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 - Site : www.equipement.cgt.fr

14 ème CONGRÉS DE LA FÉDÉRATION C.G.T. DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

05 AU 09 OCTOBRE 2009
PLEAUX – CANTAL

Déroulement et textes adoptés

Sommaire

Rapport d'ouverture
Jean-Marie RECH ____ ***1***

Rapport financier
Francis COUDEVILLE, lu par Jean BIGRAT ____ ***14***

Rapport CFC
Maryvonne PERROT-MORIN ____ ***16***

Intervention sur l'activité
Isabelle PERON ____ ***19***

Résolution sur l'outil syndical
Nicolas BAILLE ____ ***22***

Rapport de la commission des mandats
Didier PACOT ____ ***24***

Résultats des votes ____ ***25***

Soirée fraternelle ____ ***25***

Direction fédérale élue ____ ***26***

Commission exécutive fédérale ____ 26

Bureau fédéral ____ 29

Commission financière et de contrôle ____ 29

Intervention de cloture
Didier PACOT ____ ***30***

Document d'orientation du 14ème congrès fédéral ____ ***36***

Contexte politique, économique et social ____ 36

Statut, Pouvoir d'achat, égalité professionnelle, temps de travail, formation professionnelle, originaires d'Outre-mer ____ 44

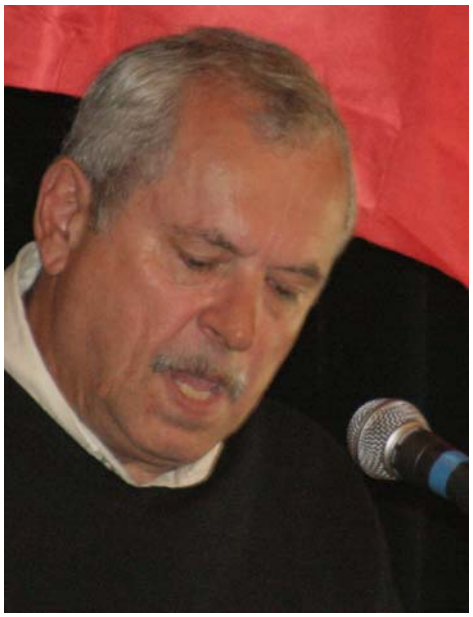
Le service public et la réforme de l'Etat ____ 59

Hygiène et sécurité, action sociale, droits syndicaux, libertés syndicales et droit de grève 72

Protection sociale ____ 77

Rapport d'ouverture

Jean-Marie RECH



Bonjour à toutes et à tous ! Chers camarades, notre 14ème congrès s'ouvre aujourd'hui à PLEAUX et vous y êtes. Je vous souhaite donc à toutes et à tous la bienvenue.

Je veux saluer en votre nom les camarades du département qui ont participé activement à la préparation de notre congrès. Cette préparation s'est effectuée de façon inédite au cœur de conflits et d'évènements sociaux dont nous mesurons ensemble la portée.

Le congrès de la fédération est celui de toutes ses composantes et nombre d'entre vous en êtes les délégués. Il vous appartient de débattre sur nos orientations et de prendre toutes les décisions qui sont nécessaires au renforcement, au déploiement et au rayonnement de la CGT. C'est une grande responsabilité.Notre objectif fondamental est de travailler à la convergence et à la cohésion de l'ensemble des salariés du nouveau périmètre de notre ministère, le MEEDDM (ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer). Le progrès social est la raison d'être de notre combat.

La solidarité est le cœur de votre engagement à vous les militants. Ensemble, nous avons patiemment travaillé, quelles qu'aient pu être les difficultés au rassemblement de tous pour être résolument à l'offensive. Dans notre action au quotidien au sein de la Fédération nous avons articulé contestation, mobilisation avec négociation et propositions pour être à l'offensive.

Notre ambition est de trouver des solutions pertinentes pour gagner en efficacité.

La pertinence et l'efficacité de notre démarche syndicale ont été validées entre autre par les résultats aux élections professionnelles dans le nouveau périmètre de notre ministère où la CGT est la première organisation syndicale. Nous avons toutes les raisons d'en être fiers.

Ce succès est celui de l'unité de toutes les composantes constituantes de notre fédération, c'est tout d'abord un succès collectif de l'ensemble de nos forces organisées dans chaque département et dans chaque secteur où nous sommes présents.

Il ne faut pas oublier les avancées significatives de nos listes CGT dans les Conseils Généraux et lors des élections dans la fonction publique territoriale.

Concernant les élections du 29 septembre dans 9 DREAL, la CGT a obtenu en moyenne 25,5% des voix dans les 5 DREAL où elle s'est présentée seule et 28% dans les 4 DREAL où elle a fait liste commune avec la FSU et solidaires. Ces résultats se traduisent par une progression moyenne des voix CGT de 2% par rapport au scrutin pour le renouvellement du CTPM.

Dans le même temps, des suppressions d'emplois se poursuivent au MEEDDM au travers d'une liste jamais close. Cette situation crée une insécurité sociale, du mal vivre et du mal être dans tous nos services. De plus, la crise du système capitaliste, au travers de la soi-disant crise financière, amplifie les difficultés de vie au quotidien de millions de salariés du privé et du public.

Il ne se passe pas un jour sans annonces de suppressions d'emplois.

De toute évidence, les réactions des grands groupes industriels, commerciaux et financiers visent essentiellement à préserver la rémunération du capital malgré la chute de la bourse, quelles qu'en soit les conséquences sur l'emploi et les potentiels productifs.

Le fait que la bourse soit repartie à la hausse au mois d'août ne peut pas être interprété comme la fin de la crise. La récession de l'Emploi se poursuit.

Quant aux dispositions prises au niveau politique, rien n'indique qu'elles assurent une sortie de crise. Elles tendent en effet à reproduire les facteurs qui l'ont provoquée, que beaucoup d'économistes d'horizons divers, ont situé dans la financiarisation de l'économie et le creusement des inégalités sociales.

Il est donc primordial de poursuivre et d'approfondir le travail d'explication auprès des salariés et en parallèle de construire avec eux nos cahiers revendicatifs. Tout en relevant le défi de la bataille idéologique.

Il faut continuer de débattre de l'efficacité du rapport de forces, des formes de luttes, des enjeux professionnels. Ces propositions méritent d'être exploitées ! Ce sont des sujets qui doivent nous permettre de bâtir autour des revendications : emploi, salaires, retraite… pour sortir de la crise

La crise est un effet d'aubaine pour les grands groupes pour restructurer, se réorganiser, bénéficier au passage d'argent public, pour flexibiliser encore plus et en finir avec le contrat de travail à durée indéterminée et les garanties collectives.

Pour la fonction publique de l'État, la loi sur la mobilité, votée le 23 juillet 2009, est aussi un véritable danger pour les agents.

Notre modèle social est tour à tour, vanté pour son rôle d'amortisseur social pendant la crise « nos handicaps se révèlent des atouts » et combattu par les mêmes hommes politiques au nom de la compétitivité.

Revigoré par ses résultats aux élections européennes, malgré un faible taux de participation au scrutin, Sarkozy veut aller plus loin dans sa politique et ses réformes. Dans son discours à Versailles, il a annoncé un nouveau et sévère tour de vis des dépenses publiques et sociales.

Ce qui signifie qu'il va poursuivre et accélérer sa politique de destruction sociale : recul de l'âge légal de départ à la retraite, poursuite des privatisations, casse des lycées et des universités, libéralisation du travail du dimanche, contrôle accru des chômeurs, des salariés en arrêt maladie, stagnation du SMIC, loi sur la santé, poursuite des suppressions d'emplois dans la fonction publique, au quotidien nous vivons ces suppressions de postes dans notre ministère...

Par contre c'est toujours plus pour le capital, toujours plus pour le MEDEF qui applaudit le chef de l'Etat comme si tout allait bien dans le meilleur des mondes possibles.

La machine à briser les droits sociaux s'affûte pour « la sortie de crise ».

Face à ce programme l'heure est à la riposte, face à ce rouleau compresseur, les salariés du public et du privé ont l'obligation de se faire entendre.

Les luttes et mobilisations engagées depuis le début de l'année sont à amplifier sur les appels nationaux et à encrer dans nos services centraux et dans les services déconcentrés, dans les entreprises et les territoires.

Le système qui permet à une minorité d'exploiter le plus grand nombre est en crise et cela nous offre une occasion particulière d'exprimer plus fortement nos propositions.

En ce sens, le contenu de la plate-forme revendicative commune de l'intersyndicale du 05 janvier 2009 est une bonne base, elle a été enrichie en mai et a une portée transformatrice qui doit être valorisée dans la durée et traduite dans les professions et les territoires.

Depuis le 06 juillet 2009, nous sommes en difficulté pour continuer à porter l'expression revendicative à 8 même à 7.

La CGT a pourtant la volonté de réussir toutes les mobilisations notamment celle du 7 octobre 2009 journée interpro retenue par la CSI comme journée mondiale de mobilisation des travailleurs et la journée du 22 octobre 2009 pour la défense de l'emploi et de l'outil industriel avec manifestation nationale à Paris.

Les dix propositions revendicatives adressées par les organisations syndicales au patronat et au gouvernement sont à faire connaître sur chaque lieu de travail et à articuler avec les actions.

Idem concernant la plate forme revendicative de notre fédération qui a été élaborée, pour l'audience du 29 février 2008 avec Borloo, par tous les acteurs de la vie de notre commission exécutive. Bien entendu, il faut aussi actualiser avec les revendications nouvelles des syndicats nationaux et des autres composantes.

Dans nos rencontres avec les agents, dans les Assemblées Générales dans les services nous devons conjuguer leurs préoccupations et leurs attentes pour qu'elles deviennent leurs revendications.

La fin de la crise n'est pas pour demain. Avec les milliers de jeunes qui arrivent sur le marché du travail, la diminution des droits pour les privés d'emplois, la rentrée a été difficile pour une grande majorité de salariés. Pour autant, ne laissons pas la place aux discours culpabilisants.

Rappelons que « la crise c'est eux », la solution c'est nous!

Cette crise est le résultat des choix politiques et patronaux depuis 25 ans.

C'est aussi une crise sociale creusée depuis des années, puisque dans une démocratie, lorsque pouvoir et directions d'entreprises refusent de prendre en compte ce qui s'exprime dans les manifestations et dans les grèves, lorsque les gouvernements refusent d'écouter et d'interpréter comme il le faudrait les résultats électoraux, cela nourrit fatalisme, désespérance et violence.

La démocratie, les libertés sont constitutives du patrimoine social que des générations de militants ont contribué à construire.

Pour la CGT, une démocratie moderne doit s'appuyer sur une articulation nouvelle entre démocratie représentative, démocratie sociale et démocratie participative. Elle est incompatible avec la mise en cause des droits et libertés des salariés et des syndiqués.

Notre pays a besoin de réformes profondes.

Non seulement nous n'en avons pas peur, mais nous les revendiquons.

La vérité, Monsieur le Président, c'est que nous voulons des réformes et vite, mais nous ne voulons pas les vôtres!

Nous ne voulons plus de votre prétendue « rupture » qui se résume à toujours plus d'opulence pour les uns et toujours plus de précarité pour les autres.

Nous récusons l'idée d'une crise strictement financière liée simplement à quelques imprudences de banquiers peu scrupuleux.

C'est avant tout comme je l'évoquais tout à l'heure la crise du système capitaliste.

Ce système qui utilise les contres vérités, alors que les problèmes qui devraient susciter une vraie inquiétude sont ignorés.

Oui nous voulons des changements profonds, qui répondent aux revendications et aux aspirations des salariés et qui soient le résultat de négociations sérieuses et transparentes.

Pour cela, il est vraiment urgent de revoir les règles de la démocratie sociale dans notre Pays.

Personne ne peut raisonnablement penser que l'on peut bâtir l'avenir économique de la France et de l'Europe sur un modèle aussi bancal, aussi brutal et injuste.

Agir au niveau européen est désormais aussi important que d'agir au niveau national.

Plus de croissance, plus d'emplois, plus de dynamisme des entreprises en France ne peuvent se concevoir qu'avec une redéfinition des objectifs de la banque centrale européenne, un contrôle démocratique de son action par le Parlement européen et les parlements nationaux ainsi qu'avec le remplacement du pacte de stabilité budgétaire par un pacte de progrès social pour l'emploi et la croissance qui s'imposerait non seulement aux gouvernements européens, à la commission de Bruxelles, mais aussi à la Banque Centrale Européenne.

Au lieu d'une concurrence mutuellement destructrice, une politique sélective de crédit bancaire et un objectif commun de développement de l'emploi en qualité et en quantité tireraient vers le haut la croissance et l'efficacité économique de tous les territoires européens.

Ce serait la seule façon saine de maîtriser la dette publique en France et en Europe.

Alors, le projet de la politique « européenne socialo ultra- libéralo condamnable de Sarkozy » deviendrait caduc, ainsi que la R.G.P.P.… !!

En effet, personne ne peut raisonnablement penser que dans la période que nous traversons, moins de service public est la solution.

Au contraire il faut davantage de services publics pour un traitement égalitaire de l'ensemble de nos territoires, pour plus de justice sociale pour tous les citoyens.

D'ailleurs, la votation citoyenne contre le projet de modification de statut de LA POSTE pour aller vers la privatisation a rencontré un large succès avec plus de 2 millions de citoyens qui se prononcent pour le maintien du statut actuel.

Plus et mieux de services publics c'est aussi des femmes et des hommes pour réaliser les missions de service public, créer des emplois publics c'est aussi réduire le chômage.

La situation actuelle est la suivante : sur les 5,2 millions d'agents de la fonction publique, plus d'1 million ne sont pas sous statuts.

A propos des salaires des agents de la fonction publique, il faut se garder d'aborder la question uniquement en terme de coût, mais regarder aussi ce qu'il représente en termes de justice, de croissance pérenne.

5% d'augmentation de la valeur du point représentent 600 millions d'euros de cotisations

salariales pour la maladie, davantage que l'équivalent du forfait non remboursable de 1 euro par consultation médicale.

Et pourquoi les dépenses publiques devraient-elles baisser ? On dit qu'elles sont un frein à la croissance. Mais de 1986 à 1995 elles ont augmenté de façon continue. Et la croissance était en moyenne de 2,5% chaque année. De 1996 à 2007, elles ont baissé. Et la croissance est tombée à 2% de moyenne annuelle.

Tous les Pays, sauf l'Allemagne, qui ont procédé à des plans de suppressions d'emplois dans leurs services publics sont revenus à un niveau d'emplois égal ou supérieur à ce qu'il était précédemment.

Les emplois de la fonction publique doivent être liés à ses missions. Prenons un exemple, les hôpitaux ont-ils aujourd'hui les effectifs suffisants pour accomplir leurs missions ? A l'évidence non. C'est bien la preuve que les suppressions d'emplois de fonctionnaires répondent à un dogme !!!

La RGPP est l'outil de destruction des services publics. Les services publics correspondent souvent à d'énormes marchés, dont certains sont rentables et promis à une belle expansion. Certains voient de bonnes raisons pour que les capitaux privés, à la recherche de nouveaux espaces, s'en emparent.

L'abandon de l'ingénierie publique, la privatisation des autoroutes, la privatisation de pans entiers d'entreprises publiques, l'ouverture à la concurrence du fret ferroviaire participent à cette politique. Nous l'avons combattue et allons continuer à la combattre, car nous ne nous résignons pas à la situation actuelle.

Oui il nous faut des réformes, une réforme de l'État qui assure une nouvelle cohésion sociale en réhabilitant les politiques publiques, en engageant une vaste réforme fiscale, en renforçant et en redéployant le service public.

Mais elle ne peut pas se faire par l'asphyxie des finances publiques.

La conception de la nouvelle étape de la décentralisation impulsée en 2002 et 2003, a fait le choix de la mise en concurrence des territoires. Elle conduit à faire éclater les solidarités, dévoyant ainsi la réponse au besoin légitime de rapprocher les décisions des citoyens.

Les conséquences sont aussi importantes sur les personnels concernés.

Nous le vivons au quotidien dans notre ministère et dans nos services, les fusions, les regroupements de services de l'État au niveau départemental et régional, posent de graves problèmes humains

Nous avons raison de nous y opposer.

Nous devons aussi lutter pour satisfaire cinq revendications majeures pour les agents de notre ministère. Je veux parler du pouvoir d'achat, de la protection sociale, de l'emploi et des retraites, ainsi que des retraites anticipées pour la pénibilité et les métiers à risques.

Sur les retraites, une nouvelle attaque d'ampleur se prépare, le MEDEF la réclame haut et fort, le gouvernement en rêve, il serait nécessaire de repousser l'âge légal de départ de plusieurs années. Le COR travaille sur un rapport pour le passage à un système par points qui conforterait le système par capitalisation au détriment du système par répartition qu'il nous faut absolument défendre.

Pour le pouvoir d'achat, c'est peu dire que la situation n'est pas satisfaisante. Pourtant Sarkozy dans son programme électoral avait promis la revalorisation des pensions de 25% nouveaux mensonges, nouvelles manipulations ce n'est plus tolérable…!!! Les retraités seront dans la rue le 16 octobre prochain notamment pour la revalorisation des pensions.

Selon l'INSEE, les trois dernières années se sont traduites par des reculs significatifs.

Dans le même temps, les prix ont explosé pour les produits de consommation courante, pour le logement ou encore pour l'essence, le fioul ou le gaz et la fameuse taxe carbone!!

Les coûts de transport, liés à la hausse des carburants, atteignent un niveau insupportable pour des millions de familles. Alors que les compagnies pétrolières engrangent des profits considérables.

Salaires en berne et prix en hausse, et c'est le pouvoir d'achat de tous les salariés, de tous les retraités qui sont entamés. Notre pays devient un pays de bas salaires en comparaison des autres pays développés.

Près de 2 millions de salariés gagnent moins que le SMIC.

Deux salariés sur dix font partis des travailleurs pauvres.

Les salaires évoluent trois fois moins vite que les profits bruts des entreprises.

Le salaire minimum institué par la loi du 11 février 1950, s'appelait à l'époque le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). La loi du 2 janvier 1970 le remplaça par l'actuel salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Pour la 3ème année consécutive, il n'y aura pas de « coup de pouce » au SMIC en 2009. A nouveau le gouvernement Fillon fait la démonstration de sa conception de la justice sociale… !!

La CGT revendique une augmentation significative du SMIC qui devrait progresser jusqu'aux 1 600 euros ainsi qu'une revalorisation parallèle de l'ensemble des salaires et des grilles afin de résister à la récession, soutenir la consommation, reconnaître la valeur du travail et favoriser la justice sociale.

Pour l'ensemble des trois fonctions publiques à savoir pour 5,2 millions d'agents, en 2009 il y a eu +0,5% au 1er juillet et +0,3% au 1er octobre. Sans commentaire… !!!

Pour 2010, « un rendez-vous salarial » a eu lieu le 25 juin dernier, le même ministre Woerth rejoue la même partition avec une proposition de +0,5% pour l'année 2010, ce qui représente 0,25 euros par jour, 7,5 euros par mois et 90 euros par an pour un salaire de 1 500 euros mensuels.

Scandaleux, l'ensemble des organisations syndicales dans l'unité la plus large appelle tous les salariés de la fonction publique à la riposte. Notre congrès au travers des orientations devra définir précisément le niveau d'augmentation nécessaire pour l'ensemble des catégories d'agents du MEDDM et aussi travailler à créer les synergies avec l'inter pro, pour construire le rapport de force nécessaire à l'aboutissement de ces justes revendications.

Sur l'ensemble des évolutions de notre société, la CGT et la fédération font des propositions entre autres :

- Mettre en œuvre une nouvelle répartition des richesses créées par la diminution importante de la rémunération du capital et des réformes fiscales mettant d'avantage à contribution les hauts revenus.
- Créer un pôle financier public, pour mettre l'épargne et le crédit au service du développement économique et social.
- Renforcer, à tous les niveaux, le droit d'intervention des salariés et de leurs représentants et conditionner l'octroi des subventions publiques à des politiques économiques et industrielles favorisant l'emploi, les salaires, le développement durable et en assurer le contrôle démocratique.
- En finir avec toutes les privatisations et redonner des missions nouvelles au service public.
- Affirmer la nécessité du rôle de l'Etat dans le développement des politiques publiques.

- Maintenir l'ingénierie publique, pour qu'elle soit un des piliers de la mise en œuvre du Grenelle.
- Développer des transports intermodaux correspondant aux critères du développement durable.
- Répondre à la crise du logement, avec des objectifs de construction de logements sociaux et d'accession à la propriété pour tous. Malheureusement, une fois de plus la néfaste décision politique de Sarkozy concernant la baisse du taux du livret A est une hérésie sociale et politique. Encore des discours et des actes politiques qui vont à l'encontre de l'intérêt général.
- Exiger un changement profond du système économique, remettant en cause la logique de la baisse du coût du travail défendue par le patronat.
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.
- Imposer la formation professionnelle initiale ou continue, qui pour la CGT et de nombreux observateurs est en partie une réponse aux problèmes du chômage. Ainsi, l'Etat a consacré en 2004 en moyenne la somme de 1 200 euros par agent. On continue à relever des disparités entre les Hommes et les Femmes, et entre catégories. L'objectif de 3,8% de la masse salariale est loin d'être atteint.

Les revendications de nos camarades originaires de l'Outre mer sont aussi nombreuses et légitimes, j'évoquerais les plus importantes comme :

- Réévaluation de l'indice 340 (inchangé depuis 30 ans), à l'indice 530 brut.
- Création d'emplois statutaires en Outre-mer.
- Traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination.
- Maintien des majorations liées à la vie chère, pour les agents bénéficiant du congé bonifié des DROM, TOM et Com vers l'hexagone. Suite à la loi de décentralisation, et au recul social qu'elle engendre, de plus en plus il sera difficile pour nos camarades de revenir dans leurs fonctions sur le sol qui les a vu naître.

Cette mandature a été exceptionnelle de part les évolutions qu'elle a traversé avec 4 changements de périmètres ministériels, voyant ainsi disparaître de son intitulé le terme « équipement », tout un symbole.

Les réorganisations avec notamment la création des DIR, les fusions de services avec la constitution des DDEA, les attaques sur les missions, les projets de délocalisations de services notamment du SETRA et de l'ENIM, les réformes, les projets de lois, se sont succédés sur fond de désengagement de l'Etat, de baisse des effectifs et de transferts de personnels aux collectivités territoriales sans moyens adéquats.

Dans ce contexte, les composantes de la fédération, parfois avec difficulté, ont contribué à l'élaboration des dossiers revendicatifs et aux luttes convergentes pour construire un rapport de force de haut niveau, pour mémoire la manifestation intersyndicale du 6 mars 2008 avec plus de 10 000 manifestants à Paris notamment contre la RGPP et les projets de complet démantèlement de notre ministère.

La fédération a aussi participé dans le cadre des collectifs confédéraux aux processus des Grenelle environnement et mer.

Si les trois années passées ont été placées sous le signe de l'action, nous pouvons d'ores et déjà présager que les années qui viennent ne seront pas synonyme de relâchement dans notre activité.

Les dossiers se suivent et à quelque niveau que ce soit, ils percutent de plein fouet les services et le personnel du champ ministériel demandant ainsi un investissement et une implication incessante de toutes les composantes fédérales.

A peine un service est-il réorganisé et saigné en moyens et en effectifs qu'il est déjà mort et enterré pour laisser la place à un autre, et encore...

La réorganisation territoriale de l'Etat va conduire à la montée en puissance de l'échelon régional et de l'organisation en interministériel avec la création des DREAL et des DDI.

Nous devons rester vigilants sur la nouvelle organisation, en particulier sur les aspects sociaux notamment les CLAS et trouver la bonne articulation avec les SRIAS, l'action sociale ministérielle et interministérielle devant être complémentaires.

Le désengagement de l'Etat devrait se poursuivre notamment avec le transfert des parcs et de milliers d'OPA vers les collectivités territoriales.

Depuis 5 ans les OS et le ministère ont travaillé sur le transfert des parcs vers les collectivités. Les premières années s'étaient plutôt bien passées, puis à l'aube de la naissance du statut PTS, la rupture de l'unité syndicale, le non respect de la parole donnée par le ministre Borloo le 17 décembre 2007, lors d'une réunion de concertation suite à la forte journée de grève et de mobilisation des OPA du 17 novembre 2007, les tergiversations de l'ADF, le futur statut PTS est mort né.

Aujourd'hui la loi vient d'être votée par l'assemblée nationale le 22 septembre. Les premiers transferts auront lieu le 1er janvier 2010.Beaucoup d'incertitudes subsistent, la mobilisation doit s'amplifier notamment dans le cadre de l'élaboration des décrets.

Plus largement, les nouveaux projets de réorganisations, de mutualisations, de fusions de services, d'externalisation, de recours aux partenariats public-privé sont déjà dans les tiroirs. La LOLF elle, prévoit la suppression de 1 200 emplois par an d'ici 2011 et la suppression de l'ingénierie publique concurrentielle conduirait à la suppression de 3 200 emplois.

Tous les secteurs d'activités du champ ministériel sont impactés environnement, transports, réseau scientifique et technique, secteur mer, administration centrale:

L'application de la RGPP aux services et établissements publics du secteur environnement rencontre des résistances. Contre les deux mesures prévoyant la mutualisation de fonctions entre ONEMA et Agences de l'eau, et le rapprochement des services départementaux ONCFS et ONEMA sous l'autorité des préfets, une intersyndicale s'est constituée sur proposition de la CGT avec des revendications sur l'intégrité fonctionnelle et structurelle des établissements, les recrutements et les améliorations statutaires.

L'application des engagements pris dans le cadre du Grenelle Environnement appelle des moyens et financements publics nouveaux, à la hauteur des enjeux. Pour leur mise en œuvre, nous avons fait des propositions de 1500 emplois immédiats. Ainsi pour tenir les nouveaux objectifs « eau », pour le suivi du respect des zones Natura 2000, en matière de prévention des risques industriels, augmentation des effectifs de l'inspection des installations classées, des services de prévision des crues, de contrôle des barrages et digues , pour la réalisation et le suivi des PPRN, dans les DREAL et les services départementaux, dont nous « assumons » le rôle de service technique de l'Etat.

Cette revendication se heurte au dogme de la baisse des effectifs : les réductions au nom des « mutualisations » ne compenseraient pas les quelques postes supplémentaires au titre du Grenelle environnement ! Les besoins d'emplois de toutes qualifications doivent être évalués dans tous les secteurs, discutés avec nos collègues et revendiqués avec force.

Les compétences et les missions des agents techniques et techniciens de l'environnement doivent être reconnues à leur juste valeur : les évolutions salariales et de carrières doivent suivre en ce sens.

Pour les revalorisations statutaires des contractuels des EPA, l'extension du statut amélioré des personnels des Agences de l'eau doit s'appliquer début 2010

Et tous les salariés de droit privé des associations gestionnaires de réserves naturelles doivent enfin bénéficier du respect de la convention collective de l'animation, notamment pour les

qualifications et référentiel métiers. Ces salariés devraient également relever d'une même structure afin d'obtenir des droits syndicaux et de meilleurs droits sociaux.

Les infrastructures de transport doivent eux aussi répondre aux enjeux écologiques et environnementaux du Grenelle, ils sont constitutifs d'un bon aménagement du territoire et doivent donc rester sous maîtrise publique.

Car derrière cela, c'est l'égalité d'accès aux usagers sur l'ensemble du territoire et l'intermodalité des transports qui sont en jeu.

Ceci passe par le développement de transports collectifs, l'arrêt des privatisations du réseau routier national, l'opposition aux péages, une meilleure répartition de la prise en charge des coûts, notamment la prise en charge globale des coûts de domicile travail par l'employeur.

Nous nous opposons à ce que les activités de l'ingénierie publique routière soit abandonnée alors qu'elle devrait être développée avec la prise en compte des exigences du développement durable.

Il faut exiger que les missions d'entretien, de travaux et d'exploitation soient renforcées, par des moyens matériels et le développement des emplois statutaires, (il manque 1000 agents par DIR) afin que les infrastructures du réseau national routes et voies navigables soient maintenues avec un haut niveau de sécurité. Nous devons faire « barrage », si j'ose dire, au transfert des voies navigables à VNF et dénoncer la tentative de transfert des agents VN mis à disposition de VNF et aussi aux conseils généraux.

Il faut au contraire un renforcement du service public portuaire et dénoncer les privatisations engagées par la réforme portuaire des grands ports maritimes; nous devons exiger que les misions des officiers de ports et officiers de port adjoint soient clarifiées notamment dans les ports décentralisés.

Dans les services maritimes de l'Etat, le projet de réforme territoriale risque de se mettre en oeuvre sans consultation ni expertise et risque de ne pas répondre aux exigences du Grenelle de la mer. La CGT ne peut laisser faire. Elle a lancé une carte-pétition nationale à adresser à la présidence de la république .

En effet, ceci ne correspond pas à notre revendication d'un grand service public maritime intégré dans l'organisation territoriale de l'Etat avec les moyens matériels et les effectifs qualifiés nécessaires à de bonnes conditions de fonctionnement.

Les organigrammes ne doivent laisser aucun agent de côté, aucune organisation de travail ne doit être sacrifiée par les mutualisations des services supports, ni aucune mobilité ne doit être imposée dans le cadre des ces réorganisations.

Le réseau scientifique et technique est confronté lui aussi à de sérieuses réorganisations et menaces de délocalisations dictées par la budgétisation et la polarisation des CETE et des laboratoires sans lien avec la territorialisation des activités et avec en filigrane l'abandon de l'Ingénierie Publique Concurrentielle.

Tout ceci va à l'encontre d'un équilibre entre missions traditionnelles et missions liées au Grenelle de l'environnement, à la conservation de la structure en réseau, au partage avec les collectivités locales afin d'assurer des missions d'ingénierie hors champ concurrentiel et à la conservation des compétences avec des recrutements adaptés et des déroulements de carrière corrects.

Les CETE, les laboratoires, les STC et les écoles doivent demeurer au centre du RST pour constituer un point d'appui du ministère pour impulser les politiques.

L' administration centrale, vit au rythme des réorganisations successives et l'année 2008 a été marquée par une nouvelle restructuration au pas de charge et sans précédent.

Celle-ci a impacté environ 5000 agents. Loin d'améliorer les fonctionnements et de répondre aux besoins des services externes en terme de missions et de lisibilité, ce bouleversement, dicté par la mutualisation des services supports et le manque de concertation y compris au niveau de l'encadrement, a conduit à la constitution de directions générales à taille inhumaine. Pour exemple le SG a avalé à lui seul environ 2000 agents et englobe aujourd'hui 8 directions.

Le regroupement des personnels sur La Défense a entraîné des déménagements et un allongement du temps de trajet pour nombre d'entre eux. Les enjeux revendicatifs reposent sur le comblement des nombreux postes vacants, sur les conditions de travail et sur les déroulements de carrière. Déjà, l'administration centrale peut se préparer à une n ième vague de restructurations en lien avec celle des services déconcentrés.

Mais pendant que l'administration travaille d'arrache pied à l'éclatement des services et au sabrage des effectifs et des missions ce sont les conditions de travail et le déroulement de carrière des agents qui trinquent.

Loin de répondre aux demandes de revalorisation des rémunérations et à l'amélioration des déroulements de carrière les projets de fusion de corps, notamment de la catégorie B, ouvriraient la voie à une remise en cause de la technicité des agents et des missions avec un risque accru de précarisation des carrières au profit d'une fonction publique de métier.

En croisant ce chantier avec la loi mobilité et la mise en place de la prime de fonction et de résultats on peut craindre le pire pour le devenir des statuts et le déroulement de carrière des agents.

La création des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) n'a rien de rassurant notamment sur leur capacité à améliorer la gestion individuelle des agents et à mettre en place un réseau de formation de qualité.

Sous prétexte de remise à plat, l'administration entend remettre en cause l'aménagement et la réduction du temps de travail ouvrant la voie à des remises en cause sérieuses en terme de maîtrise de jours de congé, d'élargissement du champ du forfait cadre et d'utilisation du compte épargne temps.

L'argument de vente de l'administration pour faire avaler la pilule des réformes et qui disait que la recomposition du ministère devait conduire à une harmonisation « par le haut » n'a plus l'air d'être à l'ordre du jour. Aujourd'hui ce serait plutôt, « agents du ministère et des collectivités territoriales payez vous-même la scie qui coupera la branche sur laquelle vous êtes assis » à l'image du gel de 15 millions d'euros sur l'enveloppe catégorielle 2009 pour financer les réformes.

Sous le tir croisé des restructurations répondant aux logiques financières et à la gestion des ressources humaines par l'individualisation, les personnels souffrent.

Qu'ils soient affectés au ministère ou dans les collectivités territoriales, quelque soit leur catégorie, il n'ont malheureusement rien à envier à leurs collègues de France Télécom avec 78 suicides aboutis depuis 4 ans.

Avec la baisse des effectifs et les mouvements permanents, les agents et l'encadrement de proximité ne savent plus où ils vont; les missions se vident de leur sens, le stress et le mal vivre au travail gagnent du terrain. Le dossier de presse paru récemment dans « l'humanité » est éloquent; des solutions pérennes doivent être trouvées rapidement.

Les dossiers transversaux tels la pénibilité, le travail isolé, la prévention des suicides, la lutte contre la précarisation des emplois doivent être portés à tous les niveaux.

Dans le domaine du travail, les études menées sur le sujet des suicides démontrent que les dysfonctionnements des conditions de travail peuvent jouer un rôle important dans le processus suicidaire.

Au sein du ministère l'administration estime que le nombre de tentatives serait de 150 à 250 par an et le nombre de suicides effectifs de 15 à 25 par an.

Pour la CGT, la prévention des crises suicidaires doit être intégrée dans le dispositif de prévention du risque santé au travail et plus largement de la prévention des risques professionnels et ceci ne peut être déconnecté des réformes gouvernementales et des réorganisations successives.

D'autre par, un certain nombre d'enquêtes ont montré que l'état de santé des agents de notre ministère pendant leur vie active et au delà dépend des conditions de travail et en particulier de la pénibilité.

Les différentes études menées jusqu'à aujourd'hui font ressortir trois grands types de conditions de travail pénibles susceptibles de présenter des effets à long terme :

- les rythmes de travail et horaires atypiques (travail de nuit, horaires alternants, travail sous cadence imposée, dette du sommeil
- les efforts physiques (port de charges lourdes, manutention, postures pénibles, etc.)
- les environnements agressifs (chaleur, intempéries, bruit, exposition aux produits toxiques, etc.)

De réunions en réunions, l'administration nous a baladé et c'est pour ces raisons que nous avons quitté le dernier CCHS entraînant avec nous les autres organisations syndicales.

D'autre part la CE fédérale a proposé d'aller en justice pour motif d'inégalité de traitement entre fonctionnaires car les agents des douanes, la police, les surveillants pénitentiaires, les pompiers professionnels, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne bénéficient eux d'une bonification sur leur temps de service.

Sur un autre sujet sensible, il y a dix ans, dans une conférence de presse sur l'interdiction de l'amiante, la CGT déclarait que les responsables n'étaient pas à rechercher car ils étaient connus...

Bien évidemment, nous le savons tous, l'amiante a fait et fait toujours des victimes. Nous devons poursuivre le combat de reconnaissance et de prévention en nous appuyant sur les textes existants et en les faisant évoluer.

Concernant les interventions isolées, celles-ci sont identifiables dans tous domaines de jour comme de nuit. Hormis la dangerosité qu'elles représentent pour les agents, elles peuvent être un facteur de dégradation de la santé liée au stress et à la solitude dans le travail.

La recherche systématique d'autres organisations du travail doit être effectuée non seulement pour le bénéfice des agents mais aussi pour la qualité du service rendu aux usagers.

Toutes ces questions qui touchent à la santé morale et physique des agents ne peuvent être déconnectées de la nécessité de bénéficier d'action et de protection sociales de qualité car elles sont complémentaires pour le bien être des agents.

Concernant l'action sociale de notre ministère, la CGT demande une forte amélioration budgétaire avec un calendrier sur trois ans afin d'harmoniser vers le haut les prestations et les budgets ministériels d'action sociale pour tous les agents de l'Etat et d'atteindre un montant minimum de 3% de la masse salariale et des pensions pour répondre aux besoins des agents actifs et retraités.

Aujourd'hui la MGET est référencée et seule à l'être. Mais nous constatons qu'à partir d'une loi et d'un décret affiché comme devant aider les fonctionnaires à l'acquisition d'une protection sociale complémentaire en santé prévoyance, le bilan s'avère négatif avec une participation de l'employeur qui passe de 15,7 à 3,9 millions d'euros.

En terme d'aide, les adhérents de la MGET ont surtout à supporter la diminution de 12 millions d'euros d'aides de l'Etat. Notre fédération n'accepte pas et continuera à combattre pour que l'Etat et donc le ministère participe au moins au niveau de l'aide qu'il accordait précédemment pour aller vers une participation d'au moins 50%.

Les sujets revendicatifs que je viens de balayer sont nombreux et souvent complexes car vécu différemment par tous les acteurs de la vie professionnelle. Mais ces analyses et ces revendications ne serviraient pas à grand chose si elles n'étaient pas portées, communiquées, expliquées et traduites par des actions et des mobilisations.

Et ceci n'est possible si l'on s'en donne les moyens.

Aujourd'hui, la situation financière de notre fédération a été redressée et malgré la perte d'un siège au CTPM nous avons plus de droits syndicaux qu'en 2008.

Nous ne devons pas perdre comme objectif que ces droits soient pérennisés et nous devons réfléchir sur les points d'amélioration que nous avons à apporter dans nos fonctionnements. Les semaines et les mois qui viennent seront ponctués d'actions et à l'heure où je vous parle les journées de mobilisation du 7, 16, 17 et 22 octobre se préparent.

Au ministère, les mobilisations dans les services, les campagnes de pétitionnement, les boycotts de réunions à l'image du CTPM du 1er octobre et du groupe d'échange sur l'ARTT du 24 septembre se multiplient.

Il ne doit y avoir aucune place pour le fatalisme et le repli sur soi, y compris dans le corps militant.

La syndicalisation, le renouvellement, l'organisation de la présence CGT dans les services et la convergence sur les revendications doivent nous servir de fil conducteur.

Chaque revendication qui aboutit, grande ou petite, doit être valorisée et doit servir de levier pour mobiliser et en mettre d'autres en perspective.

Chers camarades, les décisions que vous prendrez cette semaine, seront le reflet de la conception que les composantes ont de leur appartenance à notre fédération. Du degré de solidarité que vous voudrez développer.

A mon sens, le statut quo n’est pas tenable, nous devons sereinement travailler sur les contours du nouvel outil syndical dont les salariés de la fonction publique d’Etat et de la fonction publique territoriale ont besoin.

Rien n’est écrit d’avance, mais il nous faut étudier toutes les pistes, toutes les hypothèses de travail, pour construire l’outil nécessaire au renforcement de toute la CGT.

Je souhaite vraiment que les travaux de cette semaine nous permettent de déminer les procès d’intention, de lever les ambiguïtés s’il y en a et de conclure tous ensemble.

Même validée dans la vie, notre démarche peut encore susciter des interrogations, des hésitations, voire des critiques.

Osons prendre en compte ce qui nous fait avancer ensemble, dès lors que c’est dans un esprit constructif.

Essayons d’être toujours plus en prise avec la société dans toutes ses dimensions, de construire des rapports de force susceptibles de déboucher sur des succès revendicatifs pour les agents du nouveau périmètre de notre ministère et pour les agents de la fonction publique territoriale.

Tout ce qui nous détourne de ces questions de fond s’apparente à une diversion, à un gaspillage de temps et d’énergie.

La Fédération, votre Fédération mes camarades est respectée et consciente des ses responsabilités et je souhaite avec vous tous poursuivre le travail engagé depuis trois ans en tant que secrétaire général pour un dernier mandat.

Notre fédération compte plus que jamais dans le paysage de notre Ministère. Les agents nous font confiance, nous gagnons en audience aux élections.

Faisons grandir ce mouvement, faisons grandir le mouvement social, et préparons ensemble toutes les formes d'action à venir.

Votre implication, vous militants et syndicats est déterminante en particulier pendant ce congrès.

La qualité du congrès sera d'autant plus grande si elle bénéficie de la participation active et constructive de vous tous.

Et à quelques semaines du 49ème congrès confédéral, cela va participer à sa préparation.

L'ambition de donner une autre dimension au rapport de force, sera l'axe central des réflexions et des décisions de ce congrès confédéral.

Face à la crise, il est plus nécessaire et urgent que jamais d'imposer une transformation profonde de la société.

Mes Camarades ayons confiance en notre force, ayons confiance dans notre capacité à construire dans notre fédération, dans votre fédération avec les agents du MEDDM le syndicalisme CGT du 21ème siècle, car nos revendications sont justes et légitimes.

Alors dans notre diversité et dans le respect de nos différences réussissons tous ensemble notre 14ème congrès fédéral.

Vive la CGT!

Vive la fédération!

Rapport financier

Francis COUDEVILLE, lu par Jean BIGRAT

Le rapport financier ainsi que le rapport de la CFC sont à disposition auprès de la fédération

Reconstruire le service
attentes des usagers, d
FEDERATION CGT DE L'EQUIPEMENT E
cgt

Rapport CFC

Maryvonne PERROT-MORIN

Le rapport financier ainsi que le rapport de la CFC sont à disposition auprès de la fédération

Jean Marie RECH

OPA Côte d'Or

Salaires décents
+Emplois stables
×Tous ensemble !
=Sortie de crise

Intervention sur l'activité

Isabelle PERON

Etre syndiqué, mandaté, militant de la CGT, premier syndicat représentatif national, nous confère une responsabilité de tous les jours et ce d'autant plus aujourd'hui dans un contexte où les termes de lutte et de bataille syndicale sont loin d'être galvaudés au regard de la situation parfois tragique que vivent les salariés.

Ceux là mêmes qui voient leur vie et celles de leurs proches brisées du fait des restructurations permanentes et des mobilités forcées , du fait de la dégradation des conditions de travail ou du fait des licenciements.

La Fonction publique et le MEEDDM ne sont pas en reste comme l'a rappelé Jean-Marie dans son rapport d'ouverture et comme le montrent les interventions dans le congrès.

Oui, il nous faut combattre sans cesse pour nos droits.

Depuis que je suis syndiquée à la CGT, j'ai souvent entendu dire, que si l'on n'est pas toujours responsable du résultat d'une initiative, on n'en est pas moins comptable des moyens qu'on a mis en oeuvre pour obtenir satisfaction.

L'appréciation de l'activité d'une organisation ne peut donc s'arrêter à la seule comptabilisation de succès ou d'échecs, d'actions, de mobilisations ou de scores électoraux.

De plus cette activité est à mettre en perspective avec un contexte plus large et à croiser avec l'activité des autres composantes CGT.

Il est peu dire que l'activité fédérale a été intense depuis le 13ème congrès avec l'éclatement du ministère sur fond de désengagement de l'Etat.

Le fil conducteur de l'activité fédérale a été de porter les revendications pour la préservation, le développement et l'amélioration des services publics à l'intérieur et à l'extérieur du périmètre ministériel, pour des effectifs et des moyens matériels suffisants, des organisations de travail satisfaisantes et des déroulements de carrière dignes de ce nom.

L'objectif étant la mise en place d'un maillage de services publics répondant aux besoins des territoires et des usagers, ce qui passe par la défense et l'amélioration des missions.

Le contexte de début de mandat a été plus que difficile avec notamment le transfert de 35 000 agents vers les collectivités territoriales et la création des DIR, une situation financière

fédérale difficile, des relations de travail entre composantes pour le moins compliquée et des incertitudes sur le devenir des droits syndicaux.

Dans le même temps le train des réformes gouvernementales prenait de plus en plus de vitesse ne laissant souffler personne quelques soient les secteurs.

Une série de 4 changements de périmètre ministériel, une recomposition avec l'environnement et une partie de l'industrie, les fusions DDE/DDAF, la réorganisation de l'administration centrale, le projet de transfert des parcs vers les collectivités, les projets de réorganisations territoriales se sont notamment enchaînés.

Dans ce contexte, au regard des enjeux pour des milliers d'agents, la fédération n'avait d'autres choix que d'être en ordre de bataille pour remplir son rôle de coordonnateur, d'outil de convergences, d'interlocuteur auprès de l'administration et de moteur dans les actions avec les autres organisations syndicales.

Deux des résultantes de cette démarche de travail ont été l'élaboration d'un cahier revendicatif fédéral en préalable à l'audience du 29 février 2008 avec le ministre et le succès de la manifestation nationale intersyndicale du 6 mars 2008 qui a conduit plus de 10 000 agents dans les rues de Paris pour contrer le projet de complet démantèlement du ministère dans le cadre de la RGPP.

Sans la construction et la révélation de ce rapport de force, les arbitrages gouvernementaux auraient certainement été autres.

Répondre aux innombrables sollicitations de l'administration pour participer aux réunions et aux groupes d'échange, rendre compte aux syndiqués, au personnel et dans le même temps se donner les moyens de travailler sur le fond revendicatif et à la mobilisation dans les services aura été un casse tête permanent, de même que l'articulation entre les actions fédérales et les actions impulsées par d'autres organisations de la CGT.

Des journées d'études fédérales ont été organisées notamment sur les DIR et sur la défense de l'ingénierie publique.

La fédération a aussi participé dans le cadre des collectifs confédéraux aux processus des Grenelle environnement et mer en appuyant notamment sur les contradictions et les incohérences des mesures proposées par le gouvernement notamment sur les inadéquations entre objectifs et moyens à mettre en oeuvre.

Sur le plan de la représentativité, la CGT a conforté sa position de première organisation syndicale au sein du ministère notamment au travers des scrutins pour le renouvellement des représentants au CTPM et dans les CTPS et elle a progressé dans son implantation au sein de la fonction publique territoriale.

Sur le plan de la communication, la fédération a développé un site internet dont la mise à jour est performante. Ce site, accompagné d'un système de flash permet aux syndiqués et au personnel d'être au fait de notre actualité en permanence.

Aujourd'hui la situation financière fédérale a été redressée et l'évolution des droits syndicaux reste maîtrisée.

Pour autant, des pistes sont à étudier et à concrétiser pour améliorer notre fonctionnement interne et faire en sorte que chaque composante se sente réellement partie prenante de l'activité fédérale.

Il en va de la qualité de vie syndicale et bien évidemment du contenu revendicatif.

Il en va aussi de notre capacité à renforcer et développer notre présence dans les services par la syndicalisation et à conserver des liens avec les retraités.

Enfin il nous faut mettre en place les conditions pour que le débat sur la question de l'évolution de l'outil syndical se concrétise et ce sera un temps fort de notre congrès.

Si notre lucidité doit nous permettre de mesurer le chemin qu'il nous reste à parcourir pour atteindre tous nos objectifs, nous ne devons pour autant pas minimiser le travail abattu depuis trois ans.

Même si chacun peut et doit avoir une appréciation différenciée, dans un contexte dur et dans des conditions inédites, je crois pouvoir dire que notre fédération équipement-environnement loin de baisser la tête a relevé le défi de faire face aux enjeux auxquels elle était confrontée et que nous pouvons en être fiers.

Pour terminer, j'aimerai vous rappeler une magnifique preuve de la capacité de toute la CGT à se rassembler, un jour, sur une revendication commune. C'était le 08 décembre 2006 à Poitiers où nous étions plus de 13 000 pour exiger la relaxe des 4 de La Rochelle. Et nos copains ont été relaxés !

Voilà une des images que je conserverai de ce mandat.

Vive notre fédération, vive la CGT, et souvenez-vous : il n'y a pas de conquêtes sans conquérants !

Merci.

Résolution sur l'outil syndical

Nicolas BAILLE

Faire évoluer notre outil syndical

A l'évidence les différentes réformes engagées par ce gouvernement ont des conséquences qui interpellent notre organisation.

De fait, notre champ professionnel a profondément changé ces dernières années. Tout d'abord, nous ne pouvons ignorer le transfert d'un certain nombre d'agents et de missions vers les collectivités territoriales, suite à la loi du 13 août 2004, de même que le transfert à venir des Parcs de l'Equipement.

Comment ne pas tenir compte du redécoupage ministériel. Pour ce qui nous concerne, ce fut la création du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) par le regroupement des ministères de l'Equipement avec celui de l'Environnement et une partie de l'Industrie. Les mesures « RGPP » qui ont suivi ont également modifié en profondeur l'organisation de l'Etat au niveau des territoires. Pour le niveau régional, c'est la création des Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) par la fusion des DRE, DRIRE et DIREN. Pour le niveau départemental, c'est la mise en place de directions départementales interministérielles (DDT, DDPP, DDPPCS) sous la tutelle des préfets.

De même, comment ne pas tenir compte des différents projets comme la fusion des corps, la loi « mobilité », etc.….

Bref, l'ensemble de ces mesures, que la CGT combat, nous obligent – encore une fois – à nous poser la question de notre outil fédéral pour une efficacité optimale de l'activité syndicale CGT au service des personnels de toutes catégories et de notre conception des missions de service public.

Déjà, dans les territoires, des organisations syndicales issues de l'Etat (SGPEN, SNPTRI, ….) travaillent avec les camarades de la territoriale suite aux transferts et sont confrontées de plein fouet à la question de l'outil syndical.

Il en est de même suite aux « regroupements » au niveau régional (DREAL) et départemental (DDT) entre les camarades de l'Equipement-Environnement, du SYAC, de l'Industrie, etc.….

Par ailleurs, nous ne pouvons ignorer les discussions qui ont eu lieu lors du dernier congrès de l'UGFF sur la question de l'évolution de l'outil avec la décision de mettre en place, là où c'est

possible, des collectifs « Fonction publique » regroupant les camarades de l'Etat et des Collectivités. La question d'un statut unique dans la fonction publique est en débat. Enfin, le congrès confédéral de décembre prochain comporte également cette question à son ordre du jour avec des propositions à faire par les Fédérations courant 2010.

Nous sommes donc tous percutés par ces réflexions et par les indispensables évolutions auxquelles elles doivent aboutir.

Un des enjeux est sans aucun doute de se doter de structures pérennes ne se retrouvant pas en décalage à chaque réforme administrative quelle qu'elle soit.

Il ne s'agit pas que le 14ème congrès fédéral arrête des décisions. Mais, d'impulser la réflexion de tous les adhérents, sur la base d'une première discussion de congrès sur nos objectifs partagés, à partir des préoccupations des syndiqués et de nos organisations, sans tabou ni a priori et sans s'arc bouter sur des supposés prés carrés.

Parmi les pistes proposées ouvertes au débat dans les mois qui viennent, nous privilégions une seule fédération syndiquant sur la base des missions de la fonction publique de l'Etat et des Collectivités territoriales.

Les décisions seront à prendre dans les deux ou trois années qui viennent, à tous les niveaux pertinents par les syndiqués eux-mêmes et en liaison avec toutes les autres structures concernées de la CGT.

En tout état de cause, le 15ème congrès fédéral devra être décisionnel.

Rapport de la commission des mandats

Didier PACOT

Suite à la réunion de la commission des mandats, notre congrès est composé comme suit :

- 137 délégués des organisations fédérées,
- 47 membres de la CE fédérale sortante,
- 4 membres de la CFC sortante,

soient 188 militants dont 21 femmes (11,17%).

Ces délégué(e)s se répartissent ainsi :

- 51 sections du SNTRI dont 6 issues des services navigation,
- 30 sections du SNOPA dont 4 des services spécialisés,
- 14 sections du SNPTAS,
- 2 CETE et le LCPC de l'USSER,
- 7 syndicats fédérés.

Il y a seulement 5 départements pour lesquels la totalité de leurs sections en activité participent à notre 14ème congrès ; il s'agit du Calvados, de l'Indre, des Landes, de l'Oise et de la Vendée.

L'ensemble du congrès est porteur de 178 924 voix.

A partir des 138 fiches de délégués remontées à la commission, il résulte que :

- la moyenne d'âge est de 48,5 ans,
- notre camarade le plus ancien est Michel Lesauvage de l'USSER qui a 70 ans,
- notre camarade le plus jeune est Mickaël Langlet du CETE Normandie qui a 29 ans.

Résultats des votes

Vote sur l'activité

Pour : 99,81 % Contre : 0,19 %

Vote sur le rapport financier

Pour : 92,92 % Contre : 7,08 %

Vote sur l'orientation

Pour : 96,97 % Contre : 3,03 %

Vote sur la résolution concernant l'outil syndical

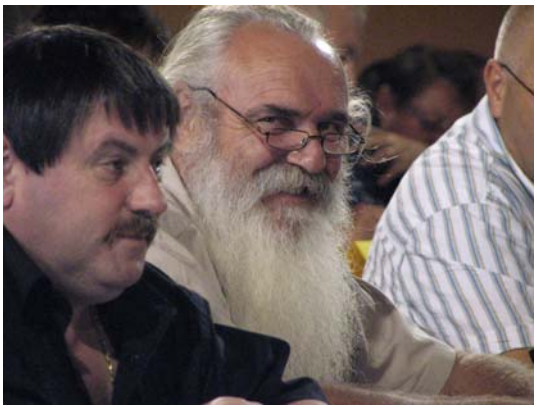
Pour : 93,06 % Contre : 6,94 %

Soirée fraternelle

Direction fédérale élue

Commission exécutive fédérale

Nom	Prénom	Syndicat/Orga
ALLIGNE	DIDIER	SNAPB
BAILLE	NICOLAS	USSER
BARLA	MAURICE	SNOPA
BERNARD	ERIC	SNPTRI
BEAUDOUIN	JEAN-CHARLES	OFICT-SNOPA
BREUIL	CHARLES	SNOPA
BRO	DANIEL	SNOPA
BROCHARD	GILLES	SNPTAS
CANDE	YVAN	SNPTAS
CARPENTIER	NATHALIE	OFICT
CERISAY	PATRICIA	AC
COMBROUZE	FRANCIS	UFE
COUDEVILLE	FRANCIS	SNPTAS
DETOURNAY	BERTRAND	SNPTRI
DIAZ	JEAN-YVES	SNPTRI
FABRE	PATRICK	SNOPA - démissionnaire
FIOROT	NIVANO	SNOPA
GARCIA	PHILIPPE	USSER
GARING	WILLY	SNPTRI
GATIEN	MICHEL	SNPTAS
HOREAU	DIDIER	SNPTAS
HUMMEL	BRUNO	SNPTAS
JAUBERTIE	PATRICK	IGN
LASSAUZAY	DIDIER	SNPTAS
LE BRIQUER	GERARD	SNPTAS
LOPES	JEAN-CLAUDE	SNOPA
LOUET	FRANÇOIS-BERNARD	SNOPA
MANDARD	ANDRE	USSER
MARTEL	GUY	SNPTRI
MARTIN	JEAN	SNPTRI
MAYER	NICOLAS	SNPAM
MERCIER	JEAN-BENOIT	SNPTRI
MICOINE	JEAN-MARC	SNPTRI
MOINS	PAUL	ONEMA/UFE
PACOT	DIDIER	SNPTRI
PERON	ISABELLE	AC
QUEMENER	MICHEL	SNPAM
RECH	JEAN-MARIE	SNPTRI
ROSE	JEAN-PIERRE	SNPTRI
SANCERE	PASCAL	SNPTRI
SEIGNEUR	ELISABETH	USSER
SILENE	GAETAN	SNPTRI
THOMAS	PIERRE	OFICT
THOMAS	MARIE-HELENE	SNPTRI
TRACKOEN	JEAN-MARC	USSER
TRIPODI	THIERRY	SNPTRI
VAN MARLE	MARIE-CHRISTINE	AC
VANDERRIELE	KACI	SNPTAS
VARENNES	JAMES	SNOPA
WOJNICA	STEPHANE	SNPTRI



Salaires décents
+Emplois stables
×Tous ensemble !
=Sortie de crise
la cgt
équipement

Salaires décents
+Emplois stables
Tous ensemble !
=Sortie de crise
Invité

Salaires décents
+Emplois stables
×Tous ensemble !
=Sortie de crise

RI Landes

Bureau fédéral

Nom	Prénom	Syndicat/Orga
BAILLE	NICOLAS	USSER
BARLA	MAURICE	SNOPA
BERNARD	ERIC	SNPTRI
BREUIL	CHARLES	SNOPA
BRO	DANIEL	SNOPA
BROCHARD	GILLES	SNPTAS
CANDE	YVAN	SNPTAS
CERISAY	PATRICIA	AC
COMBROUZE	FRANCIS	UFE
COUDEVILLE	FRANCIS	SNPTAS
FIOROT	NIVANO	SNOPA
GARCIA	PHILIPPE	USSER
GARING	WILLY	SNPTRI
HOREAU	DIDIER	SNPTAS
LE BRIQUER	GERARD	SNPTAS
MAYER	NICOLAS	SNPAM
PACOT	DIDIER	SNPTRI
PERON	ISABELLE	AC
RECH	JEAN-MARIE	SNPTRI
SANCERE	PASCAL	SNPTRI
SILENE	GAETAN	SNPTRI
THOMAS	PIERRE	OFICT
TRIPODI	THIERRY	SNPTRI
VARENNES	JAMES	SNOPA
WOJNICA	STEPHANE	SNPTRI

Commission financière et de contrôle

Nom	Prénom	Syndicat/Orga
COLLIN	ERIC	SNPTRI
HENRY	CLAUDE	SNPTAS
LEROY	PATRICIA	AC
NANCEY	BRUNO	SNOPA
PASQUIET	STEPHANE	USSER
PERROT-MORIN	MARYVONNE	AC
RASSAT	MICKAEL	SNPTRI

Intervention de cloture

Didier PACOT

Cher(e)s camarade(s),

Mardi matin, j'ai ouvert ce 14ème Congrès de la Fédération CGT de l'Equipement et de l'Environnement, j'en ferai la clôture par cette intervention.

Ce congrès a pris des décisions importantes. Décisions qui sont le fruit de débats intenses, d'échanges passionnés et parfois vifs.

A la CGT, entre camarades, entre syndiqués et militants, nous avons le devoir d'échanger, de débattre, de confronter nos idées, nos analyses afin d'en sortir les enjeux majeurs et de mettre en œuvre la démarche qui rassemble toujours le plus grand nombre pour l'intérêt général des salariés afin de construire le rapport de force massif à la hauteur des enjeux.

188 délégués ont participés aux travaux de ce 14ème Congrès, certains ont exprimé de très grandes difficultés pour mener une activité CGT dans les conseils généraux à cause du manque de droits syndicaux.

J'en appelle à la Fédération des Services Publics, la confédération, aux militants des ces départements, afin de trouver ensemble des solutions à ces difficultés et ceci dans les meilleurs délais. Ces situations n'ont que trop duré.

Des enjeux de taille sont devant nous et de nombreux autres pointent à l'horizon. Nous devons engager une démarche revendicative offensive dès maintenant.

Les acquis des luttes pour la R.T.T. des années 2000, 2001 et 2002 sont mis à mal. La Commission Exécutive Fédérale des 8 et 9 septembre dernier a élaboré un tract sur le temps de travail, tract qui doit être adopter pour chaque service et chaque secteur d'activité. Le S.N.P.T.A.S. en a fait une pétition qui est en ligne sur son site web, 5000 signatures ont déjà été récoltées, j'appelle toutes les militantes et militants à s'emparer de cette pétition à faire signer massivement.

Je vous rappelle que la signature de pétition est le premier acte de construction de la mobilisation des personnels. L'objectif de déposer une dizaine de milliers de signatures à la prochaine audience au cabinet du ministre le 22 octobre est atteignable : retroussons nos manches et engageons la bataille.

Les réorganisations des services impulsées par la R.G.P.P. entre autres entraînent un mal vivre important de nombreux personnels. Les conséquences de la crise sur les finances de l'Etat et des collectivités entraînent une pression accrue sur les personnels. Portons ensemble le slogan « la crise c'est eux, la solution c'est nous » par la mobilisation la plus large possible des personnels afin que d'autres choix soient faits.

L'emploi et le pouvoir d'achat n'ont jamais été aussi malmenés. Le gouvernement est à la solde du patronat pour imposer toujours plus d'exploitation des salariés sous des formes diverses et variées.

Le rapport d'ouverture de Jean-Marie et de nombreuses interventions en ont fait la démonstration, la bataille de l'emploi est à amplifier dans les services ; aujourd'hui trop de postes sont vacants, demain ils seront supprimés, c'est le fonctionnement de la spirale infernale de destructions des emplois.

Des échéances importantes sont déjà inscrites dans le calendrier – j'en rappellerai quelques unes :

- le 16 octobre pour une retraite décente,
- le 22 octobre sur l'emploi industriel,
- des élections C.A.P. des dessinateurs et adjoints administratifs au printemps prochain,
- etc, etc…

Mais je voudrais revenir sur le 22 octobre : les emplois publics et les emplois industriels sont étroitement liés : engageons-nous résolument dans la bataille sur l'emploi.

Quelques points d'analyse du mandat :

Je voudrais faire un petit retour en arrière afin de mieux préparer ensemble le travail syndical qui nous attend et ne pas retomber dans les mêmes travers.

Au lendemain du 13ème congrès fédéral du Verdon, il y a 3 ans, l'équipe militante permanente de la fédération était réduite malgré l'appel aux organisations fédérées et aux militants lors de mon intervention de clôture du 13ème congrès. En effet, je considère que l'équipe se comptait à environ 4 équivalents temps plein militants, j'ai l'impression que le repli sur soi des composantes de la fédération était réel, donc peu d'engagement dans le travail fédéral.

Je dirais que la situation financière de la fédération n'était pas brillante, vous la connaissez.

Jean-Marie, Nicolas, Francis, Bruno et moi-même avons pris l'engagement de redresser la barre des finances fédérales ; l'aide de la C.F.C. nous a été précieuse. Cela s'est fait, vous avez les éléments dans le rapport financier, mais au prix de sacrifices de 3 ordres :

- équipe militante réduite,
- recherche d'économies dans tous les domaines,
- pas d'investissement dans le plan de déploiement et de syndicalisation.

Malgré cela des actions revendicatives ont marqué la période : des acquis ont été obtenus.

L'arrivée en fin de mandat d'Isabelle PERON, Eric BERNARD et Francis COMBROUZE commencent à nous sortir la tête de l'eau.

En quelque sorte le congrès a défini 3 principaux chantiers à la Commission Exécutive Fédérale que vous avez élue hier. Elle doit se mettre au travail rapidement.

- un premier chantier sur le revendicatif « la bataille revendicative fédérée »,
- un chantier sur la reconstitution des bases financières fédérales solides,
- le chantier sur l'outil syndical.

Sur le chantier intitulé la « bataille revendicative fédérée ».

Nous avons besoin de constituer un collectif de membres de la Commission Exécutive qui prenne à bras le corps toutes les questions revendicatives : collectif fédéral qui travaille, qui impulse l'activité revendicative dans tous les secteurs d'activité du champ fédéral ; collectif fédéral qui s'appui sur les militants de toutes les organisations fédérées y compris les militants non élus à la C.E. dans un premier temps et bien au-delà pour la suite – pas un secteur ne doit rester sur le bord du chemin.

pour un financement stable et pérenne de la fédération.

Considérant que les recettes exceptionnelles du mandat écoulé nous ont permis de reprendre du souffle, je considère qu'elles ne sont pas acquises pour toujours, la solution la plus sûre est de lancer un vaste plan de syndicalisation dans les services et d'accélérer les remontées des cotisations.

Là aussi, la mise en œuvre doit être prise par un collectif de militants de la C.E. et élargie aux militants des organisations fédérées.

Nous souffrons de déserts syndicaux, de lieux de travail où la CGT n'est pas présente au quotidien. Ce plan de syndicalisation doit s'accompagner d'un plan de formation syndicale ambitieux.

Le chantier sur l'outil syndical passe par la constitution d'un groupe de travail de militants de la C.E. Fédérale ; les pistes de travail, les réflexions, les propositions, les analyses, les débats doivent avoir lieu dans tous les niveaux des organisations fédérées : du lieu de travail, sections locales, sections, départements, syndicats, directions des syndicats et fédération.

On ne peut pas se satisfaire de décisions de sommet.

Le débat ne doit pas rester entre « quelques initiés ». Les syndiqués, les militants doivent être au cœur des débats. Chaque Commission Exécutive et chaque bureau fédéral devant faire le point sur l'avancement des travaux.

En conclusion, j'en appelle à la responsabilité de tous les militants à travailler ensemble, à construire l'outil CGT au service des revendications pour les faire aboutir.

Ce congrès me laisse de l'amertume, nous sommes près de 200 délégués, ensemble depuis lundi soir et nous n'avons pas réussi à élaborer un appel en direction des syndiqués des salariés et militants pour leur mobilisation avec la CGT.

Pour moi je prends cela comme un échec au vu des attentes des syndiqués et des salariés dans les départements, que cela nous serve de leçon.

Je fais appel à chaque membre de la nouvelle Commission Exécutive Fédérale d'une part et à tous les militants des organisations fédérées d'autre part, afin que chaque instant de leur temps syndical soit mis à la construction du rapport de force et du renforcement de la CGT.

Ensemble nous pouvons gagner.

Je voudrais que l'on remercie chaleureusement le personnel du centre, son directeur et les camarades du Cantal qui nous ont accueilli chaleureusement, merci à eux.

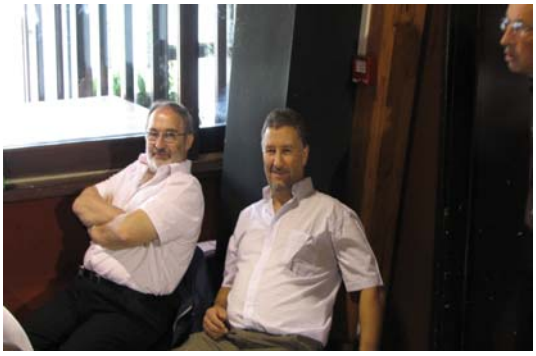
Vive la fédération nationale de l'Equipement et de l'Environnement CGT, vive la CGT.

Merci, bon retour à tous et à bientôt.

cgt

Assesseur
Assesseur
Président
CGT

Salaires décents
+Emplois stables
×Tous ensemble !
=Sortie de crise
cgt



14ème Co

cgt
Salaires décents

CETE Normandie

14ème Congrès f

14ème Congrès fédéral CGT

Capitalisme ou Développement

Document d'orientation du 14ème congrès fédéral

Partie I

Contexte politique, économique et social

La crise

La crise dite « financière » amorcée au second semestre 2008 s'analyse comme une crise globale du système capitaliste aux conséquences inégalées depuis la seconde guerre mondiale.

Cette crise met en cause les critères dominants des taux de rentabilité exigés par les marchés financiers reposant sur le « laisser-faire », la libre concurrence mondialisée et une exploitation acharnée.

La montée des inégalités au sein des pays développés et entre pays développés et « en développement », produite par ce système et amplifiée par les conséquences de la crise, est intolérable.

Ces inégalités détériorent les conditions de vie d'une masse considérable d'hommes et de femmes dans la diversité des pays. Pour beaucoup, l'alimentation, l'hygiène et le logement ne sont pas accessibles.

Développement durable

La course à la productivité et à la rentabilité s'est accompagnée d'un pillage des ressources naturelles, d'une augmentation de la pollution, de déséquilibres profonds des territoires.

A l'échelle de la planète, le défi du changement climatique, les menaces sur la biodiversité mettent directement en cause la capacité du capitalisme à respecter les hommes et la nature «en répondant aux besoins des populations sans compromettre ceux des générations futures», selon les exigences du développement durable.

Les piliers économiques, sociaux et environnementaux du développement durable se révèlent le plus souvent antagonistes avec un système de marché qui prétend tout réguler par l'offre et la demande, le «signal-prix» et une marchandisation généralisée.

Conflits ou coopération

L'entrée dans le XXIe siècle est marquée par une nouvelle intensification des guerres et des conflits. En corollaire, elle est marquée par la fin de l'unipolarisation étasunienne.

La crise mondiale risque d'aggraver la concurrence exacerbée entre les pays impérialistes dominants (USA-Europe...) et ceux émergents (Russie, Chine, Inde...)

Ces guerres ont souvent pour origine les effets des dominations coloniales ou néo-coloniales occidentales ou la concurrence pour l'accaparement des richesses naturelles et l'implantation de nouveaux marchés par les multinationales occidentales ou des pays émergents.

La montée des communautarismes et des tensions religieuses entretenues par les élites, est souvent les justifications aux velléités de recomposition de l'échiquier mondial.

La guerre permanente a été théorisée en Occident par les idéologies de la “guerre des civilisations” et de “guerre contre le terrorisme”. C'est bien à ces fins que le Président de la République entend utiliser une politique de défense européenne et le retour de la France dans le commandement intégré de l'OTAN. Non à la guerre, sortie de la France de l'OTAN.

C'est pour la France une nouvelle posture stratégique, les classes dominantes agissant pour relancer un impérialisme en perte de vitesse, cherchant à asseoir plus avant la puissance de ses multinationales, tout en perpétuant les liens de sujétion avec ses anciennes colonies, en particulier en Afrique et en cherchant à sauvegarder ses dernières possessions d’outre-mer...

La première urgence internationale, c’est de lutter contre toute solution militaire aux conflits. La deuxième, c’est de soutenir un développement du monde dans le sens de la paix, de la justice sociale et de la protection de l’environnement… C'est ce à quoi la FNEE-CGT continuera à s'engager.

Crise de l’UE

L' Union Européenne devait nous préserver de la crise avec la stratégie de Lisbonne reposant sur la compétitivité, l'excellence et le libre marché des capitaux et des services, avec l'indépendance de la BCE vis à vis des gouvernements et avec les critères de convergence (endettement, déficit, inflation).

La concurrence «libre et non faussée», la traque aux aides d’Etat par la commission européenne ainsi que les limites des déficits publics, y compris dans la crise lors de l'examen des plans de «relance» des Etats, révèlent le décalage croissant entre les besoins des peuples des 27 pays-membres de l'UE et les fondements néolibéraux des politiques européennes et du Traité de Lisbonne.

Ces politiques tournent le dos aux intérêts du monde du travail et s'agissant des services publics, n'ont de cesse de les niveler par le bas ou de les démanteler.

Combattre le capitalisme

Nées de l'ampleur de la crise, les interrogations des gouvernements du G20 sur le besoin de «régulation du capitalisme» sont d'une portée bien limitée.

Il s'agit surtout de sauver les mécanismes du crédit en injectant des milliards d'euros pour rétablir la «confiance des acteurs du marché», de «moraliser le système» mais de ne pas toucher à l'essentiel de ce qui a nourri la crise.

S’agissant de l’Etat en France, les suppressions d'emplois publics, l'abandon de missions, l'externalisation de tâches au profit du secteur privé, le désengagement de la présence territoriale des services publics et les transferts de charges vers les collectivités territoriales demeurent à l'ordre du jour.

Remodeler les collectivités territoriales

Les pistes du rapport «Balladur» sur les collectivités territoriales aboutiraient à un remodelage du territoire : réduction du nombre de régions, suppression de la clause de compétence générale des départements et des régions, renforcement des intercommunalités, «Grand Paris»…

Conjuguées à la réforme territoriale des services de l'Etat sous contrainte RGPP, elles éloigneraient les citoyens des niveaux de décisions, brideraient le libre exercice des compétences des assemblées élues en imposant des critères généralisés de profitabilité à toutes les activités de service public, en limitant les ressources des budgets locaux

(suppression de la taxe professionnelle), en aggravant les charges des collectivités et en tarifant de nouveaux services à la charge des usagers. L'égalité en droits des citoyens serait mise à mal.

Les propositions de la CGT

- Mettre en oeuvre une nouvelle répartition des richesses mettant davantage à contribution les hauts revenus, notamment par le renforcement de l'impôt progressif, mettre fin aux niches et bouclier fiscaux et exonérations patronales.
- Mettre en place une modulation des cotisations sociales patronales, assise sur la valeur ajoutée globale, avec des taux moins élevés quand la part des salaires augmente,
- Créer un pôle public financier, pour mettre l'épargne et le crédit au service du développement économique et social,
- Renforcer, à tous les niveaux, le droit d'intervention des salariés et de leurs représentants et conditionner l'octroi des subventions publiques à des politiques économiques et industrielles favorisant l'emploi, les salaires, le développement durable et en assurer le contrôle démocratique,
- amplifier notre engagement pour «une autre Europe», sociale, solidaire et écologique et poursuivre les combats pour de nouvelles relations internationales, la coopération, le désarmement, le respect du droit des peuples, des règles d'échanges respectant les droits sociaux environnementaux,
- En finir avec toutes les privatisations, explicites ou rampantes. A l'inverse, des missions nouvelles doivent être confiées au service public et des reconquêtes d'activités rétrocédées au secteur privé doivent être mises en œuvre,
- rendre incontournables les valeurs de solidarité, de lutte contre les inégalités, la cohésion sociale, le développement économique équitable, l'aménagement harmonieux du territoire, l'égalité de traitement et d'accès sur tout le territoire, la laïcité, la péréquation tarifaire.
- Affirmer la nécessité du rôle de l'Etat dans les politiques publiques.

Les politiques du MEEDDM en question

Les champs principaux d'intervention de l'Etat dans la sphère du MEEDDM sont eux-mêmes en question. La CGT exprime son désaccord sur les conditions de restructuration du MEEDDM sous contrainte RGPP, ignorant le plus souvent délibérément les missions.

La CGT exige l'arrêt des suppressions des missions et revendique l'élargissement de celles-ci à l'ensemble des domaines liés notamment aux droits fondamentaux pour répondre aux besoins des collectivités et de la population.

Elle demande de renoncer aux milliers de suppressions d'emplois, notamment dans l'ingénierie publique, et de prévoir sur plusieurs années les affectations nécessaires, en qualification et en quantité, pour la mise en œuvre du Grenelle, et ce à tous niveaux, centrale, services déconcentrés, établissements publics …

Dans le contexte de réorganisation des services de l'Etat – et notre ministère n'échappe, évidemment pas, à cette réorganisation – tous les scénarios aboutissent à un même résultat : regroupement, fermeture pure et simple du nombre d'implantations, démantèlement du maillage territorial de proximité, et réduction drastique des moyens humains.

Les décisions prises autoritairement dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) imposent cette détérioration massive et durable de l'emploi public, en rien

compensée par de très modestes « redéploiements Grenelle ».

Comme la fédération l'a écrit au bureau confédéral à propos de la brochure « pour l'amélioration des services publics de proximité, d'autres choix sont possibles », la RGPP se traduit aussi par une remise en cause du statut général des fonctionnaires :

- projet de loi « mobilité », avec entre autre, la possibilité de licenciement avec la position de réorientation professionnelle
- les fusions de corps en lien avec la suppression de missions de service public
- etc.

C'est pourquoi la CGT continue de combattre la RGPP.

