Le courrier du militant

de l'Équipement et de l'Environnement

Fédération Nationale Equipement Environnement
la cgt
www.equipement.cgt.fr

N° 1499 >> Juin 2016

Le salaire, c'est quoi ? la CGT vous explique.

AMIANTE
PÉNIBILITÉ

MARITIME

SÉCURITÉ
ROUTIÈRE

L'EDITO

Après la « réforme » de l'Etat, sa « métamorphose » ?

Telle est l'ambition de « *L'Etat en mode start-up* », livre co-dirigé par le directeur adjoint de cabinet de M. Macron et préfacé par le ministre.

En résumé, les auteurs admettent que l'action publique doit relever d'immenses défis et faire face à une adéquation impossible entre réduction des moyens et multiplication des mécontentements. Il s'agit donc de déployer à grande échelle et en permanence deux types d'innovations. Celles du numérique et celles du « management social ».

Pour ces auteurs, la contraction des dépenses publiques exigée par le capitalisme n'est pas discutable.
Ils en relèvent ainsi les injonctions paradoxales : faire toujours moins (alors que les personnels vivent le faire toujours plus avec moins), pour des « individus en proie à des situations de plus en plus complexes ». Donc à bas le service « uniforme ».

N'hésitant pas à ringardiser l'approche comptable, mais obsédés de chasse aux coûts dès lors qu'ils sont publics, leur mot d'ordre est qu'il faut changer réellement les façons de faire. Par exemple « coproduire » les services publics avec les usagers.

Enseignement, sécurité, entretien des espaces publics, contrôle des allocations sociales : faire faire du travail gratuit par les citoyens et les usagers.

Derrière le joli mot de métamorphose, le retour de la corvée (pour les pauvres) avec des algorithmes (pour tirer parti des données produites à leur insu ou non) ! La menace, « l'Etat est en danger est réelle », nous savons que ses ennemis sont aussi à l'intérieur...

La Fédération.

SOMMAIRE

2 ÉDITO
3 ACTU
- Faisons converger les luttes !

4-9 DOSSIER
- Le salaire, c'est quoi ?

10-11 CONDITIONS DE TRAVAIL
- Amiante
- Pénibilité

12-13 MARITIME
- La mer, enjeu essentiel

14-15 SÉCURITÉ ROUTIÈRE
- Délitement des compétences

TOUTE NOTRE ACTUALITE
SUR NOTRE SITE INTERNET

www.equipement.cgt.fr

Le courrier du militant
de la Fédération Nationale CGT
de l'Equipement et de l'Environnement

Siège social : 263, rue de Paris
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 01.55 82 88 75
Télécopie : 01.55.82.88.70

E-mail : fd.equipement@cgt.fr
Site Internet : www.equipement.cgt.fr

Directeur de publication :
Nicolas BAILLE

IMPRIMEUR:
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET: 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE:
BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges Cedex 9

CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459
Périodicité : trimestriel
abonnement annuel : 5,34 €,
plus numéros spéciaux : 8,23 €

9 juin, 14 juin : faisons converger les luttes !

Après plus de deux mois de mobilisation des salarié-es, des jeunes, des privé-es d'emploi et des retraité-es, la mobilisation se poursuit et s'amplifie contre le projet de loi Travail.

A nouveau, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL appellent à une manifestation nationale à Paris le 14 juin.

Elles décident également une grande votation dans les entreprises, les administrations qui se déroule actuellement en parallèle au débat parlementaire afin de poursuivre avec les salarié-es et les jeunes les débats sur la loi Travail, obtenir le retrait de ce texte pour gagner de nouveaux droits permettant le développement d'emplois stables et de qualité. Cette votation sera remise lors d'un nouveau temps fort qu'elles décideront prochainement.

L'opinion publique reste massivement opposée à cette loi Travail et à l'utilisation autoritaire du 49.3 par le gouvernement.

Le 26 mai, les Ouvriers d'Etat étaient en grève et dans l'action avec 5 rassemblements en région : Paris, Brest, Bordeaux, Toulon, Clermont Ferrand pour défendre et reconquérir les missions, sauver les emplois, défendre leur statut et leur régime de retraite.

Le 9 juin, les organisations et associations de retraités appellent à des rassemblements, manifestations unitaires dans toute la France pour l'amélioration de leur pouvoir d'achat et contre la loi Travail.

