent pouvoir, occasionnellement, à leur initiative et sous réserve des nécessités de service, déplacer leur jour de temps partiel hebdomadaire.

Quelques autres revendications de la CGT...

La CGT défend en outre :

- **la comptabilisation de l'ensemble des temps travaillés.** Des bornes horaires, indépendantes du pointage, doivent toutefois être fixées pour la définition des opérations programmées ;
- **le droit à la déconnexion** : il ne peut être exigé d'un agent de travailler ou même de consulter ses mails pendant ses déplacements (ces temps ne constituent pas du temps de travail effectif) ni à son domicile, le soir, le week-end ou pendant les congés. La direction doit se montrer exemplaire en la matière ;
- **des plages fixes les plus réduites possibles ;**
- **le versement d'une prime spécifique à tous les agents lorsqu'ils effectuent, pour les besoins de leurs missions, plus de 20 découchers par an ;**
- **pas de perte de JRTT en cas d'arrêt maladie** : pour nous un agent en maladie est réputé avoir accompli ses obligations de service. Imagine-t-on en effet supprimer des RTT aux femmes en arrêt maternité au prétexte qu'elles n'ont pas dépassé les 35h par semaine pendant celui-ci ?



Les garanties minimales

La durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10h et l'amplitude de la journée ne peut dépasser 12h en horaire fixe et 11h en horaire variable.

La durée continue de travail ne peut excéder 6h. Le temps de pause minimum après 6h de travail est de 20 mn.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48h (et même 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives).

La pause méridienne ne peut être inférieure à 45 mn.

Le repos quotidien doit être au minimum de 11h.

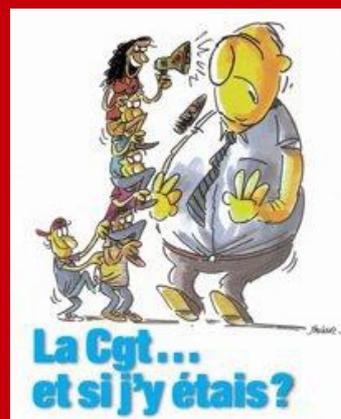
Le repos hebdomadaire doit être au minimum de 35h et doit inclure au moins 2 dimanches sur 5.

- **des alertes automatiques à la hiérarchie** lorsqu'un agent connaît certaines situations, par exemple un pointage après 19h ou encore dépassement des 12h de crédit. Les supérieurs doivent en effet disposer de ces alertes pour prévenir les risques professionnels ;
- **favoriser la conciliation entre vie privée et vie familiale** en élargissant les dispositions réglementaires en matière d'autorisation d'absence pour événements familiaux ;
- **le règlement intérieur doit concerner toutes les personnes qui travaillent dans le service**, des stagiaires aux fonctionnaires en passant par les contractuels et les vacataires ;
- **la présentation d'un bilan social annuel** incluant un volet détaillé sur le temps de travail (il s'agit d'ailleurs d'une obligation réglementaire).
- **un dispositif de report automatique des congés** non pris l'année n jusqu'au 30 avril de l'année n+1 permettrait aux agents d'éviter les rigidités du compte-épargne-temps (nombre de jours plafonné, nécessité d'une ouverture préalable du CET, délai à respecter pour l'alimentation).

La CGT souhaite l'association la plus large du personnel à ce chantier. Elle proposera d'ici décembre 2015 des cadres d'échanges collectifs sur ce sujet.

En outre, nous demandons dès maintenant à la direction qu'avant l'adoption du futur règlement intérieur cadre, celui-ci soit discuté dans tous les CTSS. Cela permettra à vos représentants d'identifier les avancées et éventuels reculs induits par rapport aux spécificités locales.