Les transports

La politique des transports, après le Grenelle, affiche des objectifs d'intermodalité, d'intégration et de prise en compte du développement durable (transports en commun, transports de marchandises par le train ou par voies navigables). Mais les résultats de ces dernières années sont : recul du fret ferroviaire au profit de la route, mise en concurrence des «opérateurs» sous contrainte européenne, dumping social, partenariat public-privé, recours croissant aux régions pour le financement des transports régionaux de voyageurs…

Le logement

La politique du logement affiche des objectifs de construction, notamment de logements sociaux, d'accession à la propriété «pour tous» et de prise en compte du développement durable, isolation thermique des logements neufs et existants.

Mais la réalité des constructions et des réhabilitations est très en deçà des besoins, le budget logement recule et le financement de la rénovation thermique du parc social est renvoyé aux locataires par le biais des charges.

Pour résoudre la crise du logement, on veut réduire le logement social aux plus démunis (baisse des plafonds de ressources), confondre hébergement et logement et enfin imposer la vente du parc locatif social ou surévaluer les loyers pour en exclure les classes moyennes.

La CGT réclame des enveloppes financières conséquentes pour la programmation du logement social public.

L’énergie

La politique de l'énergie affiche des ambitions de maîtrise de la demande, de développement des énergies renouvelables ou non émettrices de gaz à effet de serre et de baisse des émissions de CO2.

Dans les faits, la libéralisation des marchés de l'énergie sous influence communautaire se poursuit : recours accru aux petites centrales à gaz, superprofits des compagnies pétrolières, marché négociable des permis de polluer, privatisation des entreprises de production mais aussi de distribution des énergies, attaques contre la péréquation tarifaire et la régulation des prix par les Etats.

Aménagement du territoire, urbanisme

Les politiques urbaines, de la ville et d'aménagement du territoire affichent des objectifs de mixité sociale, d'équilibre des activités et des logements, de respect des zones naturelles et de réduction des inégalités entre les territoires.

Or la désertification rurale se poursuit dans beaucoup de départements. Dans les faits l'ANRU fait main basse sur le 1% logement par désengagement des crédits d'Etat, les quartiers «difficiles» sont laissés aux bons soins des communes et subissent la stigmatisation policière.

L'accès à l'emploi, pour les jeunes comme pour les séniors, demeure de plus en plus difficile. La politique des pôles de compétitivité des bassins d'emploi et de soutien aux PMI se heurte au bon vouloir des décisions des investisseurs, des banquiers et des grands groupes.

Mise en œuvre du Grenelle

En outre, nous dénonçons les dangers liés à la réforme territoriale de l'Etat pour l'application du Grenelle : elle soumettrait au bon vouloir des préfets les conditions effectives d'expertise, de réalisation des missions techniques et de police, notamment de protection des milieux ou de contrôle des transports.

Elle fragiliserait les exigences de cohérence nationale, communautaire et internationale des politiques portées par le MEEDDM. S'agissant des services maritimes, la CGT s'étonne qu'avant même les débats du Grenelle de la Mer, leur réorganisation ait été décidée sans concertation ou encore, s'agissant des services départementaux de l'ONEMA et de l'ONCFS que leur fusion soit généralisée avant même l'expérimentation prévue.

Le congrès fédéral s'oppose à l'application de la taxe contribution climat énergie telle qu'elle est envisagée car elle va avoir pour conséquences l'augmentation des inégalités entre les classes sociales et ne répond pas aux attentes.

Débudgétisation et montée des taxes affectées

La loi de finances 2009-2011, avec le budget du MEEDDM et le financement du Grenelle, est marquée par une stagnation des crédits budgétaires et une forte augmentation des taxes affectées aux établissements publics.

Ainsi les ménages, et non les entreprises, acquittent l'essentiel des moyens supplémentaires de l'ADEME (par la part affectée de TGAP, 500 millions/an), de l'ONEMA (part affectée des redevances des Agences de l'eau, 108 millions/an sur 2,7 milliards/an), du Fonds Barnier pour la prévention des risques naturels (part affectée de la taxe sur les primes d'assurances, 150 millions/an).

64 Quant à la taxe sur le fret routier sur les autoroutes et routes non concédées, elle n'interviendra effectivement qu'en 2012 avec l'affectation de son produit à l'AFITF, sans intégrer tous les coûts externes. Son déploiement est confié à un opérateur privé et financé par recours au partenariat public privé

La flexibilité du travail

Les salariés du secteur privé comme, aujourd'hui, ceux du secteur public, parce qu'ils sont directement concernés par les politiques menées dans notre pays, sont confrontés aux mêmes difficultés. Leurs conditions de travail, leurs rémunérations sont mises à mal ; les systèmes de protection sociale sont menacés.

Sous couvert de modernisation du marché du travail, se généralisent la flexibilité et la précarité. Mais qu'elle soit imposée par la loi ou par un accord, la flexibilité ne permet pas

davantage de résoudre les problèmes d'emploi, de pouvoir d'achat, de sécurité professionnelle. La convention de rupture dite « d'un commun accord », les dispositions de la loi sur la mobilité, privent les salariés du privé, comme du public, de leurs droits.

La précarité s'étend

Dans tous les secteurs s'intensifie la précarité : le nombre de travailleurs – salariés ou retraités -« pauvres » ne cesse de croître. La perte du pouvoir d'achat n'est pas une simple impression. Elle résulte de trois évolutions parallèles : faiblesse des salaires, des pensions de retraite et des minima sociaux ; montée structurelle de la précarité qui réduit la durée d'emploi des salariés ; poids considérable et croissant des dépenses incompressibles dans le budget des ménages (les dépenses de logement qui progressent encore, représentaient, en 2006, 20.2 %, et 44 % pour les ménages les plus pauvres).

Parce qu'elles subissent le temps partiel, et qu'elles gagnent moins, les femmes – surtout les employées – sont ainsi doublement pénalisées.

Dans notre pays, depuis 1978, la proportion des salariés à temps partiel, intermittents, intérimaires ou travaillant à domicile, est passée de 17 à 31 %.* Cette augmentation concerne aussi bien les hommes que les femmes, mais au cours de ces dernières années l'écart entre les deux sexes a augmenté.

Pouvoir d'achat

Ainsi, la baisse du pouvoir d'achat est une réalité tangible. Le revenu salarial annuel stagne en euros constants depuis 25 ans. Il s'agit là d'une évolution moyenne, ce qui signifie qu'une partie des salariés ont vu leur revenu diminuer. Cette baisse est essentiellement due au développement de la précarité, précarité qui se traduit par une basse du nombre moyen de jours rémunérés dans l'année.

Pour inverser la tendance, il faut résolument s'écarter des fausses solutions préconisées par N. Sarkozy et son gouvernement, que l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ne répond en rien aux attentes exprimées ; et tordre le cou à l'idée qu'il suffit de travailler plus pour gagner plus (y compris par le rachat de jours de RTT et la monétisation des comptes épargne-temps).

L'emploi et le pouvoir d'achat sont inséparables de la croissance économique. C'est dire combien il est important de ne pas dissocier les questions de l'emploi, ni de celles des salaires, ni de celles de la stratégie du développement économique et social.

Heures supplémentaires

Ainsi, toute disposition – législative ou réglementaire – qui aboutirait au déplafonnement des heures supplémentaires ne permettrait pas l'amélioration du pouvoir d'achat, mais mettrait en danger la santé des salariés. Actuellement, afin de protéger la santé des agents de la Fonction Publique, le nombre maximum d'heures supplémentaires est fixé à 25 heures par mois pour les agents de l'Etat, et ceux de la Fonction Publique territoriale, et à 15 heures pour la Fonction Publique hospitalière.

Les projets de la commission européenne sont profondément défavorables aux salariés, et les limites actuelles restreignant le temps de travail seraient dépassées ou supprimées. Pour mémoire, ces limites sont actuellement fixées à 13 heures par jour, 48 heures par semaine et 2300 heures par an.

Handicap

De même, pour l'emploi des travailleurs handicapés, l'Etat qui attend l'exemplarité des employeurs publics, ne donne aucun des moyens qui permettrait d'atteindre les objectifs fixés. Pour la CGT, les objectifs de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique ne sauraient relever d'un simple effet d'annonce.

Individualisation et pression des charges de travail

Dans notre ministère, comme partout ailleurs, les suppressions massives d'emplois s'accompagnent, et vont s'accompagner d'un accroissement de la charge de travail des agents en poste. Le décontingentement des heures supplémentaires ne peut que nuire aux personnels, à la qualité du service rendu et concourir à un chômage massif.

A cette pression liée aux réorganisations et mutualisations en cours, s'ajoutent celles liées, à la mise en place de systèmes de rémunérations « au mérite », associant la modularité des fonctions exercées à celle du niveau d'expertise, à la mise en place d'outils de gestion des personnels afin de faciliter la mise en œuvre d'un plan social au MEEDDM.

La CGT s'oppose au mode d'évaluation tel qu'il est conçu car il détruit l'être humain et entraîne des problèmes graves psychologiques, voire plus puisque cette évaluation est basée sur les résultats obtenus suite à des objectifs fixés arbitrairement. Cela entraîne un mode de management basé sur l'acceptation des dérives hiérarchiques graves.

Dégradation des conditions et du sens du travail

Ces nouvelles formes d'organisation, la mise à l'écart de nombreux agents, la non-reconnaissance de leurs compétences, provoquent tensions et « mal vivre » au travail. Autour de nous, sont de plus en plus souvent pointés, la diminution de la marge de manœuvre, l'isolement, l'instabilité des postes, le travail vide de sens, l'impossibilité de faire un travail de qualité et sont dénoncés ces systèmes de management qui mettent les agents en concurrence.

Pour beaucoup d'entre nous, s'attache à la notion de travail l'expression populaire qu'aller au travail, c'est aller au chagrin, et s'éloigne de l'idée que le travail est libérateur. Le rôle indispensable des médecins de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail doit être réaffirmé.

Mobilisation : un refus de subir

La participation des salariés – du privé et du public – aux derniers mouvements sociaux, montre à quel point, la réorganisation de l'Etat, et ses conséquences, ajoutée aux résultats de la crise sont au cœur des préoccupations. Les mobilisations interprofessionnelles, dans l'unité syndicale la plus large, ont marqué l'actualité sociale du début de l'année 2009. Au moment même ou les prévisions économiques disent, jour après jour, la gravité de la situation de la crise.

Les réponses gouvernementales aux enjeux, que ce soit en terme de suppressions d'emplois, de réorganisation des services en lien avec la définition de leurs missions, sont loin de correspondre aux attentes des salariés de notre pays.

Le saupoudrage de mesures annoncées à l'occasion du sommet social du 18 février 2009, dont la nature et la portée sont bien éloignées des revendications, ne fait pas le compte. Cette rencontre « au sommet » ne saurait constituer LA réponse à la mobilisation organisée pour faire valoir, dans l'action, les exigences en matière d'emploi, de rémunération, de service

public et de protection sociale.

Pour reprendre les paroles de B. THIBAULT, « il ne s'agit pas aujourd'hui d'obtenir quelques pansements sur les dégâts sociaux de la crise ». « Le sentiment d'injustice se double désormais d'une conscience accrue de l'inefficacité des mesures dites de relance ».

Les salariés des départements et territoires d'Outre mer, ont par leur lutte, montré combien ce sentiment d'injustice, aggravé par le malaise profondément enraciné dans le passé de peuples meurtris par l'esclavage et la domination de quelques familles, pouvait conduire à un mouvement massif et solidaire.

L'exigence qui monte du pays est bien celle d'un changement profond du système économique, remettant en cause, notamment, la logique de baisse du « coût du travail » défendue par le patronat. Dans d'autres pays de l'Union européenne, les mêmes voix s'élèvent pour réclamer plus de justice sociale, et dénoncer le fait, qu'au final, se sont les salariés qui paieront les conséquences de la crise.

Partie II

Statut, Pouvoir d'achat, égalité professionnelle, temps de travail, formation professionnelle, originaires d'Outre-mer

Statuts

Il y a 4 ans, le statut général des fonctionnaires fêtait son 60éme anniversaire (1946). L'occasion était fournie d'en faire le bilan et d'en présenter les perspectives.

Le statut de 1946 marquait, lors de sa création, une rupture dans la conception du fonctionnaire et de son rôle dans la société. Cette rupture est issue des principes novateurs qui étaient à l'oeuvre après la seconde guerre mondiale.

C'est, à l'époque, le premier pas vers l'affirmation d'une conception démocratique de la fonction publique qui aboutira à la reconnaissance complète du fonctionnaire citoyen à l'opposé du fonctionnaire sujet , vision encore défendue par une partie de la classe politique.

L'évolution de ce statut mènera la société à une meilleure reconnaissance du rôle de la fonction publique et à l'acquisition de droits nouveaux reconnaissant pleinement le rôle de citoyen au fonctionnaire.

Peu de textes ont montré cette capacité à évoluer et à s'adapter à la marche de la société en réaffirmant en permanence le rôle de la fonction publique, de ses missions et permit la conquête de nouveaux droits.

Son édification repose sur 3 principes essentiels : le principe d'égalité d'accès à l'emploi public fondé sur les seuls mérites et talents, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif que permet le système de « carrière » où le grade, propriété du fonctionnaire, et séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration, et enfin le principe de citoyenneté qui confère au fonctionnaire la plénitude des droits des citoyens.

Tout cela pour permettre l'accès de tous les usagers, de façon égalitaire, aux services publics pour l'ensemble des territoires.

La fonction publique dans ses trois versants répond à ces principes cardinaux qui lui procurent cette unité gage d'efficacité dans son ensemble malgré des champs d'intervention et des missions distinctes et variées. L'unité des trois fonctions publiques sous l'égide d'un seul statut général a probablement évité leur instrumentalisation par le ou les pouvoirs politiques.

Malgré une reconnaissance par l'opinion de la qualité du niveau du service public permise et garantie en grande partie par ce statut, ce dernier n'a cessé de se voir attaqué par les tenants d'une vision de la société où l'Etat et les services publics seraient réduits à la portion congrue.

Les charges contre le système ont, tout d'abord, porté sur la fonction publique territoriale avec l’introduction de notions de cadre d'emploi, des modalités de recrutement plus arbitraire et plus « clientéliste ».

Depuis, le train imposé des privatisations, des externalisations et autres déréglementations forme autant d'atteintes à la conception de l'action et de la fonction publique et de son cadre statutaire.

En 2003, un rapport du conseil d'Etat porte un énième coup en recommandant une conception

de la fonction publique basée sur le modèle européen d'inspiration libérale et fondée sur une fonction publique d'emploi.

Des menaces continuent de peser sur la conception française du service public et bien entendu du cadre statutaire qui la définit : le développement du contrat par opposition à l'application de la loi qui vaut expression de la volonté générale, la mise en œuvre de la LOLF qui sous couvert de rationalisation des dépenses n'a de cesse de détruire des emplois et favoriser l'arbitraire fondé sur une batterie de pseudo-indicateurs.

Le nouveau projet de loi sur la fonction publique territoriale constituerait une nouvelle attaque pour cette dernière, porteuse de risques pour les deux autres composantes de la fonction publique.

La capacité à s'opposer à ce vaste mouvement initié depuis plusieurs années constitue un des enjeux majeurs pour le syndicalisme de la fonction publique. Cette capacité passera nécessairement par une mobilisation autour d'un rappel culturel et historique permanent à l'attention des générations qui viennent.

Cette action en direction des jeunes générations devra former le socle idéologique à l'ensemble du monde syndical. La CGT devra en être l'artisan principal et faire obstacle aux divisions syndicales qui favorisent l'abandon du modèle de service public à la française.

Défendre le statut général de la fonction publique c'est aussi défendre les statuts particuliers et les spécificités qui les accompagnent. Ces statuts particuliers garantissent le bon exercice des missions avec des agents qualifiés et reconnus dans leur rôle au service des citoyens et du développement économique.

Le statut particulier c'est la matrice du savoir faire et des compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches et c'est en son sein qu'ils se transmettent porteur d'identité professionnelle et de service public. Ils forment un rempart contre toutes les formes d'abandon au profit de la dérégulation et la marchandisation des services publics. Défendre, améliorer les statuts, c’est s’opposer à leur destruction.

Pourtant, le ministère de la fonction publique lance une offensive contre ces statuts particuliers au prétexte de simplification et de facilité pour les déroulements de carrière des agents. Sa volonté réelle est d'en finir avec les statuts particuliers et de proposer des périmètres statutaires plus larges pour y promouvoir la politique du cadre d'emploi et d'extinction de la fonction publique de carrière.

Ainsi sous la houlette du ministère du budget et de la fonction publique, les ministères s'engagent dans une course à la réforme qui s'appuie sur un programme de fusion des corps. La dimension interministérielle des futurs corps sera recherchée autant que possible par l'administration. Cette politique préfigure la fonction publique d'Etat. Toutes les catégories (A, B et C) sont concernées.

Les deux autres versants de la FP feront l'objet de réformes du même tonneau. Par exemple la loi Hortefeux portant réforme de la fonction publique territoriale porte un coup magistral aux principes fondamentaux du recrutement au sein de la fonction publique, elle introduit le risque d'arbitraire en transférant directement à l'employeur le soin d'organiser les concours d'accès aux emplois...

En revanche, le gouvernement reste sourd aux revendications des organisations syndicales qui réclament à l'unisson une revalorisation des rémunérations. Le ministère du budget a même confirmé que ces réformes devraient se faire dans le cadre des enveloppes budgétaires allouées.

On pouvait à tout le moins espérer que cette réforme historique soit l'occasion pour l'administration d'annoncer la revalorisation l'ensemble des traitements de la fonction

publique et la reconnaissance des qualifications.

Les futurs statuts fourre-tout signeront l'abandon des missions de contrôle, au profit des activités de régulation et de simple portage des politiques publiques, conformément aux objectifs explicites de la RGPP.

Par ailleurs, ils offriront le cadre idéal pour imposer la mobilité à l'ensemble des agents les rendant ainsi toujours un peu plus précaires.

La CGT exige l'abrogation de la loi mobilité qui participe pleinement à la casse du statut général des fonctionnaires.

Aujourd'hui la CGT réaffirme son attachement au statut général de la fonction publique, à une fonction publique de carrière, aux statuts particuliers. Elle s'oppose à la généralisation du contrat en substitut du statut.

Elle revendique les moyens nécessaires pour développer un vrai service public dans des domaines où la régulation des pouvoirs publics est trop absente, notamment dans le domaine financier, avec les conséquences que l'on sait.

Elle milite également pour un meilleur statut de la fonction publique, et dans le privé pour un statut du salarié avec des garanties sur la formation, la protection sociale et le droit formation continue tout au long de la vie professionnelle.

Salaire et pouvoir d'achat

Pour gagner l'élection présidentielle, N Sarkozy a promis tant et plus sur le pouvoir d'achat, allant jusqu'à jurer qu'il serait « le président du pouvoir d'achat des français »

Mais depuis rien n'est venu alors que les urgences assaillent la très grande majorité du pays.

Aujourd'hui l'heure des comptes à sonner. La nouvelle batterie de mesurettes tel que la défiscalisation des heures supplémentaires que N. Sarkozy a mis en oeuvre reste dans la lignée de ses fameux thèmes de campagne.

PAS QUESTION DE REELLE REVALORISATION SALARIALE

Le motif invoqué: « les caisses de l'Etat seraient vides »!!! Après avoir été siphonnées de 15 milliards dans le cadre dans le cadre de la loi TEPA (bouclier fiscal).

Les milliards d'euros qui ont été offert aux banques dans le cadre de la crise financière, avec une rapidité incroyable, pour soi-disant sauver l'économie et empêcher des reculs pour les peuples démontrent que l'argent existe et qu'il est possible d'améliorer les salaires et le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés, retraités et privés d'emploi.

Une nouvelle conception du système de rémunération

Autre danger, c’est une nouvelle conception du système de rémunération des fonctionnaires qui est mise en œuvre à l’exemple de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR):

Dans l'esprit de ses concepteurs, cette nouvelle prime se veut une manière forte pour rémunérer tant les fonctions que les résultats individuels. Un tel programme suffit à nous faire craindre le pire.

Cette prime comprend deux parties cumulables et modulables:

- l'une est liée aux fonctions et modulable de 1 à 6,
- l'autre aux résultats individuels et modulables de 0 à 6.

Dans un premier temps cette prime est mise en œuvre pour les attachés en 2009 et elle sera étendue à toute la filière administrative de la FPE au plus tard en janvier 2012.

C'est bel et bien un système complexe, dont l'opacité et l'application favoriseront le clientélisme.

La CGT s'oppose au salaire au mérite.

Depuis des années, la part revenant aux salaires dans les richesses produites par le travail a baissé de 10%, alors que dans le même temps la productivité a augmenté. Entre le 1er janvier 2000 (date depuis laquelle aucun accord salarial n'a été conclu) et le 31 décembre 2008, le point a perdu 8% sur les prix (7,97% exactement, sur l'indice INSEE hors tabac), soit 1% de perte annuelle sur la période!

ANNEE	Revalorisations salariales	Inflation indice INSEE	Revalorisation du SMIC
2000	+ 0,5 %	+1,7%	+3,2%
2001	+ 1,2%	+1,7%	+4%
2002	+ 0,3% au 1/03 et 0,7% au 1/12	+1,9%	+2,4%
2003	0	+2,1%	+5,2%
2004	+ 0,5% au 1/01/05	+2,1%	+5,8%
2005	+0,5% au 1/02; 0,5% au 1/07 et 0,8% au 1/11/05	+1,8%	+5,5%
2006	+ 1,2%	+1,6%	+3%
2007	+ 0,8% au 1/02	+3%	+3,1%
2008	+ 0,5% au 1/03 et 0,8% au 1/11	+3%	+3,1%
2009	+ 0,5% au 1/04 et 0,3% au 1/10	+0,5% au 01/07 +0,3% au 01/10	+1,3%

De plus, pour la CGT, l'indice INSEE n'est pas représentatif de l'évolution réelle du coût de la vie.

On remarquera que depuis l'élection de N. Sarkozy et la nomination de F. Fillon, le rythme s'est nettement accéléré, comme en témoignent les chiffres du tableau ci-dessus

Pour la Fonction Publique de l'Etat, l'ensemble des dispositions arrêtées autour de la revalorisation du point (valeur, octrois de points, GIPA) ont « coûté » environ 510 millions d'euros pour l'année 2008. En 2007, les dépenses sur le même périmètre étaient de 850 millions, de 1040 millions en 2006 et de 715 millions en 2005.

Pour ce qui est « des fonctionnaires moins nombreux et plus payés » (marchandage inacceptable sur le fond) on repassera! Et qui, de plus, s'est révélé n'être qu'un leurre.

En 2008 avec 3 fois plus de suppressions d'emplois votées qu'en 2005, les mesures générales sont de 30% inférieures à celles de 2005.

Pouvoir d'achat et inégalités

Pour les grands patrons du CAC 40, il n'y a pas de problème de revalorisation salariale. Leur rémunération moyenne totale a augmenté de 58% en 2007 pour s'établir à 4,7 millions d'euros par individu soit 308 fois le SMIC. Un salaire annuel de grand patron est égal à trois siècles de SMIC !

Dans le même temps, de 1998 à 2005, les revenus moyens déclarés par les 90% des foyers ayant les plus bas revenus, ont crû de 4,6% et se situaient à 18 502 euros annuels en 2005.

A l'opposé, les 0,1% des foyers, c'est à dire les 35 000 contribuables les plus riches ont vu leurs revenus moyens augmenter de 32% et s'établir à 537 473 euros annuels.

Que penser également du bouclier fiscal mis en place depuis 2005 qui va encore réduire le taux net d'imposition des plus riches de ce pays.

C'est bien un partage égalitaire des richesses que nous revendiquons.

La reconnaissance des qualifications

La qualification professionnelle est le produit d'un savoir faire acquis par la formation initiale, sanctionné par des diplômes, un savoir faire et des compétences obtenues tout au long de sa carrière.

Au MEEDDM, comme dans de nombreux secteurs de la Fonction Publique, la question de la reconnaissance des qualifications professionnelles demeure une réelle préoccupation de nos diverses catégories.

Au nom de la gestion des compétences, du manque crucial d'effectifs, l'administration cherche à détourner l'aspiration légitime des personnels pour instaurer une individualisation de leur gestion selon le profil de chacun.

La question du pouvoir d'achat est la principale préoccupation des français: le coût du logement, des transports, des soins, de l'éducation, de l'énergie, les achats au quotidien sont en constante augmentation et pèsent très lourdement sur les budgets des familles.

A la CGT nous revendiquons parce que c'est juste et possible:

- Un salaire minimum dans la Fonction publique de 1600 euros bruts,
- Une revalorisation immédiate du salaire minimum Fonction publique au niveau du SMIC estimé à 1 600 euros bruts par la CGT en juin 2009 et sa répercussion sur l'ensemble des salaires,
- Des salaires indexés sur les prix pour garantir le pouvoir d'achat. La reconstruction des grilles salariales et des déroulements de carrière,
- L'intégration des primes dans le traitement pour être prises en compte dans le calcul des retraites et des pensions,
- Pas de retraite ou pension inférieure à 75% du revenu d'activité, avec un minimum égal au SMIC à 1 600 euros bruts (valeur de juin 2009),
- Le paiement des heures supplémentaires pour tous, quelles que soient les catégories de personnel, techniques et administratives.
- Sur la base du SMIC, évalué à 1 600 euros bruts à juin 2009, la CGT revendique, tenant compte des qualifications initiales :
- Les salaires indiciaires minimum d'embauche suivants :
    - C1 un début de carrière sans diplôme égal au SMIC, soit 1 600 euros bruts,
    - C2 niveau de recrutement CAP/BEP 1,2 SMIC, soit 1 920 euros,
    - B1 niveau de recrutement BAC 1,4 SMIC, 2 240 euros,
    - B2 niveau de recrutement BAC+2 1,6 SMIC, soit 2 560 euros,
    - A1 niveau de recrutement BAC+3 et +4 1,8 SMIC, soit 2 880 euros,
    - A1 niveau de recrutement BAC+5 2,0 SMIC, soit 3 200 euros,
    - A2 niveau de recrutement BAC+8 2,3 SMIC, soit 3 680 euros,
- et le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète.
- La valorisation de l'acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme et le reclassement de l'agent selon la grille ci-dessus.

- La reprise de l'ancienneté (privé/public) entrée en vigueur par le décret n° 2005-1228 du 21 septembre 2005 doit être étendue à l'ensemble du personnel.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre femmes et hommes est un objectif que la fonction publique doit se fixer conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.

Un plan pluri-annuel de promotion de l'égalité et de la parité au MEEDDM se met en place pour la période 2009-2012 (Un CTPM devra l'adopter à l'automne).

La réalité historique contemporaine (droit de vote des femmes acquis seulement en 1944, autorisation de travailler sans autorisation du conjoint à partir de 1965, contraception en 1967, loi sur l'avortement en 1975…) a des répercussions directes sur la vie et l'organisation du MEEDDM dès lors que les écoles de ce ministère n'ont été que très tardivement autorisées aux femmes, d'où une moindre proportion de femmes IPC et ITPE, sans parler des carrières maritimes.

Il aura fallu attendre 2 siècles l'ouverture de l'ENPC aux femmes (en 1959 alors que l'école est créée en 1747 !) A souligner que dès l'ouverture des écoles aux femmes, la proportion de femmes a été importante : à l'ENPC, 28 % de femmes en 1959, à l'ENTPE 32 % en 1963, 27 % à l'ENTE à sa création en 1996. Le taux de féminisation des écoles est en moyenne de 29 % au MEEDDM.

La part des femmes dans l'encadrement supérieur passe de 14,6 % en 2006 à 14,9 en 2007. Le ministère dit avoir l'intention de diversifier les possibilités de promotion sans mobilité géographique par un accroissement de la coopération interministérielle.

Si la parité et l'égalité se diffusent peu à peu, les acquis sont relatifs et progressent lentement. Il faut que les actions entreprises s'étendent à la gestion des corps, des progressions de carrière, des changements de pratiques et de conceptions de l'organisation du travail sexué (conciliation vie professionnelle/vie familiale) que seule une politique volontariste sera à même de transformer (en finir avec les réunions tardives par exemple).

La mise en place de programmes de formation/information à l'égalité mises en place au cours de l'année 2007 doit se poursuivre.

Il faut rapprocher les lieux de formation des lieux de domicile, il faut combattre le harcèlement sexuel ou moral, améliorer les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des femmes notamment dans la filière exploitation, mettre en cause les critères de gestion de carrière (mobilité, disponibilité….) qui conduisent les femmes à s'autocensurer par rapport aux concours et examens, ou à la mutation sur certains postes.

Il faut aussi que les hommes au travail aient les mêmes possibilités que les femmes pour assumer leur condition de père sans que la hiérarchie fasse obstacle aux temps partiels des hommes ou à des horaires aménagés.

En conclusion, l'activité de la CGT doit mieux prendre en compte de manière transversale les enjeux d'égalité professionnelle, de mixité, de parité.

Temps de travail

Le libéralisme à outrance impose la productivité et la rentabilité à chaque salarié. Cette pression exercée entraîne une détérioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Des luttes menées au fil des années, sous l'impulsion de la C.G.T., ont contribué à l'amélioration de certaines conditions de travail, notamment sur le temps passé au travail.

RAPPEL : au début du siècle dernier (1900) de nombreux salariés travaillaient 17 heures par jour et par semaine.

En 1918, c'était 8 heures par jour 6 jours par semaine. En 1936, la lutte imposait la semaine de 40 heures et les congés payés. Il fallut attendre 1982 pour les 39 heures et 2000 pour les « 35 heures » et 1600 heures par an.

Un pas de géant avait été franchi.

Il reprend dans le décret du 25 Août 2000 le contenu de ses propositions de janvier 2000 pour un accord cadre fonction publique sur « l'aménagement et la RTT » pourtant rejeté, après un simulacre de négociations, par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CFDT.

En contradiction avec les objectifs initiaux affichés, le gouvernement-employeur refuse obstinément la création nette d'emplois statutaires qui va dans le sens d'une lutte efficace contre le chômage.

Dans notre ministère nous avons obtenu une application plus sociale dans l'intérêt des personnels, des garanties d'application de la RTT qui sont mises en cause aujourd'hui.

Pour autant l'objectif initial de création d'emplois n'est pas atteint même s'il y a eu 600 postes pourvus sur les 1200 vacants à la mise en oeuvre et pose de réelles difficultés de fonctionnement dans les services.

Le compte n'y est pas également pour les personnels postés et sur les activités pénibles. Notre revendication de porter le temps de travail à 32 heures voire 28 heures est toujours d'actualité.

En 2003, le gouvernement impose une nouvelle journée de travail supplémentaire (dite de solidarité) non rémunérée et la durée légale de travail passe à 1607 heures annuelles.

L'élection présidentielle de SARKOZY, a permis à la droite majoritaire et au MEDEF de relancer l'assaut contre les 35 heures, estimant qu'elles sont nuisibles pour l'économie française et pour la compétitivité de nos entreprises.

Ce qu'oublie de dire le patronat c'est que le salarié dans les entreprises françaises est l'un des plus productifs en Europe.

L'ARTT est ressentie comme une avancée significative pour le bien être individuel de chacun (famille, loisirs, milieu associatif).

Mais collectivement, c'est un échec pour le service public. Sans création nette d'emplois statutaires, ni résorption de la précarité. Mais aussi une mise en cause de la qualité et de l'efficacité du service public rendu à l'usager.

Des textes, censés encadrer le temps de travail, légalisent en quelque sorte la dégradation des conditions de travail par système dérogatoire (travail posté, 2 x 12 heures, amplitude de 15 heures par jour, horaires décalés).

Le personnel d'encadrement au sens large du terme est souvent contraint à des dépassements d'horaires non rémunérés. Le ministère tente de leur imposer le forfait journalier afin de s'exonérer de cette réalité qui est inadmissible.

Le compte épargne temps (CET) vient d'être modifié en permettant le rachat à bas prix de quatre jours de RTT par an à hauteur de la moitié des jours épargnés. Le seuil minimum de

jours pour bénéficier de ce CET a été levé.

La Fonction Publique prépare une deuxième réforme de ce CET en permettant l'alimentation de la retraite additionnelle et en limitant l'épargne de ce CET à 20 jours.

La CGT s'opposera à cette nouvelle attaque larvée contre les 35 heures qui ne conduit qu'à aggraver les conditions de vie et de travail des agents du ministère en les contraignant de fait à travailler plus et à prendre leurs congés et JRTT au seul choix du chef de service.

Pour l'exploitation et l'entretien de la route, en particulier dans certaines DIR, l'administration impose aux agents un JRTT pendant leur période d'astreinte, pour être dans les textes, en particulier sur le temps de travail effectif hebdomadaire maximal et sur le repos hebdomadaire minimal. En imposant un JRTT, l'administration contourne l'attribution des repos de récupération dit de « sécurité ».

Les attaques des libéraux sur le temps de travail se développent, y compris pour prendre les salariés dans le piège du « travailler plus, pour gagner plus ».

Obliger les salariés à travailler le dimanche devient une obsession pour les politiques et le patronat. Une nouvelle loi vient d'être adoptée dans ce sens, banalisant le travail dominical pour une partie des travailleurs et instaurant légalement des inégalités salariales par zones géographiques.

La C.G.T. doit amplifier le combat contre ces attaques sans faiblir et exiger, avec les personnels, la juste rémunération de leur travail.

Le travail, qui devrait être source d'émancipation et de valorisation, reconnu par un salaire décent, est trop souvent synonyme de stress, d'angoisse, sans véritable reconnaissance.

Par l'action syndicale nous devons tout à la fois combattre ces attaques et porter nos revendications en matière d'amélioration des conditions de travail et de vie et gagner les moyens en terme de créations d'emplois et d'amélioration de service public.

REDEFINISSONS ENSEMBLE LE TRAVAIL

La formation professionnelle

Généralités

La formation professionnelle–initiale ou continue revêt une importance capitale dans la gestion des ressources humaines et le développement économique. Beaucoup d'observateurs s'accordent pour dire qu'elle est en partie une des réponses aux problèmes du chômage.

De nombreux secteurs peinent à recruter faute de trouver des gens qualifiés ou des travailleurs en recherche d'emploi susceptibles de s'inscrire dans des cycles de formation répondant à la demande du marché du travail. La question n'est pas marginale puisqu'elle concerne des centaines de milliers d'emplois qui ne trouvent pas preneur faute de qualifications, c'est dire si les enjeux autour de la formation professionnelle sont majeurs.

Aujourd'hui, quel que soit le domaine d'activités, l'évolution et les orientations imposent - parfois au sein même d'une seule et même fonction – de changer de « métier » ou à tout le moins de changer la façon de l'exercer. Ces situations sont souvent mal vécues par une population peu ou pas préparée à ces changements.

La réponse des décideurs économiques et politiques s'est toujours inscrite dans une stratégie de coup par coup sans véritable plan de formation avec une vision étendue de la formation initiale à la formation continue associée aux moyens nécessaires.

Pour citer quelques chiffres, en France la dépense globale en % du PIB en matière de

formation professionnelle, a nettement reculé depuis 1993, passant de 1,85% à 1,40 %(en 2005) alors que le contexte économique nécessiterait un accroissement considérable.

Durant ces trente dernières années, le système juridique de la formation professionnelle a surtout été marqué par une série de régressions. Il est complexe et inégalitaire au détriment des moins qualifiés, des salariés des petites entreprises et des femmes.

La formation est dominée par l'offre privé sollicitée pour répondre à des besoins à court terme de main d'oeuvre. C'est plus un instrument de traitement social du chômage qu'un investissement utile au développement des individus et du pays.

La formation professionnelle au sein de la fonction publique d'Etat

Des orientations européennes (traité de Lisbonne de 2000) sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV) ont été traduites dans le code du travail en France pour le secteur privé par la loi du 4 mai 2004.

L'administration a engagé cette réforme en 2006 pour déboucher sur deux accords (25 janvier 2006 et 21 novembre 2006) que la CGT n'a pas signé à cause:

- d'un risque d'utilisation du droit individuel à la formation aux seules fins de restructuration des services ou d'évolution d'emplois,
- d'institutionnalisation de la formation professionnelle en dehors du temps de travail,
- d'un manque de garantie sur l'égalité de traitement dans le cadre de la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle)
- d'aucune précision sur les moyens (10% de la masse salariale et 10% du temps de travail revendiqué)

Le décret relatif à la formation professionnelle a permis l'application des textes nouveaux sur la formation professionnelle, comme le droit individuel à la formation (DIF) ou les périodes professionnalisation.

Le DIF ouvre aux agents un contingent de 20 heures/an cumulable sur 6 ans (soit 120h). Il peut se dérouler hors du temps de travail et est indemnisé à hauteur de 50% du salaire net de référence. S'agissant d'une indemnisation, elle ne compte pas pour les droits à la retraite. Par ailleurs le DIF est conditionné à l'accord de la hiérarchie, ce qui en fait un « droit » très relatif.

On peut craindre qu'à terme le DIF ne soit détourné de son objectif et que d'une façon ou d'une autre les agents soient tenus d'y recourir dans le cadre de formations traditionnellement inscrite au plan de formation des administrations qui propose des actions de formations sans préjudice des droits à rémunération et à pension. Idem pour la partie préparation aux examens et concours (PEC) ou l'administration pourrait bien être tentée de la faire prendre en charge par le DIF en y incitant les agents.

Les périodes de professionnalisation sont des périodes de formation pour permettre de s'adapter ou de préparer l'accès à de nouvelles fonctions. Il est regrettable que les dispositions légales offrent la possibilité d'achever une période de professionnalisation par un congé DIF en cas de dépassement de la durée réglementaire de la formation. Rien n'est encore vraiment explicite sur les conditions de rémunérations lors de ces périodes. Quid des droits à pension par exemple ?

L'on perçoit bien une fois de plus l'intention de l'administration de s'affranchir au maximum des contraintes pécuniaires de la formation et de la transférer sur les agents.

En outre, ces principes remettent en cause la distinction entre formation initiale et formation continue employée dans nos ministères. Le gouvernement ne s'y trompe d'ailleurs pas en demandant différents rapports sur les modes de recrutements des fonctionnaires et notamment

aussi un rapport relatif aux écoles de formation initiale et continue de la Fonction Publique de l'Etat. En clair à quel niveau faut-il recruter les futurs agents et quelle formation post-concours faut-il leur dispenser?

Nous avons à prendre en compte dans nos réflexions un champ d'action beaucoup plus large, à savoir: quel est le rôle dévolu aux services de L'Etat, et quelles sont ses missions ? Sur quels métiers faut-il recruter, avec quelles qualifications et compétences, et quels parcours professionnels?

Ces questions en appellent d'autres comme le niveau et le mode de recrutement, le contenu des concours ainsi que le mode de formation initiale et continu des fonctionnaires.

La formation est devenue un outil d'accompagnement et de restructuration des politiques publiques en cours de redéfinition ou d'abandon. Elle est en ce sens un enjeu stratégique dans la mise en oeuvre des politiques individualisées des ressources humaines et dans le passage d'une fonction publique de carrière à une Fonction Publique de métiers.

L'Etat a consacré en 2004 pour la formation continue de ses agents la somme de 1200 euros par agent, mais il apparaît que la dépense reste très en-deçà de l'objectif affiché d'y affecter 3,8% de la masse salariale. On continue à relever des disparités entre les hommes et les femmes (le taux d'accès des femmes à la formation se dégrade) et les agents de catégorie C qui sont les plus défavorisés.

Dans notre ministère la concertation est très insuffisante sur ces questions de formation, pour ne pas dire insignifiant dans certains cas. Par exemple, celle au niveau de la maîtrise d'ouvrage régionale de formation est quasi -inexistante. Les commissions locales de formation ne se réunissent plus.

L'appareil de formation est à reconstruire Des moyens suffisants doivent être dégagés pour faire face aux énormes besoins de formation dans les services (effectifs, crédits, formation...).Le réseau des formateurs internes doit être reconstitué. La rémunération des formateurs doit être fortement revalorisée et leur activité prise en compte dans leur déroulement de carrière.

La politique de formation s'inscrit dans un contexte en pleine évolution: loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale; signature le 21 novembre 2006 d'un protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cet accord crée le droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par an. La loi du 2 février 2007 institue le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie: congé pour validation des acquis de l'expérience, période de professionnalisation...Le tout repose sur la fiche individuelle de formation et l'entretien annuel de formation.

Le décret du 15 octobre 2007 prévoit que la formation professionnelle doit favoriser le développement, la mobilité et la réalisation des aspirations personnelles des agents. La circulaire MEEDDM du 12 décembre 2007en précise les choses.

Le ministère s'est engagé dans une stratégie dite «compétences formation» qui consiste à partir de l'analyse des missions réalisée par les directeurs de programmes à définir les besoins en compétences et donc à arrêter les priorités et les besoins en formation qui en découlent. Ces dispositifs sont aussi mobilisés pour les projets de fusion de corps ou les restructurations.

La mise en œuvre des politiques de formation (nationale et régionale) est réalisée dans les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH, Ex CIFP et GUEPARH) dont les structures ne sont pas stabilisées. La CGT revendique que les CVRH soient dotés de moyens suffisants (effectifs, crédits, formation) tant pour la partie formation que pour la partie conseil aux agents. Nous revendiquons que les organisations syndicales soient présentes dans les instances de direction des CVRH.

Une instance régionale de concertation doit être mise en place au niveau de la maîtrise d'ouvrage régionale de formation.

Chaque service doit avoir une commission locale de formation.

Les agents affectés dans une DDI doivent bénéficier d'une politique de formation adaptée à la spécificité de leurs missions, définie en CTP et en liaison avec les politiques que nous avons à mettre en œuvre sur les territoires.

La mutualisation des politiques de formation interministérielles aux niveaux régional et local ne doivent pas nuire à la réalisation de nos missions dans des domaines spécifiques. Si mutualisation il doit y avoir, elles doivent être limitées à des domaines de formation générale.

Nous sommes opposées à la conception de la PEC mise en œuvre dans notre ministère. Celle-ci doit porter y compris sur l'acquisition de connaissances et de savoirs et non pas uniquement, dans sa conception actuelle, sur de la diffusion de méthodologie. Mais il est vrai qu'avec cette réforme de la formation, il n'y a place que pour les formations dites « utilitaristes » la PEC s'inscrit dans la construction d'un parcours professionnel.

Notre vigilance doit s'exercer sur la mise en œuvre de la « E-Formation ». Mais celle-ci doit être très encadrée, et les agents doivent obligatoirement avoir le soutien d'un tuteur. Elle ne saurait remplacer les formations de type classique.

La CGT revendique 10% du temps de travail consacré à la formation avec une compensation des effectifs.

Dans l'immédiat, il nous semble urgent de définir un plan stratégique de formation au sein du MEEDDM pour répondre aux besoins des personnels dans la mise en œuvre nécessaire des politiques publiques de développement durable. Ce plan devra s'accompagner d'un véritable engagement en terme de ressources budgétaires.

Il devra replacer le réseau des écoles du ministère et de ses établissements publics au cœur du dispositif de formation, renforcer l'offre interne de formation en affirmant le rôle des centres de formation, voire leur donner une capacité de former à l'interministériel. Le réseau de formations et de formateurs est une richesse pour maintenir en l'état les capacités opérationnelles et techniques de l'ensemble de nos services.

La formation professionnelle au sein de la fonction publique territoriale :

La fonction publique territoriale bénéficie des nouveaux textes généraux en vigueur sur la formation professionnelle.

Le contexte particulier de la FPT tient à son hétérogénéité budgétaire puisque les collectivités locales n'ont pas toutes les mêmes moyens, au point qu'un rapport datant de 2004 recommandait une mutualisation des moyens alloués à la formation.

Ce même rapport soulignait l'importance de la qualité du dialogue social dans l'élaboration des plans de formation et affirmait le rôle vital du CNFPT (centre national de la fonction publique territoriale).

Par ailleurs il est bon de rappeler que les compétences transférées (ou à transférer...encore) aux collectivités locales appellent ou appelleront naturellement des actions très fortes de formation en direction de publics qui ne possèdent ni la culture ni la formation indispensable. Pour exemple, aucune formation spécifique n'existe au CNFPT pour les personnels d'exploitation transférés ou recrutés depuis. Le gouvernement, « chantre de la sécurité routière », mais n'ayant pour obsession que la vision comptable des transferts, s'est totalement désintéressé du maintien des formations professionnelles indispensables à la sécurité négligeant son devoir de protection des personnels et des usagers. Pourtant, le réseau de formation du MEEDDM de par sa qualité et sa diversité est en parfaite capacité d'y répondre.

Il y a donc des liens à construire de ce côté, c'est une raison supplémentaire pour conserver cet outil qui a fait ses preuves au service de la formation des agents MEEDDM.

La CGT doit s'employer à favoriser ces liens et toutes les coopérations de rapprochement qui conduisent à renforcer l'action du service public, Etat et collectivités confondus.

La formation maritime...Un enjeu crucial à l'heure du grenelle de la mer.

La France manque de marins. Les lycées professionnels maritimes et les centres de formations agrées ne forment pas assez via la formation initiale (500 à 800 jeunes et 200 officiers). Ce flux de nouveaux arrivants dans la profession est insuffisant. La formation continue ou de promotion sociale, ainsi que la formation par apprentissage devrait compenser cette insuffisance. Mais là encore les flux de l'ordre d'un million d'heures stagiaires, ne couvrent pas les besoins. Le besoin résiduel est alors couvert par l'embauche d'une main d'œuvre étrangère avec une finalité de casse sociale très forte dans de nombreux pays.

L'appareil actuel de formation, de structure légère par rapport à ces homologues de l'éducation nationale et de l'agriculture, permet une bonne réactivité et une adaptation aux besoins du marché de l'emploi. L'intégration de ces structures à des systèmes de formation généraux ne contribuerait nullement à la réduction des coûts et à l'adaptation rapide aux besoins d'emplois du travail maritime.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins de formation et de revalorisation des qualifications des travailleurs de la mer pour permettre la sécurisation des parcours professionnels, la CGT porte la revendication d'une sécurité sociale professionnelle.

La CGT exige le maintien des activités et des liens ENIM/Gens de mer/Formation au niveau départemental et régional, national : à savoir : autorité académique sur les lycées professionnels maritimes, désignation des membres de jurys d'examen, délivrance de titres de formation professionnelle maritime (LPM), agrément des formations maritimes dans le centres de formation, aides diverses dans le domaine de la formation, notamment au recteur d'académie.

La formation est le ticket d'entrée dans la profession. Celle-ci est suivie tout au long de la carrière du marin. Perdre les liens étroits, tant au niveau national que régional et départemental engendrerait de nombreux doublons, des ruptures dans la chaine d'informations, des dysfonctionnements et une augmentation de 20 à 30 % de personnels employés !

Maintien et renforcement de l'autorité d'emploi et de tutelle

L'enseignement maritime n'a pas besoin d'une organisation en façade maritime. Par contre, l'enseignement maritime, fragilisé par une diminution drastique des emplois a besoin d'une organisation nationale : - 45 emplois au transfert à la fonction publique, diminutions lors des départs non compensées ou difficilement compensées.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins des missions liées aux activités de la mer et du littoral qui s'inscrivent dans le développement durable, il faut renforcer et développer une formation professionnelle, initiale et continue, des personnels des services maritimes de l'Etat et des salaires des secteurs professionnels concernés.

Lexique :

- CVRH : centre de valorisation des ressources humaines
- CIFP : Centre Interrégional de Formation Professionnelle
- GUEPARH : Gestion Unifiée et Partagée des Ressources Humaines
- DDI : Directions Départementales Interministérielles
- DIF : Droit Individuel à la Formation

- PEC : Préparation aux Examens et Concours
- CNFPT: Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- FPT: Fonction Publique Territoriale
- ENIM: Etablissement National des Invalides de la Marine
- ETP: Equivalent Temps Plein
- BOP: budget opérationnel

Les originaires d'Outre Mer

Les originaires de l'Outre-Mer, pendant plusieurs années n'ont pas arrêté de subir les différentes attaques des gouvernements successifs et surtout celui de SARKOZY.

Ce même gouvernement ne veut pas reconnaître l'histoire de ces originaires, en particulier celui du BUMIDOM (Bureau pour le développement des migrations dans les Départements d'Outre Mer), avec la remise en cause et l'application des droits particuliers des Originaires.

Les originaires d'Outre Mer du MEEDDM en poste dans les Départements d'Outre-Mer se sont battus pendant plusieurs semaines avec des collectifs, pour faire avancer leurs revendications locales, et ont obtenu un accord suite à la mort de notre camarade Jacques BINO. Ces accords ne sont toujours pas appliqués, et les originaires d'outre mer luttent toujours pour leur application, car le gouvernement complice du patronat local ne veut rien savoir.

Pour discréditer les personnels en lutte, le gouvernement a lancé les États généraux qui ont été boycottés par toutes les populations et les collectifs en lutte dans ces départements. Dernière stratégie de SARKOZY faire des États Généraux de l'hexagone pour mettre en conflit les ultras-marins de l'hexagone avec les DOM, TOM et COM.

Plusieurs actions ont eu lieu avec la fédération en lien avec le collectif Fédéral, l'UGFF et le collectif Confédéral des originaires de l'outre-mer, pour faire avancer le dossier sur les droits des originaires applicables à l'ensemble de la fonction publique.

Le collectif fédéral des originaires de l'Outre-Mer, à été réactivé depuis le mois de septembre 2008, c'est un collectif qui travaille pour la défense de tous les originaires travaillant aussi bien au MEEDDM que dans les collectivités territoriales où les personnels des ex-Équipement qui ont été transférés par le biais de la loi du 13 Août 2004.

Ce collectif se réunit régulièrement, à savoir deux fois par mois.

Trois audiences ont eu lieu au MEEDDM sans qu'aucune réponse soit donnée aux revendications des personnels originaires d'outre mer aussi bien en poste dans l'hexagone que dans les Départements d'Outre-Mer.

Le collectif travaille sur un rapprochement avec nos camarades des départements et territoires d'Outre-Mer pour l'application de leurs droits aussi bien à l'État qu'à la Fonction Publique Territoriale**.**

Les revendications des originaires de l'Outre-mer

- L'Application de la note de la DPSM du 12 mars 2004
- Le rétablissement du fret pour les services n'ayant pas appliqué cette note
- Retour aux dispositions du Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'outre-mer, concernant les indemnités
- Suppression de l'appréciation du chef de service
- Abrogation de la notion de la résidence habituelle et familiale

- L'octroi du congé devrait se faire à partir de deux critères en fonction des faisceaux d'indice
- Réévaluation de l'indice 340 (inchangé depuis plus de 30 ans), à l'indice 530 brut.
- Application de cet indice de façon identique de façon à prendre en compte le traitement net des intéressés et non le traitement brut.
- Droits étendus à tous les originaires de statut public ou privé (agents publics et les ouvriers de l'Etat)
- Droits statutaires particuliers de l'Outre-Mer s'appliquant aux originaires de l'Outre-Mer dans l'hexagone et ceux travaillant dans les DROM, TOM et COM
- La création d'emplois statutaires en Outre-Mer
- Installation de passerelles entre les fonctions publiques de façon à faciliter le retour au pays des originaires de l'outre-mer, nous demandons qu'une priorité soit donnée aux originaires de l'outre-mer à la suite de leur stage.
- Des facilités de mutations pour les originaires des DROM qui souhaitent regagner leur département d'origine,
- De plus grandes perspectives d'évolution de Carrière pour les agents en poste dans les DROM, TOM et COM
- Les services doivent réserver et offrir des postes ouverts à mutation à égalité de droit aux candidats des DROM, TOM et COM et aux originaires de l'hexagone
- Favoriser les départs des enfants en cas de familles recomposées ou en cas de garde alternée
- Prise en charge des enfants de parents divorcés ou séparés.
- Les Enfants des originaires de l'Outre-Mer nés sur le continent et entrant dans la fonction publique, doivent pouvoir bénéficier du congé bonifié (méthode du faisceaux d'indice).et vice versa.
- Le droit aux colonies de vacances pour les enfants des agents du Ministère travaillant dans les D**R**OM, TOM et COM et dans l'hexagone
- Inscription dans la brochure du CGCV de destinations dans les DROM, TOM et COM pour l'ensemble des agents du MEEDDM.
- Arrêt des tarifs prohibitifs qui sont pratiqués par les compagnies aériennes vers les DROM, TOM et COM,
- La diminution du prix des billets d'avion des DROM, TOM et COM vers l'hexagone et vice-versa,
- Prise en charge des billets d'avion et fret pour les dépendances qui sont rattachées aux DROM, TOM et COM dans le cadre des congés bonifiés
- L'application des tarifs préférentiels pour que les agents du Ministère puissent assister aux obsèques de leurs parents proches, nous demandons 8 jours pour assister à l'enterrement, faire les démarches administratives et 2 jours de délais de route.
- Création d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour l'outre-mer
- Une tarification sociale et abordable (révision des taxes)
- Augmentation de la prise en charge du fret (50kgs)
- Revalorisation des primes en fonction de la pénibilité que subissent les agents dans les DROM
- Reclassement des personnels suite à l'impossibilité de faire leurs missions,

- Un traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination,
- Un alignement des prestations Sociales fournis dans le cadre du CCAS dans les départements concernés,
- Le rétablissement du dialogue social dans les services,
- La mise en place des actions de Formation,
- Demande que les agents originaires de l'Outre-Mer venant en formation dans l'hexagone soient rattachés au CIFP de PARIS et non celui de ROUEN,
- La prise de poste doit être financée par l'administration sans discrimination,
- Mise en place partout des CLF (Comité de Formation Locale), avec un plan de formation précis
- Ouverture des centres de formations dans toutes les disciplines professionnelles, notamment avec la création d'un IRA en Outre-Mer
- Maintien des majorations liées à la vie chère pour les agents bénéficiant du congé bonifié des DROM, TOM et COM vers l'hexagone,
- La prise en compte et le paiement des frais de transport et des missions avec titres de transport revalorisés en fonction de la vie chère.
- Amélioration de la prime spécifique d'installation (ex-prime d'éloignement), versement à tous les agents titulaires et non titulaires
- Abrogation des lois et décrets supprimant en 2028 les compléments de pension (ITR, etc.)
- Réforme des compléments de pension élargissant les dispositions à tous les agents en Outre-Mer et aux Antilles
- Aide aux retours pour les retraités
- Mise en place de véritables négociations avec les outils d'évaluation dans tous les territoires d'Outre-Mer avec des mesures applicables à l'ensemble de la population, fonctionnaires compris
- Une autonomie au plan économique et politique doit être mis en place dans chaque territoire pour permettre la maîtrise locale du développement endogène et du progrès social
- Attribution d'un jour férié payé pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage

Partie III

Le service public et la réforme de l'Etat

Des réformes visant la casse du service public

Le rôle et la place de l'Etat et donc des services publics de l'Etat évoluent de façon permanente en fonction des orientations politiques et des rapports de force.

Depuis le début des années 80, la décentralisation a conduit à des transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités locales avec transfert de missions et de services et donc de personnels. Cette évolution se poursuit.

La loi du 13 août 2004, dite « relative aux libertés et responsabilités locales » a eu, entre autre effet néfaste, la casse du service routier. Elle doit être remise en cause et les agents intervenants doivent être sous statut Etat, mis à disposition des collectivités.

La reconnaissance constitutionnelle des différentes collectivités locales, la décentralisation, nous obligent à penser le service public de façon globale, Etat et collectivités locales. Dans la dernière période, il faut aussi noter la montée en puissance de la région comme niveau institutionnel.

Cette période est aussi celle d'une forte transformation de la société et du capitalisme néolibéral. Une de ses caractéristiques est la primauté du marché, de la concurrence « dite » libre et non faussée.

Dans ce cadre, nous avons vu l'accélération de la réforme de l'Etat avec ses multiples facettes, avec pour constantes la réduction des services de l'Etat, des effectifs, la recherche de la performance, de la rentabilité.

La LOLF (loi organique relative aux lois de finances) constitue un point fort de cette orientation avec la création d'un budget par missions, par objectifs et avec pour axe de gestion la recherche de la performance, « la fongibilité asymétrique » et le corollaire de la baisse des effectifs. La LOLF a aussi conduit à une « verticalisation » des missions pouvant conduire plus facilement à une privatisation.

L'arrivée au pouvoir en 2007, de Nicolas Sarkozy marque une nouvelle étape plus profonde de cette logique libérale, déjà mise en œuvre dans de nombreux pays depuis une vingtaine d'années.

La RGPP (révision générale des politiques publiques) porte ainsi sur l'ensemble des politiques publiques (politique Etat, politique sociale..), la GRH, les collectivités territoriales (voir le rapport Balladur par exemple), la réforme générale des prélèvements obligatoires (RGPO) visant notamment les impôts, les finances locales, les cotisations sociales.

Nous sommes donc face à une vision globale de la société française, intégrée dans l'Union européenne et dans la mondialisation. La crise actuelle ne conduit pas le Président de la République et le gouvernement à inverser cette logique.

La RGPP revisite toutes les missions de l'Etat avec une séparation des tâches de conception et d'orientation politique de celles de réalisation des missions. L'Etat se recentre sur les missions dites prioritaires, en particulier le sécuritaire (au sens large), le maintien d'un filet social minimum.

Le politique relève du gouvernement, des administrations centrales, avec une déclinaison au niveau régional. Le nouveau pouvoir du préfet de région sur les préfets de département est symbolique de cette orientation.

La réalisation doit relever du marché, de celui qui est le mieux placé pour faire (administration Etat, collectivités locales, entreprises privées, associations, établissements publics, agences).

Il s'agit d'un Etat différent, « fort et étatiste » recentré sur quelques missions régaliennes.

Dans ce schéma, certaines missions sont abandonnées, car pour le gouvernement, elles relèvent du marché et sont considérées comme non prioritaires pour l'Etat (voir le dossier ingénierie publique concurrentielle). Il s'agit surtout de moins de service public.

La mise en œuvre du plan de relance décidé par le gouvernement illustre ce que devient le service public version libérale. Il sert à aider les banques et les entreprises à mettre en œuvre les décisions prises en offrant des crédits et en garantissant des bonnes rémunérations aux entreprises, tout particulièrement pour les grands groupes, par le biais notamment des partenariats public privé (PPP).

En fait, les différentes réformes statutaires et structurelles, la loi dite de décentralisation, ont pour seul but de privatiser la quasi-totalité des missions effectuées par les services publics.

Le besoin de politiques publiques

Caractériser la réponse aux besoins

En cette période de crise économique et financière du système capitaliste, la montée de la demande sociale de solidarité, d'accès aux biens publics et aux droits fondamentaux constitue de vraies urgences, en particulier pour des catégories entières de salariés et de population, il existe une réponse immédiate, à la fois à la question de savoir comment faire mieux pour répondre aux besoins de tous les citoyens, et permettre l'égalité d'accès et de traitement des populations aux droits fondamentaux : c'est le service public, véritable outil public de solidarité, d'égalité de réponse et de maîtrise publique des choix de société.

Les choix de tout sacrifier à la seule recherche effrénée du profit par la soumission aux lois du marché et, par voie de conséquence, qui soumettent les salariés et les territoires à la concurrence, tournent le dos aux solutions nouvelles à rechercher à la crise.

L'ensemble des missions du MEEDDM (ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer) doit porter une politique publique efficace. Pour cela, il y a urgence à inventer « un développement humain » qui mette l'économie au service de l'homme et non l'inverse, qui sache conjuguer l'économique, le social, l'environnemental et l'écologie.

A l'heure du développement durable, les enjeux des politiques publiques et les attentes de l'intervention de l'Etat et des collectivités sont de plus en plus importants et profondément renouvelés. Pour peu qu'on s'en donne les moyens, et c'est une question de volonté politique, les politiques publiques passent par une meilleure répartition des richesses et par un nouveau mode de régulation publique

Le choix de l'intervention publique et de services publics forts

La CGT fait le choix de l'intervention publique et de services publics forts (voir les repères revendicatifs complémentaires du document d'orientation adopté lors du 48ème congrès confédéral : fiches N° 28 portant sur le droit au logement) , 29 portant sur le droit au transports, et 30 portant sur le droit aux services publics) pour répondre à la demande sociale qui s'exprime fortement sur les questions de l'emploi, de la protection sociale, de l'éducation, de la santé, des services à la personne et de proximité, du logement et de l'habitat, du transport et des déplacements, de la qualité de l'eau et du traitement des déchets ainsi que de la sécurité.

Pour cela il est nécessaire de renforcer la maîtrise publique et la démocratisation des choix publics dans ces secteurs stratégiques d'intérêt général pour y répondre efficacement et de manière cohérente.

Notre conception : il faut sortir les activités de services publics de la concurrence

A partir de ces fondamentaux, il appartient à l'Etat et aux collectivités (puissance publique) de définir le service public. La suppression et la privatisation des services publics sont à l'œuvre au niveau européen avec les SIG et SIEG, auxquels la CGT est opposée.

Nous avons besoin de grands services publics qu'il nous faut reconquérir comme outils d'égalité et de traitement des usagers, tels un grand service de l'ingénierie publique à l'heure du développement durable, un service public de la route et des transports, un service public de l'habitat et du logement, un service public de l'eau, un service public maritime, de la mer et du littoral.

Entre concurrence et service public, il faut choisir : notre proposition c'est bien de contester voire éradiquer la concurrence entre les salariés et les entreprises publiques et les territoires, c'est porter l'alternative aux marché, privatisations et externalisations qui broient la notion de service public. C'est par exemple la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de qualité de service dans les transports.

Il faut poursuivre et amplifier le débat avec les personnels sur les finalités des services publics

Les débats entre public et privé, entre intérêt général et concept marchant rejaillissent dans l'opinion et parmi les salariés sont loin d'être clos.

D'énormes moyens sont mis en œuvre pour déconsidérer, démotiver et culpabiliser les personnels qui voient remettre en cause leurs missions, démanteler leur statut, stagner leurs rémunérations.

Nous devons, en tant que syndicalistes, œuvrer à ce que les forces diverses qui sont sensibles aux services publics ne courbent pas l'échine et se mettent en dynamique pour combattre « la libéralisation » ; c'est aussi le sens des journées de mobilisations unitaires de 2009.

L'offensive en cours ces dernières années est de séparer les activités relevant du secteur public de celles qui doivent être transférées au secteur privé au motif du seul critère de rentabilité sans prendre en compte la pertinence et l'efficacité sociale, écologique et environnementale.

La restructuration de l'administration centrale, consécutive à la création de l'ex MEEDDAT, son évolution vers des logiques de stratégie managériale, le mouvement actuel conduit simultanément à la prise de distance des futures DD Interministérielles par rapport aux services ministériels et à la constitution d'une véritable administration départementale sous l'autorité des préfets, la DDT regroupant notamment des services de l'agriculture et du MEEDDM.

Le regroupement des activités du MEEDDM (Equipement – Environnement - Industrie) conduit à constituer la DREAL (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) chargée de développer, au niveau régional, les politiques ministérielles. C'est à ce niveau que se situent principalement les mutualisations de services support. Les DIR constituent des structures interrégionales parfois immenses.

La formation continue et l'écoute, tout en évoluant vers l'appui aux restructurations et à la mobilité reste organisé sur les territoires actuels des CIFP.

Le réseau scientifique et technique est marqué par le déménagement du LCPC, la

délocalisation du SETRA qui conduisent à de sérieux remaniements, la polarisation des activités des CETE, soit leur évolution vers une dé-territorialisation de leur activité, la mise en SCN des moyens informatiques, la réduction du réseau de terrain de la Météo, l'évolution de l'IGN marquée par la montée en puissance du Géoportail, l'évolution vers la diffusion gratuite plutôt que la vente, VNF devenant plus autonome avec les transferts de propriété des voies navigables ;

Tout cela en corrélation avec les responsabilités nouvelles prises par les collectivités locales, du moins celles qui en ont les moyens, que ce soit dans le domaine des routes de l'ingénierie, de l'urbanisme etc.

L'organisation des services apparaît donc comme un puissant moyen de faire évoluer le service public corrélativement avec les évolutions statutaires : transferts à la territoriale notamment, elle-même menacée par des projets de casse de son statut (projet de loi déposé à l'Assemblée nationale).

Cet ensemble de projets peut paraître décousu, sans relation avec les missions ou les enjeux, que ce soit en ce qui concerne le développement durable, le logement et l'habitat, les réseaux et infrastructures, les transports, l'aménagement, la sécurité civile.

Il est vrai que, sous contrainte de développement durable, le besoin d'action transversale, d'équipes pluridisciplinaire, de prise en compte des différents acteurs, de nouvelles qualifications grandit, comme ceux ayant trait à la nécessaire indépendance de l'intervention de l'Etat.

Il y a non seulement besoin de défendre le service public et les effectifs, mais, au delà d'agir pour son développement au travers de l'intervention de l'Etat et de celles des collectivités territoriales. Il y a également un fort besoin de développer les cohérences.

Le statut des personnels et celui des structures, leurs relations sont donc une question cruciale

Le fait est que l'organisation telle qu'elle se dessine promeut plutôt, par exemple des relations clients-fournisseurs, avec les risques d'introduction de concurrences avec des fournisseurs privés, ou au contraire la déconnexion entre les besoins et le service rendu, dans le cadre d'activité régalienne ou gratuite, ou dans le cadre de la déconnexion des DDT, proches du terrain, d'avec le ministère.

La réflexion syndicale sur ces évolutions en cours est manifestement entravée par des évolutions constantes qui obligent à réagir dans l'urgence. Il est également évident qu'il n'y aura pas de retour en arrière vers des organisations du ministère qui, tout en étant efficaces, tendaient fortement au dirigisme.

Défendre les liens entre les services, les agents, chercher à créer des solidarités entre services, avec les collègues de la territoriale, proposer des projets concrets défendables par les agents et les populations : des actions porteuses d'avenir pour construire une nouvelle cohérence du service public, à l'opposé de la «déconstruction» libérale destinée à ouvrir des espaces au profit: des pistes d'avenir ?

La réponse à la crise : les financements

La CGT propose de dégager le service public des contraintes de rentabilité financière. Les résistances aux privatisations et externalisations sont fortes et, à bien des égards, les salariés perçoivent que le « modèle français », encore constitué de grands services publics, résiste mieux à la crise que les pays voisins.

Pour répondre aux besoins d'un secteur public, il y a nécessité de conjuguer l’égalité de traitement des citoyens sur tout le territoire avec les besoins de financement et les

péréquations nécessaires entre activités de services publics.

La CGT propose de réorienter les modalités de financement et de créer un pôle financier public.

Pour le financement de la construction de logements et d'infrastructures de transport et le développement et l'aménagement du territoire, les besoins de financements publics sont considérables.

En témoignent les fortes exigences des citoyens et des usagers des services publics. La satisfaction de ces besoins réels nécessite une mobilisation de nouvelles sources de financement devenue incontournable.

Quelle fiscalité pour quelle finalité ?

Le premier enjeu est évidemment la justice fiscale. La CGT a, avant tout, une vision solidaire et intégrée de la société, ce qui conduit à dénoncer et contester les mesures fiscale injustes et inefficaces socialement, portant sur les exonérations de cotisations sociales et les défiscalisations des sociétés ainsi que le bouclier fiscal mis en œuvre par le Gouvernement Fillon, exonérant les plus riches au détriment des dépenses publiques et du budget de l'Etat.

La réforme de la fiscalité est incontournable pour faire valoir une fiscalité juste visant une nouvelle répartition des richesses entre le capital et le travail et réorienter une part des richesses crées vers les investissements publics et faire contribuer les revenus financiers.

Les ressources de l'épargne ne suffisent pas, il faut dégager de nouvelles ressources : la CGT revendique un pôle financier public.

Il est urgent de constituer, en complément d'une meilleure utilisation de l'épargne populaire, un pôle financier public réunissant les institutions financières publiques, les banques (désormais renflouées en fonds propres par des participations financières de l'Etat en réponse à la crise financière) et assurances mutualistes, associatives et coopératives…, doté d'une capacité de financement importante et qui permette de garantir la réalisation des projets et de sortir leur gestion du carcan des contraintes de rentabilité financière
Associé à la mise en œuvre de fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires, cette proposition, qui permet de réorienter l'utilisation des ressources sur des projets d'intérêt général, constitue une réponse aux contraintes des finances publiques et à la crise financière.

La maîtrise publique et démocratique de la finalité de l'usage des fonds drainés doit être assurée. C'est un élément structurant de la mise à disposition sur le long terme des ressources financières nécessaires dans le cadre de solutions de financement public pour battre en brèche les contrats de Partenariat Public-Privé (PPP) qui sont à risques pour les collectivités, et pour se protéger de la priorité donnée à la rentabilité financière immédiate

Au sein du MEEDDM

Le MEEDDM n'aura plus de services déconcentrés au niveau départemental. Seul demeurera le niveau régional avec les DREAL et au niveau interrégional les DIR, les DIRM et les CETE.

Les DDI (directions départementales interministérielles) seront rattachées au préfet de département, cependant l'un des résultats de l'action des personnels avec la CGT a permis, à ce jour, que les DDI ne soient pas de « simples » directions de préfecture.

Au niveau départemental, nous sommes en phase de construction des DDI par éclatement – regroupement des nombreuses directions départementales des différents ministères.

La construction se fait sur la base d'un schéma général définit par le niveau central, avec la

possibilité d'aménagements décidés par le préfet.

Ainsi dans la DDT, nous retrouvons la majeure partie des missions restantes des ex-DDE et ex DDAF ou DDEA, là où les fusions ont déjà été réalisées, et les missions des services environnement des préfectures.

Certaines missions comme le logement social, le juridique, le contrôle de légalité, voire d'autres selon la volonté du préfet, seront rattachées soit à la DDCSPP ou aux DDCS / DDPP ou à la préfecture.

La question des missions et de la cohérence de leur réalisation est essentielle car c'est bien cela qui « définit » le service public, la territorialisation de ceux-ci. Nous constatons aussi la disparition de certaines « antennes » territoriales qui avaient pu être conservées

Les moyens financiers à travers des BOP, et donc en personnels, continuent à relever des différents ministères concernés par les missions réalisées.

La gestion opérationnelle relève du préfet et du directeur de la DDI avec des mutualisations au niveau départemental ou/et régional ou/et interrégional.

Il est assez évident que ce schéma a une durée de vie limitée surtout si nous intégrons le projet de modification statutaire en cours.

Des interrogations fortes demeurent sur les liaisons DDI avec le niveau régional, avec le RST, le réseau formation.

La CGT ne partage pas cette organisation du service public, car elle ne correspond pas à notre vision du service public de réponse aux besoins, d'aménagement durable des territoires.

Elle revendique un service public technique territorialisé de l'Etat, travaillant en cohérence et en complémentarité avec les services publics des collectivités territoriales.

Des luttes doivent se développer sur les missions pour répondre aux besoins, pour le maintien et l'amélioration des droits de tous les personnels, sur les conditions de travail et la question immobilière.

Les moyens pour parvenir à un service public de qualité en matière environnementale

Sur la Gestion des risques industriels :

- Réduction à la source des pollutions chroniques,
- Réduction à la source des risques technologiques.

Pour les Études des dangers :

- Abandon de la démarche probabiliste,

Retour à l'approche déterministe :

- Gel d'une bande de terres, exempte d'habitations et d'établissements recevant du public (ERP) autour des zones industrielles, d'une largeur proportionnelle aux risques.
- Dépôt de garanties financières pour toutes les ICPE, qu'elles soient sous le régime de l'autorisation ou sous le régime déclaratif (cela règlera le cas des stations service soumises à déclaration).

Le montant sera défini par numéro de nomenclature :

- Obligation de toute Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) à réserver un pourcentage de la valeur ajoutée dégagée à la réduction des risques et des pollutions (Le taux sera défini annuellement, en lien avec la publication des liasses fiscales)

- Capacité financière donnée au CHSCT de faire réaliser des tierces expertises sur les études de danger, études sanitaires, postes de travail (évaluation conjointe santé et sécurité)
- Présence sur site, pour les SEVESO seuil haut, de l'inspecteur des installations classées au moins 1 fois par mois (ce qui signifie augmentation significative des effectifs de l'inspection)

Sur la Santé publique et Prévention

- Abandon de l'injection d'argent public dans les clubs sportifs professionnels (y compris pour la gestion des infrastructures de ces clubs) – Injection de l'argent public dans le sport à l'école, la meilleure des préventions pour tous !
- Suppression des campagnes publicitaires de l'Etat, dont l'objet est la valorisation des politiques mises en place. Par ailleurs, ces campagnes engendrent l'utilisation de fonds publics dont l'usage serait meilleur, s'ils n'était pas dilapidés auprès des entreprises privées de communication.
- Dans la restauration collective, préférer l'approvisionnement alimentaire par des filières agricoles locales.

Prévention des risques liés au transport

- Obligation, pour les ICPE, un acheminement des matières dangereuses par le rail ou la voie d'eau,
- Prévention de la pollution de l'air liée au transport,
- Préférence accordée de manière générale à l'approvisionnement en matières premières par le rail, la voie d'eau – idem pour les livraisons de produits finis.

Sur la partie VEHICULES, enjeux dans les DREAL :

- Maintien des missions et des compétences des agents,
- Maintien des habilitations, ainsi que des certifications qualité ISO,
- Assurance d'une surveillance réglementaire des organismes agréés qui effectuent les contrôles techniques des véhicules légers et lourds au titre du Code de la Route,
- Assurance d'une surveillance réglementaire des organismes agréés qui effectuent les vérifications et épreuves des citernes routières au titre de la réglementation des matières dangereuses,
- Réalisation de l'ensemble des opérations d'homologation et de réception des véhicules routiers dans le cadre des dispositions réglementaires et notamment de la directive 2007/46/CE,
- Information, conseil et suivi des constructeurs de véhicules en favorisant l'essor des nouvelles technologies de véhicules (véhicules plus sobres et moins polluants),
- Promotion des déplacements en mode « doux » ou en mode collectif par une prise en charge totale de ces coûts de transports, que ce soit pour les déplacements domicile-travail, ou les déplacements professionnels. L'Etat devant imposer des normes en termes de desserte et exiger leur respect,

Les moyens pour parvenir à un développement d'un grand service public maritime pour répondre aux besoins de la mise en œuvre de la politique nationale intégrée de la mer et du littoral et répondre aux engagements du Grenelle de la mer.

La réforme territoriale des services maritimes de l'Etat.

La circulaire de cadrage FILLON, en date du 15 juin 2009, a fixé un arbitrage sur l'organisation des services maritimes de l'Etat qui ne répond pas à la conception développée par la CGT, au Grenelle de la Mer, ni dans la lettre pétition nationale portant l'exigence d'un grand service public maritime intégré dans l'organisation territoriale de l'Etat.

De plus ce cadrage est intervenu sans consultation ni expertise impliquant les personnels des services maritimes pour évaluer, à l'aulne des décisions du Grenelle de la Mer, les nouvelles prérogatives, orientations et missions qui en découlent, les moyens matériels et en effectifs qualifiés ainsi que l'organisation pertinente et les conditions de fonctionnement des organisations de travail.

La CGT a fait valoir, et imposé au ministre, que la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale maritime devra être examinée en regard des orientations générales du Grenelle ; la CGT a porté l'exigence de consultation des CTP locaux et du CTMP consacré aux questions communes mer et littoral.

De nombreuses expressions confédéralisées de la CGT au niveau des « Grenelle de la Mer » en régions ont porté l'exigence du renforcement de la maîtrise publique et des services maritimes ce qui passe par l'abandon de la suppression des 190 ETP dans le cadre de la RGPP.

Au niveau de la façade maritime : Les directions interrégionales maritimes (DIRM)

Bien que les 4 DIRM n'ont pas encore été mises en place concrètement sur les façades maritimes, la CGT a dénoncé le manque de lisibilité totale des ces nouvelles structures et leur complexité par rapport à l'organisation actuelle des services des Affaires maritimes (DRAM3et DRAM4), des Phares et Balises et des services maritimes, y compris le manque de clarification des missions des Officiers de Port et Officiers de Port Adjoints dans le contexte des ports décentralisés.

Il est à craindre un manque de cohérence dans la répartition des crédits du programme « SAM » attaché aux DREAL ainsi que le risque de l'insuffisance de ces crédits pour répondre aux besoins de la mise en œuvre des engagements du Grenelle de la mer.

Au niveau des départements ; les directions départementales des territoires et de la mer (DTTM)

La mise en place des DTTM tourne le dos au besoin d'une identification des missions et compétences maritimes et littorales au sein des futures organisations de travail des services des Affaires maritimes (DIDAM et DAM) et des services d'ingénierie, d'entretien et de maintenance des ouvrages actuellement en place dans les services interdépartementaux et des centres « POLMAR ».

La fédération propose la mise en place d'une administration maritime et littorale intégrée, clairement identifiée au sein des services du MEEDDM. La CGT a demandé au ministre un cadrage national pour des garanties statutaires et de moyens et pour éviter les organisations à géométrie variable selon les territoires.

La CGT exige la prise en compte des parcours professionnels et la revalorisation dans le cadre d'un plan national de formation et de requalification des métiers.
Les organigrammes ne doivent laisser aucun agent de côté, il faut mettre les organisations de travail et les conditions sociales et de travail au cœur des réorganisations.
Aucune organisation de travail ne doit être sacrifiée par les mutualisations des services supports, ni aucune mobilité ne doit être imposée dans le cadre des ces réorganisations.

L'application de la RGPP aux services et établissements publics du secteur « environnement »

rencontre des résistances. Contre les deux mesures d'avril 2008 prévoyant la mutualisation de fonctions entre l'ONEMA et les six Agences de l'Eau, et le rapprochement des services départementaux ONCFS et ONEMA sous l'autorité des Préfets, une intersyndicale s'est constituée sur proposition de la CGT avec des revendications sur l'intégrité fonctionnelle et structurelle des établissements, les recrutements et les améliorations statutaires.

Les enjeux de la mise en œuvre des « Grenelle » Environnement et Mer

L'application des engagements pris dans le cadre des « Grenelle » appelle des moyens et financements publics nouveaux, à la hauteur des enjeux. Cette revendication se heurte au dogme de la baisse des effectifs : si on laisse faire le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, où les réductions au nom des « mutualisations » ne compenseraient pas les quelques postes supplémentaires au titre du seul « Grenelle Environnement » ! Les besoins d'emplois de toutes qualifications doivent être évaluées dans tous les secteurs, discutés avec nos collègues et revendiqués avec force.

Le corps de l'environnement, véritable ressource de terrain de l'Etat en matière de connaissance et de surveillance des milieux naturels doit voir ses effectifs fortement augmentés. Les compétences et les missions des agents techniques et techniciens de l'environnement doivent être reconnues à leur juste valeur : les évolutions salariales et de carrières doivent suivre en ce sens.

Pour ce qui concerne les améliorations statutaires des contractuels des EPA, l'extension du statut 2007 des personnels des Agences de l'Eau, amélioré, doit s'appliquer début 2010 à l'ONCFS et à l'ONEMA, puis aux autres contractuels des EP concernés (Parcs Nationaux, Conservatoire du Littoral, Agence des aires marines protégées…).

Les missions « environnement » des DREAL

Doivent être maintenues et développées les missions techniques (hydrométrie, prévision des crues, sécurité des ouvrages hydrauliques, laboratoires d'hydrobiologie…) : nous assumons le rôle de service technique de l'Etat, comme ne matière d'installations classées revendiqué ci-dessous. De même, doivent être réintégrées en DREAL, les activités de piézométrie qui ont été externalisées. Les DREAL doivent disposer de moyens pour exercer effectivement la mission d'aménagement du territoire.

Le rôle des gestionnaires de réserves naturelles (selon les cas, associations, collectivités territoriales ou établissements publics) doit être conforté de manière pluri annelle pour les missions de service public – études de gestion des espaces naturels – et d'éducation à l'environnement. A minima, tous les salariés des associations doivent enfin bénéficier du respect de la convention collective de l'animation, notamment pour les qualifications et référentiel « métiers », et ils devraient également relever d'une même structure afin d'obtenir des droits syndicaux et de meilleurs droit sociaux.

Les agents commissionnés des Réserves Naturelles – qui exercent une mission d'Etat et relèvent du procureur de la République – pourraient intégrer le corps de l'Environnement.

Infrastructures de transport

Le besoin de réorientation du système de transport

Les infrastructures de transport contribuent pleinement à l'aménagement du territoire. La politique des transports est au cœur du concept de développement durable. La France possède un atout considérable pour agir pour des transports écologiquement, socialement et économiquement durables et répondre aux exigences de réduction des émissions de gaz à effet de serre (SES), pollutions et nuisances et aux défis énergétiques.

Ses infrastructures relèvent de l'intérêt général et doivent rester sous la maîtrise publique tant la propriété que l'usage et l'organisation du système de transport ainsi que leur financement.

Sinon, et c'est déjà le cas pour l'exploitation du réseau autoroutier concédé, privatisé depuis 2005 et les futures infrastructures LGV et du canal Seine Nord Europe en montages de financement PPP, on ne manquerait pas de voir surgir une pression sur les conditions sociales des salariés, sur le niveau de prestation des usagers et sur les considérations environnementales et écologiques.

La défense des missions publiques et sociales s'inscrit dans les enjeux de l'écologie et d'un nouveau mode de développement.

Fort de la mise en commun de la propriété et de la gestion des infrastructures, éléments essentiels d'influence sur leur utilisation en garantissant l'égalité d'accès à ces infrastructures sur l'ensemble du territoire, l'Etat doit pouvoir peser sur les choix d'une politique de développement multimodale et intégrée qui tourne le dos à une opposition entre modes de transports.

Cela doit permettre le report modal de la route vers les modes alternatifs (fer, fluvial et cabotage maritime) en conformité avec les engagements du Grenelle de l'environnement.

Chaque mode de transport a sa pertinence et est nécessaire pour répondre aux besoins du transport de personnes et de marchandises : approche multimodale et renforcement du secteur public sont la colonne vertébrale de la réorientation du système de transport.

La Fédération nationale CGT de l'Equipement et de l'Environnement en appui des contenus revendicatifs développés par l'Union Interfédérale des Transports (UIT), se prononce pour un grand service public de l'Etat au sein du MEEDDM fondé sur des critères de réponses aux besoins et non du « marché » du transport et à ceux de la pertinence économique et environnementale et de l'efficacité sociale.

La prise en compte des besoins réels est la seule réponse à laquelle doit tendre le système des transports ; en témoignent les fortes exigences citoyens et des usagers voyageurs pour un service public de qualité et la priorité absolue du transport de fret par les modes alternatifs à la route notamment fer, le fluvial et le maritime.

La Fédération se prononce pour le développement des transports collectifs pour concrétiser la satisfaction du droit aux transports cela passe par des services publics forts garantissant l'égalité d'accès et de traitement des usagers et offrant une véritable alternative à l'usage de la voiture particulière.

La Fédération s'est opposée aux privatisations du réseau routier national intervenues en 2005. Elle se prononce contre les projets de mise en concession autoroutière des routes du réseau national des DIR. Les routes et autoroutes nationales font partie du domaine public de l'Etat, leur construction a été financée par l'impôt, ces routes appartiennent aux citoyens et doivent rester gratuites d'accès.

La fédération exige en revanche, que soient pris en compte les coûts externes dans la tarification du transport routier de marchandises (qui évoluent dans un contexte de sous tarification sur fond de dumping social, fiscal et tarifaire) afin de faire payer le transport à son

juste coût par les véritables bénéficiaire du transport, les donneurs d'ordre et les chargeurs. La CGT revendique une tarification sociale obligatoire qui internalise les coûts externes d'entretien des infrastructures, environnementaux et ceux liés au respect des réglementations de sécurité du transport et du travail.

La taxe « KM poids lourds » est un premier pas vers cette évolution dans le cadre de la directive « eurovignette » et doit permettre d'assurer un fléchage des ressources nouvelles du budget 2001 vers les transports alternatifs à la route.

La fédération se prononce contre de nouvelles tarifications de l'usage des infrastructures, les péages urbains afin de garantir le droit de circuler des citoyens et la gratuité sur l'ensemble du réseau ; la CGT a toujours revendiqué la prise en charge globale des coûts de domicile-travail par l'employeur, considérant que ces trajets sont partie intégrante de l'organisation du travail et de la production.

Cela reste un axe revendicatif important même si la mobilisation de la CGT, avec d'autres, a permis de mettre en place l'extension, en 2009, du remboursement partiel (à 50%) du trajet domicile-travail aux employeurs publics de province et la possibilité de prise en charge optionnelle par les autres employeurs privés.

La fédération s'oppose à ce que les activités de l'ingénierie publique routière soient abandonnées alors qu'elles devaient être développées avec la prise en compte des exigences du développement durable.

La fédération exige que les missions d'entretien, de travaux et d'exploitation soient renforcées par des moyens matériels et le développement des emplois statutaires afin que les infrastructures du réseau national - routes et voies navigables - soient maintenues avec un haut niveau de sécurité.

La fédération se prononce contre le projet d'étude de faisabilité visant au transfert des voies navigables à l'EPIC VNF et dénonce la tentative de transfert des agents VN mis à disposition de VNF.

La fédération se prononce pour le renforcement du service public portuaire et dénonce les privatisations engagées de l'outillage et des installations portuaires par la réforme portuaire des grands ports maritimes ; elle exige que les misions des officiers de ports et officiers de port adjoint soient clarifiées notamment dans les ports décentralisés.

Le devenir des Parcs et des OPA, des personnels administratifs et techniques y afférant

La Fédération soutient le SNOPA dans ses revendications et ses luttes pour l'avenir des Parcs, des OPA et des personnels administratifs et techniques aussi bien dans les Parcs et services qui sont ou seront transférés dans les collectivités territoriales que dans ceux qui resteront dans les services de l'Etat.

La Fédération et le SNOPA revendiquent :

Dans les services transférés :

- Le maintien de l'outil de travail et des missions des Parcs,
- La reconnaissance de l'identité OPA et de leurs métiers spécifiques dans la Fonction Publique Territoriale,
- Un avenir et des déroulements de carrière aussi bien pour les OPA mis à disposition que pour ceux qui intégreront la Fonction Publique Territoriale,
- Le maintien des droits acquis à travers le statut d'OPA.

Dans les services de l'Etat :

- L'arrêt des restructurations et la stabilisation des services,
- Un avenir pérenne pour les services et les personnels,
- Le maintien des effectifs avec de nouvelles embauches OPA, administratifs et techniques, en adéquation avec leurs métiers.

Pour l'ensemble des OPA :

- Des mesures catégorielles immédiates avec la revalorisation de la grille salariale et du régime indemnitaire**.**

Le Réseau Scientifique et Technique (RST)

Depuis le dernier congrès de la fédération, le ministère s'est fortement transformé. De la fusion de l'ex-équipement, de l'ex-environnement et de l'ex-industrie est né un grand ministère regroupant nombre d'entités, y compris des établissements publics.

Parallèlement, l'Etat s'est restructuré au niveau régional et départemental pour répondre au transfert et à l'abandon de missions. Enfin, la pression sur les agents augmente, notamment par la remise en cause des statuts.

C'est dans ce contexte que le RST subit un plan de transformation dicté par la diminution des effectifs, l'abandon de l'Ingénierie Publique Concurrentielle et une budgétisation de ses activités.

Par conséquent, la fédération CGT de l'Equipement et de l'Environnement, revendique pour le RST :

- Un équilibre entre missions traditionnelles et missions liées au Grenelle de l'environnement,
- La conservation de la structure en réseau,
- Un service à disposition des collectivités locales, afin d'assurer des missions d'ingénierie hors champ concurrentiel,
- La conservation des compétences (recrutements adaptés, déroulement de carrière, …).

Administration centrale

En administration centrale, après une importante réorganisation en 2005, l'année 2008 a été l'occasion d'une nouvelle réorganisation autoritaire et d'ampleur inégalée avec à la clé des déménagements et changements de fonction impactant près de 5000 agents des trois administrations fusionnées.

Ces réorganisations comportent des effets négatifs majeurs : instabilité des structures, affaiblissement des rapports entre administration centrale et niveau départemental, organigrammes illisibles en interne et pour les partenaires extérieurs, secrétariat général hypertrophié entraînant la perte des relations de proximité avec les services supports (ressources humaines, informatique, moyens généraux, documentation…), sous-management et sous-information des agents.

Quant à la politique de l'emploi, 400 postes sont vacants en administration centrale dont de nombreux postes au niveau de l'encadrement des bureaux (B+ et A). Le recrutement sur tous les postes fait partie des revendications essentielles.

Une réorganisation qui ambitionne, entre autres, de créer plus de transversalité a besoin non pas de moins, mais de plus d'effectifs. Des moyens nécessaires aussi pour assurer une

amélioration des conditions de travail, ainsi que les transferts de savoirs et savoir-faire à l'heure du renouvellement générationnel, avec des formations adéquates. Des compétences nouvelles pour répondre à la complexification et à la diversification des missions.

Par ailleurs, l'encadrement n'a jamais été aussi peu associé à l'élaboration des décisions, ni autant instrumentalisé pour « faire passer » le « changement », considéré comme positif a priori, même lorsque ses effets sont dévastateurs, y compris pour eux-mêmes.

Toutes les catégories de personnel s'interrogent sur le devenir des missions, des conditions et moyens de leur exercice. Les personnels techniques de catégorie C notamment (standard, imprimerie, quai de livraison…) ont des conditions de travail de plus en plus difficiles, dans l'urgence, avec des effectifs en baisse. Les stratégies d'action doivent donc être dirigées à la fois vers l'amélioration des conditions concrètes de vie au travail et sur le sens des missions de service public pour tous les agents, quelle que soit leur catégorie.

Partie IV

Hygiène et sécurité, action sociale, droits syndicaux, libertés syndicales et droit de grève

Hygiène et sécurité

Le travail au MEEDDM subit des mutations importantes. Il s'est intensifié, dégradé, ce qui a un effet direct sur la qualité de la vie, sur sa durée, sur la santé.

Alors que le travail devrait être une source d'émancipation, de valorisation, d'épanouissement, il est de plus en plus fréquemment synonyme de fatigue physique, nerveuse, d'angoisse, de stress, de douleurs, de maladies mortelles, d'accidents meurtriers ou handicapants et de suicides.

L'organisation du travail est devenue pathogène et les limites posées par le droit à la démocratie sur le lieu de travail empêchent tout réel contrôle social.

La volonté de l'administration de recourir de plus en plus au travail de nuit, en équipe, en décalé, en situation de travail isolé, en multipliant les astreintes en tout genre (hivernales, estivales et d'accidents) dégrade de façon significative la santé des agents.

L'insuffisance des moyens humains, financiers et matériels, le recours de plus en plus souvent à de nouvelles organisations de travail (travail posté, horaires décalés, de nuit, isolement, risque psychosociaux), la recherche de gains de productivité, de rentabilité à tout prix, vont à l'encontre de la sécurité et de la protection de la santé et contribuent à la détérioration de la vie de famille.

La question de la transformation du travail, celle de l'intervention des personnels sont donc au cœur des enjeux.
Le travail au MEEDDM doit relever de l'investissement socialement responsable, de celui de développement durable. Cela passe par donner aux personnels, à leurs représentants, les outils pour connaître, débattre, anticiper, agir.

Une loi est nécessaire pour contraindre les employeurs à respecter leur obligation de maintien en bonne santé physique et mentale de tous les salariés, avec principe de la faute inexcusable.

La CGT revendique :

- La traçabilité des pénibilités du travail par l'ouverture de négociations avec dispositif de retraite anticipée pour les agents les plus touchés en commençant par les agents de travaux,
- Le refus de la banalisation du travail dominical dans tous les services,
- Un trimestre de bonification retraite doit être alloué par année de travaux pénibles. Afin de pouvoir avoir une pension d'un montant suffisant.
- Tout agent et quelque soit son grade doit pouvoir bénéficier de la cessation anticipée d'activité dés lors qu'il est une victime de l'amiante, des bitumes, pesticides, peintures… ou de maladie professionnelle.
- L'obligation, pour tout employeur public ; d'assurer le suivi professionnel par visite médicale annuelle, et un suivi post professionnel,
- Le bénéfice, pour chaque retraité, d'une visite médicale annuelle,

- La création, dans chaque service, d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail et d'Environnement (CHSCTE) pour faire reconnaître l'impact du travail sur la société, sur l'environnement. Chaque personnel doit relever d'un CHSCTE.
- La formation, de façon continue, des représentants, y compris par leur confédération avec le temps nécessaire, en dehors des décharges syndicales, en dehors des 12 jours annuels de congé formation, ils doivent être associés au choix du contenu de la formation, à celui de l'organisme. Tous les frais incombent à l'employeur. Ils doivent bénéficier de délégation horaire, d'accès libres aux locaux, de possibilité de recours au délit d'entrave, de simplification de la procédure de recours à l'expertise.
- Que les acteurs de la prévention des risques professionnels doivent disposer d'un pouvoir d'injonction, d'une protection quand ils déclenchent une alerte ou une expertise ; qu'une haute autorité administrative doit définir et faire respecter ces droits et doit pouvoir être saisie en cas de conflit.
- La traçabilité des ambiances de travail, délivrance d'office d'une attestation d'exposition, tout au long de la carrière.
- Que les inspecteurs hygiène sécurité doivent être titulaires d'un diplôme ad hoc et faire fonction d'inspecteurs du travail, pour la prévention des risques, le suivi de l'application des réglementations, avec pouvoir d'injonction,
- Les ASP doivent bénéficier des moyens de la mission. Le CHSCTE doit être consulté quant au nombre, la délégation horaire, la formation initiale ou continue,
- L'obligation d'atteindre le nombre légal de médecins de prévention, avec renforcement de leurs prérogatives et moyens des missions, dans un cadre d'équipe interdisciplinaire, avec pouvoir d'injonction et recrutement sur emploi stable,
- La traçabilité des accidents du travail et maladie professionnelles, simplification des modalités de reconnaissance, obligation d'identification des liens et suivis médicaux,
- qu'à chaque accident de service, chaque maladie professionnelle, chaque tentative de suicide, une enquête du CLHS, comme le prévoit le CCHS, doit être diligentée,
- que les avis, les recommandations, les travaux du CCHS soient appliqués par les chefs de services. Citons la circulaire sur la prévention du harcèlement moral, celle sur la prévention des suicides, le guide méthodologique « enquête accident », etc.,
- que chaque service possède un document unique d'évaluation des risques professionnels et d'un plan de prévention annuel. Eviter le risque doit être la priorité,
- L'obligation de rapport national de l'activité des Commissions de réforme

L'Action sociale, un terrain revendicatif à part entière

En 1985, la C.G.T a pris une large place dans la création du Comité Central d'Action Sociale (C.C.A.S.) et des Comités Locaux d'Action Sociale (C.L.A.S.). Depuis, les représentants du personnel C.G.T. ont été les principaux acteurs du développement de la politique d'action sociale au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (M.E.E.D.D.M).

Un nouvel arrêté du 22 décembre 2008 portant sur la création et organisation de l'action sociale du ministère a été adopté lors du comité technique paritaire ministériel (C.T.P.M.) le 4 décembre 2008. Les grands principes fondateurs de l'arrêté de 1985 sont maintenus, voire consolidés.

Le C.C.A.S. et les C.L.A.S. sont confortés dans leurs champs de compétences.

LA C.G.T. a considérablement contribué à la sauvegarde des acquis obtenus par nos anciens. Sans le C.C.A.S. et les C.L.A.S., notre ministère ignorerait encore la plupart des besoins

sociaux des agents.

Ces dernières années ont été le théâtre de bouleversements sans précédent dans l'histoire de notre ministère : la mise en place de la LOLF, la décentralisation (près de 30.000 agents transférés dans les conseils généraux), la fusion du ministère de l'Equipement avec celui de l'écologie, l'arrivée d'agents du ministère des finances, la création de nouveaux services - les D.I.R. et les D.R.E.A.L.- avec leur lot de mutations, les mutualisations et les polarisations de services.

De très nombreux agents subissent, ou vont vivre, des moments extrêmement difficiles. L'action sociale ministérielle et interministérielle doit et devra répondre aux nombreux besoins des agents actifs, retraités et leurs familles, sans pour autant accompagner les réformes qui se succèdent à un rythme effréné.

L'action sociale de proximité est menacée avec la mise en place programmée au 1er janvier 2010, des directions départementales des territoires (D.D.T) qui seraient de fait des directions départementales interministérielles (D.D.I) avec pour conséquence directe – la destruction de nos services dictée par la révision générale des politiques publiques (R.G.P.P.).

Nous devons exiger du ministère et de la Fonction Publique que les C.L.A.S, installés dans les D.D.E.A., soient pérennisés dans les D.D.I.. Il en va de la survie de l'action sociale de proximité, indispensable au traitement des difficultés des agents et à l'écoute de leurs revendications.

La C.G.T doit tout mettre en œuvre pour sécuriser l'ensemble des C.L.A.S. Au niveau régional, la C.G.T. demande l'amplification de l'article 34 de l'arrêté du 22 décembre 2008, notamment la concertation au moins 2 fois par an des Présidents du C.L.A.S. de la région sur toutes les questions relevant de l'action sociale.

La C.G.T dénonce les dérives liées à la réorganisation régionale du service social du ministère et sa mutualisation avec le service social du M.A.P (ministère de l'agriculture et de la pêche) qui éloignent les assistants de service social (A.S.S) de leur vocation première : l'écoute des agents.

Le développement de l'action sociale dépend des moyens qui y sont consacrés, de la communication et de l'information dispensées à l'ensemble des agents actifs et retraités, mais aussi des compétences et des responsabilités dévolues aux Présidents et membres de C.L.A.S.

A la suite du renouvellement des Comités Locaux d'Action Sociale, l'administration devra mettre en œuvre une campagne de formation et de rencontres, initier un plan de relance pour impulser une véritable dynamique après plusieurs mois, voire plusieurs années de contraintes qui ont freiné le développement de l'action sociale. Notre fédération devra mettre sur pied dans le second semestre 2009, des sessions de formation pour les camarades qui siègent dans les C.L.A.S..

L'Etat employeur est seulement chargé d'organiser l'action sociale « dans la limite des crédits prévus à cet effet ».

La C.G.T. ne peut accepter cette grande insuffisance, par ailleurs les agents des établissements publics, y compris les fonctionnaires, sont exclus du bénéfice de l'action sociale ministérielle et interministérielle. Pour la C.G.T., cette disposition contrevient au statut des fonctionnaires.

L'Etat employeur entend asservir l'action sociale à ses objectifs de mutualisation, de gestion des ressources humaines, de réductions des moyens humains et financiers.

A l'opposé de cette conception, la C.G.T relève le défi d'un renforcement des bénéficiaires et de leurs droits sociaux, d'une reconquête d'une égalité de traitement sur tout le territoire (DOM-TOM compris), qui passe par une pérennisation et une augmentation des moyens consacrés à l'action sociale.

Si de nombreux dossiers ont vu le jour depuis la création du C.C.A.S. et des C.L.A.S., grâce en particulier à la C.G.T., l'action sociale est encore loin de couvrir l'ensemble des besoins des agents à cause notamment de l'insuffisance notoire des moyens qui y sont consacrés.

Pour cela, nous demandons, qu'au MEEDDM, les crédits dédiés à l'action sociale (22 millions d'euros en 2009) soient tirés à un niveau très nettement supérieur à celui d'aujourd'hui, en adéquation avec les ambitions affichées par le Ministre d'Etat, afin de tendre au minimum, au même pourcentage que celui consacré par le Ministère des Finances pour ses agents. Le budget de l'action sociale de M.E.I.E. est d'aujourd'hui 2 à 2,5 fois celui du MEEDDM. proportionnellement aux effectifs des 2 ministères.

La C.G.T. veut aller beaucoup plus loin et plus vite, afin d'améliorer les conditions de vie des agents et particulièrement des plus modestes, dans un contexte très dégradé.

Droits Syndicaux

Dans le cadre de la réforme de l'Etat, les gouvernements successifs ont engagé des réformes, en profondeur, de l'organisation de l'Etat, tant au niveau national que local : redécoupages ministériels, fusions de services déconcentrés, réorganisation départementale de l'Etat en interministériel, Révision Générale des Politiques Publiques, régionalisation des ressources humaines au 1er janvier 2010, etc. Pour mener ces réformes au pas de charge, l'administration organise la « concertation » avec les organisations syndicales dans un calendrier volontairement serré afin de les asphyxier et de contenir la riposte.

Dans ce contexte difficile, la CGT a organisé de multiples réunions avec les personnels et les syndiqués (HMIS, AG, etc.) afin de définir les revendications et la démarche à mettre en œuvre.

La CGT a toujours porté dans les différentes instances et réunions dites de concertation les revendications des personnels. Elle a réussi à rassembler les personnels dans des actions revendicatives et des journées de manifestations qui ont marqué notamment en 2008 et en 2009.

La CGT revendique des moyens de fonctionnement de l'administration sans pour autant la laisser s'insérer dans son mode de fonctionnement ou sa vie interne. Ces moyens existent mais sont très nettement insuffisants pour permettre un travail syndical à la hauteur des enjeux actuels.

A partir de 2009, le ministère prend les résultats du scrutin du 26 juin 2008 pour l'élection du CTPM pour calculer les décharges d'activités de service (DAS) revenant aux organisations syndicales (jusqu'en 2008, à l'ex-équipement, ce calcul s'effectuait sur les résultats des élections aux CAP). La CGT subirait donc une réduction progressive de son contingent annuel jusqu'en 2012, où il pourrait atteindre cette année là moins 30%. Les suppressions d'emplois et les transferts aux conseils généraux donnant un nouveau périmètre ministériel, aboutiraient ainsi à une réduction.

Sous la pression, notamment de la CGT, l'administration a publié une circulaire sur les moyens alloués aux organisations syndicales. Celle-ci reconduit jusqu'au 31 décembre 2011 les éléments contenus dans celle du 31 janvier 2005. La DRH du ministère a aussi accordé aux organisations syndicales, présentes au CTPM, une compensation du temps des militants pris par des réunions nationales.

Pour permettre, un travail syndical à hauteur des enjeux, la CGT revendique :

- le maintien, le respect et le renforcement des droits syndicaux actuels et leur application pour tous les personnels quelque soit leur champ ministériel: ceux issus de l'ex-MEEDDAT, ceux intégrant les nouveaux services quelque soit leur origine.

- la pérennisation de la circulaire du 1er décembre 2008 (avec reprise du contenu de la circulaire du 31 janvier 2005),
- la prise en charge, par l'administration, des abonnements SNCF pour les militants nationaux,
- la mise à disposition de locaux totalement équipés et de moyens logistiques (ordinateur, moyens de reprographie, liaison intranet et internet, véhicule de service, téléphone, courrier, salle de réunion, fournitures de bureaux, etc), et leur maintien dans le cadre des réorganisations,
- les facilités et les moyens à disposition pour les élus, les représentants du personnel titulaires et suppléants et les experts désignés par les OS leur permettant d'accomplir pleinement leur mandat,
- le respect du délai strict de quinze jours pour toute convocation aux instances nationales, régionales et locales y compris la réception des documents de l'administration.,
- la création d'un niveau de concertation auprès des responsables des BOP,
- la création d'un niveau de concertation auprès des responsables des ressources humaines régionaux,
- la création des CTP au niveau des nouvelles directions départementales (DDI, DDT, etc.).
- que les militants ne soient pas pénalisés par leur engagement syndical tant en terme de rémunération que de déroulement de carrière (promotions, accès aux concours, etc.). La DRH a publié, en juin 2009, une instruction sur la promotion des militants syndicaux. Celle-ci reste très incomplète pour porter et défendre un déroulement de carrière auprès des Commissions Administratives Paritaires Locales et Nationales. Cette circulaire doit être clarifiée pour permettre aux militants d'être reconnus par leur engagement syndical. La CGT revendique la juste reconnaissance de ces agents sans favoritisme.

Libertés syndicales et droit de grève

Les pouvoirs publics tentent de plus en plus de criminaliser l'action syndicale. Le droit de grève dans la fonction publique conquis de haute lutte est devenu un droit constitutionnel en 1946 confirmé par la constitution du 3 juin 1958.

Depuis celui-ci n'a cessé de subir des restrictions et des remises en cause par différents moyens notamment: lois antigrève, service minimum, pratiques illégales, maintien abusif dans l'emploi, etc.

La CGT revendique que :

- le droit de grève, liberté fondamentale, soit reconnu à chaque salarié qui doit pouvoir l'exercer sans contrainte, quelque soit la nature de son travail et de sa place dans la hiérarchie
- toute règle restrictive soit supprimée. C'est aux salariés, par les voies démocratiques qu'ils ont choisies, qu'il appartient de déterminer les formes et le contenu de la grève et de toutes les formes d'action pour renforcer le mouvement revendicatif et garantir l'outil de travail
- la retenue sur salaire pour fait de grève soit calculée proportionnellement au temps réel de l'arrêt de travail et non sur la base minimale de 1/30ème du salaire mensuel
- le droit de grève et de l'action syndicale ne soit passible d'aucune sanction.

Partie V

Protection sociale

Financement

La Sécurité Sociale est la plus grande conquête des salariés, arrachée au patronat en 1945. C'est pour cette raison qu'elle est en butte incessante d'attaques depuis des décennies. Elle est la première visée dans les attaques contre les garanties collectives des salariés pour diminuer le coût du travail.

Le patronat poursuit ses attaques, dénonçant les « charges » dont sont accablées les entreprises et qui ne leur permettent pas d'affronter la crise. En réalité, ces « charges » sont une partie du salaire (part socialisée du salaire en vue d'une redistribution immédiate lors des risques encourus par les salariés ou leurs ayants droit, ou différée jusqu'à l'âge de la retraite pour le versement de la pension), et elles n'expliquent en rien la crise économique, bien au contraire. C'est ainsi qu'en 20 ans, la part des salaires a baissé de plus de 10 points dans le PIB en faveur du capital.

Le gouvernement poursuit son pillage des cotisations Sécurité Sociale (plus de 32 milliards d'euros en 2008), autant de salaire socialisé volé aux salariés et se traduisant pour le patronat par l'abaissement du coût du travail. Encore le 13/02/09, N. Sarkozy a annoncé avoir confié une mission de réflexion sur les 30 milliards d'euros que représentent les cotisations prélevées sur les salaires pour financer les Allocations Familiales qui seraient « pénalisantes pour la croissance et pour l'emploi ».

L'Etat est censé compenser ces exonérations de cotisations, mais le compte n'y est jamais, et le gouvernement fabrique ainsi un pseudo déficit lui servant de justificatif pour réduire continuellement les prestations de Sécurité Sociale (tant en assurance maladie, qu'en prestations familiales et retraites). La Fédération se prononce pour la suppression immédiate des exonérations de cotisations et la récupération des sommes dues par les patrons au titre des exonérations passées.

Avec l'effondrement des valeurs boursières, il est devenu difficile pour les tenants des fonds de pension de faire valoir les avantages du système par capitalisation. L'exemple du Fonds de Réserve des Retraites initié par le gouvernement Jospin en 2002 parle de lui-même avec plus de 3 milliards d'euros de perte en capitalisation en début d'année 2009.

Alors que la crise financière continue de s'approfondir, il est indéniable que le système de protection sociale fondé sur la répartition est le seul qui puisse garantir que les cotisations soient utilisées immédiatement pour les bénéficiaires des prestations et non pour les spéculateurs.

Assurance maladie

Sous prétexte de défendre l'emploi, chaque année les lois de financement de la Sécurité Sociale cèdent aux exigences du MEDEF qui ne visent que l'allégement du coût du travail.

Les exonérations de cotisations ne cessent de progresser : de 3,2 milliard d'euros, elles sont passées à 33 milliard en 2009, alors que la Sécurité Sociale souffre déjà du chômage, du ralentissement économique et des bas salaires.

Le gouvernement avait présenté en 2008 un nouveau plan censé équilibrer durablement l'assurance maladie et garantir une meilleure couverture de nos dépenses de soins. En fait ce

plan contient tous les ingrédients de la privatisation.

Dans le même temps le gouvernement avait lancé un ballon d'essai ou il était question de transférer des pans entiers de soins vers les mutuelles (optique, dentaire, prothèse, etc.) et d'alléger le coût supporté par l'assurance maladie des affections longue durées en ne remboursant qu'à hauteur de 35% plutôt qu'à 100% les médicaments à vignettes bleues (dits de confort).

Devant le tollé provoqué par ces annonces, le gouvernement à du changer de méthode : c'est tout le sens du protocole signé par Woerth, Bachelot et Davant, Président de la Mutualité Française.

C'est ainsi qu'il fait supporter 1 milliard d'euros de surtaxe aux assurances complémentaires de santé pour soit disant faciliter l'accès à la santé des français les plus pauvres sans couverture complémentaire. Il a également taxé les soins et les médicaments, ce qui est une attaque contre la solidarité.

Il prévoit également un partenariat entre l'assurance maladie et la mutualité afin d'assurer une prise en charge continue des patients atteints de maladies chroniques. Ce dispositif en fait n'est qu'une étape pour transférer les déremboursements vers le privé, c'est le début de la construction du second niveau dit obligatoire préconisé par le rapport CHADELAT.

Nous devons revendiquer le monopole de la sécurité sociale et sa gestion exclusive par les organisations syndicales.

C'est également la porte ouverte aux assurances privées qui désirent accéder aux dossiers médicaux des patients afin de leur permettre de faire une sélection des risques et d'adapter leurs prestations.

Quand bien même, la complémentarité représente un coût important pour les salariés, il est indispensable de souscrire auprès d'une mutuelle et cela pour plusieurs raisons :

- La mutuelle n'est pas une entreprise à but lucratif,
- Elle ne pratique pas l'exclusion pour risques accrus,
- Elle est fondée sur le principe de la solidarité.

Normalement les adhérents sont acteurs et décideurs même si aujourd'hui nous constatons des dérives, y compris à la MGET.

La MGET doit poursuivre son combat pour la défense de la Sécurité Sociale aux cotés des organisations syndicales. C'est le sens de la déclaration commune avec la fédération du 25 septembre 2008. Soutenir la MGET dans son action pour la santé et la défense de la protection sociale obligatoire doit nous amener à conseiller aux agents nouvellement recrutés leur adhésion à celle-ci.

Les attaques incessantes du gouvernement et du MEDEF doivent nous amener à un combat comme en 1995 pour les faire reculer et pour gagner de nouveaux droits pour l'ensemble des salariés. A ce titre la fédération de l'Equipement et de l'Environnement prendra toute sa place dans les luttes à venir.

De nouvelles attaques contre les retraites

Malgré les sacrifices imposés, les réformes de 1993 et de 2003 n'ont pas résolu le problème de la pérennité des régimes de retraites.

Et pourtant, le système de retraite est reconnu comme fondamental par les parlementaires qui se sont octroyés d'importantes augmentations. C'est la preuve qu'il faut le conserver et l'améliorer pour tous.

Depuis 20 ans, la dégradation de l'emploi doublée d'une remise en cause des droits provoque une grande inquiétude. Il est d'ores et déjà constaté un recul du niveau de vie des retraités au regard de celui des actifs avec la réapparition de retraité(e)s très pauvres ne pouvant même plus se nourrir et encore moins se soigner. La baisse du niveau des retraites risque de se prolonger.

Les réformes de Balladur de 93 et de Fillon en 2003 ont des conséquences malheureusement certaines sur l'abaissement du niveau des retraites.

Ainsi, à l'horizon de vingt ans, si les mécanismes actuels sont maintenus, le niveau relatif des retraites aura baissé de 25%. Le niveau de vie des retraités qui est aujourd'hui en moyenne de 6O% de celui d'un actif serait ramené à 50%. Le processus est enclenché; actuellement les pensions liquidées des nouveaux retraités sont plus faibles que celles liquidées les années précédentes.

La mise en œuvre du principe de la décote avec la bénédiction de certains aggrave la situation.

En dépit de tous ces constats la réforme de 2003 continue de s'appliquer. C'est ainsi que le conseil d'orientation des retraites indique dans son rapport qu 'à partir du 1er janvier 2009 « l'augmentation de la durée de l'assurance sera majorée, de façon automatique, d'un trimestre supplémentaire par génération jusqu'en 2012. Le rapport de la Commission des garanties des retraites n'a pas remis en cause cette progression. Au-delà de 2012, les nouvelles projections de l'INSEE font apparaître une durée d'assurance de 166 trimestres en 2020, hypothèse retenue et stabilisée à ce niveau pour le dernier exercice d'actualisation du COR réalisé en 2007. ».

Parcourant la réforme engagée une nouvelle attaque d'ampleur se prépare (déclarations récentes de Sarkozy Fillon). Le MEDEF la réclame haut et fort, le gouvernement en rêve, certaines organisations syndicales la revendique !!! Il serait nécessaire de repousser l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 65, voire 67 ans.

L'argument mis en avant par Sarkozy semble imparable : il faut augmenter la période de vie active puisque l'espérance de vie s'est allongée ces dernières années. Or justement, c'est une conséquence de l'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans qui a conduit depuis 1983 à augmenter de 6 ans l'espérance de vie. Allonger la durée de la vie active reviendra à abaisser l'espérance de vie !

Une refonte radicale de l'ensemble des régimes actuels et leurs fusions en un seul s'appuyant sur le modèle suédois a été au cœur des réflexions des invités du rendez-vous de 2008 .La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 vient dans son article 75 de donner une perspective concrète à ce projet en demandant au Conseil d'Orientation des Retraites de remettre un rapport avant le 1er février 2010 sur le passage d'un système par points. Présenté souvent comme une mesure seulement technique, il est indispensable d'expliquer clairement ce que recouvre un tel système, quand bien même serait-il suédois.

Actuellement, la retraite est calculée sur la base des 25 meilleures années (10 meilleures années avant les décrets Balladur), ce qui revient à écarter du calcul les « moins bonnes » années. Avec un système par points, c'est la totalité des années de cotisant qui sont prises en compte pour le calcul du revenu de référence, et donc toutes les « mauvaises années ». Avec ce nouveau calcul, on assisterait à une baisse brutale des retraites (le passage des 10 aux 25 meilleures années a conduit à une baisse des retraites de 25 %). C'est pourquoi la CGT revendique le retour aux 37,5 annuités pour tous, calculé sur la base des 10 meilleures années, pour les salariés du privé. Elle se prononce contre tout nouvel allongement de la durée de cotisation et pour le maintien des dispositions actuelles pour les femmes des deux années de bonification par enfant.

De plus la valeur du point de liquidation des retraites serait fixée en fonction des possibilités

financières du régime, avec donc la fin du principe de la prestation définie (taux de remplacement garanti) et une nouvelle impulsion aux retraites par capitalisation.

Ces modalités techniques de remplacement du calcul actuel seront des outils pour remettre en question la répartition au profit de la capitalisation.

Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Tous les personnels titulaires de la fonction publique se voient donc imposer depuis le 1er Janvier 2005 - et en application de la réforme des retraites de 2003 - un régime obligatoire par capitalisation (le RAFP : Régime Additionnel de la Fonction Publique) adossé à un fond de pension, pour les éléments de rémunération qui ne donnent pas lieu à cotisations et versements au titre de la pension principale.

Mis en place avec l'accord de la CFDT, ce régime constitue une fragilisation considérable des droits, un transfert de charges vers les personnels, une attaque frontale contre les régimes par répartition et un outil d'accompagnement de la déstructuration du système de rémunération :

A la différence du régime du code des pensions civiles, le RAFP n'est pas à prestation définie, mais à cotisation définies. En clair, on ne sait pas à quel niveau de versements de retraite donneront lieu nos cotisations actuelles.

Ce sont en effet les marchés financiers sur lesquels sont placées les cotisations versées qui déterminent leur « rendement » et donc les retraites futures dont le niveau devient ainsi de plus en plus aléatoire. La période de crise financière que l'on traverse (avec l'effondrement d'ailleurs de plusieurs fonds de pensions outre atlantique mais aussi dans de nombreux pays d'Europe ….et des retraites qui vont avec) conduit à une baisse importante des actifs financiers de ces régimes et met en évidence le coté aléatoire du système par capitalisation.

L'évolution de la valeur de service du point du RAFP qui se ralentit pour évoluer beaucoup plus faiblement que les régimes par répartition en est un début d'illustration. Enfin, et au-delà même de ces conséquences premières, ce régime par capitalisation, par nature et parce qu'il faut qu'il cherche des rendements financiers, participe de la logique du système à l'origine de la crise et des dégâts sociaux et environnementaux qui l'accompagnent. (C'est afin de freiner cette logique et de faire en sorte d'orienter au maximum les placements vers l'emploi, le progrès économique et social…. que la CGT a exigé que ceux-ci soient le plus strictement possible encadrés par des critères qui ont été adoptés par le CA).

Pris sous le « faux nez » d'une réponse à l'exigence revendicative d'une prise en compte des primes qui ne rentrent pas en compte dans le calcul des droits à pension, ce régime est un véritable cheval de Troie contre les régimes par répartition et le système de rémunération.

Il conduit tout d'abord à un transfert très important de charges sur les personnels. Alors que pour ce qui est du régime principal la cotisation des salariés représente de 15 à 25% environ du total des cotisations (selon les versants de la Fonction Publique), pour ce qui est du Régime Additionnel, la part salariale représente 50% du total des cotisations versées !

Dans le même temps le RAFP accompagne la déstructuration du régime de rémunération, ouvrant grand la porte à des rémunérations sous formes de primes (ou heures supplémentaires pour le « travailler plus afin de gagner plus ») dans la mesure ou il s'agit là de dispositifs ayant un impact budgétaire bien moindre que les évolutions de la valeur du point (charge employeur des cotisations retraites) dans le même temps où ils répondent à l'objectif de mise à bas des garanties collectives dans la fonction publique.

Au total, l'appellation originale d'un régime de retraite « sur les primes » est d'ailleurs de fait – comme cela avait été dit dés le début par la CGT - largement dépassé puisque sont désormais pris en compte dans l'assiette de ce régime des éléments de la rémunération

principale, tels non seulement les heures supplémentaires avec leur place croissante mais aussi par exemple la GIPA (qui n'est jamais rien d'autre que de la rémunération principale différée).

D'ores et déjà et par glissements successifs (qui sont très loin d'être achevés si on laisse faire) le régime par capitalisation couvre une part de plus en plus importante de la rémunération (la règle d'une assiette maximale de 20% de la rémunération est largement contournée, et le pouvoir entend bien la supprimer) et fait peser des dangers croissants sur l'avenir de nos pensions.

Ajoutons y l'opacité du régime avec un conseil d'administration dans lequel, les représentants des personnels ne représentent même pas la moitié des membres (alors qu'il s'agit de leurs cotisations et de leurs retraites), le refus du respect de la représentativité des différents syndicats, la mise en place de «personnalités qualifiées» et d'un président désignés directement par le pouvoir et l'absence de transmission d'informations vers les cotisants (par exemple sur la politique d'investissement, ses résultats, les évolutions etc), les laissant ainsi éloignés du système…et de toute possibilité d'intervention.

La CGT entend défendre et valoriser les régimes par répartitions.

Cela passe dans la fonction publique par la mise en extinction du RAFP, régime par capitalisation, et la prise en compte par le régime principal de l'ensemble des éléments de rémunération, tous les éléments annexes devant par ailleurs être intégrés dans le traitement dans le cadre d'une réforme de la grille unique reconnaissant les qualifications et assurant leur juste rémunération.

IRCANTEC

Notre engagement dans la défense des droits à pension des affiliés à l'IRCANTEC est d'autant plus nécessaire que le gouvernement a réussi, avec l'assentiment d'une minorité syndicale (CFDT – UNSA – CFTC – CGC) à imposer une réforme du régime très néfaste pour les agents en activité : en cotisant plus ils recevront pourtant moins de « points de pension », donc, à terme, une pension réduite ! 619 Cette réforme doit être combattue : elle aggrave les conséquences des réformes (1993 – 2005) du Régime Général de Retraite (CNAV) en accentuant la diminution des pensions

Réforme d'autant plus inacceptable qu'elle n'a aucune justification réelle, l'équilibre financier de l'IRCANTEC étant assuré au moins jusqu'en 2020, qu'elle a été imposée à la hussarde et dans la précipitation estivale…

Inadmissible surtout du fait de son contenu :

- L'augmentation des cotisations n'est pas justifiée : l'application depuis plus de 10 ans d'une sur-cotisation (125 % du taux normal) génère des excédents annuels totalisant plus de 5 milliards d'euros fin 2008 !
- L'augmentation du prix d'achat du point de retraite (« salaire de référence ») entraîne la diminution des points acquis devant la carrière, donc des pensions futures réduites.

C'est pourquoi la campagne de dénonciation de cette réforme doit être poursuivie, en liaison avec la lutte globale pour la revalorisation générale des droits à retraite et des pensions.

Une même logique sous-entend en effet toutes les réformes menées par le pouvoir politique et le patronat contre les différents régimes par répartition : dégrader les dispositions d'obtention des droits à pension et restrictions des financements des régimes pour à terme, décridibiliser ces régimes basés sur la solidarité.

Le double but visé c'est :

- Limiter au maximum la part de PIB pour la protection sociale dont les retraites,
- Créer une situation propice à la recherche de solutions individuelles telles que revenus par capitalisation, génératrices de profits pour les établissements financiers et assurances.

La problématique du financement de l'I.R.C.A.N.T.E.C., pour en assurer la pérennité tient, pour une part, à l'évolution irrégulière des flux de cotisants et, par effet direct, des volumes de pensions versées ultérieurement.

C'est une conséquence des politiques d'emploi d'agents non-titulaires très fluctuantes, notamment du fait des mesures législatives ou réglementaires telles que « loi de titularisation », création d'« emplois aidés », champ d'affiliation à l'IRCANTEC variable, volonté délibérée d'embauche massive de contractuels etc.

Une gestion prévisionnelle du régime à moyen et long terme en est donc assez aléatoire, ce dont les affiliés n'ont pas à subir les conséquences.

Il doit être revendiqué, en conséquence, le principe d'une sur-cotisation patronale, éventuelle et provisoire, pour, le cas échéant, faire face à des besoins de financement dus à des flux temporaires et importants de retraités, générés par des recrutements massifs antérieurs d'agents non titulaires.

Corrélativement, il serait mis fin à l'existence du provisionnement structurel que la réforme a officialisé (réserve financière de 25 milliards d'euros d'ici 15 ans) géré sous forme d'actifs (obligations et actions) mettant l'IRCANTEC en situation de dépendance des marchés financiers.

D'autre part le conseil d'administration, où siègent des représentants syndicaux doit être profondément transformé, à l'inverse de la réforme qui en fait une chambre d'enregistrement des décisions gouvernementales.

Sa composition doit revenir à une parité entre les représentants syndicaux et les représentants de l'administration.

La tutelle absolue de l'Etat, concrétisée par un « conseil de tutelle » nommé par le gouvernement, doit être supprimée.

Le conseil d'administration doit détenir les prérogatives et être doté de moyens qui lui permettent d'assurer une véritable Direction de l'Institution en matière de gestion et de gouvernance du régime.

Quel avenir pour les mutuelles de la Fonction Publique ?

La Fédération se prononce résolument pour :

- Une participation de l'employeur public au financement des garanties en santé et prévoyance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) et complémentaires au régime général et aux droits statutaires. Cette participation devrait être au minimum de 50 % du coût de cette couverture, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire.
- Une gestion de cette couverture par les mutuelles de la Fonction Publique, et au MEEDDM, par la MGET, mutuelle historique du ministère.

Le constat étant fait que le gouvernement a profité du nouveau dispositif juridique pour « balkaniser » la PSC, ministère par ministère, avec des couvertures différentes et des participations financières très diverses, rapprochant ainsi de la pratique des fonctions

publiques territoriale et hospitalière). La Fédération revendique l'harmonisation par le haut des couvertures de l'ensemble des ministères et Etablissements Publics.

Dans la fonction publique de l'Etat, les mutuelles sont gestionnaires déléguées de l'Assurance Maladie obligatoire, en application de la loi Morice (1947) et en raison du caractère particulier du régime d'assurance maladie des fonctionnaires (article 20 du statut général). Cette gestion déléguée est remise en cause en permanence, tant par la baisse constante des remises de gestion, que par des rapports ou des initiatives parlementaires.

La fédération se prononce résolument pour la défense et le maintien de cette gestion déléguée, appréciée par les agents (enquête SOFRES de janvier 2009 avec 91 % des assurés sociaux satisfaits de l'organisme qui gère leur Régime Obligatoire d'assurance maladie).