



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](http://www.equipement.cgt.fr)

N° 1253 du 5 DECEMBRE 2006

### Sommaire

	PAGES
■ Agenda	2
■ Infos brèves	2
■ DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE	3
■ COMPTE RENDU DE LA COMMISSION EXECUTIVE FEDERALE DU 22 NOVEMBRE 2006	4-5
■ REPARTITION PAR THEMATIQUE AU SEIN DU BUREAU FEDERAL	6
■ LA LETTRE MENSUELLE DE L'O.F.I.C.T. N° 9	7-11
■ CONTRIBUTION REVENDICATIVE C.G. T. AU GROUPE DE TRAVAIL T.S.E.	12-13
■ DECLARATION D'ANDRE MANDARD A L'ASSEMBLEE GENERALE DES CORRESPONDANTS C.G.C.V.	14



**SITE EN CONSTRUCTION**

**La Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement a un nouveau site :**

**[www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)**

**A POITIERS LE 8 DECEMBRE  
Pour la relaxe des « 4 » DE LA  
ROCHELLE**



## AGENDA

12 décembre 2006 :

C.C.A.S.

14 décembre 2006 :

Groupe Echanges

19 décembre 2006 :

Commission de suivi du C.C.H.S.

20 décembre 2006 :

Arrêté de 1985

20 décembre 2006 :

Répartition des mesures 2007

**A Poitiers le 8 décembre  
pour la relaxe de nos  
camarades de la Rochelle**



## INFOS BREVES

Ministère des Transports, de l'Équipement,  
Du Tourisme et de la Mer

Décret n° 2006-1354 du 8 novembre 2006 relatif à la sécurité d'ouvrages du réseau routier et modifiant le code de la voirie routière.

Arrêté du 8 novembre 2006 fixant les exigences de sécurité minimales applicables aux tunnels de plus de 500 mètres du réseau transeuropéen.

Arrêté du 8 août 2006 fixant les montants de la prime de technicité prévue par le décret du 5 août 1970 fixant le régime particulier des primes accordées à certains personnels techniques de la navigation aérienne.

Arrêté du 8 août 2006 modifiant l'arrêté du 24 août 1995 fixant les taux des primes allouées à certains personnels techniques de l'aviation civile.

Arrêté du 31 octobre 2006 fixant les règles de constitution et de fonctionnement des commissions prévues par le décret n° 2006-443 du 14 avril 2006 fixant les conditions d'intégration des agents titulaires et de titularisation des agents non titulaires de la collectivités départementale de Mayotte exerçant des missions relevant des ministres chargés des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer dans des corps de catégories A, B et C de la fonction publique de l'Etat en vue de la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence de titres ou de diplômes requis pour se présenter aux examens professionnels.

Arrêté du 31 octobre 2006 relatif aux règles générales d'organisation et à la nature des épreuves des examens professionnels pour l'accès d'agents non titulaires de la collectivités départementale de Mayotte à divers corps de catégories A et B du ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer.

Arrêté du 16 novembre 2006 modifiant l'arrêté du 15 novembre 2005 fixant le règlement et le programme du recrutement par examen professionnel des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne.

Arrêté du 16 novembre 2006 fixant les modalités d'organisation et le programme des épreuves pour le recrutement exceptionnel organisé au titre de l'année 2006 par voie d'examen professionnel de techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile.

Arrêté du 13 octobre 2006 fixant le taux de l'indemnité de responsabilité créée en faveur des professeurs techniques de l'enseignement maritime exerçant les fonctions de chef de travaux.

Décret n° 2006-1410 du 21 novembre 2006 relatif à la commission départementale d'organisation et de modernisation des services publics.



www.cgt.fr

Déclaration du 29 novembre 2006

**Un pas vers la démocratie sociale  
vient d'être franchi !**

Le Conseil Economique et Social a adopté l'avis intitulé « Consolider le dialogue Social » au cours de la séance des 28 et 29 novembre 2006. La C.G.T. a approuvée cet avis.

Avis adopté par : 132 voix POUR, 57 voix CONTRE, et 8 ABSTENTIONS.

C'est un avis de grande portée que vient de voter le Conseil économique et social. La troisième assemblée de France l'affirme de façon nette et argumentée, la représentativité des syndicats et la négociation collective doivent désormais être régies selon des conceptions démocratiques.

☛ Pour plus d'informations [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

## DECENTRALISATION

**La Mayenne se mobilise !!!**

Suite à l'indifférence de la Direction, une vingtaine d'agents du Nord Mayenne ayant à subir une mutation imposée, ont pris rendez-vous avec leur député afin de l'informer des conséquences financières de cette mobilité. Ils lui ont aussi fait part de la disparité entre le Ministère des Finances et celui de l'Équipement concernant l'indemnité spéciale de mobilité. Le Député a fait part de son étonnement sur ces différents sujets (à savoir manque d'équité financière entre tous les agents face à la décentralisation). Il nous a promis de transmettre ces informations auprès de notre ministre ainsi qu'à l'Assemblée Nationale. Il nous a fortement encouragé à inciter nos collègues des autres départements à faire la même démarche auprès de leur député de façon à faire un effet de masse pour être entendu.



Signer la carte-pétition sur les salaires  
accessible sur le site de l'Ugff :

[www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)



www.cgt.fr

## Déclaration de la Commission Exécutive Confédérale

# La Cgt en appelle aux salariés

La Cgt a décidé d'une période de mobilisation du 4 au 15 décembre 2006. Ces initiatives seront l'occasion de débattre avec les salariés de la nécessité de renforcer le syndicalisme, la Cgt.

---

La Cgt a décidé d'une période de mobilisation du 4 au 15 décembre 2006.

Partout sur le territoire, dans les entreprises publiques et privées, petites et grandes, la Cgt, ses militants iront à la rencontre des salariés pour leur proposer d'exprimer publiquement leurs revendications, leurs attentes en matière de salaire, d'emploi et de conditions de travail.

Déjà dans de nombreuses entreprises et services de plusieurs branches professionnelles, les salariés ont décidé d'initiatives revendicatives.

Des succès sont acquis, comme dans le secteur de l'énergie contre la privatisation de Gdf.

La 8 décembre 2006 à Poitiers, un large rassemblement exprimera l'exigence du respect des libertés syndicales à l'occasion du procès de « La Rochelle ».

Ces initiatives seront l'occasion de débattre avec les salariés de la nécessité de renforcer le syndicalisme, la Cgt.

Les questions sociales sont sur le devant de la scène dans ce début de campagne électorale. La satisfaction des exigences sociales, exprimées par les salariés, devient incontournable.

La prochaine Conférence nationale sur les Revenus et l'Emploi annoncée par le Premier ministre, doit répondre aux besoins concernant l'évolution des salaires, le pouvoir d'achat et l'accès de tous à un véritable emploi.

Montreuil, le 23 novembre 2006.

### Situation dans les services

La Commission exécutive du 22 novembre, la 1<sup>er</sup> depuis le congrès, a été le lieu d'expressions décrivant la situation des agents dans le chaos ministériel actuel.

Elles ont toutes permis de vérifier que notre revendication, demandant un moratoire à la mise en œuvre des dispositions liées à la loi du 13 août était pertinente et actuelle.

En effet, rien n'est prêt tant pour accueillir les agents que pour mettre en place des DIR, des DDE réorganisées.

Sans reprendre en détail les situations décrites par les militants, nous pouvons pointer les situations comparables.

- affectation d'agents dans des locaux qui ne sont pas sortis de terre
- organisations de travail qui met en cause la sécurité des agents dans leur travail
- interrogation sur le financement des retraites des agents qui auront opté pour le statut territorial dans une période proche de la réouverture du dossier retraite
- montée en puissance de la sous-traitance et de l'externalisation
- démarche de fusion (DDE – DDAF), mutualisation (fonctions support) exclusivement tournée dans les suppressions d'emploi, expérimentation du Lot
- pression croissante sur les personnels d'encadrement
- inquiétude face à la volonté d'attaquer le statut des agents, du service public et le contenu des missions Ingénierie publique et ADS
- remise en cause des accords RTT dans certains Conseils généraux
- absence de moyens à la hauteur pour la viabilité hivernale

Le chaos qui sévit dans le ministère menace de se prolonger entre des mesures qui s'annoncent et les volontés politiques qui s'affirment pour aller au bout des transferts de l'Etat vers les collectivités ou vers le champ concurrentiel.

A peine réorganisée, l'administration centrale est sous le coup d'un projet de déménagement avec au passage des suppressions d'emplois.

De nombreux doutes se sont exprimés sur la pérennité des DIR et des DDE réorganisées.

### Concernant la rémunération des agents, nous avons évoqué

- la faiblesse du salaire indiciaire qui ne finance pas le pouvoir d'achat minimum, et qui ne reconnaît pas le travail et les qualifications
- la part croissante de l'indemnitaire qui favorise l'individualisation et introduit la rémunération à la performance
- versement de primes exceptionnelles donc aléatoires

### Action du 8 décembre à Poitiers

Les remontées que nous avons nous montrent qu'il faut amplifier la mobilisation pour un mouvement de haut niveau. Le débat appelle à plus d'exigence sur l'élaboration du contenu, il ne s'agit pas seulement de défendre nos 4 camarades face à la criminalisation de l'action syndicales mais au delà de s'opposer aux menées liberticides du pouvoir, de se battre pour l'exercice de la démocratie et pour le droit de s'opposer et de manifester.

L'action du 8 décembre et sa préparation sont insuffisamment prises en compte dans les UD, les militants du champ équipement n'y sont pas assez présents. Pour autant, la simple présence ne suffit pas, il faut aussi porter parfois avec fermeté les besoins de solidarité avec nos camarades.

**Il a été acté un appel de la Commission exécutive fédérale pour la manifestation du 8 décembre à Poitiers. Elle est dans la circulaire fédérale n°1252.**

### Continuité syndicale et déploiement

L'éclatement des services pose la question de la présence CGT auprès des agents transférés dans les Conseil généraux et des agents positionnés dans les DIR, dans les SMO et dans les DDE réorganisées.

La Fédération a été interpellée pour développer un travail en coopération avec notamment l'UGFF, la Fédération des Services publics et la Confédération

Le partage de ce constat a conduit à une expression revendicative soutenue.

**La Commission exécutive propose de créer dès maintenant les conditions d'une action revendicative d'ampleur pour la deuxième quinzaines de Janvier.**

### **Le plan de travail proposé repose sur :**

- la création d'un matériel syndical, par exemple la rédaction d'un modèle de communiqué de presse, sera transposable localement en fonction des particularités des services
- l'organisation d'assemblées générales de personnel dans lesquelles doivent s'investir les membres de la CE fédérale
- la réédition du cahier revendicatif fédéral des DIR

### **Sur le contenu, il paraît utile de revenir à certains principes revendicatifs.**

- il apparaît que le sens de la mission de service public sur laquelle nous sommes positionnés, s'est peu à peu dilué sous la pression des réductions de moyens humains et matériels que nous connaissons depuis plus de 20 ans. Les abondons de missions, les transferts, l'externalisation ont bouché les perspectives. Il nous faut réaffirmer le lien entre le travail accompli et son impact dans la vie quotidienne des citoyens, des usagers, des contribuables et des élus. Nous voulons un service public au service du public.
- la faible reconnaissance du travail et des qualifications des agents les a conduit à se positionner en retenant comme critère principal, la commodité du trajet domicile-travail. Ce qui est parfaitement naturel face au manque de considération que l'Etat employeur manifeste vis-à-vis de ses salariés.
- nous voulons une réelle reconnaissance du travail et des qualifications et nous devons lutter pour gagner les moyens pour que les agents préservent ou acquièrent les savoir-faire dont ils ont besoin pour un service public dans lequel ils seront reconnus.
- La reconnaissance du travail et des qualifications passent d'abord par le salaire. Le salaire à l'embauche des catégories C les place dans un statut de travailleur pauvre. Les relèvements successifs du salaire minimum, modestes au demeurant, tassent les salaires vers le bas. Par exemple le salaire d'embauche d'un TSE est de 4% au dessus du SMIC contre 25% dans les années 80. Il nous faut débattre de la légitimité de nos revendications dans un contexte d'appauvrissement des salariés. Il nous faut nous débarrasser d'une certaine retenue, voire d'une culpabilisation de poser nos légitimes revendications salariales.

La campagne sur les salaires de l'UGFF et la signature de la carte-pétition doivent dès maintenant être relayées et amplifiées.

Les grandes disparités, liées aux éclatements de services, la dispersion des personnels, la multiplication des donneurs d'ordre, les différences statutaires, les écarts de rémunération, etc.... exigent la création d'un cadrage national pour donner un minimum de garanties et permettre l'égalité de traitement.

### **D'autres actions et pistes de réflexion ont été proposées, notamment :**

- interpeller les élus et les politiques « républicains » sur leur conception du service public, comment ils voient sa mise en œuvre ? (il faut bien entendu ne pas oublier de rendre publiques les réponses à nos interpellations)
- travailler le lien en fédération et Unions fédérales autour des questions : quel espace CGT à partager entre les syndiqués transférés, dans les futures DDE, dans les implantations DIR du département concerné ? Comment créer les conditions des coopérations CGT Equipement, Services Publics, UGFF, UD, etc.... sur le plan local ? A souligner qu'une vingtaine de DDE seront des lieux de mutualisation dans lesquels seront intégrées les Bases aériennes.

Enfin, il a été rappelé que la C.E. Fédérale est porteuse des décisions apportées par le congrès.

### **Les enjeux sont la continuité syndicale et le déploiement de la CGT.**

- la filière travaux, entretien, exploitation des infrastructures pour le SNPTTE et SNOA est une revendication qui permettra de préserver le cœur de métiers quelque soit le donneur d'ordre.
- investir les champs d'interventions, par exemples : les CTP et commissions tripartites pour porter les revendications des personnels et gagner les revendications.

Enfin, suite à la rencontre entre la Fédération (Jean Marie Rech, Nicolas Baille, Bruno Hummel et Didier Pacot) et la Confédération concernant les transferts et plus généralement la décentralisation. Il a été proposé de constituer un Groupe de travail composé par la Confédération, FD Equipement, FD Services Publics, 2 ou 3 Unions Départementales afin de déboucher sur des convergences revendicatives et préparer une rencontre auprès de Perben et la FD Equipement avec Bernard Thibault. Il a également été proposé que Bernard Thibault fasse un article dans un prochain numéro du Courrier du militant.

## Répartition par thématique au sein du Bureau fédéral adoptée lors du Bureau du 22 novembre

### Service public - Europe

- Service public, Réforme de l'Etat (Décentralisation, LOLF, SAM, GPEC, circulaire Villepin (mutualisation) .....) et Europe : **Jean Pierre DUPONT**
- Transports : UIT, Maritime, VN, Base aérienne : **Gérard LE BRIQUER**
- Ingénierie : Route, Prévention des risques, aménagement pour les collectivités : **Cédric BERGER**
- Etudes et recherche : **Nicolas BAILLE**
- Logement : Politique de la ville, Urbanisme : à faire connaître

### Action Sociale – Hygiène Sécurité – Protection sociale

- Action sociale : CCAS, CLAS, SRIAS, CGCV : **Michel GATIEN**
- Hygiène, Sécurité, condition de travail : CCHS, CLHS, CHSS, Départ anticipé : **Pascal BOUGEROL**
- Protection sociale : **Francis COUDEVILLE**

### Catégoriel - Spécifique

- Encadrement : Catégories A, B et PNT : **Pierre THOMAS et Didier HOREAU**
- Catégories C : **Alain NADAUD**
- Salaires, rémunérations, Pouvoir d'achat : **Navano FIOROT et Pascal SANCERE**
- Egalité professionnelle : **Patricia CERISAY**
- Outre-mer : **Jean Marie RECH**
- Formation professionnelle : **Gilles BROCHARD**

### Syndicalisation – Vie syndicale

- Formation syndicale : **Alain ROCQUANCOURT**
- Syndicalisation et continuité syndicale : Retraités, Jeunes, Suivi de la syndicalisation, Vie syndicale, Suivi des orgas de la FD : OFICT, UFR, UFE : **James VARENNES**

Il est demandé à chaque composante de désigner des camarades pour participer aux travaux sur chaque thématique. Merci de les faire connaître aux responsables de thématique.



## ***La Lettre Mensuelle de l'OFICT***

*Bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres Techniciens*

### ***EDITO***

#### **2007 ? Avec, et pour les personnels !**

L'année 2007, une année noire ? Transferts, suppressions de personnels, restructurations, marché, compétitivité et concurrence substituée au service public, avec des conséquences graves pour les personnels. Les ingénieurs cadres et techniciens sont en charge comme c'est leur rôle de l'organisation et de la mise en œuvre et sont confrontés aux difficultés pour ce qui est de leur situation propre.

Le besoin de service public, de progrès social et de revalorisation du rôle et de la responsabilité de l'encadrement pour y répondre est criant.

Quelle réponses ?

Le ministère, les directions en proposent et argumentent de l'insuffisance des réactions ou des actions pour les valider.

Quelle mise en œuvre de notre démarche syndicale ? Comment réussir les actions, obtenir une négociation qui représentent des solutions aux questions posées et non pas seulement l'accompagnement d'une politique ? Combien d'agents capables de critiques, de contre-propositions, au jour le jour dans les bureaux, capable de percevoir la communauté de revendications avec d'autres et l'intérêt d'agir ensemble ? Une obsession des directions reste la capacité de l'encadrement intermédiaire à défendre leur stratégie auprès des agents...

Toutes les catégories n'ont pas de ce point de vue les mêmes possibilités, aujourd'hui. De plus, face à une politique globale, c'est le niveau d'ensemble qui compte. Ce qui conduit la CGT à donner la priorité au « déploiement », inverse du repliement.

Dans ce cadre l'OFICT entend contribuer ou être à l'origine d'initiatives : rencontre des techniciens dans les DIR, poursuite du travail avec la catégorie B, questionnaire aux syndiqués A et B dont ceux en situation de pré positionnement, initiatives en direction des écoles etc.

L'animation des collectifs attachés, techniciens, SA, ingénieurs, permet de s'adresser régulièrement à différentes catégories d'ingénieurs, cadres et techniciens, de produire une réflexion utilisable par les syndicats, les élus et par la fédération.

L'OFICT réalise le lien avec l'UGICT, dont le congrès se tient en Mars, avec les UFICT, dont celle des services public qui prend une importance évidente (mais il y a aussi la recherche, les transports etc.).

*La recherche systématique de la cohérence du travail dans le cadre fédéral et avec les syndicats constitutifs de la fédération doit devenir une constante, appuyée sur la représentation de l'OFICT à la CE Fédérale. En cohérence avec la situation de chaque syndiqué A ou B, qui est syndiqué dans son syndicat et peut bénéficier de l'affiliation (sans cotisation supplémentaire) à la structure fédérale transverse qu'est l'OFICT.*

*Soyons donc utiles !*

Bonne fin d'année

Pierre THOMAS

### **Sommaire**

- P 2 : L'Equipement aux Rencontres d'Options sur les professions techniques et intermédiaires  
P 3 : le 25/10 au CSP : une action qui avait de la pêche : interview  
P 4 : mutualisation : outil de casse de l'emploi public

### **Calendrier des réunions**

- 23/11- CTPM
- 05/12 : comité de suivi fusion IPC

### **Agenda syndical**

- 22/11 : CE fédérale
- 08/12 : manifestation à Poitiers pour la relaxe des « 4 »
- 09/01 : réunion fédérale sur les élections « Attachés »
- 12 janvier : secrétariat de l'OFICT

## Infos brèves

Liste d'aptitude à Administrateur civil

1<sup>er</sup> novembre au 05 janvier 2007 :  
période de dépôt des candidatures

## Les CAP

28 novembre : avancement au grade d'IDTPE et à l'emploi d'Ingénieur en chef

04 et 05 décembre : CAP SAE

06 et 07 décembre : CAP promotions Techniciens

13 et 14 décembre : réunion commune des CAP Attachés

14 décembre : CAP DPCSR

07 et 08 février : CAP mutation techniciens

## ELECTIONS

22 mars 2007

élection à la CAP du corps fusionné d'Attachés de l'Équipement  
*le dépôt des listes pour le  
05 février au plus tard*

## AUTRES BREVES

**Arrêté du 16 octobre 2006** : autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement d'inspectrices et d'inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière et fixant la date des épreuves écrites

**Arrêté du 25 octobre 2006** : fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique et cadre supérieur technique de l'aviation civile.

**Arrêté du 20 octobre 2006** : autorisant au titre de l'année 2007 l'ouverture de concours pour le recrutement de techniciens de l'environnement.

## Rencontres d'Options « Professions techniciennes, professions intermédiaires »

*14 novembre à Montreuil*

Les rencontres organisées par le journal de l'UGICT, auxquelles 6 camarades de l'Équipement ont participé, portaient cette année sur les professions techniciennes et intermédiaires qui, le débat l'a montré, se définissent de moins en moins en creux « ni ouvriers, ni cadres », mais aspirent à une reconnaissance fondée sur leurs qualifications et le rôle qu'elles occupent.

Six transformations touchent celles-ci : tertiarisation importante, déclin de l'emploi public, augmentation du niveau de qualification, féminisation, précarité, mutations démographiques.

Cinq évolutions sont aussi constatées : développement de la sous-traitance, développement contradictoire de l'autonomie et des contraintes, évolutions contradictoires du travail tiré vers l'exécution ou vers les cadres, importance des choix éthiques et du sens du travail, évolutions salariales bloquées.

La journée a aussi été l'occasion de présenter et commenter une enquête d'Options réalisée parmi ces professions.

Si une majorité a le sentiment que leur métier évolue et plutôt dans le bon sens, c'est dans la fonction publique que cette évolution est jugée proportionnellement la moins positive. N'est-ce pas à mettre en rapport avec l'importance croissante des critères de rentabilité et l'abandon des missions non solvables dans ce secteur ?

Il n'y a pas de contradiction entre aimer son métier et être critique sur les conditions d'exercice de celui-ci. Là encore, ce sont les salariés de la fonction publique qui ont la vision la moins positive de ces dernières. De même on se sent beaucoup moins reconnu dans la fonction publique que dans le privé ou même dans le secteur public.

L'enquête portait aussi sur l'opinion des intéressés sur le syndicalisme. Une opinion qui interpelle : 1/3 des interrogés doute de son utilité, 1/3 n'a jamais eu de contact avec un syndicat, 1/4 juge leur action trop généraliste. La réponse n'est-elle pas dans un syndicalisme spécifique, efficace, de déploiement ?

Nul doute que le prochain congrès de l'UGICT-CGT reviendra sur cette question.



## 25 OCTOBRE AU C.S.P. : UNE ACTION QUI AVAIT DE LA PECHE !

### La parole à **Olivier Ledouble**, Secrétaire Général du syndicat des personnels piscicoles

Le 25 octobre, plus de 300 des 750 agents du Conseil Supérieur de la Pêche venus des 4 coins de la France manifestaient sous les fenêtres du ministère de l'Ecologie et jusqu'à Matignon. Une mobilisation unitaire qui s'est aussi traduite par une grève très suivie : 70 % selon les estimations syndicales. Nous avons interrogé Olivier Ledouble, Technicien de l'Environnement et Secrétaire du Syndicat C.G.T. du C.S.P. sur les raisons de ce mouvement et ses suites.

#### **Question :**

Peux-tu préciser les motifs principaux de cette action ?

#### **Olivier Ledouble :**

Tout d'abord le constat que le dialogue social est en panne tant au niveau du Ministère de l'Ecologie que du C.S.P.

La transformation du Conseil Supérieur de la Pêche en un Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques (ONEMA) dans le cadre du projet de loi sur l'eau est à la racine des préoccupations et revendications exprimées ce jour-là.

Elle touchent à la fois aux moyens et à la structure même de l'établissement. Alors que le nouvel organisme est censé reprendre toutes les missions actuelles du C.S.P. plus des nouvelles liées à la mise en œuvre de la directive européenne sur l'eau et les milieux aquatiques – laquelle retient l'objectif de ramener d'ici 2015 tous les cours d'eau non fortement canalisés à un bon état écologique – le bilan, c'est qu'au lieu d'une structure renforcée, la situation d'aujourd'hui au C.S.P. est catastrophique, son budget assis sur une taxe piscicole en régression s'est effondré avec la baisse du nombre de pêcheurs et le désengagement de l'Etat qui abondait celui-ci. Certaines délégations régionales ne travaillent plus par exemple qu'avec un seul ingénieur qui doit faire face à une montée en charge des missions ! Aux 910 agents estimés dans un premier calibrage nécessaires au fonctionnement du nouvel organisme s'oppose la réalité des 750 agents d'aujourd'hui, des 60 postes budgétaires vacants s'ajoutant aux 60 emplois supprimés ces dernières années sans compter la quarantaine d'emplois promis et jamais pourvus. Le recrutement prévu pour 2007 de 15 Techniciens, 15 agents Techniques et 6 ingénieurs ne compensait pas même les départs à la retraite.

#### **Question :**

Tu évoquais aussi la conception même de la structure ONEMA. Le refus du démantèlement du C.S.P. s'est aussi exprimé dans la manifestation. Qu'en est-il ?

#### **Olivier Ledouble :**

Le Ministère prévoyait de couper le C.S.P. en deux : d'un côté les brigades départementales confirmées dans des missions de police de l'eau, d'autre part, des délégations régionales regroupées en 6 délégations de bassin. Or, il existe un lien très fort entre les missions techniques comme l'étude des milieux, le réseau de suivi et les missions de police. Ce qui peut faire la force d'un établissement public comme le nôtre, c'est le lien du national au local avec une présence très forte sur le terrain.

#### **Question :**

Les ingénieurs et techniciens sont ils particulièrement concernés ?

#### **Olivier Ledouble :**

Ils le sont au titre des effectifs : ainsi près d'un tiers des postes d'ingénieurs sont aujourd'hui vacants. Ils sont ensuite présents aussi bien dans les brigades territoriales - Les chefs de brigade sont des techniciens - que dans les délégations régionales avec une forte proportion d'ingénieurs et techniciens. Ils sont attachés à leur métier et veulent continuer d'exercer leurs missions techniques sur les cours d'eau – missions qui risquent d'être cédées à des bureaux d'études privées - et non consacrer l'essentiel de leur temps à gérer des bases de données et pondre des rapports pour Bruxelles.

#### **Question :**

L'action du 25 octobre a t'elle déjà eu des retombées ?

#### **Olivier Ledouble :**

Des choses sont en train de bouger. Les objectifs de recrutement ont fait l'objet d'une première réévaluation dont 10 techniciens et 4 ingénieurs supplémentaires tout comme au plan du Budget même si tout ceci reste fondamentalement insuffisant. Le Ministre qui nous a reçus le 25 nous a depuis adressé une lettre qui apporte des précisions sur le futur organisme, son unité, son fonctionnement, la complémentarité de ses missions. 11 délégations interrégionales seraient créées. Tout ceci reste pour l'instant sur le papier. C'est pourquoi nous appelons les personnels à rester mobilisés.

## MUTUALISATION : OUTIL DE CASSE DE L'EMPLOI PUBLIC

---

Le vocable «réforme de l'Etat » constitue un terme générique dissimulant pour le grand public avant tout une volonté politique de moins d'Etat, de privatisation de missions de service public.

Pour l'agent de l'Etat, confronté à la mise en œuvre de celle-ci, les choses deviennent de plus en plus évidentes.

En témoignent les projets, dans notre ministère, de mutualisation des fonctions support.

Soyons concrets et prenons l'exemple de l'état d'avancée de la mutualisation de ces fonctions dans la région Nord/Pas de Calais.

Huit services déconcentrés sont concernés (la D.R.E., la D.D.E. 59, la D.D.E. 62, le S.N. Nord/Pas de Calais, le C.E.T.E. Nord Picardie, le S.M.B.C., le S.M.N., le C.I.F.P. et la D.I.R.).

Ce projet est placé sous l'autorité du directeur régional de l'Equipement.

Les enjeux décrits par l'administration via un cabinet conseil sont :

*« dans le contexte de la mise en œuvre de la LOLF et de la décentralisation, les services de l'Etat doivent répondre à de nouvelles exigences en matière d'efficacité, d'efficience et d'économie. Impulsée par la D.G.P.A., la démarche de mutualisation des fonctions support offre une voie pour y parvenir ».*

Ainsi, comme l'indique l'administration, la D.R.E. a identifié 5 fonctions dont la mutualisation peut permettre de réaliser des économies d'échelle et à ce titre, réduire significativement le nombre d'E.T.P. affectés aux fonctions support suivantes :

- gestion administrative et financière des agents,
- formation, recrutement, G.P.E.C.,
- juridique, contentieux,
- documentation,
- commande publique (marchés).

Pour ces domaines et en accentuant la spécialisation des agents et en concentrant les compétences sur un seul site, pour l'administration, la mutualisation permet d'accroître la productivité régionale et diminuer d'autant les besoins en E.T.P.. Au total, la D.R.E. propose de réduire les effectifs affectés sur les fonctions support de 22 % par rapport à la situation actuelle (voir le détail ci-dessous).

	ETP utilisés En 2005	Proposition de chif- frage En ETP pour 2008	Réduction des ETP entre 2005 et 2008 en %
Gestion du personnel	62	43	30,6
Formation recrutement	22,5	18	20,0
Documentation	10,3	9	12,6
Juridique	14,1	14	0,7
Marchés	11,8	10	15,3
Total sur les fonctions mutua- listes	120,7	94	22,1

Derrière cette approche arithmétique et la brutalité des chiffres, on voit apparaître les dégâts, la casse à venir. Mais cela n'est aucunement le souci des décideurs.

En effet, aucune étude d'impact sur les activités, les services rendus aux unités, aux agents, n'a été effectuée alors qu'avant de faire des choix de nouvelles organisations, le minimum voudrait pour un « manager » soucieux de la qualité du service public, que l'on mesure les conséquences prévisibles de ce que l'on prévoit.

De ça, il n'en est aucunement question. Il est juste envisagé, au delà des regroupements, de garder dans chaque service des « noyaux durs » pour certaines missions et de mettre en place des conventions liant les services prestataires et les services clients par des engagements réciproques. Vous avez bien lu : « services prestataires et services clients » !

Cette conception de relations entre différents services d'un même ministère en dit long sur l'efficacité à venir des activités support. On voudrait créer les conditions à terme pour externaliser certaines missions que l'on ne s'y prendrait pas autrement.

Ces projets déstabilisent les agents directement concernés qui s'inquiètent fortement tant de l'efficacité future de ces réorganisations envisagées que de leur avenir personnel dans la mesure où l'administration envisage la mise en place d'une bourse aux postes. Cela se traduirait par des mutations autoritaires tant géographiques que fonctionnelles.

Afin de favoriser la réussite de ce projet, l'administration entend ouvrir différents chantiers et parmi ceux-ci :

- la définition des modalités de communication du projet auprès des agents et des syndicats,
- la désignation des futurs responsables des services mutualisés comme chefs de projet pour qu'ils soient moteurs dans cette dernière phase de travail.

L'encadrement sur ces deux aspects sera donc fortement sollicité.

Cela pose en grand la question de la responsabilité sociale des cadres. Celle aussi de la Fédération et de son O.F.I.C.T. d'être en capacité d'offrir à ceux-ci les moyens de faire prévaloir, en convergence avec les autres catégories de personnels, des alternatives de progrès.

*Ont contribué à ce numéro : Pierre Thomas, Bernard Salandre Jean-Pierre Dupont.  
Remerciements à Olivier Ledouble*



# FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex  
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax: 01 48 51 62 50 –  
E-mail : fd.equipement@cgt.fr

## Contribution revendicatives de la CGT Aux fiches diagnostic – groupe de travail métier TSE

### Fiche 1 : Les statuts.

Conformément aux documents élaborés dans le cadre des élections professionnelles du 21 mars 2006 (documents remis à la réunion entre E. Haro et chaque OS), la CGT revendique un corps à deux niveaux de grade dans la mesure où le corps est articulé autour de deux types de fonctions et que le statut actuel ne fait aucune distinction entre le second et le troisième niveau à l'image des listes de postes en CAP, l'accès à l'emploi fonctionnel,....

Suite aux différentes évolutions du ministère, particulièrement la réorganisation et la loi du 13 août 2004, les critères de pivot entre le premier et le deuxième niveau de grade statutairement définis ne pourront plus être uniquement basés sur les notions d'encadrement.

La CGT émet quelques réserves quant à la mention que les conclusions de l'étude du CEDIP conduiront à proposer les évolutions dans les missions définies par le statut. Les conclusions de cette étude ne sont pas encore finalisées, la CGT ne peut donc pas préjuger du contenu définitif. De plus l'étude du CEDIP est un élément prospectif qui montre ses limites d'une part par l'utilisation d'un « matériel » initialement non prévu à cet effet et d'autre part par le constat que la vision prospective des services inclus dans le périmètre de l'étude est particulièrement limitée dans le temps et ne peut constituer un cadre généralisable.

### Fiche 2 : Le recrutement.

La CGT reste attachée à la dimension nationale de la gestion du corps et réitère ses revendications du maintien d'un concours national.

Pour la CGT, le mode de recrutement majeur doit rester le recrutement externe. Il se ferait :

- au niveau bac + 2 ou équivalent avec validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE).
- Au niveau bac avec une formation adaptée rémunérée pour acquérir le niveau bac + 2 afin de conserver le concours comme un vecteur de l'intégration sociale,
- Recrutement sur titre spécifique : Pour répondre aux besoins particuliers des services du RST ou des nouveaux services, la CGT soutient un recrutement spécifique (recrutements sur titre) pour une part du recrutement mais seulement pour des compétences pour lesquelles le réseau de formation du ministère (écoles, compagnonnage, CIFP,...) est peu adapté et pour répondre à des besoins identifiés de ces services. De réelles perspectives doivent être garanties à ces agents. Les critères d'identification de ces postes et d'affectation des agents doivent être clairement affichés.

La CGT réaffirme que la gestion du corps des TSE s'inscrit dans le respect du statut général de la fonction publique, dans une fonction publique de carrière. Nous réfutons une gestion des affectations par les compétences.

- Maintien des recrutements existants : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude.

### Fiche 3 : La formation.

Dans le projet de document nous signalons que le document final a vocation à proposer des pistes d'un travail prospectif. A ce titre, les formations prise de poste (p. 5 et p. 7) ne sont que des points singuliers et répondant à une situation de « crise » générée par la décentralisation et la réorganisation des services de l'Etat. Nous soulignons qu'elle s'est construite au détriment d'autres formations étant jugée comme prioritaire dans la période que nous avons connue et à ce titre ne peut donc être une base d'un document prospectif.

La CGT soutient un renforcement des formation prise de poste en sortie d'école pour tous en s'appuyant sur l'ensemble du réseau de formation du ministère (écoles, compagnonnage, CIFP,... ) afin de donner à chaque TSE les éléments nécessaires dans le cadre de leur primo-affectation.

Les cursus de formation alternée devront répondre à de vrais besoins des services et proposer une véritable formation à ces agents à l'école comme dans les services au cours de leur cursus.

La CGT revendique une formation minimale de TOUS les agents intégrant le corps des TSE.

### Fiche 4 : La promotion.

La CGT revendique un corps à deux niveaux de grade avec comme dispositions d'accès au second niveau un examen professionnel complété par une promotion par le tableau d'avancement.

L'examen professionnel dans sa forme actuelle a montré ses limites et se révèle complètement obsolète dans le contexte actuel post décentralisation et réorganisation du ministère. La CGT revendique un examen apte à réellement promouvoir les compétences professionnelles et à garantir une chance égale pour tous.

Une refonte de cet examen permettrait d'évaluer une compétence générale par écrit au travers de la note de synthèse existant actuellement. C'est l'appréciation des aptitudes professionnelles qui doit permettre une réelle reconnaissance avec des modalités adaptables laissant la possibilité d'une évaluation écrite ou orale. La complexité du sujet nécessite un approfondissement particulier recher-

chant et évaluant d'éventuels dispositifs existant par ailleurs afin de dégager des pistes d'évolution.

Pour ce qui concerne les affectations suite à une promotion au deuxième niveau de grade, la CGT revendique le fait que les agents cessent de subir des mobilités géographiques non choisies au bénéfice de la possibilité au sein du service d'origine de l'agent d'une proposition d'évolution de ses fonctions au choix de l'agent.

Nous soulignons l'importance d'organiser les concours au cours du premier trimestre de l'année de promotion afin d'éviter l'effet noria.

La CGT réaffirme encore son opposition à un quatrième niveau de grade au travers de l'emploi fonctionnel qui doit être remplacé par une accès immédiat à la catégorie A sans concours, sans examen des 800 agents détachés dans l'emploi fonctionnel. Ce sont les 1500 agents identifiés par la DGPA qui doivent accéder à la catégorie A car remplissant avec succès des fonctions de catégorie A.

### Revendications CGT pour les TSE :

Partant du triste constat qu'en 10 ans (de 1986 à 2006) les rémunération dans la fonction publique on subi un tassement des grilles indiciaires vers le SMIC (cf lettre mensuelle de l'OFICT jointe) faisant passer un catégorie B type de 23% au dessus du SMIC à seulement 4% aujourd'hui au premier niveau de grade, la CGT revendique une grille indiciaire pour les TSE basée sur un salaire net mensuel de 2000 euro nets en début de carrière avec un doublement de celui-ci en fin de carrière (dans le cadre d'un déroulement de carrière complète).

La CGT revendique un déroulement de carrière linéaire pour les agents avec un début au 1<sup>er</sup> niveau de grade pour terminer au dernier niveau (pour un déroulement de carrière complète). A ce sujet, une analyse plus fine des premiers éléments chiffrés est nécessaire pour différencier les agents ayant fait des carrières atypiques ou incomplètes au ministère.

Nous rappelons que la démarche revendicatives spécifique pour le corps des TSE s'inscrit pleinement dans une cohérence revendicative d'ensemble à l'intérieur du ministère.

Mesdames, Messieurs,

Notre ministère vit une période de profonds bouleversements jamais connue dans son histoire. Les différentes réformes vont touchées à travers les réorganisations des services, les fusions et les transferts, les 2/3 de l'effectif de l'Équipement.

Le mal vivre au travail est de plus en plus prégnant, les dossiers de surendettement et les aides matérielles augmentent, alors que les salaires restent toujours trop faibles pour une majorité d'agents.

L'action social qui n'est ni un palliatif aux insuffisances salariales, ni une variable d'ajustement budgétaire, doit répondre aux besoins et attentes des agents actifs et retraités et de leur familles.

Si le budget de l'action sociale de notre ministère voit son enveloppe augmenter, j'en profite pour remercier Madame LAFARGE qui a contribué à ce qu'il en soit ainsi. Il n'est cependant pas à la hauteur des nombreux besoins des personnels. Les loisirs en font partie, ils sont source d'équilibre pour les adultes comme pour les enfants. Le droit aux vacances pour tous doit être au cœur de nos réflexions. La défense du droit aux vacances de qualité pour tous passe par le développement du tourisme social, par les synergies à développer pour lutter contre les exclusions.

Les actions de tourisme social mises en œuvre par les ministères, dans le cadre d'un droit exclusif, sont à privilégier. Elles doivent permettre d'accueillir des enfants dont les parents ont de faibles revenus.

Le CGCV, devenu l'unique prestataire du ministère accueillait en 2002, 2500 enfants, en 2006 se sont 3300 enfants qui ont bénéficié des centres de vacances. Dans le même temps, les budgets sont passés de 1,7 Million à 2,3 Million d'euros. 1 enfant sur 10 du ministère part en vacances (identique à la moyenne nationale).

Les réflexions doivent être menées pour que les chiffres augmentent sensiblement, en particulier ceux des enfants dont les parents ont de faibles ressources. Ils ne représentent aujourd'hui que 30% des séjours organisés par le CGCV.

Cela passe sans doute notamment, par une étude sur les tarifications – les quotients familiaux – les séjours proposés, mais aussi et surtout par la garantie d'une pérennité permettant d'entrevoir l'avenir sereinement. À cet égard, dans une période dégradée et de fortes tensions, le ministère se doit d'assurer pour ces agents et leurs enfants un service public collectif de haut niveau. L'interministériel doit aussi y contribuer. Le financement d'une action individuelle ne peut être que complémentaire à l'action collective, elle peut s'y substituer uniquement lorsqu'il est vérifié son impossible organisation. Le CGCV chargé par le ministère de créer, développer et gérer des centres de vacances devrait pouvoir accueillir de manière plus importante encore, des agents d'administrations qui en sont dépourvus, dans le cadre d'un conventionnement entre les administrations et l'association. C'est conditions d'accueil optimisées des enfants seraient une forme positive de mutualisation.

Dans ce cas, les dispositions de la législation fiscale doivent lever tous les obstacles à l'accueil d'enfants d'agents dit « extérieurs ». La sauvegarde du patrimoine est essentielle. 60 ans d'existence, d'expérience, de reconnaissance ministérielle et interministérielle, doivent conduire le CGCV à un développement consolidé et non pas fragilisé.

Je dois vous exprimer ma satisfaction de voir ce multiplier l'organisation de mini séjours, nous obligeant d'ailleurs à créer une ligne budgétaire spécifique, dans le cadre des crédits d'action sociale. Je souhaite que le CGCV continue à répondre au mieux, aux sollicitations de plus en plus nombreuses des CLAS. Ces actions qui témoignent parfaitement d'un véritable besoin social, alliant souvent mixité et différence sont à encourager fortement. Les financements multiples ministériels et interministériels, via les SRIAS, sont à rechercher sans cesse.

Dans ce sens, je suis favorable à l'extension de l'utilisation des crédits d'initiatives locale, pour aider plus largement au financement de ces actions. Je déplore, comme vous, que le vote que vous avez formulé l'an dernier et que j'ai transmis à Madame Hélène JACQUOT GUIMBAL n'est pas abouti. En effet, nous en sommes toujours au même point concernant le problème récurrent des enfants des agents du DOM TOM, exclus de la possibilité de bénéficier des centres de vacances du CGCV, du fait de leur éloignement de la métropole et des coûts engendrés par les transports aériens.

Le 18 juillet, lors d'une audience avec le directeur adjoint du cabinet du ministre, j'ai avec la représentante du CGCV, dénoncé fermement cette discrimination intolérable.

Nous avons réussi à avancer le CCAS et le bureau de Madame LAFARGE, sur les spécificités des agents des DOM/TOM, dans le cadre de la scolarité et du prêt d'installation. Je ne désespère pas que bientôt nous gagnons aussi sur ce dossier sensible. Le Ministère ne peut garder une telle ligne de conduite dans ce domaine. Je compte sur vous, pour une fois encore manifester votre vif mécontentement.

En ce qui me concerne, je reviendrais à la charge à chaque occasion qui me sera donnée et tant qu'il le faudra.

Je le disais précédemment je souhaite pour les agents de notre ministère, un CGCV pérenne et développer, résolument tourner vers une mission sociale remarquable, au bénéfice du plus grand nombre en particulier des agents en difficultés.

Qu'en sera-t-il demain après les transferts ?

Je prendrais avec le CCAS toute la part qui s'avérera nécessaire afin que le CGCV demeure un acteur principal de l'action sociale du ministère.

Pour cela, je suis optimiste, car je sais que le président du CGCV et toute son équipe œuvrent pour le bien des agents et de leurs enfants.

Je tiens à les remercier pour le travail accompli depuis de nombreuses années mais je crois que la véritable reconnaissance vous est transmise par la satisfaction des enfants que vous accueillez.

Je voudrais remercier également tous ceux qui participent au bon déroulement des séjours, les valeureux correspondants que vous êtes en font partie. Chevilles ouvrières, vous êtes indispensables au bon fonctionnement du CGCV.

Le transfert de certains d'entre vous n'est d'ailleurs pas sans poser problème.

Je remercie le Président de m'avoir invité à cette journée de rencontres qui me permet de retrouver bon nombre de collègues, de camarades.

Je souhaite à toutes et à tous une journée fructueuse et conviviale. Bon travaux dans les ateliers. Vive l'action sociale ! Vive le CGCV !