Enfin, vous souhaitez réagir à ce document et contribuer à nos revendications ? Facile : contactez vos représentants ou écrivez à cgt.syndicats.cerema@i-carre.net



Compte rendu CGT Réunion DS – DG Du 3 septembre 2015

VNF : Marc PAPINUTTI (DG), C.DE LA PERSONNE (DRH), S.LEGRAND (DRHM), Thierry DRUESNES (DRHM) et Catherine GRADISNIK (Mission immobiliers)

Pour la CGT : Thierry NOISETTE et Christophe HEGOT

CFDT et FO

Ordre du jour :

- 1° Approbation du compte rendu de la réunion du 2 juillet 2015
- 2° Présentation des résultats du baromètre social 2015
- 3° Echanges sur les logements de service
- 4° Retour sur les pratiques managériales et le droit syndical

1° Approbation du compte rendu de la réunion du 2 juillet 2015

Quelques modifications au compte rendu sont apportées.

2° Présentation des résultats du baromètre social 2015

Après une présentation des résultats, **la CGT** constate le faible taux de participation de 35%, soit 1533 réponses (30% catégorie A et B experts cadre maîtrise et 70% catégorie C et ouvriers). Les résultats indiquent que 61% sont satisfaits du travail actuel, ramené au 35% , cela représentant 1 personne sur 6.

Ce résultat est à minorer aux vu des résultats suivants à savoir une dégradation pour 48 % de l'ambiance de travail, une dégradation pour 45% de la charge de travail, une dégradation pour 40% concernant l'organisation du travail.

Pour 68% des personnes ayant répondu, ils disent ne pas avoir de progression de carrières. A cela s'ajoute aucun soutien en cas de difficulté pour 68%, aucune explications sur les évolutions pour 55%, aucune reconnaissance du travail à sa juste valeur pour 55%, aucune valorisation des propositions et initiatives personnelles pour 55% et pas d'équité entre les personnels pour 59%.

Pour près de 40% des répondants, VNF ne prend pas le bon chemin.

Il est claire que les personnels ne sont pas optimistes pour leur avenir et on peut penser que les personnes n'ayant pas répondu à cette enquête, soit 2 personnes sur 3, aient un sentiment identique voir encore plus fort.

La CGT rappelle ses revendications pour la relance de la voie d'eau s'inscrivant dans un projet de transports multimodaux intégrés. Elle réaffirme ses revendications concernant les missions et ressources de l'établissement, les emplois, les statuts des personnels, les conditions de travail et les rémunérations.

3° Echanges sur les logements de service

Le document est présenté par la DG (voir annexe 1). Des contacts ont été repris avec France Domaine pour connaître leurs attentes quant à la rédaction du futur arrêté. Notamment, l'inscription d'un nombre minimum d'astreintes à effectuer par an ne doit pas figurer dans la rédaction du futur arrêté liste.

Il n'est à retenir dans le projet d'arrêté présenté que les missions ouvrant droit à la NAS ou la COP-A.

La CGT rappelle que la période du moratoire, qui se termine au 31 décembre 2015, devait être utilisée pour l'écriture de l'arrêté d'application du décret de 2012. Aucune présentation d'un projet aux OS n'avait été faite avant ce jour. Aucun dialogue social en conséquence.

De ce fait, **la CGT** demande la prolongation du moratoire d'une année et ainsi mettre à profit ce temps nécessaire pour le dialogue social.

Actuellement, les personnels logés dans les services sont soit logés en NAS, US ou COT. Des personnels exerçant les mêmes missions, ayant le même statut et dépendant d'une même organisation de travail ne sont pas logés dans des logements sous la même attribution (certains en NAS et d'autres en US ou COT). La mise en application des nouvelles règles doit permettre de corriger cette incohérence, dans le souci d'un principe d'égalité de traitement.

Si le décret était appliqué tel quel, cela conduirait à des redevances excessives dans certaines régions où le marché immobilier est tendu, exemple des grandes agglomérations. Certaines estimations par France Domaine font apparaître des redevances équivalentes à 80% du salaire de l'agent logé.