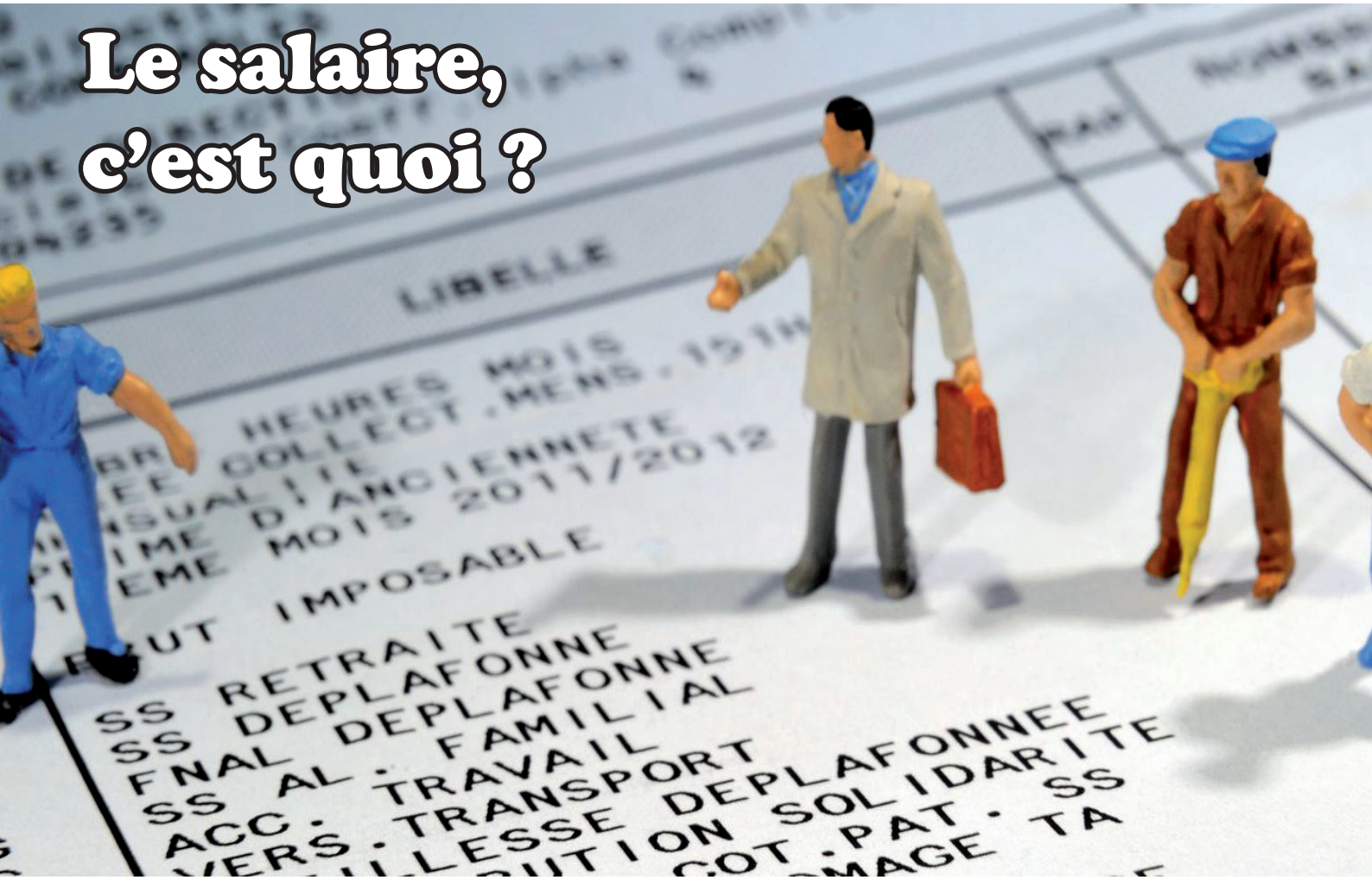
Le 14 juin, au sein du ministère de l'Environnement, les personnels de VNF et des DIR sont appelés à la mobilisation avec des appels à la grève reconductible pour les missions, l'emploi, les conditions de travail, la pénibilité et l'amiante. Par ailleurs, d'autres mobilisations sont également en cours comme à Météo-France, à la DGAC, les personnels de l'Environnement…

La Fédération CGT Equipement-Environnement appelle toutes ses composantes et militant-e-s à poursuivre le rapport de force, à faire converger les luttes en préparant dans l'unité lors d'AG ou HMI les mobilisations du 9 et 14 juin.

➡ Tous ensemble gagnons le retrait de la loi Travail et la conquête de nouveaux droits, un code du travail du XXIème siècle.

➡ Tous ensemble pour les missions publiques, l'emploi public, le pouvoir d'achat, les conditions de travail et contre les privatisations/externalisations et la précarisation.

Le salaire, c'est quoi ?



Le salaire est un revenu qui est payé à la force de travail, en l'occurrence nous. La force de travail est employée un certain temps pour réaliser une certaine quantité de travail. Le salaire est payé en argent et sous d'autres formes, en particulier sous forme d'assurances (chômage, retraites et protections sociales notamment, via les cotisations).

Le montant du salaire est négocié entre l'employé et l'employeur, l'Etat et les organisations syndicales représentants les agents de la Fonction Publique dans le cadre de la loi et d'autres règlements (les grilles indiciaires, les conventions collectives par exemple).

Néanmoins, la relation de travail étant par nature déséquilibrée, c'est souvent l'employeur ou l'Etat dans notre cas qui le fixe de manière quasi-unilatérale.
Le montant du salaire est déterminé par un grand nombre de facteurs : individuels (qualification, etc.) et collectifs (grève, etc.), économiques (taux de chômage, etc.) et historiques (avancement social, etc...).

Le montant du salaire est exprimé super-brut, brut et net.

Le salaire super-brut correspond à la fraction de la masse salariale attribuée à chaque travailleur, c'est-à-dire au salaire net plus les cotisations sociales salariales et patronales.

Le salaire brut comprend le salaire net plus les cotisations sociales salariales.

Le salaire net est l'argent payé directement au salarié, plus les primes (régime indemnitaire) et avantages divers (par exemple : voiture de fonction, bons d'achat, repas et gîte gratuits, etc.).

Ainsi, ce que nous avons pour habitude d'appeler salaire doit s'appeler salaire socialisé de part sa composition et la nature des cotisations induites.

La composition de notre salaire

Le traitement de base se calcule en fonction du grade occupé et du niveau. Il est ensuite fait pour chaque niveau référence à une valeur indiciaire.

Le gel du point d'indice qui a débuté en 2010 aura perduré 6 années et ce ne sont pas les annonces d'une revalorisation de + 0,6% en juillet 2016 et + 0,6% en février 2017 qui gommeront la perte de pouvoir d'achat des agents de la Fonction Publique.

La part variable a tendance à augmenter au détriment de la part fixe, ce qui a pour conséquence de mettre en avant l'individualisation.

Les cotisations patronales représentent un pourcentage de notre salaire brut alimentant les différentes caisses de notre système social.

Les cotisations salariales représentent un pourcentage de notre salaire brut alimentant les différentes caisses de notre système social. Particularité pour les fonctionnaires, les cotisations retraites abondent les pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat.

Ainsi, nous pouvons dire que les cotisations patronales et salariales sont un salaire indirect qui contribue au financement de notre système de protection sociale : maladie, accidents du travail, famille, retraite et assurance chômage.

La revalorisation du point d'indice à hauteur de 1% permettrait de faire rentrer environ 800 Millions d'euros en cotisations sociales par an, soit 4,8 Milliards d'euros pendant la période du gel du point d'indice.

Chacun se voit rémunérer non seulement en fonction du travail fourni mais également en fonction d'éléments liés à la personne même du salarié ou à sa perception par l'employeur : mérite individuel, comportement, performance...

L'équilibre entre les différents types de prime se modifie: la part des primes de performance augmente au détriment des primes fixes mensuelles.

L'employeur a ainsi un outil (PFR, RIFSEEP, prime de rendement,...) de management pour instaurer une plus grande flexibilité et concurrence entre les salariés.

Caisse des Dépôts

ALLOCATIONS FAMILIALES

Où nous conduisent les politiques passées et actuelles ?

La bataille menée par le Patronat et les Gouvernements est la casse de notre système de protection sociale au motif que les dépenses publiques ont atteint un niveau trop élevé.

Il s'agit de répondre aux injonctions libérales de l'Union Européenne où les grandes puissances économiques sont écoutées attentivement par les Parlementaires.

De fait, sans le crier et sans prêter attention, la réduction des cotisations patronales présentée comme « charges » dans le vocable des employeurs et repris par une grande partie des médias, se fait et a des conséquences désastreuses pour l'ensemble des salariés.

Le diable se cache dans les détails...

La réduction des cotisations patronales est indolore pour le chiffre en bas à droite de notre fiche de paie, à savoir le « net à payer ». Mais cette réduction est moins indolore pour notre système de protection sociale et notre porte monnaie.

Ce n'est pas moins de 52 Milliards d'euros qui ne sont pas rentrés dans les caisses de la Sécurité sociale selon la Cour des Comptes suite aux diverses réductions et exonérations. Et on ose parler du déficit abyssal de la Sécurité sociale qui est à ce jour de 13 Milliards d'euros. On ne se moquerait pas de nous à votre avis ?

Les exonérations de cotisations patronales représentent environ 230 Milliards d'euros en 2015.

Egalement, la réduction des cotisations conduit à réduire les prestations sociales sauf à compenser par une hausse des impôts et de la TVA supportée par les salariés.

Ainsi, les déremboursements de la sécurité sociale sont de plus en plus nombreux. La réduction des droits à l'assurance chômage est plus que jamais d'actualité.

La réduction voir l'abandon des missions de service publics touchent de plus en plus de salariés et d'usagers. L'augmentation de la durée de cotisation pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein est un sujet qui revient de manière cyclique.

Pour lutter et obtenir plus de justice sociale, une meilleure répartition des richesses et un salaire socialisé permettant à chacun de vivre dignement, il faut mettre fin à ces politiques libérales qui détruisent tout modèle social collectif.

Les objectifs de cette politique salariale

La politique salariale menée depuis plusieurs décennies a pour objectif d'individualiser la rémunération en instaurant une part fixe, correspondant au traitement de base pour les fonctionnaires et une part variable correspondant au régime indemnitaire au sein de la Fonction Publique, notamment.

La part variable peut atteindre suivant les situations 70% de la rémunération totale du salarié.

Egalement, elle vise à casser le collectif salarial que nous sommes par le biais notamment de primes différentes avec des montants modulables selon les corps d'appartenances et les services ou établissements publics.

Enfin, elle a un impact dévastateur sur le montant de pension du futur retraité que nous serons par la non prise en compte du régime indemnitaire dans l'assiette de cotisation. C'est également un manque de rentrée financière pour notre système social.

Notre système fiscal pèse sur les plus pauvres : les explications

Aujourd'hui, la fiscalité en France est créatrice d'injustice entre les salariés. Souvent, l'impôt sur le revenu est montré du doigt alors que d'autres sont absents du débat.

Par quelques exemples, nous allons tenter d'expliquer comment la fiscalité à ce jour est des plus injustes pour les faibles revenus.

Prenons deux familles, SMIC et POGNON, qui ont respectivement des revenus de 26 400 € (soit 2 200 € mensuel pour le couple) et 100 000 € (soit 8 333 € mensuel pour le couple).

La famille SMIC, une fois payé l'ensemble de ces factures (loyers, charges, ...) dépense l'intégralité de ses revenus qui sont soumis à la TVA par les divers achats (alimentaires, vêtements, technologiques,...). Selon l'INSEE, le montant perçu au titre de la TVA représente environ 11 % de leur revenu.

La famille POGNON, une fois payé l'ensemble de ces factures (crédit immobilier, charges, ...) dépense 50% de ses revenus et épargne le reste. Ainsi, seule une partie des revenus est soumis à la TVA par les divers achats (alimentaires, vêtements, technologiques,...). Selon l'INSEE, le montant perçu au titre de la TVA représente environ 6,3 % de leur revenu.

Par cet exemple, on démontre que la TVA est un impôt des plus injustes car ne prenant pas en compte les revenus de la famille.

Pour rétablir un impôt juste, la CGT propose de revoir l'imposition dans sa globalité (Impôt sur le revenu, taxes foncières et locales, TVA,...). Pour réintroduire une proportionnalité la plus juste, il faut inévitablement mettre fin à l'ensemble des niches fiscales.

La CGT revendique :

un salaire de base minimum à 1 800 euros brut pour 151 heures par mois pour la, le salarié-e sans qualification (sortie d'école obligatoire sans diplôme) ;

La revalorisation du point d'indice à hauteur de 10 % ;

le droit à un salaire minimum et à un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente et bénéficier de sa part dans le progrès ;

la reconnaissance et la rémunération de la qualification de la, du salarié-e ;

La conversion en point d'indice de l'ensemble du régime indemnitaire existant ;

le salaire de base minimum pour chaque niveau :

• niveau BEP / CAP : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 160€ brut ;
• niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 520 € brut ;
• niveau BTS / Deug / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 880 € brut ;
• niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 240 € brut ;
• niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 600 € brut ;
• niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 4 140 € brut.

L'amiante : un scandale sanitaire sans précédent

L'interdiction de l'utilisation de l'amiante voilà 19 ans (janvier 1997), si elle a stoppé l'empoisonnement des travailleurs qui utilisait de l'amiante, n'a pas réglé le problème sanitaire de son utilisation massive durant plus d'un siècle.

En effet, **des millions de tonnes de matériaux contenants de l'amiante (MCA) restent disséminés, sans traçabilité ni signalétique.** De plus, ces matériaux se dégradent avec le temps.

L'amiante, en France, fait en moyenne 10 morts par jour, de 3000 à 5000 morts par an, 100 000 morts d'ici 2050 en raison du décalage entre les périodes d'exposition et la survenue de la maladie ! (chiffres officiels)
Pour que cela cesse, des mesures s'imposent.

Dans la Fonction Publique, par l'action de la CGT, des dispositions ont été prise en 2015. Elles sont importantes ... pour peu qu'elles soient réellement et correctement appliquées.

C'est par l'action syndicale, notamment au travers des CHSCT que cela passe.

Il est grand temps car, dans nos ministères, dans les collectivités, de nombreux agents ont été et sont encore exposés à ce poison.

Dans l'exercice de nos missions, nous sommes concernés car nous pouvons être exposés à l'amiante : dans les bâtiments , dans l'entretien routier (amiante dans les enrobés), dans les phares et balises (amiante dans les locaux, dans les matériels, dans les navires), dans les voies navigables (amiante dans des peintures, des bitumes, des matériels), dans les ports maritimes (mêmes sources que pour les voies navigables), etc...

Les textes réglementaires, certes incomplets, imparfaits, permettent d'obtenir des prises en compte intéressantes.

Ils prévoient la possibilité pour le chef de service d'établir une attestation de présence aux agents exerçant (ou ayant exercés) leurs fonctions dans des locaux où de l'amiante a été repéré.

Pour les bâtiments dont le permis de construire a été déposé avant juillet 1997, un Diagnostic Technique Amiante est obligatoire. Il doit être régulièrement mis à jour, et tenu à la disposition des occupants des locaux et du CHSCT.

La réglementation concernant le risque amiante est abondante, notamment :

- décret du 04 mai 2012
- circulaire MEDDE du 15 mai 2013 sur les enrobés amiantés
- circulaire « Fonction Publique » du 28 juillet 2015
- décret du 20 mai 2015 relatif au suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à des agents chimiques dangereux, dont l'amiante (+ circulaire du 18 août 2015)
- décret du 05 novembre 2015 relatif au suivi médical post professionnel des agents de la Fonction Publique Territoriale exposés aux agents chimiques dangereux
- note « Fonction Publique » du 16 juillet 2015 pour simplification de la démarche de demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à l'amiante
- Décret N° 2013- 435 octroyant une allocation de cessation anticipée d'activité à certaines catégories de personnel du secteur « Mer » reconnus ayant été exposés à l'amiante
- Loi de finances 2016 établissant une allocation de cessation anticipée d'activité aux fonctionnaires reconnus atteint d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à l'amiante
- etc...

Il doit être annexé au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Avant tous travaux, un Repérage Avant Travaux doit être réalisé.

Pour les travaux d'entretien routier, il s'agit d'un carottage et d'une analyse pour chaque couche. Les résultats doivent être tenus à la disposition des agents concernés et du CHSCT.

Toute intervention sur des matériaux contenant de l'amiante ne peut s'effectuer que par des personnels formés.
Certains services ont entrepris de former les agents. Lorsque c'est nécessaire au maintien de nos missions, il faut le faire.

> « L'amiante repérée, il faut agir pour son retrait, sans attendre de constater que des agents ont été exposés et se contenter alors de leur attribuer une fiche d'exposition ! »

En cas d'exposition, une fiche d'exposition doit être établie, comprenant des renseignements relatifs à l'exposition (circonstances, niveau d'exposition,...). Lors du départ du service (retraite, mutation, ...), une attestation d'exposition doit être établie à l'agent, retraçant les expositions passées.

Afin notamment de bénéficier du suivi médical post professionnel, une attestation mentionnant la possibilité d'avoir été exposé à l'amiante, dans l'exercice des missions doit être demandée (« susceptible d'avoir été exposé »). Des services (DIR, DDT, CD,...) en établissent.

Des négociations sur les conditions de travail, comprenant un volet spécifique « exposition à l'amiante » doivent s'ouvrir au niveau ministériel.

Les éléments en notre possession qui montrent la faute des employeurs publics ayant conduit à une exposition massive des agents des réseaux et infrastructures à l'amiante, font que l'administration doit répondre à la situation :
- En prenant des mesures importantes de protection des agents (DTA, repérages, désamiantages,...), en les informant des risques encourus, en les formant lorsqu'ils doivent intervenir sur des matériaux contenant de l'amiante.
- En créant des dispositifs de départs anticipés avec une allocation décente pour tous les agents étant susceptibles d'avoir été exposés.

La CGT recherche un règlement global à ce problème qui touche tous les agents. Sans un rapport de force à la hauteur des enjeux, il est à craindre que les autorités ne répondent que partiellement en attribuant, par exemple, une possibilité de départ anticipé qu'à certains agents, détenteurs d'une attestation, ou exerçant dans tel ou tel service.

«Reconnaissance de la pénibilité» ? Ou fabrication de l'invisibilité des conséquences sur la santé des travaux pénibles et remise en cause du Service Actif ?

Une concertation (négociation ?) doit s'engager au niveau de la Fonction Publique au sujet de la « pénibilité ». Sans cesse repoussée, cette concertation risque non pas d'avoir pour objectif l'amélioration des

conditions de travail et la réparation des expositions à des travaux « pénibles », mais de servir de mise en œuvre des politiques publiques.

En effet , déclarer vouloir agir pour améliorer les conditions de travail et dans le même temps supprimer massivement des emplois, des missions, réorganiser à la hache des services, ne pas donner de perspectives d'avenir positives aux agents est pour le moins contradictoire ...

Les éléments de langage du ministère au sujet de la « pénibilité » montrent que derrière ce vocabulaire c'est la mise en place du Compte Personnel d'Activité qui s'annonce.

En fait, alors que l'objectif affiché est prétendument de mieux prendre en compte la pénibilité des missions, c'est tout le contraire qui s'annonce. Une pseudo traçabilité des expositions à des critères de pénibilité inatteignables, serait demain la condition de reconnaissance de « l'exposition à la pénibilité ».

Et de fait deviendrait la condition à la reconnaissance des atteintes à la santé de certaines expositions ou conditions de travail (reconnaissance des maladies professionnelles ou des accidents de service) ...donc bien sûr cette « traçabilité » serait opposée à toute demande, renversant les conditions actuelles de reconnaissance par exemple les tableaux de maladies professionnelles.

De même pour les conditions et l'âge de départ en retraite qui, aujourd'hui sont définies par le Service Actif, droit collectif et statutaire, elles seraient individualisées, sans aucune égalité de traitement, et soumis à l'arbitraire de renseignements collectés, connus, ou pas, par le N+1 ...

Sur ce sujet comme sur le projet de « loi travail », la CGT revendique des droits collectifs et statutaires.

Dossier AMIANTE, victoire historique de la CGT au Conseil d'Etat !

La CGT vient de faire condamner pour la deuxième fois le ministère au Conseil d'État : une première fois en 2013 pour non parution du décret d'application de l'art 157 de la loi de finances 2011; la seconde fois, le 4 novembre 2015 suite au refus de l'administration d'intégrer les JRTT rachetés dans le cadre du compte épargne temps dans le calcul de l'allocation C3A.

Cette victoire de la CGT profite à l'ensemble des corps de fonctionnaires qui peuvent bénéficier du décret du 27 mai 2013.

Mais le combat ne s'arrête pas là : reste à compléter la liste des sites d'exposition et surtout à obtenir la retraite majorée comme l'ont obtenue nos camarades OPA passés par une période ACAATA (Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs Amiantés).

LA MER, enjeu essentiel. La France, 2ème domaine maritime du monde ...

Les questions de sécurité maritime , de sûreté, de protection de l'environnement, de pêche et d'aquaculture sont essentielles et sont un enjeu de société majeur dans notre pays.
Dans un contexte extrêmement concurrentiel, en coordination avec l'ENIM (Etablissement National des Invalides de la Marine), la sécurité sociale des marins professionnels est un enjeu important.

Pour mettre en œuvre ces politiques, les agents chargés de la politique de la mer sont affectés en administration centrale (avec la Direction des Affaires Maritimes et la Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture), dans les Directions Départementales des Territoires et de la Mer, les Directions Interrégionales de la Mer, lycées maritimes ...) et dans les DOM/TOM (Direction de la Mer...). Ainsi que deux services à compétences nationales que sont les Phares et Balises et l'Ecole Nationale Supérieure de l'Administration de la Mer).

Au point de vue effectifs, il y a 2834 ETP en 2016 soit 38 de moins qu'en 2015, ce qui pour la CGT est inacceptable au vu de l'importance des missions exercées, de leur évolution future au service de l'intérêt général. Nous avons bien une incohérence totale entre « l'enjeu majeur qu'est la mer » affiché par le Ministère et la réduction des effectifs bien réelle !

Priorités affichées par la Ministre Ségolène ROYAL et la direction des affaires maritimes :
** La sauvegarde de la vie humaine avec une sécurité accrue des navires et de la navigation contribuant à la protection des personnes et de l'environnement.*
** L'action économique et le maintien des différentes filières. Celles des loisirs nautiques, de la plaisance, de la pêche et de l'aquaculture et le soutien du pavillon français au travers de la flotte de commerce en constituent l'essentiel.*
** Le secteur alimentaire avec la fourniture aux consommateurs des produits de la pêche frais ou transformés*
** L'environnement par la gestion durable des ressources aquatiques halieutiques, de la lutte contre la pollution, et la préservation du milieu maritime.*
** le secteur social avec les évolutions du droit du travail et la nécessaire amélioration de la sécurité au travail des « gens de mer ».*

Cet état des lieux rapide montre de façon sous-jacente les difficultés de fonctionnement de « l'administration de la mer ». Avant 2010, l'administration portait verticalement les politiques publiques.
La réforme sarkozyste de 2010 a introduit une rupture dans la chaîne de fonctionnement antérieur « en tuyau d'orgue » avec notamment la création des DIRM et au niveau local la fusion dans les DDTM.

Aucun bilan n'a été fait de cette réforme après cinq ans de fonctionnement. Pour autant faut-il tout jeter : notre rapprochement avec les autres administrations constituant les DDTM peut-il être considéré comme une avancée au niveau de la transversalité et de notre vision « terre-mer » ?

Les enjeux sont nombreux sur le littoral notamment la gestion du trait de côte, le risque de submersion marine, les cultures marines, le contrôle des pêches, la sécurité des navires, les aires marines protégées...

Par ailleurs les missions d'enseignement en lycées maritimes, la gestion des marins professionnels et des navires, l'immatriculation plaisance, l'examen des permis bateau requièrent des personnels dotés d'une formation initiale et continue de haut niveau pour les assurer.

La réforme territoriale a conforté le rôle des nouvelles régions, qui bénéficient de compétences accrues en matière de développement économique , d'emploi, de formation et de gestion du Fonds Européen Affaires Maritimes Pêches. Des métropoles et des intercommunalités nouvelles ont hérité de compétences notamment en matière de protection du trait de côte.

L'administration a entamé récemment un travail d'articulation des missions entre l'administration centrale, les DIRM, les DREAL et les DDTM.
Pour la CGT, celui-ci ne doit pas être un moyen de faire des « économies d'échelle » pour diminuer les effectifs, mais l'occasion de mettre en place des services de proximité au plus près de l'usager, avec des missions clairement définies et des moyens financiers, matériels et humains à la hauteur.

Pour la CGT :
Nous revendiquons l'arrêt des baisses d'effectif, et le recrutement d'agents « en tant que de besoin » sur statut, au vu des départs massifs en retraite et des missions nouvelles à assumer en terme de protection du milieu marin, de connaissance scientifique de la ressource, de transition écologique/énergétique avec mise en place de l'hydrolien et de l'éolien en mer.

Nous revendiquons pour les agents **un réel déroulement de carrière avec une formation professionnelle initiale et continue de haut niveau** sur les spécificités maritimes pour tous ceux qui auront à exercer dans les domaines fonctionnels.

La CGT se prononce pour le passage en catégorie B de tous les syndics des gens de mer, et des adjoints administratifs exerçant dans les établissements, au vu de la montée en gamme des missions exercées. De même, elle propose que tous les agents de catégorie B exerçant des missions de catégorie A soient intégrés dans les corps correspondants.

La CGT se prononce pour **l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes dans le corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat.**

Nous revendiquons la reconnaissance de la pénibilité avec un départ anticipé en retraite pour les personnels du Dispositif de Contrôle et de Surveillance, les inspecteurs de sécurité des navires et les agents « culture marine ».
De même un départ anticipé au titre de l'exposition à l'amiante doit être accordé aux agents du Dispositif de Contrôle de Surveillance et aux inspecteurs de sécurité des navires.

Sécurité routière :
du délitement des compétences aux inquiétudes des agents.

Le décret d'attribution n° 2012-771 du 24 mai 2012 a confié au ministère de l'intérieur la conduite de la politique du Gouvernement en matière de sécurité et d'éducation routière, à l'exclusion des politiques de sécurité des infrastructures et de la réglementation technique des véhicules dont la compétence est conservée par le Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer (MEEM).

Ce décret n'est ni plus ni moins la continuité du projet de Nicolas Sarkozy de 2007 de transfert complet de ces missions au ministère de l'intérieur, avec au passage des ambitions d'externalisations clairement assumées.

La CGT s'est opposée depuis le début à ce transfert, argumentant qu'une politique de sécurité routière cohérente et efficiente repose sur trois piliers indissociables : le conducteur, son véhicule et son environnement (les infrastructures). Le ministère de l'Equipement, aujourd'hui MEEM avec ses services déconcentrés, DRE puis DREAL, DDE puis DDT(M), possédait les compétences relatives à ces trois piliers et en assurait parfaitement la cohérence.

Pour des raisons politiques (la sécurité routière est un sujet porteur) et idéologiques (privatisation d'un service public), les gouvernements successifs et leurs ministres (Hortefeux, Valls, Cazeneuve, Macron) ont organisé la vente à la découpe de toutes les missions liées à l'éducation et à la sécurité routière.

La CGT continue de contester fermement ces choix, qui, au-delà de rompre l'égalité de traitement des citoyens, engendrent des coûts supplémentaires supportés par les usagers et provoquera un délitement des compétences en matière d'éducation et de sécurité routières.

Enfin, et ce n'est pas le moins important, ces transferts de compétences ont un impact direct sur les agents, leurs carrières, leurs rémunérations et leur qualité de vie.

Un accord entre les secrétaires généraux des deux ministères (MEEM et MI) a fixé le principe d'un maintien en gestion des moyens (emplois et crédits correspondants) sur le BOP 217 du MEEM.

Ce protocole d'accord, qui ne vaut que pour les années 2016 et 2017, ne lève en aucune manière les inquiétudes des agents concernés pour qui dans nombre de cas, les missions de sécurité routière ne représentent qu'une partie de leur activité.

Ces inquiétudes portent principalement sur leur déroulement de carrière, leurs possibilités de promotions, leurs rémunérations (en particulier les régimes indemnitaires), la mobilité, l'assurance de rester sur leur lieu de travail actuel, l'action sociale, etc. en cas de transfert au ministère de l'intérieur. Nombre de ces agents sont entrés par choix au ministère de l'environnement, de l'écologie ou plus anciennement de l'équipement et souhaitent y rester.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
sécurité routière

Ce choix doit être respecté et une priorité doit leur être accordée en cas de demande de mutation sur un poste du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer, en DREAL comme en DDT(M). Ceci n'est évidemment pas le cas actuellement.

Nous sommes informés des difficultés que rencontrent des agents affectés en DDT(M) sur des missions de sécurité routière lorsqu'ils font une demande de mutation interne. Les agents qui se trouveraient dans ce cas peuvent se rapprocher des militants CGT dans leurs services qui les soutiendront dans leurs démarches.

La CGT a demandé à plusieurs reprises en Comité Technique Ministériel ou lors de réunions informelles, la mise en place d'un groupe de travail sur la base du rapport du CGEDD de 2014, pour une information complète et transparente sur ce processus de transfert.

Demande restée sans réponse à ce jour. Notons au passage que ce rapport qui, selon nos informations, indiquait qu'il n'y avait pas grand intérêt à modifier un système fonctionnant correctement, n'a jamais été rendu public.

La balle est dans le camp des ministres Royal et Cazeneuve pour que leur promptitude à appeler à un dialogue social de qualité ne soit pas que posture.

Se déplacer pour chercher du travail
quand on est au chômage, c'est capital.
A la Macif, quand un sociétaire est au chômage, son
assurance auto ne lui coûte que 1% du prix pendant un an.
MACIF
LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE