



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

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

26 Octobre Septembre 2011

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

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

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

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

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

Déclarations préliminaires

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

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

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

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

Le Cabinet a apporté les éléments suivants :

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

de la réunion du 8 novembre 2011

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

Périmètre du NDST

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gestion des ressources humaines

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

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

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

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

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

Point sur le calendrier

Phase de concertation

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

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

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

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

SOUTENEZ LA CGT, REJOIGNEZ LA

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

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

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