Sans prise en considération de nos remarques, la qualité du service public rendu à l'utilisateur serait fortement dégradée pour les raisons suivantes : obligation pour les personnels de se loger aux périphéries des villes conduisant à un éloignement des personnels des lieux d'interventions. De ce fait les missions de gardiennage, de gestion hydraulique ou de maintenance notamment ne seront plus assurées avec la même qualité. Egalement le délai d'intervention serait fortement allongé. Pour **la CGT**, ce n'est pas concevable.

L'obligation d'assurer à minima 13 semaines d'astreintes pour pouvoir prétendre à la NAS vise à sortir une partie des personnels actuellement logés s'ils font partie d'un planning de travail de plus de 4 personnes (13 X 4 = 52 semaines).

Pour exemple, sur un site de téléconduite où travaillent 7 personnes, cette nouvelle règle conduirait à ce que 3 personnes ne soient pas logées dans les mêmes conditions.

Il nous a été indiqué au cours d'une précédente réunion que le montant des redevances pour les personnels actuellement logés serait compensé par le paiement de l'astreinte. Impossible à moyen et long terme... assurer par du service fait le paiement d'une redevance ne peut s'inscrire dans la durée. Il suffit d'une réorganisation qui impactera les organisations de travail et ce système de garanti de pouvoir d'achat pour les personnels actuellement logés tombe. Idem si un recours à l'aide au logement était utilisé qui cette dernière est conditionnée au quotient familial. Ces solutions ne sont pas de bons outils pour garantir l'engagement pris par le Ministre des Transports à savoir : « aucun impact financier pour les personnels actuellement logés ».

La CGT revendique que l'ensemble des personnels VNF actuellement logés en NAS soit maintenu comme cela a été acté par le MEDDE dans l'arrêté liste pour les autres services du ministère lors [de la réunion du 10 juillet dernier](#). Seule cette option permettra de répondre dans la durée à l'engagement pris par le Ministre des Transports. Cela permettra également de maintenir un niveau de qualité de service public rendu aux usagers.

Suite à cette réunion, la Fédération CGT a contacté le Cabinet du ministre des transports pour demander une audience afin que les engagements du ministre, sur le fait qu'il ne devait y avoir aucun impact financier pour les personnels, soient respectés.

Quelques chiffres :

Maisons de service

Total logements affectés aujourd'hui en NAS et US		Total des besoins estimés en NAS et COP-A		Total et % des logements dont la redevance a été estimée	
				nb	%
NAS	905	NAS	440	<u>10</u>	<u>2</u>
US	208	COP-50	450	<u>143</u>	<u>69</u>
Total	1113	Total	890	<u>153</u>	<u>24</u>

4° Retour sur les pratiques managériales et le droit syndical

La CGT a alerté à plusieurs reprises sur les agissements de l'encadrement de proximité et sur les difficultés que rencontrent les représentants syndicaux. Aujourd'hui, l'encadrement de proximité va même jusqu'à remettre en cause les textes réglementaires encadrant l'exercice du droit syndical. **La CGT** demande au Directeur Général de faire respecter les textes réglementaires afin de stopper l'entrave de l'exercice syndical au sein de VNF.

Le Directeur Général nous apportera une réponse très rapidement.

AGIR ENSEMBLE, UNE URGENCE SOCIALE

Le pouvoir d'achat, l'emploi, les conditions de travail et de vie, l'augmentation de la précarité, la mise en péril de notre système de protection sociale, le recul de l'âge de départ à la retraite sont des préoccupations majeures pour de très nombreux salariés.

Dès le printemps la CGT a décidé d'agir sur une revendication grandissante et incontournable de milliers de salariés : l'augmentation des salaires, mais aussi des minima sociaux et des retraites. Incontournable quand il s'agit de répondre à l'assurance d'une existence normale et digne à laquelle chacun doit pouvoir aspirer, puisqu'il s'agit des fruits du travail. La pétition nationale portée par les militants de la CGT depuis le mois de juin a recueilli près de 200 000 signatures, vous aussi exprimez vos exigences en signant cette pétition.

