



ELECTIONS

de vos représentants
au **C**omité **T**echnique **P**aritaire

le 6 mai 2010

votez **CGT**



Conditions de travail

Rémunérations

Action Sociale

Missions

Moyens
Retraites

Faire respecter et conquérir
de nouvelles garanties collectives et
individuelles

La CGT : une force pour porter les revendications dans les CTP

• **Edito**

Avec sa présence locale, la CGT défend les agents de tous les services du MEEDDM !...

Le 6 Mai 2010, le vote des personnels est sollicité pour les douze DREAL créés au 1er janvier mais également pour les services suivants du MEEDDM :

- **les Centre Interrégionaux de Formation Professionnelle,**
- **la Direction de l'Equipement de Saint Pierre et Miquelon,**
- **la Direction de l'Equipement de Mayotte,**
- **le Centre d'Etudes sur les Réseaux, les Transports, l'Urbanisme et les Constructions Publiques,**
- **le Service Technique des Remontées Mécaniques,**
- **le Centre d'Etude des Tunnels,**
- **le Centre National des Ponts de Secours,**
- **le Centre de Prestations et d'Ingénierie Informatique,**
- **l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Equipement (Aix en Provence et Valenciennes),**
- **l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées,**
- **le Laboratoire Central des Ponts et Chaussées,**
- **l'Agence Nationale de l'Habitat ;**

Les CTP sont des instances de dialogue social très importantes pour l'expression des personnels. Ils ont pour vocation d'examiner toutes les questions concernant : l'organisation du service, les sujets relatifs aux effectifs, budgets, le mode de répartition des primes et indemnités, les coefficients individuels, la cotation des postes, les conditions de travail des personnels (ARTT), les questions immobilières, etc.... Avec sa présence locale, la **CGT** forme un tout, du CTP en passant par la CLF, le CLHS et les CAP nationales et locales.

La CGT est interrogative sur le nouveau contour du ministère, avec notamment la création d'un ministère spécifique de l'Espace Rural et de l'Aménagement du Territoire ; des liaisons sont à mettre en place entre ces deux ministres. Il en est de même pour les services spécialisés, de formation, des écoles, de l'habitat, etc.) qui doivent permettre de répondre aux attentes des services du MEEDDM, des agents, des collectivités, des citoyens, ainsi qu'aux demandes internationales. Pour cela, il est nécessaire de :

- **Disposer des moyens nécessaires** pour répondre aux enjeux de maîtrise des nuisances, de sécurité, de conservation du patrimoine naturel et paysager, de bonne gestion des ressources, d'une économie soutenable, d'aménagement équilibré des territoires, du logement... On ne peut poursuivre un tel projet qu'en mettant à profit la richesse professionnelle et humaine des agents dans les services appelés à s'exprimer le 6 mai 2010 pour ces CTP ;
- **Mettre en place un plan de recrutements de fonctionnaires** à la hauteur des besoins (en nombre et en compétences) pour remplir correctement nos missions traditionnelles et celles issues des Grenelle de l'Environnement et de la Mer ;
- **S'opposer à la mise en place d'une gestion de type patronale** qui sert l'individualisation et l'arbitraire. La CGT est contre le mode d'évaluation actuel fondé sur l'obligation de résultats d'où découlera en partie la rémunération des agents (Prime de Fonction et de Résultats), contre toutes formes de rémunérations au mérite et contre la prime d'intéressement collectif.
- **Clarifier** la place et le rôle de l'encadrement ;

La CGT se prononce pour un parcours professionnel choisi par l'agent, pour assurer un déroulement de carrière en préservant l'égalité de traitement de chacun et exige :

- **De mettre en place un plan de formation**, avec des moyens et des crédits suffisants, pour répondre aux besoins des services et des agents, pour réaliser les missions que nos concitoyens attendent d'un Ministère comme le nôtre.
- **De faire de la résidence familiale des agents un critère primordial,**
- **De compenser** les frais supplémentaires liés à toute mobilité ou réorganisation.

La CGT développe la mobilisation et l'action pour :

S'opposer au démantèlement du statut de la Fonction Publique (fondé sur la notion de carrière) notamment par le biais de la loi mobilité des fonctionnaires et de la fusion des corps, etc.

Obtenir une augmentation de la valeur du point d'indice sur la base d'un salaire en début de carrière à 1600 euros pour un recrutement sans qualification.

La CGT lutte avec les salariés:



- **contre** la RGPP, la casse du service public, des statuts et la baisse du pouvoir d'achat,
- **contre** la loi dite « mobilité », le projet de décret réorientation professionnel, la rémunération à la performance, la politique d'évaluation préconisée et les règles internes de gestion de la mobilité,
- **pour** l'augmentation des salaires, de nouvelles garanties collectives, pour le maintien et la rénovation du statut,
- **pour** de nouveaux droits collectifs sociaux et professionnels garantissant le libre parcours professionnel de l'agent et sa mobilité,
- **pour** un véritable service technique de l'État présent à tous les échelons territoriaux, doté des moyens et des effectifs nécessaires pour répondre aux besoins de tous, capable de mettre en œuvre une politique effective dans le domaine de l'écologie et du développement durable.

• **Crise financière et économique – Emplois**

En juin 2007, le phénomène de la crise des subprimes aux USA marquait le début d'une crise qui s'étend maintenant à tout le système financier mondial, dont le seul régulateur était le marché. La plupart des banques, y compris bien sûr en France, sont touchées. Certaines font faillite, d'autres ne survivent que grâce au rachat par les États ou aux subsides publics.

Après la privatisation des profits, c'est la socialisation des pertes !

La crise du capital financier a tout à fait « normalement » gagné la sphère de l'économie réelle. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises sont en difficulté et utilisent largement les différents dispositifs possibles (ex. : chômage partiel, la prise de jours RTT, de congés, droit individuel à la formation...).

Des entreprises procèdent aussi à des licenciements et certaines ferment leurs portes. Les intérimaires et les salariés en CDD, souvent en situation déjà fragile, paient un lourd tribut. Certaines entreprises, bien que non touchées par la crise, en profitent même pour licencier et augmenter leurs profits.

2010 : la poursuite de la crise....

D'après la Commission européenne, le taux de chômage devrait passer, en France, de 7,8 % en 2008 à 9,8 % en 2009 et 10,6 % en 2010.

La politique du Président de la République et du gouvernement ne répond pas aux besoins des citoyens. Cette politique au contraire poursuit une orientation libérale néfaste qui renforce la crise, les inégalités, met à mal la cohésion sociale et les solidarités sans répondre aux nécessités de l'économie. Le Président de la République, en fidèle adepte du libéralisme, après les cadeaux faits aux plus riches et aux entreprises, annonce que les caisses de l'État sont vides mais trouve en quelques jours près de 400 milliards € pour aider les banques et les entreprises !!!!

De plus en plus de personnes, de ménages, y compris dans nos services, sont en difficulté au niveau financier et social.

Le mécontentement s'accroît. Il se traduit par des mouvements sociaux et un engagement dans l'action de toutes les catégories. Le Président de la République annonce la poursuite, voire l'amplification des réformes qui conduisent déjà à cette situation préoccupante.

Ainsi, il entend poursuivre sa réforme des services publics (RGPP). Pourtant, dans les pays riches, comme la France, les inégalités se sont accrues. Elles viennent, bien sûr, des questions salariales mais portent aussi sur les cotisations, prestations sociales et sur l'accès aux services publics. Sous couvert de réformes, ce sont tous les acquis sociaux que le Président de la République veut en fait détruire.

C'est aussi dans cette période qu'il entend réformer les collectivités locales et réduire les droits du Parlement. Les libertés et la démocratie sont mises à mal ; le Président entend gouverner seul et sur tout.



La CGT s'oppose à cette politique et revendique :

- l'augmentation des salaires et des retraites sur la base de 1 600 € minimum, pour répondre à la satisfaction des droits fondamentaux (logement, santé...),
- la défense des emplois et de nos industries,
- l'investissement massif dans l'appareil de production, l'emploi et la recherche, une véritable « sécurité sociale professionnelle »,
- une protection sociale solidaire et de haut niveau,
- l'arrêt des réductions d'effectifs dans la fonction publique,
- de nouvelles garanties collectives,
- des modes de production et de consommation durables.

• Salaires – Pouvoir d'achat

Depuis des années, alors que l'investissement est faible, la consommation des ménages tire la croissance, l'économie et l'emploi.

Depuis des années, la qualification et la productivité des salariés ne cessent de croître.

Depuis des années, les profits des grosses entreprises augmentent ainsi que les dividendes versés aux actionnaires.

Pendant ce temps, nos salaires stagnent !!!! Et notre pouvoir d'achat baisse !!!

En France, la part des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée (VA) créée dans les entreprises a été réduite d'environ 9 % (71 % 1982 à 62 % en 2008). En 2007, plus de 150 milliards d'euros sont ainsi transférés des salaires aux profits qui atteignent près de 650 milliards d'euros – pour l'essentiel placés dans les circuits financiers spéculatifs. Les salaires des patrons des grandes entreprises ont augmenté de 58 % ...Le président de la République s'est augmenté de 172 % ...et il prône l'austérité pour les fonctionnaires.

Les inégalités salariales ne cessent de s'accroître en France. La politique suivie par le Président de la République contribue à augmenter cet écart au profit des plus riches. C'est 72 milliards de « niches fiscales », 15 milliards pour le bouclier fiscal et 60 milliards d'aides annuelles aux entreprises sans contrepartie. C'est la baisse de l'impôt sur le revenu et des droits de succession, seuls impôts progressifs qui permettent donc de limiter les inégalités.

Résultats : environ 4 millions de chômeurs, 7 millions de pauvres, de plus en plus de personnes, de ménages ayant des difficultés pour vivre.

La France fait partie des pays les plus riches de la planète (Produit Intérieur Brut par habitant),

Pour la CGT, c'est bien la répartition de cette richesse qui pose problème et qu'il faut modifier pour plus de justice !

De nombreux économistes le disent : un des moyens de relancer l'économie est de redonner du pouvoir d'achat. Cela permettrait à chacun de vivre décemment, d'être reconnu dans son travail et de relancer l'économie et donc l'emploi.

Dans la fonction publique, depuis janvier 2000, la valeur du point d'indice a perdu plus de 9 % par rapport à l'inflation. La politique gouvernementale vise à réduire la part du traitement indiciaire et à accroître celle des primes. Regardons bien. Non seulement ces primes ne comptent quasiment pas pour la retraite, mais de plus, elles permettent d'individualiser la rémunération et n'augmentent qu'à un rythme très inférieur au coût de la vie, voire pas du tout.



Pour la CGT : La question des salaires et du pouvoir d'achat est fondamentale, c'est un axe revendicatif fort.

Elle exige :

- La revalorisation de la grille salariale de la fonction publique sur la base de 1 600 € (début de carrière sans qualification)
- L'intégration des primes dans le salaire pour le calcul des pensions de retraite

VOTEZ Le 6 mai 2010 - Elections des représentants du personnel au Comité Technique Paritaire (CTP)

• **RGPP 1 et 2 : Service public et fonction publique en danger !**

La RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) s'inspire des exemples étrangers de réforme de l'administration et de la gestion publique avec pour points communs : la réduction des dépenses publiques - la réduction du nombre de fonctionnaires - l'assimilation de la gestion publique à une gestion privée.

Les résultats sont donc déjà connus et certains pays reviennent en arrière...

L'objectif annoncé par le Président de la République est une meilleure efficacité et un service public plus proche des usagers. **Mais là aussi tromperie !** Les premiers résultats, chacun peut le constater, sont moins de service public au niveau des territoires, moins d'agents au service des citoyens et rien de plus pour les agents.

RGPP = recherche de la performance, de la rentabilité, culture du résultat en important dans le public le mode de gestion des entreprises privées.

RGPP = évolution des politiques publiques et donc des missions, transformation de l'organisation de l'administration de l'État, des collectivités (réforme en cours), gestion individualisée et « privatisée » des agents.

La RGPP ne marque pas la fin de l'État mais plutôt un État fort, très sécuritaire, de plus en plus centralisé pour imposer un ordre conforme aux intérêts du capital. Cela fait partie de l'inscription de notre pays dans une logique ultralibérale, celle-là même qui est à l'origine de la crise actuelle.

L'objectif est d'externaliser, de privatiser (écoles, enseignement supérieur, santé, sécurité, ingénierie publique concurrentielle, permis de conduire...), de réduire le service public à quelques tâches dites régaliennes et sécuritaires au sens large (protection des populations, minimum social pour les plus démunis...).

Rien ne doit échapper au marché !

L'enjeu « réduire les déficits publics » n'est qu'un alibi pour vendre la RGPP.

Le gouvernement s'attaque au statut de la FP, comme au code du travail. C'est toujours plus de contraintes et moins de droits pour les salariés. Toutes les réformes s'inscrivent dans cet objectif (mobilité, parcours professionnel, mérite, flexibilité, performance, suppression des statuts particuliers...).

Dans les services, notre vie au travail se détériore : stress, incertitudes sur l'avenir, perte de sens. A cela s'ajoutent les salaires qui stagnent et les carrières bloquées. C'est aussi la RGPP.

La CGT condamne et se bat contre la RGPP.



Elle propose le renforcement du service public, facteur de lien social, de réduction des inégalités, de développement économique maîtrisé, s'appuyant sur les évolutions des territoires et des besoins,

C'est un projet porteur d'espoir, ouvert sur l'avenir.

• **RGPP et GRH**

Silicani propose dans le « livre blanc sur l'avenir de la Fonction Publique » de clarifier le rôle de l'État entre régulateur et opérateur et de rénover le management des ressources humaines. Le renouvellement de la GRH s'inscrit dans la mise en place de la LOLF dans la Fonction Publique qui introduit l'obligation de résultats. C'est dans ce contexte qu'il préconise d'aller vers une Fonction Publique fondée sur la performance, l'individualisation des carrières et des rémunérations. Il souhaite qu'un projet de loi soit déposé au Parlement et que celui-ci à l'instar de la LOLF fasse l'objet d'un consensus « droite-gauche ». Pour ce faire, il propose de mettre en place différents outils :

- Refonder et réorganiser le statut de la Fonction Publique pour construire une Fonction Publique de métiers, avec la volonté de « moderniser » le statut et le contrat (le contrat serait complémentaire).

- La notion de corps ne serait plus, selon lui, pertinente, car elle entraverait la mobilité entre les trois Fonctions Publiques. Il propose donc de mettre en place sept filières professionnelles (par ex. administration générale, filière technique...) et quatre niveaux de qualification, plus un niveau fonctionnel. Chaque niveau disposerait d'un cadre d'emplois. Chaque cadre comprendrait trois grades composés de plusieurs échelons.
- Redéfinir la place et l'usage du contrat pour aller vers un contrat de droit privé. Le contrat répondrait à un besoin court. Selon lui il faciliterait l'accès à la Fonction Publique.
- Rendre les carrières plus mobiles en identifiant les métiers à travers le répertoire interministériel des métiers sur lequel seraient assises les fiches de postes. La notion de compétences est mise en exergue. Il propose de classer les métiers et de procéder à la cotation des postes.
- Modifier les règles et le contenu des épreuves des recrutements pour les adapter aux besoins de compétences attendues.
- Modifier le processus d'affectation et finaliser une convention d'affectation (durée dans le poste, rémunération, besoins de formation).
- Introduire un nouveau mode d'évaluation des personnels fondé sur l'obligation de résultats et la notion de performance. Ce mode d'évaluation déterminera en partie la rémunération sur la partie performance de la PFR. (prime de fonctions et de résultats).
- Modifier le mode de la rémunération : Au traitement indiciaire s'ajouterait la PFR. Ce mode distingue une composante liée à la performance et une autre liée à l'emploi, (cotation des postes). C'est la PFR.
- Modifier le mode de promotion en le fondant sur la notion de parcours professionnel.
- Former les fonctionnaires pour les besoins immédiats de l'administration.
- Réviser les règles de la mobilité, pour répondre aux besoins exclusifs de l'administration.

Pour mettre en place cette politique, la Fonction Publique crée des plates-formes de RH auprès des préfets de régions, dont le contenu portera sur le parcours professionnel... Une déclinaison ministérielle serait créée (CMVRH), reprenant la formation (ex CIFP) et les missions conseils (ex GUEPARH). Deux objectifs parmi d'autres sont fixés pour mieux combler la vacance. Développer l'e-formation, identifier les compétences des agents.

Pour la CGT cette gestion des ressources humaines sous le prisme unique de la vision employeur n'est pas acceptable. Les agents deviennent des objets que l'on déplacera selon la volonté unique de l'administration employeur.

La CGT est contre ce projet de statut fondé sur la notion d'emploi, d'individualisation des carrières et des rémunérations.

Elle rappelle ses revendications :

Maintien d'une Fonction Publique de carrière fondée sur la séparation du grade et de l'emploi. Maintien des statuts particuliers. Ils ne s'opposent en aucune manière à une approche métiers et à une gestion des compétences. La grille unique de classification doit demeurer le fondement des rémunérations pour reconnaître les qualifications et compétences détenues. La valeur du point doit être revalorisée sur la base d'un salaire minimum à 1 600 €.

Pour la CGT, le droit à la formation tout au long de la vie doit répondre aux besoins de l'agent pour son développement professionnel et son épanouissement personnel, mais ne doit pas répondre uniquement aux besoins de l'administration.

La CGT est opposée à un mode de rémunération fondé sur le résultat, la performance et le mérite.

La CGT revendique que les parcours professionnels doivent être laissés à l'initiative de l'agent.

La CGT dit Non à la précarisation des emplois publics!

• MEEDDM

Depuis la création du MEEDDAT devenu MEEDDM en quelques mois, nous avons connu : le passage de 35 directions d'administrations centrales à 5 « directions de métier », la mise en place d'un secrétariat général, la création des DREAL dorénavant dernier échelon déconcentré de notre ministère. Il est clair que l'unique but politique est d'aboutir à une réduction des moyens, des interventions publiques, sans concertation et sans prise en compte des situations individuelles et collectives. L'organisation n'est pas simplifiée, pas plus efficace et illisible vu de « l'extérieur ».

Nous ne voyons pas d'amélioration dans les relations avec les services et les agents. Le problème majeur est bien celui du sens, de l'objectif, des missions de ce ministère et donc des directions générales.

Le projet stratégique de juin 2008 n'est ni novateur, ni ambitieux pour le ministère, aucune dynamique nouvelle valorisante pour les agents n'est proposée et qui d'ailleurs, semblent quelque peu oubliés... En complément, la mise en place des DDI modifie en profondeur la place et le rôle de l'Etat avec le fait

également que les préfets départementaux sont sous la responsabilité des préfets de régions où tous les pouvoirs sont concentrés (moyens, gestions, effectifs, etc.).

La RGPP renforce le niveau régional, qui devient le lieu de déclinaison des politiques nationales de l'État, avec des préfets de Région au pouvoir renforcé.

Il s'agit de créer le service déconcentré régional du MEEDDM pour mieux traduire les enjeux du développement durable dans les politiques de l'État. Dans les faits, nous voyons surtout un regroupement de services avec la recherche d'économies, des missions abandonnées, des agents déplacés, des différences de rémunération pour le même travail, des relations floues avec le niveau départemental...

L'absence de service déconcentré départemental du MEEDDM ne peut que handicaper la prise en compte réelle du développement durable sur le terrain. Nous allons vers une administration au sens étroit du terme : définir des normes – évaluer – sanctionner.

Pour la CGT, la DREAL doit être un service technique régional du MEEDDM au service de tous les territoires avec l'ensemble des missions et les moyens nécessaires.

Pour la CGT, le MEEDDM a d'importants atouts pour devenir réellement le « grand ministère » du développement durable, au-delà des beaux discours et du vent que brassent certains ... Cependant, les récentes annonces du Président de la République sur les Grenelle nous inquiètent fortement quant à la réelle place et rôle de notre ministère.

La CGT revendique des effectifs supplémentaires dans les domaines nouveaux liés au développement durable, des moyens pour les services, tels que la formation, le RST, les services spécialisés, etc.

Les objectifs des Grenelle de l'environnement et de la Mer, au-delà de l'analyse que chacun peut en faire, ne constituent pas, en eux-mêmes, une feuille de route pour le ministère : leur mise en œuvre sur le terrain, là est l'enjeu !

La CGT s'interroge : Quel est le projet fédérateur qui donne un sens au MEEDDM, aux directions générales, aux nombreux services ?

Quel est le projet qui donne de la lisibilité sur l'action du ministère ?

• **Écoles - Réseau de formation**

Le réseau de formation du MEEDDM est important et essentiel pour le ministère. Il permet de former les agents techniques et administratifs pour répondre aux besoins spécifiques d'un grand ministère technique.

Les écoles sont reconnues. Il convient d'améliorer encore cette reconnaissance notamment en les ouvrant à des enseignements nouveaux en lien avec les missions, à l'ensemble de la fonction publique État et Territoriale, au privé et en les intégrant dans les réseaux universitaires. Les diplômes délivrés doivent s'inscrire clairement dans le système européen LMD (licence, maîtrise, doctorat).

La richesse du réseau de formation est sa diversité, ses liaisons avec le réseau scientifique et technique, son ancrage national, régional et local avec un pilotage national des écoles, ses centres interrégionaux, la formation au plus près des agents, ses instances de concertation, ses cellules de formation dans les services.

Aujourd'hui, malgré les proclamations sur l'importance de la formation, ce réseau semble plutôt en panne. Absence de pilotage, incertitude sur l'avenir des centres de formation, des écoles et de leurs personnels, défaillance des instances de concertation, tendance à des formations strictement utilitaires pour les besoins immédiats des services. C'est très inquiétant pour l'avenir du ministère.

La question des RECRUTEMENTS est primordiale et inquiétante actuellement. Dans les documents récents, aucune étude n'est effectuée sur l'adéquation entre modes de recrutements et besoins, on peut s'interroger sur la décision de l'administration de ne plus recruter dans certains corps. Or, c'est un point primordial aujourd'hui et force est de constater, que lorsqu'il y a recrutement, les postes budgétaires ouverts aux concours ne sont pas exhaustivement pourvus (exemple 50 postes non pourvus en septembre 2008 pour 300 recrutements de TSE autorisés par le Budget ; en septembre 2009, 30 postes non pourvus sur 250 autorisés par le budget). Vous noterez que par le plus grand des hasards, l'autorisation de recrutement de l'année 2009 a été ramenée au niveau du recrutement réel de septembre 2008). D'après nos informations relatives au Schéma des Emplois et des Recrutements Ministériels 2010 – SERM 2100 – les recrutements connaîtraient une très forte baisse.

Cette situation est alarmante pour l'avenir des écoles et pour répondre aux besoins des services face aux missions actuelles et nouvelles portées par la puissance publique. Tout comme d'autres ministères (Défense Nationale) qui mènent des politiques médiatiques de recrutement, le MEEDDM qui prétend être sur des sujets fondamentaux d'avenir (réchauffement climatique, Grenelle de l'Environnement, risques, ville durable, inter-modalité, etc.) DOIT IMPÉRATIVEMENT MENER UNE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

MÉDIATIQUE car le nombre d'inscrits à ses concours ne cessent de diminuer. Les services doivent apporter des suites concrètes. Il est impératif de mettre en place une réelle formation continue qui soit un véritable outil professionnel d'accompagnement des services et des agents dans la conduite du changement. Par ailleurs le professionnalisme de certains organismes de formation pourrait être amélioré en les orientant vers un renforcement réel de leurs compétences d'ingénierie de formation.

Pour la CGT la formation est une priorité. Elle doit répondre aux besoins des services et des agents. Cela concerne aussi bien la formation initiale, qui doit être diplômante, la formation continue, que la préparation aux examens et concours. La formation doit être ouverte à tous les agents et être réalisée sur le temps de travail.

• **La FORMATION**

Depuis de très nombreux mois, la CGT interpelle le MEEDDM sur le Document d'Orientation Stratégique à moyen terme 2010-2012. Le fait est qu'à ce jour, le ministère est incapable de nous présenter un document.

Ceci est révélateur des difficultés dans lesquelles nous sommes aujourd'hui alors que les besoins de formation sont criants et exponentiels pour l'ensemble des agents dans tous les services.

On peut donc exprimer comme scandaleux la baisse du nombre de jour moyen de formation par agent quelle que soit la catégorie notamment entre 2007 et 2008. Cela nous interpelle par rapport aux moyens donnés aux personnels pour se former (étendue des services, manque d'effectifs, avance de frais, etc.).

La formation mise en œuvre aujourd'hui au sein du ministère, pour les personnels chargés de porter et d'appliquer dans les territoires nos politiques est fondamentalement inadaptée. Il existe un vrai problème de contenu, d'orientation, de stratégie et de pilotage.

La politique de formation, telle que mise en application, repose sur la notion d'individualisation des acteurs et consiste à rendre chaque agent responsable de son évolution professionnelle et à se déterminer par rapport à une offre de formation définie. Il nous semble que les choses ne peuvent se décliner de cette manière, parce nous n'avons pas connaissance des priorités et des orientations stratégiques du ministère pour pouvoir appliquer de manière collective dans tous les services les politiques dont nous sommes porteurs. Les besoins des agents et des services sont insuffisamment pris en compte dans la construction d'une politique de formation au sein des services.

Quelle est la stratégie du ministère en matière de formation? Nous devons en discuter et prendre un réel temps de réflexion pour élaborer un plan de formation qui réponde aux besoins des services et des personnels.

Comment nos politiques et les formations qui les accompagnent sont-elles définies et mises en œuvre sur les territoires? N'avons-nous pas parfois des visions trop parcellaires et trop cloisonnées des politiques publiques qui sont en partie dues à l'organisation de l'Etat en mode LOLF ?

Nous avons besoin d'un affichage clair ; aujourd'hui il n'existe pas.

Face aux défis qui nous sont posés, nous avons besoin d'une stratégie, de pilotage, d'organisation, de moyens, d'une feuille de route claire qui définisse des priorités et d'une politique de communication. Nous voulons être entendus sur ce point. Nous voulons avoir un calendrier de travail et des objectifs. Il est nécessaire également d'aborder la politique de recrutement.

En outre, pour contribuer au développement professionnel et personnel des agents nous demandons de véritables formations à la préparation aux examens et concours (PEC).

Pour mettre en œuvre la politique de formation, il nous faut un réseau. Il faut le reconstruire et le porter au niveau des enjeux et le mettre en capacité de répondre aux attentes de promotion sociale des agents. Ce réseau doit s'articuler avec le Réseau Scientifique et Technique (RST) et nos écoles de formation.

Comment allez-vous mettre en application dans les DDI les politiques de formations spécifiques que les agents chargés des politiques du MEEDDM attendent? Comment faisons-nous les choses avec le MAAP ? Quelles sont les articulations entre les politiques ministérielles et interministérielles et le rôle des divers acteurs sur le terrain?

La charte de gestion des DDI est muette sur le sujet.

Quels sont les liens entre les politiques de recrutements, de formation initiale, post-concours, la PEC et les formations continues ?

La CGT attend toujours des réponses à ses questions et des objectifs précis. Nous exigeons une vraie politique de recrutement et qu'une politique de formation soit définie avec les fédérations syndicales présentes au CTPM, et qu'elle fasse l'objet d'une présentation lors d'un prochain groupe d'échanges pour aboutir à un plan de travail. Pour se faire, nous demandons notamment l'établissement d'un état des lieux par service.

Malgré les alertes de la CGT et comme elle le redoutait, les moyens se sont révélés insuffisants jusqu'à présent pour accompagner les personnels concernés par les réorganisations, cela suffit. L'administration doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la reconversion professionnelle des agents.

• **Quel avenir pour les CIFP (et les ex Guéparh) ?...**

La CGT est interrogative sur l'évolution des CIFP (et ex Guéparh). Le secrétaire général a-t-il la réelle volonté de créer des Centres de Valorisation des Ressources Humaines. Pour la CGT, s'ils sont mis en place, les CVRH sont un des socles d'une gestion des ressources humaines répondant aux attentes des agents et des services.

La CGT revendique, pour les agents affectés dans la structure en cours de préfiguration (période qui n'a que trop duré), que naissent enfin ces centres. Les agents affectés doivent pouvoir y percevoir un régime indemnitaire aligné sur le plus favorable et la prime de restructuration de 250 euros. Quelles missions pour les CVRH ?

Nous vous rappelons que nous revendiquons la présence des organisations syndicales dans les comités d'orientations des CVRH.

Les CVRH sont appelés à accompagner les agents tout au long de leur vie professionnelle. La CGT réaffirme son attachement à un parcours professionnel choisi et non prescrit :

- Accompagnement depuis le recrutement (organisation des concours ou autre mode de recrutement), en passant par les périodes de professionnalisation.
- Aide tout au long de la carrière de l'agent. Aide à la construction d'un plan individuel de formation, aide pour l'acquisition des savoirs et savoir faire.
- Aide à la réflexion sur un parcours professionnel. Il est important qu'un agent puisse trouver un lieu pour mener une réflexion sur l'opportunité d'une mobilité, d'un changement d'orientation...

Pour la CGT, les CVRH doivent aussi être à la disposition des services, conseil en organisation des compétences collectives.

Toutefois, la CGT réaffirme qu'elle s'opposera à toute tentative d'intervention des CVRH dans le processus d'évaluation professionnelle des agents et de promotion (inscription aux tableaux d'avancement, listes d'aptitude...)

La cohérence des recueils et analyses des besoins en vue de construire une réponse en terme de développement des savoirs et savoir faire est l'élément de base pour construire cette structure indispensable dans un ministère en pleine mutation.

La CGT rappelle son attachement à garder ces structures dans le giron ministériel pour qu'elles puissent répondre au mieux aux besoins des services et des agents.

• **LE RST**

Le RST (réseau scientifique et technique) comme les autres entités du ministère n'est pas épargné par la RGPP. Le plan de transformation des CETE répond à deux objectifs purement dogmatiques de l'État :

- La diminution des effectifs décrétée dans la RGPP, soit 300 ETP,
- Le désengagement du champ concurrentiel, par l'abandon progressif de l'Ingénierie Publique, soit environ 700 ETP.

Ces deux mesures conduisent à une très forte diminution des activités d'Ingénierie Publique, au bénéfice du repositionnement sur des activités dites du Grenelle de l'environnement. Oui mais lesquelles ?

Par ailleurs, le ministère avec l'aval de la Direction de la Recherche et de l'Innovation, profite de ces changements pour imposer la polarisation des CETE. La polarisation va cloisonner les CETE et les agents. Elle dégrade aussi les conditions de travail des agents en augmentant par exemple considérablement les temps de déplacements.

L'évolution du statut juridique des CETE est présentée fin 2008 par la DRI comme une alternative aux projets de restructurations locales (niveaux régional et départemental). Cette étude devait aboutir en juin 2009. Quel impact aura l'évolution juridique des CETE sur le RST, et plus particulièrement par rapport aux têtes de réseaux ?

Par ailleurs, la création du SCN (Service à Compétence Nationale informatique) est assise sur la diminution des moyens et la reprise en main de la gouvernance par le secrétariat général du ministère ne répond pas aux besoins. Nous ne pouvons cautionner la création de ce service.

La délocalisation du SETRA

Nous condamnons le projet de délocalisation du SETRA à Sourdun tant pour l'intérêt des agents, que du service et pour l'avenir du RST, car il contribue à affaiblir le pôle scientifique et technique de Marne la Vallée. **La CGT revendique** le maintien du réseau de compétences sur l'ensemble des CETE. **Elle s'oppose** à la polarisation engagée et aux suppressions de postes. **Elle revendique** un RST au service de l'État et des collectivités locales.

L'État doit continuer à se positionner sur le champ concurrentiel.

• ACTION SOCIALE

Les réformes en cours (réorganisation de l'État au niveau régional et départemental, mutualisation des fonctions supports) ont aussi un impact sur l'organisation et le contenu de l'action sociale dans nos services.

La CGT demande une harmonisation par le haut (prise en compte dans le budget) du niveau des prestations pour tous les agents issus de ministères différents pour que l'accès et le coût du logement, de la restauration collective et des autres domaines (scolarité, handicap, vacances...) soient améliorés.

La CGT revendique le maintien des CLAS dans tous les services (et DDI) et le maintien d'une action sociale de proximité pour tous les agents.

Une commission régionale doit être mise en place pour porter les besoins des personnels et obtenir les crédits nécessaires auprès des responsables régionaux de budgets (RBOP). La souffrance au travail est une réalité dans les services du MEEDM et il est nécessaire de mobiliser tous les acteurs concernés pour y remédier.

Pour la CGT, il n'est pas admissible que les effectifs des professionnels (assistants sociaux, médecins) et des autres intervenants dans le domaine social de proximité (CLAS, bureaux RH, secrétariats médico-sociaux) soient réduits sur le seul regard comptable des ratios. L'action sociale doit être maintenue et développée tant pour son rôle dans le lien social de proximité que pour celui, non négligeable, de complément de pouvoir d'achat.

• RETRAITES

Le débat sur les retraites est plus que jamais d'actualité : le gouvernement veut reculer la limite d'âge pour tous les personnels et s'apprête à modifier l'âge légal du départ à la retraite (55 service actif ou 60 ans actuellement), la borne (65 ans actuellement) et étudie l'allongement de la cotisation (45 ans à l'étude).

Et dire que certains avaient quitté le mouvement social de 2003 contre les supposées avancées concernant la pénibilité et les retraites !

La CGT se prononce contre ces mesures rétrogrades.

Pour la CGT, ces nouvelles attaques conduisent à déstructurer les régimes des pensions civiles et à niveler vers le bas les régimes de retraite.

La CGT revendique :

- un droit au départ en retraite pour tous (fonctionnaires et non titulaires) maintenu à 60 ans avec une pension complète,
- la reconnaissance des travaux pénibles,
- le retour à un calcul sur les 10 meilleures années pour les non titulaires,
- un minimum de pension ou de retraite fixé à 75 % du dernier salaire (minimum fixé à 1600 euros

Elections CTP
Le 6 mai 2010
VOTEZ CGT

la cgt **Une force à vos côtés** **www.cgt.fr**

FÉDÉRATION CGT DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263, Rue de Paris - Case 543 - 93515 MONTREUIL Cedex

Téléphone : 01 48 18 82 81 Télécopie : 01 48 51 62 50
fd.equipement@cgt.fr

Élections CTP 6 mai 2010