Formuler des revendications, exprimer ses besoins, se mobiliser, c'est essentiel pour enrayer cette idée qu'on nous assène que le « travail coûte cher » et donc qu'il faut assouplir le marché du travail. A qui cela profite ! Certainement pas à ceux qui n'ont que leur travail pour vivre !

Que le gouvernement réponde aux exigences patronales et fasse ainsi le choix de laisser aux bords de la route des millions de salariés, privés d'emploi ou retraités n'est pas acceptable.

LE PACTE DE RESPONSABILITÉ EST UN ÉCHEC

Entre le CICE et les baisses de cotisations, ce sont environ 25 milliards d'euros d'argent public qui ont été dépensés avec des effets contraires à ceux annoncés dans le Pacte de responsabilité (hausse du chômage + 200 000 demandeurs d'emploi, baisse des investissements de 10% sur les 2 dernières années dans les entreprises du CAC 40).

Depuis le début, la CGT dénonce ce cumul d'exonérations fiscales et sociales au détriment de la bataille pour l'emploi industriel, au détriment de l'éducation, de la santé, de la protection sociale et surtout au détriment de l'égalité territoriale et sociale.

LEÇON DE PARTAGE

- **1 167 milliards \$ en 2014**
60% d'augmentation des dividendes depuis 2009 versées aux actionnaires dans le monde.
- **1 % de la population détient 48% des richesses mondiales.**
- **Prime de départ du PDG d'Alcatel : près de 14 millions d'euros, soit 10 000 Smic.**
- **+ 53,5 milliards d'euros en 1 an pour les 10 plus grandes fortunes de France, soit une moyenne de 5 milliards d'euros.**
5 milliards d'euros, c'est un salaire de 417 000 000 euro/mois soit 285 874 fois le Smic.

Le contexte international, les bouleversements, économiques, sociaux, environnementaux et les politiques mettent des peuples entiers dans la détresse et parfois la terreur. Les dirigeants européens libéraux imposent aux peuples de l'Union, hors de toute démocratie, leur idéologie et leur politique au service de la finance. Ce qui amène à la tentation du repli sur soi et une montée des nationalismes.

Il n'y a pas de fatalité à cela. Des luttes sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, les libertés se déroulent dans de nombreuses entreprises, démontrant que l'action collective porte ses fruits. Il y a besoin de notre intervention massive pour imposer d'autres choix.

La CGT propose de s'unir, d'agir et d'intervenir :

En signant la pétition « Augmenter les salaires, les minima sociaux, les pensions, c'est urgent, nécessaire et juste » sur www.cgt.fr

Le 23 septembre :
En participant à cette journée d'actions et d'initiatives pour défendre et promouvoir les libertés syndicales et les droits des salariés à s'organiser.

Le 8 octobre :
Avec la FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse (Unef, Unl) dans une journée interprofessionnelle de mobilisation.

Pour cela, débattiez, échangez avec des militants CGT. Venez assister aux meetings organisés entre le 3 et le 10 septembre partout en France (www.cgt.fr).

L'ARGENT PUBLIC, C'EST NOTRE ARGENT !

PACTE // CICE

- **20 milliards d'euros** au titre du CICE depuis janvier 2013.
- **20 milliards de baisse de cotisations sociales** (effet des suppressions d'emplois et des bas salaires).
Objectifs : 200 000 emplois et plus d'investissement.
- **Résultat :**
 - ✓ **200 000 chômeurs** supplémentaires
 - ✓ **4 % de baisse d'investissement** dans les entreprises du cac 40 sur un an, **10 %** les deux dernières années.

NOTRE FORCE, C'EST L'UNION !

POUR ALLER PLUS LOIN, ENGAGEZ-VOUS, SYNDIQUEZ-VOUS !

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr