La Confédération Générale du Travail

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

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1332 du 12 Août 2009

Sommaire

		PAGES
1.	Agenda	2
2.	Infos brèves	2
3.	Courrier au Ministre Borloo sur la réorganisation des services maritimes	3-4
4.	Point sur le Grenelle de la Mer	5
5.	Déclaration C.G.T. : Grenelle de la Mer : un cap intéressant !	6
6.	Note intersyndicale : contribution sur l'impact des lois « Grenelle » en terme de moyens humains dans les Agences de l'eau et l'ONEMA	7-10
7.	Compte rendu du Groupe de travail sur l'extension du cadre réglementaire des Agences de l'eau à l'ONEMA et à l'ONCFS	11-20
8.	Compte-rendu commun CGT, FSU, Solidaires sur la réunion « gestion des corps de l'environnement » du 1er juillet 2009	21-23
9.	CTPM du 15 juillet 2009	24-32
10.	Motion : C.L.A.S. en danger !	33
11.	Lettre du Président du CCAS au Premier Ministre	34-35
12.	Compte rendu du groupe d'échanges du 7 juillet sur la P.F.R.	36-37
13.	Compte rendu du bureau de la CMFP du 30 juin 2009	38-40
14.	Note commune suite aux transferts dans les collectivités accompagnée d'une liste de la Confédération	41-43
15.	Communiqué CGT sur le projet de loi « mobilité »	44
16.	U.G.F.F. : catégorie B, un point d'appui pour reconstruire la grille	45-46
17.	Lettre du Ministre Borloo concernant le programme fusion de corps dans la Fonction Publique de l'Etat	47-49
18.	La lettre de l'Ofict n°7 de juillet 2009	50-59
19.	**14ème Congrès fédéral** :	
	- souscription	60
	- règlement de la souscription	61
	- informations pratiques	62
20.	Le statut de la fonction publique, un acquis pour la société ?	63-65

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Equipement et de l'Environnement – Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.48.18.82.81 – Télécopie : 01.48.51.62.50
E-mail : fd.equipement@cgt.fr - Site Internet : **www.equipement.cgt.fr** - Directeur de publication : J.M. RECH –
abonnement annuel : 5,34 €, plus numéros spéciaux : 8,23 € - CPPAP : 0709 S 06937. ISSN 1277-6459

AGENDA

25 et 26 août 2009 :
C.C.N.

27 août 2009 :
Secrétariat Fédéral

2 septembre 2009 :
Secrétariat Fédéral

2 septembre 2009 :
Réunion fédérale sur le temps de travail

4 septembre 2009 :
CGT/Direction de la recherche du MEEDDM

8 et 9 septembre 2009 :
Commission Exécutive Fédérale

10 septembre 2009 :
Groupe d'échanges M.E.E.D.D.M.

15 SEPTEMBRE 2009 :
Conseil des services scientifiques et techniques du M.E.E.D.D.M.

15 et 16 septembre 2009 :
Commission Exécutive de l'U.G.F.F.

22 septembre 2009 :
Réunion fédérale sur la fusion catégorie B

INFOS BREVES

Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer

Arrêté du 18 juin 2009 complétant l'arrêté du 27 mai 2009 autorisant au titre de l'année 2009 le recrutement sans concours dans le grade d'agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat.

Arrêté du 20 mai 2009 fixant au titre de l'année 2009 le nombre de postes offerts au concours sur épreuves professionnelles pour l'accès au grade de technicien supérieur principal de l'équipement.

Arrêté du 18 juin 2009 complétant l'arrêté du 27 mai 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours externe pour le recrutement d'agents d'exploitation spécialisés des travaux publics de l'Etat et fixant le nombre de postes offerts.

Arrêté du 27 mai 2009 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours externe pour le recrutement d'agents d'exploitation spécialisés des travaux publics de l'Etat et fixant le nombre de postes offerts.

Arrêté du 27 mai 2009 autorisant au titre de l'année 2009 le recrutement sans concours dans le grade d'agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat.

TRAVAIL DU DIMANCHE
Les Députés de la majorité démontent le repos dominical au pas de charge

C'est contre l'avis largement majoritaire des salariés, des retraités, des populations que les députés ont votés le 15 juillet le projet de loi sur l'extension du travail du dimanche.
Le projet doit maintenant passer devant le sénat, qui devra se prononcer.
Avec plus de 160.000 signatures de la pétition recensées par les organisations de la C.G.T., l'ensemble des initiatives organisées par les syndicats, les associations, le sénat ne peut faire autrement que rejeter un tel projet, qui aurait comme conséquences de casser des repères de solidarité, de distendre les liens familiaux, de renforcer l'individualisme.
Une partie

CHOMAGE ET ACCES AU LOGEMENT
La CGT veut des aides d'urgence pour les accédants à la propriété

Montée du chômage et baisse du pouvoir d'achat mettent dans une situation très difficile les salariés accédants à la propriété victimes de licenciement. L'inquiétude « comment faire maintenant pour payer la maison ? » est souvent exprimée avec la même force que celle concernant la perte d'emploi.
Il est en effet à craindre que dans les prochains mois plusieurs dizaines de milliers de salariés – et leurs familles – nouveaux propriétaires depuis 2004 et victimes de la crise, se trouvent dans l'impossibilité de payer leurs mensualités d'emprunt. De plus, il est à redouter qu'une vente, qui les obligerait à se reloger difficilement ailleurs, ne leur permette pas d'apurer leur dette.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNAMTS
La délégation Cgt a voté contre les mesures proposées

Année, après année les plans se suivent et ne résolvent pas les problèmes car ils ne s'attaquent pas aux causes profondes ; bien au contraire ces plans participent à transformer le système de sécurité sociale afin de préparer la privatisation de l'assurance maladie.
La Cgt a réaffirmé l'importance primordiale de la question du financement, elle a réitéré ses propositions basées sur le principe :
« … Oui il y a besoin de ressources supplémentaires et les modalités de prélèvement doivent influer sur l'économie en aidant les entreprises vertueuses du point de vue des salaires et de l'emploi et en taxant plus celles qui détruisent l'emploi et qui pratiquent une politique de bas salaires… »

EMPLOIS VIE SCOLAIRE
Solution de bric et de broc
Communiqué de la Cgt etr de la Ferc Cgt

30 000EVS (emplois vie scolaire) en fin de contrat depuis le 30 juin ; 30 000 jeunes qui devront s'inscrire à Pôle Emploi et venir aggraver les statistiques du chômage ?
Employés en contrats aidés, essentiellement des cae (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi), la majorité d'entre eux n'ont pas bénéficié de formation qualifiante ni d'accompagnement pour faciliter leur insertion professionnelle.
L'Etat a failli à sa tâche dans le respect de ces contrats.
Aujourd'hui, à la va-vite, il recherche des solutions qui relèvent plus d'un effet d'annonce que d'une recherche d'efficacité :

DEMANTELEMENT DES NAVIRES
Création d'une filière française

La CGT exprime sa satisfaction à la suite de la décision de créer une filière française de démantèlement des navires en fin de vie. C'est l'une des principales mesures actées lors de la réunion finale du Grenelle de la Mer, le 10 juillet 2009.
La nomination d'un(e) responsable à la mise en œuvre immédiate de cette décision a également été annoncée par le Ministre d'Etat à l'Environnement. La création de cette nouvelle filière industrielle, qui pourrait prendre la forme d'un groupement d'intérêt public, comme le propose la CGT, s'accompagnerait d'un renforcement des réglementations nationales et européennes en matière de stratégie de démantèlement des navires.

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

Monsieur Jean Louis BORLOO
Ministre d'Etat
Ministre de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la mer
246, Boulevard Saint- Germain
75007 Paris

Montreuil, le 30 juin 2009

Objet : Demande de consultation sur la réorganisation des services déconcentrés du MEEDDAT : impacts des décisions de réorganisation sur les services spécialisés maritimes et des Phares et balises ainsi que des services des Affaires maritimes et du littoral.

Monsieur le Ministre,

Lors des derniers CTPM, nous vous avions fait part des graves manquements à la concertation des personnels concernés par l'ensemble des réorganisations des services déconcentrés de l'Etat en cours dans les DREAL et DDT.
Suite à la circulaire de cadrage du Premier ministre, en date du 15 juin 2009 sur la réforme de l'administration territoriale maritime de l'Etat, les personnels et élus concernés sont mécontents de la « marche forcée» qui s'instaure pour les projets de services. Ils se sentent méprisés de ne pas être consultés sur l'élaboration en cours des macro- organigramme des futures DIRM et DDTM.

La CGT exige que les questions communes aux domaines maritimes, portuaires et du littoral soient examinées dans une approche intégrée pour garantir la cohérence attendue au niveau des périmètres d'intervention des implantations territoriales prévues et la prise en compte des besoins des services fonctionnels, opérationnels et de proximité en place sur les territoires des façades maritimes et littorales.

En effet, il est à déplorer que bon nombre d'organigrammes n'aient pas donné lieu à de réunion de consultation des instances paritaires que la CGT vous demande d'organiser sur la base des CTP locaux actuels des services :services mixtes et spécialisés de l'ex Equipement, regroupés au sein des directions interdépartementales, services des Phares et Balises et de l'Environnement, les Officiers de port et Officiers de port adjoints, les DRAM, DIDAM et DDAM ainsi que l'enseignement maritime; il n'est pas admissible que les personnels de ces secteurs ne puissent débattre des enjeux et impacts des évolutions des services ainsi que des premières propositions et réflexions du Grenelle de la mer sur les activités et missions et les moyens de les assurer efficacement.

Nous vous demandons de convoquer un CTPM dès la rentrée 2009, consacré aux questions maritimes, portuaires et littorales, relevant des champs de compétences du MEEDDM afin de faire un état des lieux et une analyse des impacts de cette réforme. Ce CTPM devra également examiner les organisations et moyens en regard des engagements du Grenelle de la mer pour répondre aux besoins des outils publics et des budgets de programme SAM, de mise en œuvre de la politique maritime et littorale de la France.

Ce qui suppose que les personnels concernés soient rapidement informés, par les Préfets et les préfigurateurs des nouveaux services (DDT, futures Directions interrégionales), des dispositions que vous prendrez pour la mise en place effective des réunions de consultation afin que les organisations syndicales puissent se faire représenter et faire participer des experts auprès des membres actuels des CTP locaux.

Une suite favorable à notre demande serait un signe positif apprécié par notre organisation.

Dans l'attente de votre réponse rapide sur ces points, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments respectueux.

Le Secrétaire Général

Jean Marie RECH

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 web: www.equipement.cgt.fr

Point sur le Grenelle de la mer

Le Grenelle de l'environnement avait conclu à la nécessité de mettre en place une stratégie nationale pour la mer et le littoral. Le Grenelle de la mer, qui a débuté le 3 avril dernier, s'inscrit dans cette démarche.

Au cours d'une première étape entre avril et mai, 330 personnes, issues de cinq collèges – Etat, élus, acteurs économiques, représentants de salariés, et associations de protection de l'environnement -, ont pris part à des groupes de travail sur les thèmes suivants :

- la délicate rencontre entre la terre et la mer ;
- entre menaces et potentiels, une mer fragile et promesse d'avenir ;
- partager la passion de la mer ;
- planète mer : inventer de nouvelles régulations.

La deuxième phase, en juin, a eu pour objectif de favoriser l'appropriation du débat par les Français.

- La première édition des « journées de la mer » a connu un réel succès avec l'organisation de plus de 300 événements sur l'ensemble du littoral, mais également à Paris.

- Parallèlement, 18 réunions « Grenelle de la mer en région » ont été organisées, dont 7 outre-mer. Plus de 4 000 personnes y ont pris part, qui ont confirmé les priorités : connaissance et recherche, contrôle plus efficace, organisation de cadres de concertation pour gérer de manière responsable et intégrée les activités, protection des milieux sensibles et préservation de la biodiversité.

- La consultation des Français par internet a connu, selon le ministère, un succès certain, puisque le site a reçu en quatorze jours, plus de 26 000 visiteurs particulièrement contributifs.

- Dans le même temps, vingt organismes consultatifs concernés par les thématiques maritimes et littorales ont été saisis pour avis et ont rendu leurs conclusions.

Sur la base de ces éléments, les tables rondes finales présidées par le ministre Jean-Louis Borloo se sont tenues le 10 juillet dernier. Selon le ministère : « Elles ont débouché sur des propositions qui serviront à la définition des grandes orientations d'une politique nationale maritime ambitieuse, exemplaire et intégrée, permettant à la France de tenir, dans le monde marin, un rang en rapport avec l'étendue de ses espaces océaniques ».

Sources issues du Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer.

Nous rappelons que la Fédération nationale CGT de l'Equipement-Environnement est partie prenante des travaux du Collectif confédéral et représente la CGT dans deux des quatre Groupes de travail du Grenelle de la Mer : Nicolas Baille et Francis Combrouze au Collectif confédéral et Gérard Le Briquer (Groupe n°3), Nicolas Mayer (Groupe n°2) dans les Groupes de travail du Grenelle.

Déclaration de la CGT
Montreuil, le 16 juillet 2009

Grenelle de la Mer : Un cap intéressant ! Des actes suspendus aux financements et à la volonté de mise en œuvre.

La négociation ultime du processus lancé en mars par le Ministre d'Etat, Jean Louis Borloo, vient de s'achever. La CGT y a joué un rôle important afin que le social ne passe pas à la trappe. Les critères écologiques et sociaux doivent fonder, ensemble les bases d'une nouvelle logique avec de nouveaux modes de production et d'exploitation des ressources.

Il ressort de cette négociation une série de dispositions intéressantes :

- **Réorientation de la pêche vers un concept d'exploitation durable,** protégeant des espèces et des zones, avec valorisation et accompagnement social de la profession dans ses transitions par la puissance publique ;
- **Développement d'un volet industriel important et sur lequel la CGT a fortement pesé.** Il ouvre la perspective d'emplois qualifiés nouveaux et pérennes, utiles à la préservation de l'environnement et à la lutte contre le réchauffement climatique : filière énergies renouvelables, gestion nouvelle des écosystèmes, filière de démantèlement des navires en fin de vie et de dépollution avec nomination immédiate d'un pilote… ;
- **Articulation des volets sociaux et environnementaux**, cette articulation enregistre un réel progrès tant de la part du collège des associations que de celui des syndicats. C'est ainsi qu'il faut saluer : des dispositions fortes pour lutter contre les pavillons de complaisance en associant les syndicalistes nationaux et internationaux ; la ratification enfin par la France des conventions OIT des gens de mer ; l'engagement d'une renégociation du volet social du pavillon bis français (RIF) crée en 2005 et qui nourrit le dumping ; l'équipement des ports en dispositifs de collecte et de traitement des rejets des navires ; le renforcement de la recherche ; l'élaboration de critères sociaux et écologiques de conditions d'exploitation des ressources et d'usage de la mer ; la généralisation d'études d'impact des projets… ;
- **Renforcement de la démocratie** par la pérennisation et la décentralisation de la gouvernance à cinq dans la construction des décisions ;
- **Responsabilisation du gouvernement** sur les outils et moyens publics pour la mise en œuvre et les contrôles, une expertise devra impliquer les salariés. Cela percute l'approche RGPP qui fait fi des besoins à prendre en compte, mais aussi à coup sûr la récente réforme portuaire dont l'audit est sollicité à l'aulne de cette nouvelle politique maritime.

Mais la CGT reste lucide !

Nous n'en sommes pas au stade où il en serait fini du dumping social et environnemental dans l'espace maritime considéré par les armateurs et les multinationales comme un *business land* réservé. Du reste, l'enjeu de la solidarité nord-sud reste bien trop faiblement pris en compte et sans dispositions concrètes. Or la France, 2ème puissance mondiale maritime, dispose là d'atouts d'influences qu'elle pourrait activer pour enrayer les concurrences entre salariés et le pillage des ressources.

Le volet financier reste une nouvelle fois entièrement à définir. La CGT n'acceptera pas que le citoyen lambda, les salariés, payent la facture par taxes, fiscalité individuelle ou pression sociale.

Pour la CGT, les décisions retenues vont se heurter au dogme de la compétitivité et de la rentabilité à court terme dont il faut se libérer, sans quoi il n'y aura là que bonnes intentions et effets d'annonces. Le gouvernement doit faire preuve de volontarisme, respecter et mettre en œuvre scrupuleusement les mesures négociées.

Dans ces mesures, il y a les ingrédients en faveur d'une réorientation vertueuse de la politique maritime. En ce sens la conclusion du Grenelle de la Mer est intéressante comme base de décisions. Mais le gouvernement doit se défaire du corset des armateurs et affairistes multinationaux comme gardiens du temple. La concrétisation est suspendue à la poursuite des mobilisations qui disposent de points d'appuis nouveaux.

CONTRIBUTION SUR L'IMPACT DES LOIS « GRENELLE » EN TERME DE MOYENS HUMAINS DANS LES AGENCES DE L'EAU ET L'ONEMA

I- RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le cadre des réunions de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, plus d'un an après le lancement de la RGPP, l'intersyndicale avait exigé, par courrier du 5 mai 2009, une véritable étude d'impact sur les conséquences de la RGPP sur les missions, sur l'effectif des agents, sur leurs situations individuelles et sur le dispositif d'accompagnement souhaitable.

Par courrier du 13 mai 2009, le secrétaire général du MEEDDAT a répondu partiellement aux revendications de l'intersyndicale, qui a cependant décidé de siéger le lendemain (réunion sur la mutualisation Agences-ONEMA) pour améliorer la prise en compte de ses revendications légitimes.

L'intersyndicale avait alors constaté que le SG du MEEDDAT répondait en partie à notre demande de réalisation d'une étude d'impact. Cependant, celle-ci ne visait qu'à examiner les conséquences individuelles de la RGPP sur chaque agent. Elle ne répondait donc pas à notre demande d'un état des lieux, et ne partait pas non plus de la commande initiale (c'est à dire, le relevé de décision du Conseil de Modernisation des Politiques Publiques du 4 avril 2008), qui demandait **d'intégrer les conséquences des nouvelles missions (Grenelle, DCE, …) dans nos établissements.**

La direction de l'Eau et de la Biodiversité avait convenu qu'une première version d'étude d'impact (détail des postes supprimés et créés), conforme à la demande de l'intersyndicale, serait examinée lors de la réunion ultérieure du groupe de travail, prévue le 9 juillet 2009.

Dans l'esprit d'un échange constructif, nos organisations syndicales ont donc rédigé la présente contribution afin de préciser l'impact des lois « Grenelle » dans les agences et l'ONEMA.

II- LES NOUVELLES MISSIONS DES AGENCES DE L'EAU ET L'ONEMA

L'analyse des projets de loi dits « Grenelle » montre que ces lois auront notamment un impact important pour les agences de l'eau et l'ONEMA.

Ces établissements publics d'état constituent « les fers de lance » du MEEDDM pour répondre aux engagements « clés » du Grenelle de l'environnement et aux engagements européens de la France, notamment pour leur mise en œuvre dans les territoires, la gestion des ressources naturelles, la lutte contre la pollution, la santé publique et la biodiversité dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques.

Des compétences nouvelles issues des lois Grenelle seront importantes pour 4 dispositions :

1- **La protection des zones humides** : acquisition foncière de 20 000 ha ;

2- **La continuité écologique** : effacement/aménagement de 1600 seuils ou barrages ;

3- **Les trames bleues et vertes et la gestion de ressources en eau** : généralisation des bandes enherbées, mise aux normes de protection de 500 captages prioritaires, réduction des pesticides, économies d'eau et gestion de la rareté de la ressource ;

4- **Le grenelle de la Mer et la nouvelle gouvernance « terre-mer »** : renforcement du rôle des instances de bassin dans la zone littoral et de la mer, développement de la connaissance du milieu marin côtier.

III- IMPACT DES LOIS « GRENELLE » EN TERMES DE MOYENS HUMAINS

Ces 4 dispositions importantes auront des impacts importants en termes de moyens humains et de nouvelles compétences à mobiliser et à rajouter au sein des agences de l'eau et de l'ONEMA.

Une estimation des moyens humains supplémentaires à mobiliser pour la mise en œuvre de ces 4 dispositions, est présentée ci-après.

1- **La protection des zones humides**

La réalisation de l'objectif « acquisition de 20 000 ha » supplémentaires de zones humides implique des moyens humains importants sur le terrain et le renforcement de l'ingénierie de projet. Sur les 20 000 ha supplémentaires, 6000 ha seraient confiés au Conservatoire des Espaces Littoraux et Rivages Lacustres (CELRL) et 14 000 ha aux Agences de l'eau. Sur la base des moyens humains tirés du retour d'expériences du CELRL, nous estimons raisonnable à un supplément de 5 ETPT pour 1000 ha de zones humides, soit au global 70 ETPT, pour les 6 agences de l'eau.

Concernant l'ONEMA, outre le besoin d'un agent spécifique ZH dans chaque DiR ONEMA, plus un à la DG, les services départementaux qui constituent les moyens humains sur le terrain, doivent également être renforcés d'au moins 0.5 ETP.

2- **La continuité écologique**

La réalisation de l'objectif de restauration de la continuité écologique sur les cours d'eau passe par l'effacement/l'aménagement de 1200 ouvrages d'ici 2012 (objectifs 9ème programme aux agences de l'eau), soit 400 ouvrages/an.

Une présence forte sur les territoires est requise pour faire émerger les maîtrises d'ouvrages, et quand ils existent les accompagner sur les projets par des actions de sensibilisation, d'information et la mise en place de démarches proactives (on ne peut se permettre d'attendre que les projets émergent à partir des initiatives locales) et incitatives. L'atteinte des objectifs du Grenelle et des SDAGE dans les délais affichés suppose une forte mobilisation des services en ce sens et une présence qui ne pourra être assurée et effective que si les effectifs sont renforcés.

Par ailleurs la restauration de la continuité doit préférentiellement s'inscrire dans une stratégie plus large de restauration de l'hydromorphologie des milieux pour atteinte les objectifs du SDAGE "... De ce point de vue l'évaluation de 1 ETPT pour 100 dossiers devrait être resituée dans ce contexte plus large.

Nous estimons que les ouvrages à traiter selon une démarche dite « lourde » (travaux d'office sous maitrise d'ouvrage agence) pourraient représenter 30% des cas, soit 134 ouvrages/an, et le reste soit 266 ouvrages serait à traiter selon une démarche dite « légère » (à l'amiable). Les moyens humains à mobiliser raisonnablement seraient de 1 ETPT pour 10 dossiers d'interventions pour le cas d'ouvrage selon une démarche « lourde » (Maitrise d'ouvrage Agence) et 1 ETPT pour 100 dossiers d'interventions selon une démarche « légère » (hors maitrise d'ouvrage Agence), soit environ 16 ETPT pour les 6 agences de l'eau.

L'ONEMA sera également fortement mobilisé de son coté (inventaire des obstacles, méthodologie, évaluation des impacts, contrôle et entretien, instruction administrative,…).

Nous estimons que cette implication mobilisera un ordre de moyens supplémentaires de 0.7 ETP par service départemental et 2 ETP par DiR, soit 85 ETPT.

Au global, nous estimons le besoin à environ 100 ETPT supplémentaires et principalement dans les services territoriaux.

3- **Les trames bleue et verte et la gestion de ressources en eau**

La réalisation des dispositions relatives à l'agriculture (bandes enherbées, développement de l'agriculture biologique, plan ecophyto), aux « 500 captages prioritaires, à l'élaboration des trames vertes et bleues, les économies d'eau et réduction des pesticides non agricoles implique des moyens humains sur le terrain et le renforcement de l'ingénierie de projet.

L'estimation des besoins à mobiliser a été faite sur la base des retours d'expériences dans les agences sur l'ingénierie de projet complexe sur les contrats de territoire de bassins versants à dominante agricole.

Nous estimons le besoin à 20 ETPT pour les 6 agences de l'eau. L'ONEMA sera également fortement mobilisé de son côté, pour un même ordre de moyens supplémentaires que dans les agences, soit 20 ETPT.

Au global, l'estimation du besoin est à environ 40 ETPT supplémentaires.

4- Le Grenelle de la Mer et la nouvelle gouvernance « terre-mer »

La réalisation de l'objectif de renforcement du rôle des instances de bassin dans la zone littoral et de la mer, et du développement de la connaissance implique des moyens humains importants.

Une estimation des moyens humains reste délicate à réaliser pour ces nouvelles mesures, qui sont au stade des réflexions dans les contributions du Grenelle de la mer. Cependant, nous estimons raisonnable d'évaluer les besoins au global à environ 50 ETPT pour les 5 agences de l'eau, plus 5 pour l'ONEMA.

Il convient aussi de signaler l'aspect "qualitatif" du problème, en mentionnant le besoin de Chargé d'Affaires spécialisé (CIS) sur ces sujets, voire aussi d'experts supplémentaires pour accompagner le déploiement et la mise en œuvre des SDAGE, du Grenelle, des trames vertes et bleues et la gestion des ressources en eau, notamment la protection des ressources stratégiques, et le nouveau champ d'intervention qu'est la mer (au-delà du littoral).

IV- RECAPITULATIF IMPACT DES LOIS « GRENELLE »

Notre estimation des moyens humains supplémentaires à mobiliser pour la mise en œuvre des lois « Grenelle » est récapitulée dans le tableau ci-après :

Nouvelles mesures « Grenelle »	**Impact des mesures Grenelles en ETPT**		**TOTAUX en moyens Humains (ETPT)**
	Moyens humains supplémentaires pour les 6 agences de l'eau	Moyens humains supplémentaires pour l'ONEMA	
1-Zones humides	70	55	125
2-Continuité écologique	16	85	101
3-Agriculture, trames bleue et Verte, Captages prioritaires	20	20	40

4-Gouvernance grenelle de la mer	50	5	55
TOTAUX	156	165	**321**

V-Conclusion

Les lois dites « Grenelles » élargissent les compétences d'intervention des agences de l'eau et de l'ONEMA sur la connaissance, la gestion et l'acquisition directe (maitrise foncière).

Aujourd'hui, l'administration a avancé un chiffre de 28 emplois « Grenelle » à redéployer dans ces 2 établissements publics de l'état du MEEDDM. A l'évidence, ces chiffres ne sont pas sérieux. Les moyens affectés au Grenelle ne sont pas en adéquation avec les nouvelles missions.

L'ensemble de ces nouvelles mesures nécessite des moyens humains supplémentaires qui ont été estimé au minimum à environ 320 ETPT supplémentaires à répartir pour moitié dans chacun de ces 2 établissements publics.

Finalement, le rapport entre les moyens annoncés par l'administration et les besoins évalués par notre étude d'impact est de 1 à 10 sur le seul champ restreint des ces 2 établissements publics. On peut donc légitimement s'interroger sur la faiblesse des moyens annoncés sur l'ensemble du périmètre du MEEDDM avec 423 emplois « Grenelle ».

Par extrapolation, on peut estimer qu'au moins 4000 emplois « Grenelle », s'ajoutant aux effectifs 2009, sont nécessaires pour relever ce défi dans notre ministère et ses établissements publics.

Union Fédérale Environnement

SYNDICATS C.G.T.

Union Fédérale de l'Environnement

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement

Compte rendu du groupe de travail OS-MEEDDAT

Sur l'extension du cadre règlementaire des Agences de l'Eau à l'ONEMA et à l'ONCFS (Statuts Agences)

Présents :
Administration : DGALN, DEB, AE, ONCFS, ONEMA
Inter-syndicale: FSU, SOLIDAIRES, CFDT, FO, CGT (Francis Combrouze, Christiane Corneloup, David Monnier, Bertrand Trolliet, Idriss Bahloul)

Précédente réunion du GT le 27/05/09

Ordre du jour :
amélioration du décret du 11 mai 2007 relatif au régime indemnitaire des contractuels des Agences de l'Eau (AE) et par son extension prévue en 2010 à l'ONEMA et l'ONCFS

Echanges sur la méthode de travail :
CGT (F. Combrouze) : méthode de travail = 3 sujets à travailler en parallèle

- amélioration du statut AE
- Emplois types à l'ONEMA et l'ONCFS
- Régime Indemnitaire (RI)

Il faut préserver la spécialité fonctionnelle de chacun des établissements (lien avec RGPP). Donc il doit y avoir des particularités pour les personnels de l'ONEMA et de l'ONCFS.
CTPM doit traiter les problèmes communs aux différents établissement publics (EP).

FSU : Dossier débuté en 2000. La FSU revendique un statut pour tous les EP de l'ex MEDD. Soit 21 EP et un GIP[1]. Il y avait eu un engagement inter ministériel. D'où demande d'élargissement.

CFDT : rappel de la plateforme intersyndicale qui souhaitait l'amélioration du statut AE et l'élargissement à l'ONEMA et l'ONCFS

- Problèmes de ratio promus/promouvables
- Problèmes d'application de la décision Berthaud (accès au 2ième niveau)
- Catégories 4 et 5 et primes à réévaluer
- Toilettage et élargissement du référentiel métier.
- Reclassement de certains agents dans les nouvelles grilles

Appuis la CGT pour que le CTPM devienne l'organisme paritaire de l'ensemble des EP

FO : Différence entre règlements (ex Équipement) et statuts (ex MEDD). Dans l'ex Équipement, il n'y a pas de disparité flagrante entre titulaires et non titulaires.
L'absence de mobilité réduit les capacités de promotions.
Y aura t'il demain mobilité entre tous les services du MEEDDAT ?

[1] Un **groupement d'intérêt public** (GIP) est une personne morale de droit public dotée d'une structure de fonctionnement légère et de règles de gestion souples.
Partenariat entre au moins un partenaire public et des organismes privés ayant un objectif déterminé, le groupement d'intérêt public a une mission administrative ou industrielle et commerciale. Il met en commun un ensemble de moyens et existe pour une durée limitée.

UFE - Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement
263, Rue de Paris - Case 543 - 93515 MONTREUIL Cedex
Téléphone : 01 48 18 82 81 - Télécopie : 01 48 51 62 50
Email : fd.equipement@cgt.fr - Site WEB : www.equipement.cgt.fr

Solidaire : Urgence à étendre le statut AE à l'ONEMA et l'ONCFS. Mais dans de bonnes conditions et souscrit à propositions CGT.

Administration :
Le terme statut est réservé aux fonctionnaires. Il s'agit donc d'un règlement.
Le 27 mai ; il avait été proposé de réfléchir à l'amélioration du cadre réglementaire des AE et l'étendre à l'ONEMA et ONCFS. Car possibilité de recruter des CDI de manière dérogatoire. Il faut aboutir dans des délais courts.

Le débat reste ouvert entre un ou des textes. Mais l'Administration penche plutôt pour un texte commun, pour le vendre plus facilement au budget.
La CGT fait remarquer que certains titres seront communs. Mais qu'il y aura nécessairement des différences. On va vers un décret qui dans un premier temps modifie le statut et dans un deuxième et un troisième temps l'étend à l'ONCFS et l'ONEMA sous certaines conditions.

L'administration annonce un chantier spécifique aux les Parcs Nationaux (décalé dans le temps).

Solidaire: La définition des emplois type est la clé de voûte du travail à faire.

FO : tronc commun pour l'arrêté AE, mais spécificité. Par ex : les arrêtés emplois type.

CGT ONCFS : Problèmes du RI. Car il y a 2 métiers différents dans les offices.

L Bouvier (ex chef du bureau des AE) : Logique fonctionnelle a aboutit à des filières et des catégories. A reprendre. Il y a des métiers communs avec l'ONEMA. La logique juridique est parallèle.

RH ONCFS (J. Koé) : le référentiel métier existe à l'ONCFS et acté en CTPC.

SGal ONEMA (C. Lennoz-Gratin) : Travail en cours à l'ONEMA.

FSU (Gascard) ; ne tolérera aucune régression. Y compris sur droit des CDD. La LOLF empêche la mobilité entre EP.

CFDT : importance du cadre d'emplois (référentiel métier) qui a permis le gommage des filières administratives et techniques.

CGT demande une date pour discuter sur les améliorations qui ne sont pas toutes d'ordre décrétale.

<u>Réactions au tableau envoyé</u>
CGT : Demande une CCP ONCFS, une CCP ONEMA et une par AE (art 6.3) plus une CCP nationale. Le CTP Ministériel règle l'évolution des statuts.

CFDT contre la durée de 3 ans des CDD. Retour en arrière vers plus de précarité. Il y avait consensus dans les AE. Ne doit pas devenir une disposition générale pour tous les EP. Accord de FSU et CGT.

DRH des AE : souhaite des CDD de 3 ans non renouvelables pour remplacer des mobilités par des CDD !
Les syndicats sont contre justement pour ce motif. Une mobilité se remplace par un CDI !

DRH ONCFS ; Problèmes des contrats recherche qui nécessitent des CDD de 3 ans. Exemple de l'étude sur l'Ours. Aucune recherche ne peut se faire en 12 mois. Le but n'est pas de développer l'emploi précaire. Si la mission devient pérenne, elle passe en CDI.

Art 4.1 : besoin d'un groupe de travail pour définir les emplois type. Échéance septembre.

FO : quelle différence avec le référentiel métier du ministère ?.

CGT : il faut un référentiel métier par EP
Administration et FO : besoin d'un seul référentiel métier avec des spécificités. Cela favorise la mobilité.

Demande forte de **FO** appuyé par **CFDT** pour ouvrir les emplois aux fonctionnaires

CGT Problèmes de mobilité obligatoire pour les métiers très spécifiques où il y a très peu de poste

Art 8 : autorise promotion quand il y a eu mobilité fonctionnelle.
Mais administration tient à ce que les cadres supérieurs fassent une mobilité extérieure.

Adm propose d'ajouter un Art 23 bis : introduction d'un congé de mobilité et de conserver son ancienneté acquise ailleurs quand il revient dans son service.
Problèmes : en retour de mobilité, le poste et sa localisation ne sont pas garanties. Surtout à l'ONEMA et l'ONCFS. Il faut garantir le retour au même lieu géographique. Rque : le congé gèle l'EP. Donc les Directeur d'AE ne l'autorisent pas au delà d'un certain nombre.

Art 8 ; il faut des conditions d'intégration au statut pour les fonctionnaires détachés. Aujourd'hui lorsque cela arrive, ils sont pénalisés (perte de son expérience acquise dans les AE)

Article 8, A, 2°§2 : la remarque vaut aussi pour l'ONEMA.

DRH AELB : Art 18 : a préciser sur la date de départ.

Proposition **CGT** de supprimer le second alinéa de l'art 21.

Méthode de travail pour :

- Anomalies des grilles indiciaires entre la III et la II
- Indemnitaire
- Taux promus/promouvables

Points d'améliorations pour **CGT** :

- Repyramidage préalable à la mise en place des statuts pour 2 AE
- Application des statuts : insuffisance des quotas de changement de poste dans les cat à petits effectifs
- Cat IV reclassés en III ont une carrière impactée pendant 4 ou 5 ans. Les grades 1 et 2 ont-ils un intérêt. L'ancienne cat IV a été scindée en 2 catégorie. Il y a une inversion de carrière.
- Les ratios transitoires de pro pro ne sont pas suffisants. Changement de niveaux et changement de cat.
- La prime de fonction était fixe jusqu'en 2012, elle est devenue modulable sans négociations avec les OS.

Prochaines réunions en sept :

- Mesures transitoires ONCFS et ONEMA
- Amélioration statutaire AE et indiciaires.
- Primes de performance collective, sur quels critères sera définis la prime de performance collective à l'ONEMA et l'ONCFS

Vos représentants CGT

Ci-dessous, les documents de travail étudiés en séance.

Tableau récapitulatif des modifications du décret du 11 mai 2007 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
Intitulé du décret	Décret fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau	Décret fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau, **de l'ONEMA et de l'ONCFS**	Abrogation des deux décrets ONEMA et ONCFS
Article 1, §1	Le présent décret fixe les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau, recrutés par contrat de droit public à durée indéterminée	Le présent décret fixe les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau, **de l'ONEMA et de l'ONCFS** recrutés par contrat de droit public à durée indéterminée	
Article 2, §2	Ces agents sont engagés pour une durée maximale de douze mois, renouvelable par décision expresse, sans que la durée totale du contrat, renouvellements éventuels compris, puisse excéder deux ans, ou trois ans, à titre exceptionnel, en cas de remplacement d'un agent en congé parental ou en congé de longue durée pour raisons médicales	Ces agents sont engagés **pour une durée maximale de trois ans** renouvelable par décision expresse, sans que la durée totale du contrat, renouvellements éventuels compris, puisse excéder	L'ONCFS a besoin de recruter des CDD sur des missions non pérennes dont la durée excède largement 12 mois (exemple : recherches sur la faune sauvage). Il reste aussi à définir la durée totale maximale du contrat (3, 4 , 5, 6 ans ?). La question se pose aussi des CDD dont les missions sont pérennisées : on peut prévoir une clause indiquant qu'au delà de la durée totale du CDD (fixée à 3, 4 , 5, ou 6 ans), tout renouvellement de contrat se fait en CDI.
TITRE Ier : DISPOSITIONS COMMUNES AUX AGENTS RECRUTÉS PAR CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE ET PAR CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE			
Chapitre 1er : Recrutement et classification des emplois.			
Article 3	Les agents non titulaires mentionnés aux articles 1er et 2 sont recrutés par le directeur de l'Agence de l'eau intéressée selon des modalités communes à l'ensemble des agences de l'eau, fixées par arrêté du ministre chargé de l'environnement.	Les agents non titulaires mentionnés aux articles 1er et 2 sont recrutés par **le directeur de établissement public intéressé selon des modalités communes à l'ensemble des établissements publics mentionnés à l'article 1**, fixées par arrêté du ministre chargé de l'environnement.	L'article renvoie à un arrêté ministériel : arrêté du 29 avril 2008 à modifier
Article 4, §1	Les agents non titulaires mentionnés aux articles 1er et 2, à l'exception des directeurs des agences de l'eau, sont répartis, compte tenu des fonctions qui leur sont confiées, dans six catégories d'emplois et dans des emplois types dont la définition et la classification sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'environnement.	Les agents non titulaires mentionnés aux articles 1er et 2, à l'exception **des directeurs des établissements publics mentionnés à l'article 1** sont répartis, compte tenu des fonctions qui leur sont confiées, dans six catégories d'emplois et dans des emplois types dont la définition et la classification sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'environnement.	L'article renvoie à un arrêté ministériel pour la définition des emplois-types. Un gros travail technique est à fournir d'ici le mois de septembre avec les DRH de l'ONEMA et de l'ONCFS pour définir les emplois-types des établissements en cohérence avec ceux définis par l'arrêté du 11 mai 2007 pour les agences de l'eau.

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
			La logique du statut commun voudrait que les emplois-types de l'ONEMA et de l'ONCFS se rapprochent le plus possible de ceux définis par les agences de l'eau pour favoriser la mobilité inter-établissements des agents. Selon la proximité des métiers, la solution retenue sera la modification de l'arrêté du 11 mai 2007 ou l'établissement de deux arrêtés propres à l'ONEMA et l'ONCFS.
Chapitre III : Représentation du personnel			
Article 6, I, §1	Il est institué auprès du directeur de chaque agence de l'eau une commission consultative paritaire, compétente pour les agents non titulaires mentionnés aux articles 1er et 2, comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel.	Il est institué auprès du directeur **de chaque établissement** une commission consultative paritaire, compétente pour les agents non titulaires mentionnés aux articles 1er et 2, comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel.	
TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS NON TITULAIRES RECRUTÉS PAR CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE			
Chapitre Ier : Recrutement			
Article 7, I, 2° §1	Par la voie d'un recrutement interne ouvert aux agents non titulaires sous contrat avec une agence de l'eau justifiant, dans les conditions définies à l'article 8 pour chaque catégorie d'emplois, d'une ancienneté déterminée dans la catégorie d'emplois immédiatement inférieure à celle dans laquelle est opéré le recrutement et, le cas échéant, de l'accomplissement d'une période de mobilité.	Par la voie d'un recrutement interne ouvert aux agents non titulaires sous contrat **avec un des établissements publics mentionnés à l'article 1** justifiant, dans les conditions définies à l'article 8 pour chaque catégorie d'emplois, d'une ancienneté déterminée dans la catégorie d'emplois immédiatement inférieure à celle dans laquelle est opéré le recrutement et, le cas échéant, de l'accomplissement d'une période de mobilité.	
Article 7, II	Par dérogation au 2° du I, un agent sous contrat avec une agence de l'eau peut être recruté par une autre agence de l'eau pour occuper des fonctions relevant de la même catégorie d'emplois que sa catégorie d'origine, sans que l'agent ait à justifier d'aucune autre condition.	Par dérogation au 2° du I, un agent sous contrat **avec un des établissements publics mentionnés à l'article 1** peut être recruté par un autre établissement pour occuper des fonctions relevant de la même catégorie d'emplois que sa catégorie d'origine, sans que l'agent ait à justifier d'aucune autre condition.	
Article 7, III	Les emplois vacants ou appelés à le devenir dans une des agences de l'eau font l'objet d'une publicité préalable dans l'ensemble des agences indiquant notamment l'emploi type et la catégorie dans lesquels est classé l'emploi à pourvoir.	Les emplois vacants ou appelés à le devenir dans **un des établissements publics mentionnés à l'article 1** font l'objet d'une publicité préalable **dans l'ensemble de ces établissements** indiquant notamment l'emploi type et la catégorie dans lesquels est classé l'emploi à pourvoir.	

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
Article 8, A, 1° (accès à la catégorie Ibis : recrutement externe)	Les candidats au recrutement externe doivent justifier d'un titre ou diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur, ou d'un titre ou diplôme délivré par une école d'ingénieurs ou de commerce habilitée à cet effet, ou de tout autre titre ou diplôme certifié de niveau I de qualification, ou d'un titre ou diplôme équivalent, ainsi que d'une expérience professionnelle d'au moins six années de services effectifs dans des fonctions du niveau de cadre dirigeant, dans le secteur public ou privé		La notion de cadre dirigeant dans le domaine privé n'existe pas. Le décret doit être précisé sur ce point.
Article 8, A, 2° §1 (accès à la catégorie Ibis : recrutement interne)	Les candidats au recrutement interne doivent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins six années de services effectifs dans des fonctions de la catégorie I au sein d'une agence de l'eau et d'une expérience professionnelle d'au moins trois années de services effectifs acquise hors des agences de l'eau, dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celles relevant, dans les agences de l'eau, de la catégorie II.	Les candidats au recrutement interne doivent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins six années de services effectifs dans des fonctions de la catégorie I **au sein d'un des établissements publics mentionnés à l'article 1** et d'une expérience professionnelle d'au moins trois années de services effectifs acquise hors **des établissements publics mentionnés à l'article 1**, dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celles relevant, **dans les établissements publics mentionnés à l'article 1**, de la catégorie II.	
Article 8, A, 2°§2	Toutefois, dans le cas des recrutements internes d'experts de haut niveau, est également admise au titre de cette dernière condition une expérience professionnelle de même durée et de même niveau acquise dans une ou plusieurs agences de l'eau autres que celle avec laquelle l'agent est lié par contrat.		L'ONCFS demande un aménagement de cette clause sur les experts : elle a besoin de promouvoir en catégorie 1bis des experts tout en leur permettant de rester sur leur poste dans leur établissement. A expertiser
Article 8, B, 2° a) (accès à la catégorie I : recrutement interne)	Les candidats au recrutement interne doivent justifier : a) Soit d'une expérience professionnelle d'au moins trois années de services effectifs dans des fonctions de la catégorie II au sein d'une agence de l'eau et de l'accomplissement d'une période de mobilité d'au moins trois années de services effectifs hors de l'agence de l'eau employeur, dans des fonctions de niveau au moins équivalent à celles relevant de la catégorie II ;	Les candidats au recrutement interne doivent justifier : a) Soit d'une expérience professionnelle d'au moins trois années de services effectifs dans des fonctions de la catégorie II au sein **d'un des établissements publics mentionnés à l'article 1** et de l'accomplissement d'une période de mobilité d'au moins trois années de services effectifs **hors de l'établissement employeur**, dans des fonctions de niveau au moins équivalent à celles relevant de la catégorie II **ou d'au moins 5 années de services effectifs dans l'établissement employeur, sur des fonctions de nature différente et de niveau au moins équivalent à celles relevant de la catégorie II**	Introduction dans le statut d'un critère de mobilité fonctionnelle pour l'accès à la catégorie 1 : durée de la période de services effectifs à définir. L'ONCFS demande à ce que soit ajoutée une clause spécifique aux experts permettant leur promotion en catégorie 1 sans condition de mobilité.

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
Article 8, B, 2° b)	b) Soit d'une expérience professionnelle d'au moins douze années de services effectifs, acquise dans des fonctions de la catégorie II au sein d'une agence de l'eau, ou dans des fonctions de niveau au moins équivalent dans le secteur public ou privé	b) Soit d'une expérience professionnelle d'au moins douze années de services effectifs, acquise dans des fonctions de la catégorie II au sein **d'un des établissements publics mentionnés à l'article 1**, ou dans des fonctions de niveau au moins équivalent dans le secteur public ou privé	
Article 8, C, D, E, F 2°	au sein d'une agence de l'eau dans les agences de l'eau	au sein **d'un des établissements publics mentionnés à l'article 1** **dans les établissements publics mentionnés à l'article 1**	
Article 10, I	Les agents recrutés par une agence de l'eau alors qu'ils sont liés par contrat avec une autre agence de l'eau effectuent une période d'adaptation.	Les agents recrutés par **un des établissements publics mentionnés à l'article 1** alors qu'ils sont liés par contrat avec une **un des établissements publics mentionnés à l'article 1** effectuent une période d'adaptation.	
Article 10, II, §2	Dans un tel cas, l'agent est réintégré dans son agence de l'eau d'origine dans les conditions prévues à l'article 23.	Dans un tel cas, l'agent est réintégré **dans son établissement d'origin**e dans les conditions prévues à l'article 23.	
Chapitre II: Classement			
Article 11, II	Ces services publics et activités professionnelles ne sont pris en compte par le directeur de l'agence de l'eau que sur production des justificatifs permettant d'apprécier la durée et le niveau des fonctions exercées.	Ces services publics et activités professionnelles ne sont pris en compte par le directeur **de l'établissement public** que sur production des justificatifs permettant d'apprécier la durée et le niveau des fonctions exercées.	
Article 12, I, §1et 2	Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 14 pour un avancement à l'échelon supérieur dans la catégorie d'emplois à laquelle ils accèdent, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur catégorie d'emplois d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Dans la même limite, les agents qui ont atteint l'échelon le plus élevé de leur catégorie d'emplois ou niveau de catégorie d'origine conservent l'ancienneté d'échelon acquise lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui a résulté de leur promotion à cet échelon terminal.	Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 14 pour un avancement à l'échelon supérieur dans la catégorie d'emplois à laquelle ils accèdent, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur catégorie d'emplois d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure **ou égale** à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Dans la même limite, les agents qui ont atteint l'échelon le plus élevé de leur catégorie d'emplois ou niveau de catégorie d'origine conservent l'ancienneté d'échelon acquise lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure **ou égale** à celle qui a résulté de leur promotion à cet échelon terminal.	Les DRH des agences de l'eau ont demandé la correction de ce qu'ils considèrent comme une coquille. A expertiser
Article 12, II	dans leur agence de l'eau d'origine dans l'agence de l'eau d'accueil	dans leur **établissement** d'origine dans l'**établissement** d'accueil	
Chapitre III : Evaluation et avancement			
Article 13, 15	directeur de l'agence de l'eau intéressé	directeur **de l'établissement** intéressé	

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
Article 16, IV	Les critères de l'avancement de niveau sont fixés par décision du ministre chargé de l'environnement, prise après avis de l'organisme paritaire compétent pour les questions communes aux agences de l'eau. Les modalités d'organisation de cet avancement sont fixées par décision du directeur de l'agence de l'eau concernée, après avis du comité technique paritaire central de cette agence.	Les modalités d'organisation de cet avancement sont fixées par décision du directeur de l'**établissement** concerné, après avis du comité technique paritaire central de **cet établissement**	L'organisme paritaire compétent pour les questions communes aux agences de l'eau a été supprimé. C'est le CTPM qui a compétence sur les questions communes à plusieurs établissements publics.
Article 18, I et III	le directeur de l'agence de l'eau	le directeur de l'établissement	
Chapitre IV : Mobilité			
Articles 19, 20, 21, 22, 23	agence (de l'eau)	**établissement**	
Introduction d'un article 23 bis sur le congé de mobilité			Le décret du 17 janvier 1986 modifié (article 33-2) introduit le congé de mobilité (congé sans rémunération accordé pour une durée maximale de trois ans dans la limite d'une durée totale de six ans aux agents en CDI qui sont recrutés par une autre personne morale de droit public qui ne peuvent les recruter initialement que pour une durée déterminée). Il convient aussi de prévoir une clause qui à la réintégration de l'agent dans son établissement reprend l'ancienneté pendant la période de mobilité dans son contrat .
Chapitre V : Formation			
Articles 24, 26	agence (de l'eau)	**établissement**	
Article 26	L'organisme paritaire compétent pour les questions communes aux agences de l'eau est tenu informé de l'ensemble des rapports mentionnés à l'alinéa précédent.		L'organisme paritaire compétent pour les questions communes aux agences de l'eau a été supprimé. C'est le CTPM qui a compétence sur les questions communes à plusieurs établissements publics.

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
TITRE III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES			L'établissement des dispositions transitoires propres à l'ONEMA et à l'ONCFS implique un travail technique de fond avec les DRH de chaque établissement. Les établissements ont déjà travaillé sur des dispositions en concertation avec les représentants du personnel. Ces dispositions doivent être expertisées afin que soient garanties la cohérence avec les règles définies par le décret du 11 mai 2007 et l'équité entre les agents.

Tableau récapitulatif des modifications du décret du 11 mai 2007 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau

Article	*Texte initial*	*Modification envisagée*	*Commentaire*
Intitulé du décret	Décret relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau	Décret relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau, **de l'ONEMA et de l'ONCFS**	
Chapitre 1er : dispositions générales			
Article 1	Les agents non titulaires des agences de l'eau mentionnés aux articles 1er et 2 du décret n° 2007-832 du 11 mai 2007 susvisé peuvent percevoir des primes et indemnités dans les conditions et suivant les modalités fixées par le présent décret.	Les agents non titulaires des agences de l'eau **de l'ONEMA et de l'ONCFS** mentionnés aux articles 1er et 2 du décret n° 2007-832 du 11 mai 2007 **modifié** susvisé peuvent percevoir des primes et indemnités dans les conditions et suivant les modalités fixées par le présent décret.	
Article 2, article 4	Le régime indemnitaire de ces personnels est commun à l'ensemble des agences de l'eau. Il est composé de deux primes : une prime de fonction et de résultats et une prime de performance collective.	Le régime indemnitaire de ces personnels est commun aux agences de l'eau, à **l'ONEMA et à l'ONCFS.** Il est composé de deux primes : une prime de fonction et de résultats et une prime de performance collective.	L'ONCFS pose la question de la prime de performance collective qui est fonction de résultats atteints par chaque établissement dans la mise en oeuvre de son programme pluriannuel d'intervention et dont serait privé la majorité des agents fonctionnaires qui auront largement contribué à la performance collective de leur établissement. Une des solutions consisterait à n'assujettir les agents contractuels de l'ONEMA et de l'ONCFS qu'à la prime de fonctions et de résultats et à leur accorder une prime spécifique du même montant que la prime de performance collective.
Chapitre 1I : dispositions transitoires et finales			Dispositions à prévoir pour certains agents de l'ONCFS qui perçoivent actuellement des primes de risque, de logement etc.... et qui pourraient subir une diminution de leurs primes avec l'application du décret indemnitaire du 11 mai 2007 (expertiser la nécessité et la possibilité d'une indemnité compensatoire dégressive).

Réunion « gestion des corps de l'environnement »
1er juillet 2009

Présents : CGT, SNE-FSU, Solidaires, CGC, UNSA.

Objet principal : examen du projet de circulaire sur les promotions et l'accueil en détachement.

Nous faisons rajouter à l'ordre du jour les points suivants :

- revalorisation des corps de l'environnement (dans le cadre de la plate-forme intersyndicale sur la RGPP)
- effectifs
- circulaire mutations
- indemnité logement au Parc National de la Réunion

Remarque préalable : nous demandons que la réunion fasse l'objet d'un court relevé de décisions soumis aux organisations syndicales.
Accord de principe de l'Administration

I Examen de la circulaire sur les promotions et les détachements :

A) Promotions

Beaucoup de remarques des organisations syndicales, des propositions d'amendements sont faites, l'administration donne peu de réponses positives et se cantonne sur des modifications à la marge, refusant de remettre en cause les principes exposés dans le projet.
Nous vous livrons les grands points de discussion :

- Sur la méthodologie : nous réclamons des consignes et une formation des évaluateurs pour obtenir une méthodologie commune à tous les établissements. Compte tenu de l'insistance des syndicats, l'administration accepte l'amendement proposé (les chefs de service doivent être consultés et formulent des propositions).
- sur les critères d'avancement :
5 critères sont mis en avant (classement de l'établissement, parcours professionnel, manière de servir, fonctions exercées, ancienneté/âge).
Nous revenons sur **l'ancienneté**, notamment dans le cas des ATE : nous défendons en séance plusieurs propositions visant à conserver à ce critère une certaine importance. **L'administration déclare qu'elle prend en compte nos demandes mais se réserve la possibilité d'y donner suite ou pas**. Elle refuse de donner une importance particulière à ce critère, et ne le conserve que dans une logique de cas par cas, en précisant qu'une pondération pourra toutefois être possible pour les C mais pas pour les B.
Nous rappelons que tant que le pyramidage du corps n'est pas réalisé, le changement de règles de gestion sur les promotions n'est pas opportun. A ce titre, il est fait remarquer que l'ONEMA est en retard par rapport aux autres établissements en ce qui concerne les ATP1, l'administration répond que ce retard pourra se rattraper en essayant de privilégier un établissement par rapport à un autre mais toujours dans la limite du ratio promu/promouvable.

L'administration précise que l'arrêté fixant le taux promu/promouvable sera pris pour une durée de 3 ans (années 2009, 2010 et 2011), nous demandons que les CAPP connaissent ce taux le plus tôt possible.

L'UNSA Ecologie exprime son désaccord avec notre position et explique quant à elle que le critère d'ancienneté n'est qu'un critère secondaire…

Nous demandons également des précisions sur la **« manière de servir »,** critère très sujet à interprétations différentes s'il n'est pas bien cadré : le « fait du prince » est à éviter à tout prix. **Réponse positive de l'administration pour préciser ce critère.**

- Sur le **processus de remontée des listes de propositions** : nous demandons une **concertation locale avec les organisations syndicales**, au niveau des délégations interrégionales pour l'ONCFS et l'ONEMA et des établissements pour les Parcs. Accord de principe de l'Administration. Nous demandons également que l'absence de proposition de service avec agents promouvables, donne lieu à motivation et non à la seule mention « néant ».

- nous demandons également qu'il soit tenu compte des **effectifs d'agents promouvables** dans les délégations ONCFS et ONEMA et les parcs pour éviter les « effets de seuil ». En clair, il s'agit de rendre promouvables davantage d'agents là où les effectifs sont les plus importants, car la pratique actuellement en vigueur qui consiste à nommer autant d'agents dans chaque DIR est jugé profondément inéquitable puisque les effectifs considérés peuvent passer du simple au double.

- promotions par liste d'aptitude au corps de TE : à notre demande le **principe d'une obligation de mobilité géographique est assoupli** et se transforme en obligation de mobilité structurelle ou fonctionnelle ou géographique. Par exemple, un agent ayant assuré un intérim sur un poste de catégorie B et promu par liste d'aptitude au corps de TE pourra prétendre à être prioritaire sur le poste sur lequel il a assuré l'intérim si celui-ci est vacant.
Par contre l'Administration ne sait pas comment accélérer le processus pour permettre à tous les agents proposés au choix de se déterminer dans de bonnes conditions.

- promotions par liste d'aptitude au corps d'IAE : l'Administration, trouvant que le dialogue avec le MAP est bien « difficile », laisse le soin aux établissements de transmettre directement les dossiers des agents candidats. Nous demandons que le ministère centralise les demandes et les porte à la CAP, cela est accepté de mauvaise grâce et avec une conviction toute relative sur le poids du ministère.

D'une manière générale, **concernant la prise en compte de critères tels que le mérite et l'ancienneté, il y a désaccord entre l'administration** (soutenue par l'UNSA sur la non prise en compte de l'ancienneté !) **et nous.**
Nous ne souhaitons pas que les agents soient incités à une mise en concurrence les uns avec les autres dans les services et établissements. Ce genre de conception du service public n'est pas la nôtre.
Pour nous, **tout agent doit pouvoir bénéficier d'une garantie de déroulement de carrière correct**, le mérite apportant un plus en permettant d'obtenir un déroulement plus rapide. **Ce principe n'est pas garanti avec les règles que l'Administration veut mettre en place** puisque l'agent qui fait son travail de façon professionnelle, sans se mettre en avant systématiquement, n'est pas forcément reconnu.
Nous restons donc très vigilants sur la rédaction définitive de la circulaire.

Remarque : nous réitérons notre demande de **disposer d'un bilan de gestion des corps de l'environnement** sans lequel toute discussion sur les promotions repose sur des bases très fragiles et floues. L'administration nous répond que la base de données des corps d'ATE et de TE n'est pas à jour compte tenu du retard de gestion des corps qui sera résorbé en 2010.
Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette situation ; personne à l'heure actuelle n'est capable de donner une « photo » claire de l'état des corps de l'environnement, ce qui ne permet pas d'avancer efficacement.

B) Détachements :

Les organisations syndicales se prononcent pour donner priorité aux agents des corps de l'Environnement et dénoncent unanimement la mise en concurrence des agents des corps de l'environnement avec les agents demandant un détachement. Un amendement présenté pour exclure cette mise en concurrence et limiter par un pourcentage (2 ou 3 %) l'accès par la voie du détachement reçoit une fin de non-recevoir de l'administration : les chefs de service doivent pouvoir choisir comme ils le souhaitent, même si les DRH des établissements nous assurent, la main sur le cœur, que leur préférence va aux agents des corps de l'environnement ! Oui, mais…. La dernière CAP a montré que ce n'est pas toujours le cas !!! Les agents apprécieront.

Le contexte actuel et les réformes annoncées pour la Fonction Publique nous rendent très méfiants sur les règles appliquées aux détachements.

II Revalorisation des corps de l'Environnement :

Conformément à la plate-forme intersyndicale nous portons la demande de revalorisation des traitements et du régime indemnitaire des corps de l'Environnement.
Réponse de l'Administration : elle n'a pas de mandat pour discuter de cela au cours de cette réunion. La revalorisation statutaire des corps de l'Environnement ne peut pas être dissociée des réformes globales en cours dans la Fonction Publique (fusions de corps de fonctionnaires).

- Pour les ATE : dossier non prioritaire, pas de fusion à l'ordre du jour, donc pas de revalorisation. « Il y a eu les accords Jacob » (2006) → ***circulez, y'a rien à voir.***

- Pour les TE : la réforme globale des catégories B entre en chantier à l'automne prochain, il ne sera possible d'aborder les éventuelles modifications statutaires que dans le cadre de cette réforme…..
Nous dénonçons fermement cette vision des choses qui s'inscrit pleinement dans une logique de démantèlement du service public, et ne donne aucune garantie quant aux spécificités des corps de l'environnement, aux métiers et missions exercées, le tout avec une opération de fusion sans un euro supplémentaire comme l'a admis le DRH …
L'UNSA se déclare « ouverte » aux projets de l'Administration…

Nous insistons par ailleurs sur la nécessité que TOUTES les OS représentatives dans les corps de l'Environnement soient associées EN AMONT sur tout projet impliquant ces corps. Ce n'est pour l'instant pas le cas, puisque le

MEEDDAT a donné à la Fonction Publique des scénarios possibles avec le corps des TE sans en discuter préalablement avec qui que ce soit !

Sur le régime indemnitaire, l'Administration s'engage à ouvrir dès l'automne un groupe de travail sur les revalorisations pour aboutir en 2010.

III Effectifs et concours :

Concours ATE : les inscriptions sont ouvertes. 155 postes sont mis au concours (86 ONCFS, 56 ONEMA, 13 PNx), correspondant aux besoins estimés des établissements pour 2009 et 2010.

Concours TE : inscriptions à partir de début novembre 2009 jusqu'au 8 /01/2010, épreuves écrites le 20/04, oraux en juin, tests psychotechniques en août. 75 postes sont proposés (42 ONCFS, 26 ONEMA, 7 PNx) dont une partie sera pourvue par liste d'aptitude.
La DRH de l'ONEMA indique avoir été interpellée par les OS de l'ONEMA, qui demandent une vigilance particulière au sujet des tests psychotechniques. Afin d'éviter les recours sur le résultats du concours, il est demandé que les résultats des tests soient connus avant ceux du concours. De ce fait, les lauréats écartés aux tests ne pourraient être nommés. Ce dispositif aurait le mérite d'apporter une meilleure compréhension des résultats.
L'Administration explique d'abord que cette solution est impossible car trop coûteuse (il faudrait faire passer le test à tous les candidats admissibles). Après discussion, l'Administration reconnaît que c'était déjà le cas en 2007 et indique qu'il faudra étudier la faisabilité de détenir en premier les résultats des tests avant de publier le résultat définitif du concours.

IV Indemnité de logement au PN Réunion

Le Directeur du PNRUN refuse de verser l'indemnité de logement aux agents de l'environnement en poste dans l'établissement. Nous demandons que ce dossier soit réglé le plus rapidement possible pour que les agents puissent percevoir cette indemnité statutaire. L'administration soutient que le CA de l'établissement doit définir les conditions de l'attribution de logement par Nécessité Absolue de Service, expliquant que le versement de l'indemnité n'est pas un dû et est suspendue à la décision du CA…
Nous nous élevons violemment contre cette interprétation restrictive des textes, en citant l'article 4 du décret indemnitaire du 21 décembre 2001 qui indique « Les ATE et TE perçoivent une indemnité de logement s'ils ne bénéficient pas d'une attribution de logement par nécessité absolue de service ». Pour les OS, cette indemnité n'est pas versée si, et seulement si, l'agent concerné est logé par nécessité absolue de service.
Affaire à suivre

V Retour sur les CAP nationales :

Nous dénonçons les conditions dans lesquelles s'est fait l'examen des demandes de mutations, en particulier chez les TE : la circulaire « mobilité » a vu le jour sans que les organisations syndicales puissent faire admettre le principe de dérogation à la règle des deux ans pour les rapprochements familiaux et de conjoints. Les règles n'ont par ailleurs pas été appliquées de la même façon dans les différents établissements concernés, ce qui a jeté la confusion.
L'administration s'est retranchée derrière une position ultra stricte en refusant toute dérogation en CAP des TE. Ce type de position est totalement contre-productif pour tout le monde, y compris pour les établissements.

Conclusion :

Outre l'engagement d'une réunion sur les régimes indemnitaires et quelques concessions à confirmer sur la nouvelle version du projet de circulaire promotions, notre appréciation globale est que l'Administration se raidit et applique de plus en plus strictement des consignes (Budget, Fonction Publique…) de plus en plus étriquées. **Quel dialogue social peut-il y avoir lorsque tout est verrouillé dès le départ ?**

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

Compte rendu du CTPM du 15 juillet 2009

Ce CTPM a été présidé par Didier Lallement, Secrétaire général du ministère.

Présents pour la CGT : JM Rech ; N Baille ; F Combrouze ; C Breuil ; MH Thomas ; D Horeau ; D Lassauzay.
FO : 5 ; CFDT :2 ; UNSA :1

L'ordre du jour :

1- projet de décret relatif à la création et à l'organisation des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;

2- projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de la jeunesse, des sports, et de la cohésion sociale (DRJSCS) ;

3- projet de décret relatif à la réforme du statut des ingénieurs de la météo ;

4- prorogation du mandat de la CAP des administrateurs civils ;

5- projet de décret relatif au transfert des services du MEEDDM qui participent à la compétence dans le domaine des voies d'eau dont la propriété a été transférée à la région Bretagne et à la communauté de communes de l'Ouest guyanais ;

6- modification de l'arrêté fixant la liste des opérations de restructuration ouvrant droit au versement de la prime de restructuration ;

7- Présentation de la circulaire relative à l'organisation du contrôle de la sécurité des ouvrages hydrauliques (demande de la CGT)

8- Présentation de l’instruction relative au processus d’affectation des agents au sein des DREAL, au sein des pôles support intégrés et des centres de prestations comptables mutualisés.

Au préalable la CGT a fait la déclaration suivante :

« Mesdames, Messieurs,

En cette période de crise mondiale, à la fois financière, économique et sociale, qui touche tous les citoyens et salariés, les inégalités explosent et la pauvreté s’accentue. Les travailleurs pauvres sont de plus en plus nombreux y compris au sein de la Fonction Publique.

Le Président de la République et son gouvernement affichent, sans état d'âme, leur volonté de poursuivre et d’accentuer les "réformes" engagées dans tous les domaines. Sans mettre en débat avec les acteurs concernés que sont les citoyens et les collectivités, l’Etat réforme, réorganise, délocalise, impose constamment sans réaliser d’études d’impact pour mesurer les conséquences liées à ces décisions politiques.

En réponse aux revendications portées par les organisations syndicales, lors des journées d’action nationales et locales, l’Etat continue sa politique accroissant les inégalités au profit des plus riches. Une traduction très concrète : en cette période de vacances moins de 50 % des « français » partiront en vacances, près de 75 ans après l’acquis des congés payés.

Il est urgent que le gouvernement et le MEDEF entendent les étudiants, les salariés y compris les cadres, les sans-emplois, les retraités qui expriment leur refus catégorique de cette politique ultra libérale. Le Président de la République se déclarait être celui du pouvoir d’achat, du recul du chômage : c’est raté. Le Président de la République et son gouvernement doivent changer de cap en matière économique et sociale. Les attaques envers les agents de la Fonction Publique sont frontales et le Ministre Eric Woerth n'a de son coté fait aucune réponse positive aux revendications des fonctionnaires et agents de l'Etat. Comme seule réponse, la politique de réduction des effectifs se poursuit et sera accentuée selon les annonces gouvernementales.

La tenue du congrès de Versailles a engagé une nouvelle fois la politique du Président de la République soit « Nicolas II » comme certains médias l’ont qualifié. Dès l’annonce des résultats des élections européennes, le gouvernement a relancé la machine à réformes, à supprimer les acquis sociaux des salariés : retraites, sécurité sociale, collectivités territoriales et finances locales. Avec les salariés du privé, les agents des Fonctions publiques sont pleinement engagés dans un processus d’action durable pour faire reculer le gouvernement sur ces sujets sensibles et pour faire avancer des propositions progressistes.

La question du pouvoir d’achat et des salaires, pourtant essentielle en particulier en cette période de crise, est complètement absente.

L’endettement colossal de notre pays, les millions d’euros donnés sans aucun contrôle ou garantie aux entreprises et banques, le refus d’une imposition juste, la politique de privatisation alimentent à juste titre les craintes sur l’avenir du service public et de la Fonction Publique.

Suite à ces élections européennes, le Président de la République a nommé un nouveau gouvernement avec pour conséquences pour notre ministère, le MEEDDAT devient MEEDDM (ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer) soit :

- Monsieur Jean-Louis Borloo confirmé comme Ministre d'Etat, Ministre de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,
- Monsieur Benoît APPARU secrétaire d'Etat, chargé du logement et de l'urbanisme, auprès du ministre d'Etat, ministre de l'écologie et du développement durable ;

Par contre, nous avons pu constater également la nomination de :

- M. Michel MERCIER ministre de l'espace rural et de l'aménagement du territoire ;

Par cette décision présidentielle, l'aménagement du territoire est au sein d'un ministère spécifique non rattachée au ministre d'Etat. Les services et les agents du MEEDDM s'interrogent sur cette décision politique et ses conséquences peut-être, pourrez-vous Monsieur le Secrétaire Général, nous apporter des réponses précises.

Au ministère du Budget, des Comptes Publics, de la Fonction Publique et de la réforme de l'Etat, Eric WOERTH est maintenu, mais André SANTINI n'est plus affecté aux dossiers de réformes concernant les fonctionnaires. Ces dossiers relèveraient dorénavant directement d'Eric WOERTH.

Avec la création des DREAL, nouveau service régional et territorial du MEEDDM et non juxtaposition de trois anciens services, quelles sont les conséquences de cette décision politique sur les missions de notre ministère, les services et les agents ? Il est nécessaire d'apporter ces réponses claires et précises en cette période d'inquiétudes fortes de toutes et tous.

Ces nouveaux services déconcentrés du MEEDDM, que sont les Directions Régionales de l'Aménagement et du Logement dont neuf ont été créées au 1er janvier 2009, d'autres le seront au 1er janvier prochain. Avec la mise en application des circulaires liées à la mise en place de l'organisation territoriale dans les départements, la création de Directions Départementales Interministérielles est en cours dans les services. Les préfigurateurs nommés par le premier ministre sont à l'œuvre pour construire ces DDI qui ne seront plus les services déconcentrés du MEEDDM. Il est nécessaire que les futures Directions Départementales des Territoires interviennent pour les DREAL afin de garder des liaisons territoriales et répondre aux attentes des collectivités et des citoyens.

La mise en place de l'organisation de l'Etat dans les départements se fait dans un calendrier serré, sur la base de réductions programmées importantes d'effectifs, avec pour conséquences des volontés de suppression d'antennes ou subdivisions territoriales des actuelles DDEA ou DDE.

Encore une fois, un certain nombre d'agents devra subir des mutations géographiques après celles issues du transfert en particulier des routes nationales. Cela va encore accroître les difficultés de vie des agents et ce ne sont pas les montants faibles des primes liées à ces restructurations, comme nous l'avions indiqué précédemment, qui compenseront cela, sans compter la détérioration des conditions de vie et de travail (ex. : stress, perte de repère, …).

Nous sommes également inquiets au regard de l'absence de projets stratégiques clairs et précis tant au niveau national que local.

Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il y a un manque de lisibilité pour les personnels, les organisations se mettent en place avec un déficit flagrant de concertation.

Des missions s'arrêtent, d'autres évoluent mais sur la base d'effectifs réduits, ou encore de fortes interrogations planent sur certaines missions réalisées actuellement dans les services. En complément, les chefs de service ne peuvent apporter de réponses lors des réunions d'information qui se déroulent actuellement. Attention, dans certaines DDEA créées au 1er janvier dernier, les relations entre les agents issus des ministères du MAP et du MEEDDAT sont difficiles dues notamment aux méthodes managériales totalement différentes et non expliquées.

Monsieur le secrétaire général, les agents sont très inquiets dans les services du fait de l'empilement de réformes, de réorganisations, de délocalisations continues. En complément, la nouvelle gestion des ressources humaines, que le gouvernement considère comme nécessaire, pour mettre en application la RGPP, les interroge fortement.

Dans le cadre de cette nouvelle gestion des ressources humaines, imposée par la fonction publique et mise en place dans les ministères, les profondes modifications annoncées sont :

- Une rémunération basée sur une part aléatoire plus importante du niveau des primes au détriment de l'affaiblissement de la part indiciaire, nous ne pouvons d'ailleurs pas nous satisfaire de la maigre revalorisation de 0.5% des salaires au 1er juillet qui à nouveau situe le minimum Fonction Publique en dessous du SMIC,
- La mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats, qui s'inscrit dans cette politique de rémunération individualisée basée sur la performance,
- La réforme des corps avec la mise en application du rapport Silicani, commençant par la fusion programmée des corps, pour notre ministère de catégorie A et de la catégorie B avec la mise en œuvre de la grille unique de rémunération. Nous avons pris connaissance de vos propositions au ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique en date du 22 mai, nous maintenons notre désaccord exprimé lors de la réunion du 5 mai 2009,
- Le remplacement de l'entretien d'évaluation par l'entretien professionnel avec la suppression de la partie chiffrée de la note, et instaurant un outil de gestion pour favoriser le plan social du ministère, enfermant les personnels dans des parcours professionnels contraints,
- De même pour la mise en place du bilan de carrière et de l'entretien de carrière,
- La nouvelle circulaire mobilité du ministère s'inscrit également de cette logique et vient compléter la boîte à outils de casse de notre service public,
- La création des Centre de Valorisation des Ressources Humaines (C.V.R.H.),
- La mutualisation par la mise en place des pôles supports intégrés, les PSI dits « GA-Payes » rattachés aux DREAL,
- La constitution des centres de prestation comptables mutualisés…etc..

Le projet de loi mobilité adopté à l'assemblée nationale avec les conséquences pour les agents de l'application de certains articles de cette future loi, au niveau de la Fonction Publique et ses déclinaisons dans le ministère avec le fait que le MEEDDM est pratiquement toujours volontaire pour mettre en application ces réformes, nous fait entrevoir des lendemains bien sombres pour les personnels.

La CGT ne partage pas ces évolutions et constate que le ministère n'entend pas les revendications que nous portons avec les personnels.
Les actions diverses, y compris par la grève révèlent le profond mécontentement.

Les pétitions actuelles sont nombreuses et recueillent des milliers de signatures. Pour exemple, la pétition CGT lancée récemment pour les C administratifs a connu un fort accueil auprès des agents dans les services. Les signatures continuent et dans le cadre de l'élaboration du budget 2010, des réponses positives sont attendues pour les agents.

Une pétition, lancée par l'intersyndicale suite à la réunion du 14 mai dernier entre les organisations syndicales et la Direction des Ressources Humaines et devant le refus de l'administration d'entendre les revendications des agents est en cours pour les dessinateurs. Avec les évolutions profondes du ministère, la suppression de l'ingénierie publique concurrentielle, des catégories de personnels s'interrogent sur leur place et leur rôle. Notamment pour les dessinateurs puisqu'aucune étude n'a été faite par l'administration y compris pour l'établissement des Plans de Redéploiement de l'Ingénierie Publique.

Nous tenons à dénoncer la méthode de l'administration visant à segmenter les dossiers cassant la cohérence des politiques suivies, à multiplier les réunions écran de fumée pour donner l'illusion de la concertation et finalement à imposer ses choix sans prendre en compte aucune revendication des personnels mais permettant de justifier d'un avis donné par les représentants du personnel.

Le ministre d'Etat doit entendre et répondre à nos revendications que sont :

- Une forte revalorisation des salaires, avec des mesures applicables d'urgence, assise sur la valeur du point d'indice.
- Une véritable reconstruction de la grille indiciaire unique, de son début à son sommet, améliorant la prise en compte des qualifications et permettant des amplitudes de 1 à 2 pour des carrières complètes.
- La mise à niveau par le haut sur l'industrie des rémunérations,
- L'arrêt des suppressions d'emplois et Un moratoire immédiat sur les suppressions d'emplois du budget 2010 et après,
- La réduction drastique des emplois de non titulaires par un plan de titularisation,
- L'arrêt des dispositifs de délocalisations et de fermetures des services de proximité, avec, en corollaire, la mise en place d'une véritable négociation sur les missions de la Fonction publique et les moyens pour les remplir au mieux des intérêts de toute la population,
- Le retrait pur et simple du projet de loi dit *« de mobilité et des parcours professionnels »*,
- Le retrait du projet de circulaire mobilité du MEEDDM,
- Le moratoire sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel des personnels et l'ouverture de négociations sur un autre mode d'évaluation des agents,
- Le retrait des dispositions concernant la mise en œuvre de la Prime de Fonction et de Résultats pour les personnels administratifs A et B,

– Des mesures immédiates de requalification des personnels travaillant dans le domaine de l'ingénierie publique concurrentielle. Nous demandons la mise en œuvre d'un plan de formation pour ces personnels. A ce jour, aucune solution viable n'est proposée aux agents concernés par l'établissement des PRIRE et il y a dorénavant urgence.

– L'arrêt de l'externalisation de nos missions, de la privatisation et du transfert de réseaux routiers vers les concessions d'autoroute,

– L'amélioration des conditions de travail des personnels d'exploitation dans les DIR, par l'arrêt de la généralisation de mesures qui contraignent davantage les personnels (extension du 3x8, développement du travail isolé, programmé, atypique, …).

Les inquiétudes des agents sont fortes dans tous les services du ministère, que se soit dans les DIR, où l'on peut constater des demandes de mutation importantes, au sein du Réseau Scientifique et Technique dont l'avenir doit être conforté pour répondre, aux attentes des collectivités et des citoyens.

Le dialogue social fait trop défaut dans ce ministère, les représentants du personnel méprisés, il faut que cela cesse. Le dernier CCHS en est une illustration.

Nous sommes toujours dans l'attente de la circulaire sur le travail isolé, sur l'extension de l'étude « amiante », la concrétisation des conclusions du groupe de travail « mal être au travail ». Neuf suicides au ministère depuis le début de l'année, 24 en 2008, allons nous encore longtemps continuer de se contenter d'observer sans prendre les mesures nécessaires.

Pour ce qui concerne l'action sociale du ministère.
Créés en 1985, les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) ont largement démontré leur importance capitale auprès des agents actifs et retraités et de leurs familles, au sein du MEEDDM. Les organisations syndicales représentatives (CFDT-CGT-FO-UNSA) du Comité Central d'Action Sociale (CCAS) du MEEDDM réunies en séance plénière le 30 juin 2009, exigent que les CLAS soient pérennisés dans les futures Directions Départementales des Territoires (DDT) et étendus aux Directions Départementales Interministérielles (DDI).
Elles demandent la mise en œuvre dès le PLF 2010, d'une forte amélioration budgétaire avec un calendrier sur 3 ans, permettant :

- d'harmoniser vers le plus haut les prestations et les budgets ministériels d'action sociale pour tous les agents de l'Etat,

- d'atteindre un montant au minimum équivalent à 3% de la masse salariale et des pensions, afin de répondre aux nombreux besoins des agents actifs et retraités, recensés dans les services, et à ceux consécutifs aux bouleversements sans précédent dans l'histoire du ministère.

Dans le cadre de ce CTPM, deux points sont à l'ordre du jour concernant les DIRECTE et les DRJSCS. La CGT ayant refusé de participer aux débats lors des CTP directement concernés, nous ne participerons également pas au débat lors de ce CTPM sur ces deux points.

Monsieur le Secrétaire général, les services, les agents attendent des réponses claires et précises par rapport aux revendications que nous vous portons depuis plusieurs mois déjà. L'inquiétude est grande à tous les niveaux du ministère quand à leur avenir face à ces réorganisations continuelles.
Merci de votre attention »

Suite aux différentes interventions des syndicats, le Secrétaire général du ministère apporte les réponses suivantes :

Remaniement ministériel

Le remaniement ministériel du 23 juin confirme l'ensemble des missions du ministère en y intégrant le logement avec l'arrivée d'un nouveau Secrétaire d'Etat, Benoist Apparu, point fort rappelant le rôle du MEEDDM dans ce domaine, ainsi que l'intervention dans les technologies vertes et la négociation sur le climat.

Pour le Secrétaire général, ces deux nouvelles missions confiées au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) sont très importantes car les technologies vertes (comprendre : croissance économique) qui doivent être envisagées dans un objectif de développement durable sont confiées au MEEDDM et pas au ministère de l'Industrie. De même, la négociation sur le climat est du ressort du MEEDDM et non du ministère des affaires étrangères.

En revanche, il faut relativiser en ce qui concerne la perte de l'aménagement du territoire. Pour le Secrétaire général, cela se « limite » au départ de la DIACT dont les missions se limitent aux interventions économiques. Le MEEDDM conserve ses missions dans ce domaine de l'aménagement au travers de la DGALN ainsi que des DREAL et DDT.

Par ailleurs, la Secrétaire d'Etat Valérie Létard aura en charge notamment les politiques de solidarité dans le cadre des politiques environnementales.

Le décret d'attribution du MEEDDM devrait paraître prochainement car il reste à trancher sur ses compétences dans les domaines de l'hébergement d'urgence et de la politique de la ville.

Réforme des affaires maritimes

Une nouvelle réunion doit avoir lieu fin juillet pour définir précisément l'organisation et les missions du niveau régional et départemental.

ANAH (Agence nationale de l'amélioration de l'habitat)

La réorganisation territoriale de l'ANAH n'est pas définitivement tranchée, le secrétaire d'Etat Benoit Apparu doit rendre des arbitrages. Les DREAL vont reprendre des missions avec les ETP correspondants.

MIGT (Mission d'inspection générale des territoires)

La réorganisation n'est pas tranchée. Besoin de préciser car le zonage territorial doit être précisé pour mieux coller aux zones de défense. De même, le rôle et les missions des MIGT doivent être recalés par rapport aux DDT.

RST (Réseau scientifique et technique)

Rien n'est arrêté sur l'organisation ni sur le fonctionnement des CETE, une vision d'ensemble est nécessaire. Le CGDD est en phase de réflexion, une rencontre SG-CGDD-DRI est prévue fin juillet. La synthèse des plans d'évolution est prévue pour septembre 2009. Un prochain CSST est prévu le 15 septembre. Il en est de même pour le SCN informatique.

Fusion DIRIF-DREIF

C'est une demande du préfet de Région par rapport à la création du Grand Paris qui n'était pas prévue par le ministère. Le MEEDDM est en attente de propositions du préfet de la Région Ile

de France sur les intérêts et les attendus d'un tel rapprochement. Cependant, cela ne remet pas en cause l'organisation du ministère sur le reste du territoire.

VNF (Voies navigables de France)

Suite au protocole signé entre VNF et le ministère de la justice pour la réinsertion de détenus en fin de peine, le Secrétaire général a demandé une expertise à la DRH et à la DGITM en précisant que tous les ministères doivent contribuer à la réinsertion des populations carcérales.

CRIR/CNIR (Centres d'informations routières)

Le décret qui place les CRIR sous l'autorité du préfet de zone n'a pas d'effet sur la compétence des divisions transports des CETE. Le CNIR reste de la compétence de la DGITM

Mutualisation PSI (Pôles supports intégrés)/CPCM (Centres de prestations comptables mutualisés)

Les PSI seront chargés au niveau régional de la gestion administrative et de la paie. Pour les CPCM, ils seront pour moitié sous l'autorité du DRAF et l'autre moitié du DREAL.

Le Secrétaire général reconnait que tout cela va encore évoluer dans le temps avec la montée en charge de l'Office national de la paie (ONP) et le développement des plateformes interministérielles (CHORUS).

Cependant, pour le Secrétaire général, il est essentiel de garder pour le ministère la main sur la gestion de ses effectifs et moyens. La DRH doit veiller à la situation individuelle des agents concernés. Un suivi national est prévu pour le repositionnement des agents concernés qui ne pourraient ou ne voudraient pas aller dans ses services.

Loi Parc

Le MEEDDM a demandé que le projet de loi soit soumis à la session extraordinaire du Parlement à compter du 15 septembre 2009. Cette loi doit être votée avant la fin 2009 pour permettre les transferts au 1er janvier 2010.

Effectifs du MEEDDM

Le SG argue qu'il n'y aura pas plus de réduction d'effectifs en 2010 qu'il n'y en a eu en 2009. Il est en contradiction avec la note qu'il a adressée aux RBOP pour le dialogue de gestion dans laquelle il annonce la suppression de 1770 ETP et non 1400 comme en 2009. Le MEEDDM rencontre des difficultés de recrutement, il n'a pas atteint son plafond d'emploi pour 2009. Il faut décoder l'annonce de recrutement de contractuels et de recrutements exceptionnels !

Fusion de corps

A ce stade, le ministère n'a pas de retour de la DGAFP.

Indemnitaire

L'alignement indemnitaire des différents corps doit se faire progressivement mais il n'est pas pour 2010.

Arrêté fixant la liste des opérations de restructuration

Les syndicats ont obtenu que la date d'ouverture du droit à la prime de restructuration pour le SETRA soit le 1er janvier 2010 et non le 1er mars 2010 compte tenu des mobilités qui vont avoir lieu dès le prochain cycle de mobilités.

Grenelle Environnement et Grenelle Mer

Suite à la demande de la CGT sur les conséquences en terme de moyens et de missions suite aux « Grenelles », le Secrétaire général a donné son accord pour inscrire ces points au CTPM d'automne.

Les votes des différents points de l'ordre du jour :

Point 1 : Administration : Pour ; FO, CFDT, UNSA : Contre ; la CGT n'a pas pris part au vote afin d'être en cohérence avec la CGT-Finances qui a boycotté leur CTPM pour exprimer leur désaccord concernant la mise en place des DIRECCTE.

Point 2 : Point d'information donc pas de vote.

Point 3 : Point reporté pour un prochain CTPM. Le Secrétaire général a retiré d'autorité ce point car le rapporteur n'était pas à l'heure (5 minutes !).

Point 4 : Administration, CGT, FO, CFDT : Pour ; UNSA : Contre.

Point 5 : Point retiré et reporté car le rapporteur n'était pas présent.

Point 6 : Administration et UNSA : Pour ; CGT, FO, CFDT : Abstention.

Les points 7 et 8 étant dans les questions diverses, il n'y a pas eu de vote.

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

Montreuil, le 6 juillet 2009

ADRESSE à tous les militants et aux Présidents et membres de CLAS

Lors du CCAS plénier du 30 juin, monsieur Y. MALFILATE, représentant la DRH a confirmé ses propos du CCAS du 28 avril. Aux questions de la CGT, il a répondu que le ministère s'était bien positionné auprès de la Fonction publique pour l'installation des CLAS dans les DDT, mais qu'il ne pouvait, pour autant, pas assurer leurs présences dans ces directions qui seront sous l'égide des préfets.

MOTION

CLAS EN DANGER

Créés en 1985, les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) ont largement démontré leur importance capitale auprès des agents actifs et retraités et de leurs familles, au sein du MEEDDM.
Les organisations syndicales représentatives (CFDT-CGT-FO-UNSA) du Comité Central d'Action Sociale (CCAS) du MEEDDM réunies en séance plénière le 30 juin 2009, exigent que les CLAS soient pérennisés dans les futures Directions Départementales des Territoires(DDT) et étendus aux Directions Départementales Interministérielles (DDI).

Elles demandent la mise en œuvre dès le PLF 2010, d'une forte amélioration budgétaire avec un calendrier sur 3 ans, permettant :

- d'harmoniser vers le plus haut les prestations et les budgets ministériels d'action sociale pour tous les agents de l'Etat,
- d'atteindre un montant au minimum équivalent à 3% de la masse salariale et des pensions, afin de répondre aux nombreux besoins des agents actifs et retraités, recensés dans les services, et à ceux consécutifs aux bouleversements sans précédent dans l'histoire du ministère.

Motion à personnaliser (logo), signer et envoyer au :

- Premier ministre François Fillon, fax : 01-45-44-15-72
- Ministre d'Etat, Jean-Louis Borloo, ministre du MEEDDM, fax : 01-40-81-31-60
- Ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, fax : 01-53-18-96-48

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Comité Central d'Action Sociale

Blois, le 16 juillet 2009

Monsieur Le Premier Ministre
Hôtel de Matignon
57, rue de Varenne
75700 PARIS

Affaire suivie par : André MANDARD
andre.mandard@developpement-durable.gouv.fr
Tél. 06 20 50 42 91 – **Fax :** 02 54 55 48 71

Monsieur Le Premier Ministre,

L'action sociale du Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer (MEEDDM), en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, s'est véritablement mise en place en 1985, avec la création du Comité Central d'Action Sociale (CCAS) et des Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS).

L'objectif était alors, d'améliorer les moyens d'animation et de coordination de l'action sociale, en donnant un plus grand rôle aux partenaires sociaux et notamment aux organisations syndicales.

Ces instances ont depuis bientôt 25 ans démontré la justesse des principes sur lesquels elles sont fondées et la force qui naît de l'action partenariale.

Les CLAS, acteurs de proximité incontournables auprès des agents actifs et retraités et de leurs familles, cimentent jour après jour, le lien social indispensable à une nation et concourent très fortement à la prise en charge des besoins des agents du ministère.

Installés dans les services implantés dans les départements, leurs capacités à mener des actions sont unanimement reconnues par les agents et l'administration du ministère.

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat
Développement durable
Prévention des risques
Infrastructures, transports et mer

Présent pour l'avenir

Je souhaite donc vivement que ces comités locaux soient pérennisés dans les futures Directions Départementales des Territoires (DDT) et étendus aux Directions Départementales Interministérielles (DDI), dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat (RATE)

En effet, les agents du MEEDDM subissent des bouleversements sans précédent dans l'histoire du ministère. La non continuité d'instances qui prennent en considération leurs besoins « du terrain » provoquerait un nouveau traumatisme destructeur du lien social, dans un contexte économique dégradé.

D'autre part, dès le 1er janvier 2010, des agents issus de ministères différents vont travailler ensemble.

Pour des raisons d'égalité, ces organismes uniques sont certainement à mettre au service de tous ces personnels.

Je souhaite également l'harmonisation vers le plus haut, des prestations et des budgets ministériels d'action sociale pour tous les agents de l'Etat.

Certain de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de ma considération très respectueuse.

Le Président du Comité Central
d'Action Sociale du MEEDDM

André MANDARD

Copie : M. Jean-Louis BORLOO, Ministre d'Etat, Ministre de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer

M. Eric WOERTH, Ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat

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

Compte-rendu du groupe d'échanges du 07/07/09
sur la Prime de fonctions et de résultats (PFR)

Réunion présidée par Hélène Eyssartier, nouvelle Directrice des ressources humaines (DRH).
Autres représentants de l'administration ayant pris la parole : Ronald Davies, adjoint à la DRH, Yves Malfilatre, chef du service de la gestion du personnel (SGP), Philippe Perrais, chef du département des études, des rémunérations et de la réglementation (DERR).

Pour la CGT : Sylvain de Biasi, Gilles Brochard, Patricia Cerisay, Elisabeth Husté, Pierre Thomas, Marie-Christine Van Marle.

Autres OS : CFDT, FO, UNSA.

Contexte général

Cette réunion présidée par Mme Eyssartier, nouvelle directrice des ressources humaines, n'a pas apporté grand chose de positif par rapport à la précédente. Les organisations syndicales ont rappelé leur opposition à la PFR, même l'UNSA «dans les conditions actuelles» (difficile de comprendre dans quelles conditions elle aurait pu ne pas causer de dommages). L'administration n'a pas fourni les documents qui lui sont depuis longtemps demandés : un bilan de la NBI, un bilan de l'IFR (prime similaire à la PFR) à la DGAC, et elle considère que ce qui est possible à l'Agriculture (la garantie de maintien du niveau de primes pendant trois ans au lieu d'un, l'harmonisation des barèmes SD/AC) est impossible au ministère de l'Écologie.

Les propositions de l'administration

Un projet d'arrêté fixant les corps concernés par la PFR a été distribué : malgré l'opposition de toutes les OS, exprimée lors de la réunion précédente, il prévoit d'appliquer la PFR d'emblée non seulement aux attachés mais aux chargés d'études documentaires, délégués au permis de conduire, contrôleurs et inspecteurs des affaires maritimes, secrétaires administratifs et contrôleurs des transports terrestres. M. Malfilatre a précisé que les arrêtés fixant les barèmes de primes pour ces corps seraient pris cet été et qu'il vaut mieux réfléchir globalement sur les corps éligibles de catégorie A et B puisqu'ils sont appelés à connaître «une certaine fongibilité».

Le projet de cotation des postes selon leur localisation géographique est abandonné mais subsiste la différence entre SD et AC, et une distinction est proposée entre SD d'Île-de-France et les autres.

La cotation des postes distinguerait les chargés de mission et chargés d'études des postes d'encadrement. Avec pour les premiers trois ou quatre rubriques liées à leur niveau de rattachement. Au niveau encadrement, deux rubriques maximum seraient prévues, sans distinction entre administration centrale et services déconcentrés mais avec une éventuelle sur-cote pour les postes «à fort enjeu».

Pour améliorer la lisibilité (mais pas l'équité), un coefficient unique serait affiché pour chaque poste quels que soient les grades pouvant y accéder. Cela ne signifie pas que le montant de la prime serait le même, il varierait selon les barèmes applicables à chaque grade. Comme maintenant ? C'est en effet ce que prétend l'administration (Alors pourquoi tout changer, si c'est pour que rien ne bouge ?). En réalité, il est fortement prévisible que la fongibilité + la modulation de la part «résultats» (qui pourrait jouer sur 40% de la prime) + la stagnation de la rémunération indiciaire soient destinées à entretenir la concurrence et le dumping entre agents (puisque nous ne sommes pas – encore – délocalisables, on nous construit à domicile une machine à faire baisser les coûts).

Les interventions de la CGT

La CGT a rappelé son refus d'une anticipation sur le calendrier imposé (2012 pour les attachés, 2010 pour les administrateurs civils) et sur les corps concernés, de la discrimination géographique, de la régression sur la prise en compte de la NBI dans la retraite et demandé que les agents puissent exercer un droit de recours en CAP.

Ces revendications font consensus.

Ont par ailleurs été posées les questions : des modalités d'intégration de la prime informatique (qui reconnaît une qualification spécifique), de la garantie de progression de la rémunération (allons-nous nous contenter d'un maintien, qui plus est limité à un an ?), de l'évaluation et de l'impossibilité de fixer des objectifs dans des services en cours de réorganisation.

Mme Eyssartier a reconnu que la PFR risquait d'entraîner une rigidification des carrières, que les critères de cotation devaient être clairs, objectifs et transparents et que les agents devaient avoir des possibilités de recours. Elle s'est engagée à fournir pour la prochaine réunion le bilan de l'IFR à la DGAC et à se rapprocher de l'Agriculture pour s'informer de la démarche adoptée dans ce ministère.

Suite des événements

L'administration fera des propositions de cotation au groupe d'échanges en septembre.

Elle prévoit un calage budgétaire de septembre à novembre pour estimer les enveloppes financières permettant que chaque agent maintienne sa dotation indemnitaire antérieure (mais pas qu'il progresse).

Les règles de gestion de la PFR, notamment l'harmonisation de la part «résultats», seraient déterminées d'octobre 2009 à mars 2010, avec diffusion d'une circulaire d'application.

C'est donc à la rentrée qu'il faudra nous mobiliser pour établir un rapport de forces, sans lequel nous risquons une dégradation de nos conditions de rémunération difficilement réversible.

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

Réunion du bureau de la Commission Ministérielle
de la Formation Professionnelle du 30 juin 2009

Présents pour l'administration : D. Priou ; A.M Le Guern ; J.P Grégoire
Présents pour le CGT : G. Brochard ; Ph. Garcia ; J.J. Garet

1/ Présentation de la structuration du document d'orientation à moyen terme de la formation

L'objectif est de définir un plan national pluriannuel de formation qui concernera tous les acteurs du ministère et même au delà dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de développement durable. Il sera révisable au maximum tous les 3 ans.
Ce plan devra tenir compte de toutes les orientations actuelles, y compris interministérielles, et s'articulera autour des items suivants :

- définition d'objectifs et de moyens,
- analyse des missions, des besoins de compétences et des emplois,
- égalité d'accès homme/femme et pour toutes les catégories.

L'administration propose de l'organiser en deux parties :

a) un cadre général fondé sur :

- la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie,
- les réformes et l'orientation stratégique du ministère,
- le système de formation et sa structuration,
- le dialogue social,
- la valorisation des formateurs internes.

b) une déclinaison par direction de programme

L'administration propose que le bureau de la CMFP travaille sur ce sujet jusqu'en décembre, pour un passage en CMFP, puis en CTPM début 2010.

M. Priou insiste sur quatre points :

- la nécessité de faire un point sur l'appareil de formation, la maitrise d'ouvrage et l'organisation du système de formation au sein du ministère,
- le besoin d'une maîtrise d'ouvrage nationale,
- le besoin d'un dispositif local de formation tenant compte de l'interministériel et que tous agents aient accès à la formation en DDT,
- le développement de programme de formation envers les nouveaux métiers de l'environnement, y compris pour les agents des collectivités territoriales.

M. Priou indique aussi qu'il faut recourir à l'ensemble des structures de formation existantes et mentionne en particulier les universités.

La CGT demande quelle relation existera entre les plateformes RH du Secrétariat Général pour les affaires Régionale (SGAR) et notre système de formation.

M. Priou répond que les plateformes sont dimensionnées à partir de 6 agents. En conséquence, leur rôle ne sera pas de concurrencer notre système, mais d'avoir une vision d'ensemble de la formation. Occasionnellement, ces plateformes pourraient rediriger les agents vers des formations. Enfin, il sera possible, à la demande de ces plateformes, de dispenser de la formation pour des agents d'autres ministères par exemple dans le domaine de la mise en œuvre de la politique de développement durable au sein de l'Etat.

La CGT s'interroge sur la formation dans les futures DDT qui ne seront plus rattachées organiquement au ministère.

M. Priou pense que si notre appareil de formation est solide, il pourra être destiné à tous les agents, y compris ceux du MAP. Il y a nécessité de rendre notre appareil de formation incontournable pour répondre aux besoins.

La CGT pose la question de l'articulation entre le niveau régional et les DDT, dans un contexte d'évolution des métiers. Plus particulièrement, la question de la concertation régionale qui n'est toujours pas actée. Par ailleurs, elle demande si les CLF seront maintenues au sein des DDT ?

M. Priou renvoie au second point de l'ordre du jour.

La CGT indique la nécessité de moyens à mettre en œuvre pour assurer le bon fonctionnement de l'appareil de formation du ministère, notamment par une augmentation de nombre de postes. Elle demande par ailleurs que la politique de recrutement soit aussi examinée puisqu'elle interagit avec les besoins de formations des agents. Enfin, elle voudrait savoir quel est l'impact du rapport Le Bris sur nos écoles de formation.

M. Priou répond qu'effectivement, il faut avoir un regard sur l'ensemble des parcours professionnels des agents, ce qui intègre leur recrutement. Il mentionne l'expérimentation en cours en Ile de France sur les parcours professionnels.

Au final, selon la structuration du document d'orientation à moyen terme de la formation, présenté ci-dessus, il est convenu du programme de travail suivant au sein du bureau :

a) réaliser un audit de l'outil de formation,
b) regarder particulièrement les nouveaux métiers du développement durable,
c) définir des orientations nationales,
d) examiner les sujets concernant le recrutement, les écoles et la formation par alternance,
e) réfléchir aux outils de dialogue social.

La CGT ajoute que ce qui légitimera l'appareil de formation du ministère ce sont les moyens qui seront mis en œuvre et la réponse de la satisfaction des besoins.

2/ point sur la concertation au niveau régional

Deux aspects viennent nourrir la discussion : l'état des lieux de la concertation dans les services ; le souhait de concertation des organisations syndicales.

L'état des lieux dans les services bien qu'incomplet est donné : sur 92 réponses, il existerait 45 CLF en activité ; 22 CTP sans CLF ; 12 services fonctionnant sur un autre mode (réunions informelles, …) et 13 services sans concertation.

Ces chiffres bruts seront affinés, notamment par la typologie des services (DDEA, DREAL, DIR, …).

La CGT revendique une concertation à tous les niveaux. Pour ce qui est du niveau régional, elle souhaite une concertation incluant tous les services.

M. Priou pense que ce sujet doit être traité sans attendre et que le changement de DRH ne doit pas être un frein. Il propose que chaque DREAL soit interpelées pour mettre en œuvre cette concertation, notamment l'interaction entre le niveau DDT et régional. Il suggère que les structures de concertation soient mises en œuvre d'ici la fin de l'année, afin d'être actives dès le début 2010.

La CGT demande qu'un bilan soit fait avant la fin de l'année pour savoir comment ces structures seront constituées et pour éventuellement porter les problématiques de mise en œuvre qui ne pourraient se résoudre au niveau des DREAL.

3/ point d'étape sur la professionnalisation des agents CIFH-GUEPARH

M. Grégoire présente ce sujet en indiquant les quatre volets d'action :

- la posture
- le conseil
- le conseil aux services
- l'approche thématique

La CGT rappelle le point essentiel qui concerne la déontologie de l'entretien. A quoi sert l'entretien ? Comment serait-il exploité ?

M. Priou explique qu'effectivement, il faut clarifier ce point. C'est quoi un conseil ? C'est quoi un entretien avec un conseiller CVRH ? Il propose qu'une charte déontologique soit établie durant l'été pour une présentation dès la rentrée.

La CGT insiste, afin que la reconnaissance du conseiller soit actée, par exemple au travers d'un certificat d'aptitude. Par ailleurs elle exprime le souhait que « les clubs métier » ne s'arrêtent pas avec la fin du marché de professionnalisation. Elle pense que c'est un mode d'échange et d'apprentissage essentiel.

4/ point divers

La CGT fait part de son indignation concernant la formation en alternance des SA décidée unilatéralement par l'ENTE d'Aix en Provence. Elle indique que ce dossier sera présenté ce jour au conseil de perfectionnement de l'école alors qu'il est déjà mis en œuvre. Enfin, la CGT s'interroge sur le devenir de la filière administrative dans le ministère ?

Prochains bureaux de la CMFP : les 23 septembre et 23 octobre 2009

→| **Aux Unions Départementales**
→| **Aux Fédérations**
→| **Aux Comités Régionaux**

N/REF : PHD/EA 2009

Montreuil, le 3 juillet 2009

Cher(e)s Camarades,

Vous trouverez en note jointe le texte qui a été adopté par les organisations concernées par le transfert des personnels de l'Education Nationale et de l'Equipement vers les collectivités territoriales, départements et régions.

Ce texte vient compléter la résolution de la CE Confédérale du 2 Juillet 2008.

Les précisions apportées sur la période transitoire, sa nature et son terme, doivent permettre de franchir de nouvelles étapes vers les objectifs fixés à cette occasion.

Bien fraternellement,

Philippe DETREZ
Animateur de l'Espace Vie Syndicale

➪ Nos organisations s'inscrivent dans les orientations arrêtées par la CE confédérale de juillet 2008, en considérant que certains aspects méritent d'être approfondis et précisés.

➪ Notre note commune de janvier 2009 demeure toujours d'actualité.

➪ Terme de la période transitoire

Nos organisations conviennent d'avoir comme repère le 1er trimestre 2012 pour dater la fin de la période transitoire prévue par la CE confédérale**,** date à laquelle l'ensemble des évolutions devra être réalisé.

Les différents congrès prévus d'ici là – FD Equipement à l'automne 2009 puis en 2012, SNPTRI en 2010, FD Services publics à l'hiver 2011, UNSGPEN en 2011 – constituent des étapes importantes de préparation de ce terme. Les dates de ces congrès pourront d'ailleurs être modifiées, notamment en terme d'anticipation, si cela s'avère nécessaire à la mise en œuvre de nos décisions.

Les structures dont se dote la FD des Services publics sont celles qui accueilleront tous les personnels de la FPT syndiqués à la CGT d'ici à la fin de la période transitoire. A terme, chaque conseil général ou régional sera ainsi doté d'un syndicat CGT affilié à la Fédération des Services publics rassemblant l'ensemble des syndiqués de la collectivité. Ces syndicats pourront être dotés de section permettant la prise en compte des spécificités.

Au niveau national, la FD des Services publics se dote de collectifs revendicatifs à caractère national (routes et établissements d'enseignement) permettant de travailler la cohérence revendicative sur les enjeux concernés. Autant que de besoin, ces collectifs pourront faire l'objet de déclinaisons départementales et/ou régionales permettant notamment d'assurer les liens nécessaires avec les agents non-transférés.

La FD prévoit enfin de se doter d'outils de communication permettant de contribuer à la cohérence revendicative nationale sur les enjeux liés aux missions transférées.

Dès que possible et notamment à l'occasion de son congrès en 2011, la FD des Services publics intègrera dans sa direction des camarades issus des secteurs transférés.

Ces principes actés laissent ouverte toute évolution partagée plus transversale sur le champ des missions de la Fonction publique, en lien avec les décisions à venir du 49ème congrès confédéral. Nous considérons d'ailleurs que nous devons approfondir le travail commun à partir des enjeux revendicatifs que nous partageons et que des expérimentations doivent de ce point de vue être mises en œuvre.

➪ Nature de la période transitoire

La période transitoire doit préparer le terme.

Dans les collectivités où l'ensemble des composantes signataires de cette note a déjà estimé que les conditions étaient réunies pour unifier l'outil syndical au sein de la FDSP, il faut prendre acte de cette évolution, d'autres pouvant intervenir dans les mêmes conditions.

D'ailleurs, la meilleure préparation du processus d'unification reste le travail revendicatif élaboré et porté ensemble. Il est nécessaire d'œuvrer dès aujourd'hui à des mobilisations communes dans tous les territoires. C'est à partir de ces plans de travail communs que les droits syndicaux doivent dès à présent être mutualisés.

Dès lors, la mise en place d'une nouvelle structure (union syndicale, syndicat multi-fédéral, etc…) n'est pas nécessaire. Cette période transitoire doit permettre aux différentes composantes de se connaître, de travailler ensemble pour aboutir à la création d'un outil commun au sein de la FDSP dans lequel tout le monde aura sa place.

Montreuil, le 30 juin 2009

COMMUNIQUE

Projet de loi dit *« de mobilité »*
Même votée, nous continuerons de la combattre

Alors même que, en dépit de la période estivale, plusieurs milliers d'agents de la Fonction publique (dont 500 devant l'Assemblée Nationale) réaffirmaient hier leur légitime opposition au projet de loi dit *« de mobilité »*, l'examen par les députés s'est terminé aux alentours de 20 H 30. **Le vote – dont le résultat ne fait plus malheureusement aucun doute – interviendra mardi 7 juillet.**

Dans sa présentation générale, Eric WOERTH a, de nouveau, multiplié les mensonges et les affirmations les plus rétrogrades.

Mensonge lorsque, pêle-mêle, il assène que *« la mobilité, peu développée, concerne avant tout l'encadrement supérieur… »* et qu'il y accole une nouvelle fois le fameux taux de *« 5 % des fonctionnaires servant hors de leur corps d'appartenance »*. Rappelons donc ce que dit la dernière enquête de l'INSEE sur ce sujet : ***« l'absence de mobilité pour la Fonction publique tient plus du mythe que de la réalité : chaque année, un salarié de l'Etat et des collectivités locales sur 10 quitte l'établissement dans lequel il était employé un an auparavant »***. Et encore les données disponibles n'intègrent-elles pas les mobilités à l'intérieur d'un même département. Enfin, les agents de catégorie B sont, en moyenne, 2 fois plus mobiles que ceux de l'encadrement supérieur.

Affirmation rétrograde lorsqu'il déclare *« Il convient de se garder de toute assimilitation de l'intérim à la précarité. Plaçons-nous, là encore, du point de vue de la personne. Est-il préférable d'enchaîner des contrats de vacation de 15 jours ou d'être le salarié d'une société d'intérim reconnue, qui fournit un statut et des avantages définis par le code du travail et lui procure des missions ? L'intérim, ce n'est pas plus de précarité dans l'administration, c'est moins de précarité pour les personnes concernées »*. **Au moins, là, les choses sont claires : le but n'est pas que les employeurs publics prennent leur responsabilité pour réduire une précarité insupportable mais qu'ils la transfèrent aux sociétés d'intérim, bien connues pour être des exemples vertueux en matière de stabilité de l'emploi et de droit des salariés !**

La CGT a donc raison depuis le début en affirmant que la mobilité a bon dos. La réalité est bel et bien que cette loi est une attaque frontale contre le Statut, la Fonction publique, les agents et les citoyens. Elle est parfaitement cohérente avec la RGPP, les suppressions massives d'emplois, la compression des salaires, etc.

Même si elle est adoptée mardi, dans des conditions peu glorieuses pour la démocratie, la CGT, avec les personnels, continuera de la combattre. Ce qu'une loi a fait, une autre peut le défaire.

Autant de raisons supplémentaires pour poursuivre et amplifier la mobilisation, du public et du privé, dans l'unité la plus large, pour imposer des choix radicalement différents.

Montreuil, le 3 juillet 2009

CATEGORIE B

Un point d'appui pour reconstruire la grille

La commission des statuts réunie le 9 juillet 2009 examinait le projet de décret sur l'évolution des catégories B et CII.

Ce projet nous l'avions caractérisé dès la connaissance de ses grandes lignes « sans ambition et sans perspective d'avenir ».

Finalement, le projet de décret dit « coquille » a fait l'objet de critiques nombreuses de la part d'une majorité de syndicats.

Le résultat du vote sur ce projet de décret est le suivant :

Pour : (13)
- Administration : (11)
- UNSA (2)

Contre : (6)
- CGT : (2)
- FSU : (2)
- FO : (1)
- Solidaires : (1)

Abstentions : (3)
- CFDT : (2)
- CGC : (1)

NPPV : (1)
- CFTC : (1)

Ce texte est donc très majoritairement rejeté par la parité syndicale.

263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cédex
Téléphone : 01.48.18.82.31 – Télécopie : 01.48.18.82.11 – Courrier électronique : ugff@cgt.fr
Site internet : www.ugff.cgt.fr – Numéro de Siret : 784312043 - 00036.

La CGT avait au préalable soumis au vote le vœu suivant :

« Depuis 20 ans, il n'y a pas eu de discussion globale sur l'ensemble de la grille des classifications et des rémunérations des trois versants de la fonction publique. Aussi, la Commission des statuts du CSFPE, réunie le 9 juillet 2009, demande l'ouverture de négociations englobant l'ensemble des catégories C, B et A, ceci afin de revaloriser d'une façon cohérente la hiérarchie des classifications et rémunérations dans une grille rénovée et afin de prendre en compte les nouvelles qualifications et les nouveaux niveaux de recrutement ».

Résultats du vote :

Pour : (9) :
- CGC (1)
- CGT (2)
- FO (1)
- CFDT (2)
- FSU (2)
- Solidaires (1)

NPPV : (3)
- UNSA : (2)
- CFTC : (1)

Contre : (11)
- Administration (11)

La demande majoritaire d'une négociation de l'ensemble de la grille pour les catégories A, B, C s'impose.

Il appartient au ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat de tenir compte de ces derniers positionnements.

L'UGFF-CGT appelle les personnels dans les ministères et les services à exiger l'ouverture de discussions allant dans ce sens pour le respect des qualifications des agents et pour couvrir l'ensemble des missions publiques.

Un point plus développé sera publié dans les prochains jours sur les enjeux évoqués au travers de ce projet de décret.

10 juillet 2009

NB : La parité syndicale était au complet 12/12 et la parité administrative était à 11/12.

263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cédex
Téléphone : 01.48.18.82.31 – Télécopie : 01.48.18.82.11 – Courrier électronique : ugff@cgt.fr
Site internet : www.ugff.cgt.fr – Numéro de Siret : 784312043 - 00036.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Secrétariat Général

Paris, le 22 MAI 2009

Le ministre d'Etat

à

Monsieur le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique

- Direction du Budget

- Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Nos références : SG02559
Affaire suivie par : Yves Malfilatre
Yves.Malfilatre@developpement-durable.gouv.fr
Tél. 01 40 81 62 93 – **Fax :** 01 40 81 69 20

Objet : Programme de fusion de corps dans la fonction publique de l'Etat

Par courrier du 3 avril dernier, vous m'avez avec le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique saisi de mes projets en matière de fusion de corps dans la fonction publique de l'Etat.

Pour le MEEDDAT, dont les effectifs sont répartis entre de nombreux corps dont la plupart ont une histoire et des particularités auxquelles les agents sont très attachés, le sujet s'avère particulièrement complexe.

Une réforme ambitieuse est néanmoins souhaitable, pour lever certains obstacles à la mobilité constatés aujourd'hui et garantir aux agents le déroulement d'une carrière riche et diversifiée leur permettant d'exercer, s'ils le souhaitent, des métiers différents.

Le ministère a déjà conduit par le passé des réformes de ce type notamment celle incluant le corps des ingénieurs des Ponts et Chaussées en 2002.

Depuis l'an dernier, il est engagé avec le ministère de l'agriculture et de la pêche (MAP) dans la fusion des corps des ingénieurs des Ponts et Chaussées (IPC) et des ingénieurs du Génie Rural et des Eaux et Forêts (IGREF) pour constituer un grand corps de 4 000 ingénieurs de haut niveau capables d'intervenir dans tous les secteurs du développement durable, et dont le décret statutaire vient d'être transmis au Conseil d'Etat.

Ressources, territoires et habitats
Énergie et climat
Développement durable
Prévention des risques
Infrastructures, transports et mer

Présent pour l'avenir

Le MEEDDAT entend poursuivre un programme de fusion de corps selon les principes suivants :

✔ Pour la catégorie A de la filière technique, constituer un seul corps d'ingénieurs avec les ingénieurs des TPE, les ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques (IGN), les ingénieurs des travaux météorologiques (Météo France) ainsi qu'avec les ingénieurs de l'Agriculture et de l'environnement du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Par ailleurs, un rapprochement avec les ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur, corps à faibles effectifs, semble réalisable à court terme. Des contacts positifs ont déjà eu lieu entre les deux ministères.

La fusion avec les ingénieurs de l'aviation civile n'est pas envisageable à court terme, compte tenu du différentiel important en matière de régime indemnitaire par rapport aux corps cités précédemment. Il en est de même pour les corps des ingénieurs de l'Industrie et des Mines (IIM), dont 80 % des effectifs exercent maintenant leur activité au sein du MEEDDAT.

Une réflexion approfondie sur la fusion de ce corps avec les autres corps d'ingénieurs du MEEDDAT ne pourrait être conduite avec succès que dans l'hypothèse où serait mené en parallèle le rattachement en gestion de ce corps au MEEDDAT.

✔ Pour la catégorie B de la filière technique, le chantier majeur consiste à fusionner les techniciens supérieurs (TSE) et les contrôleurs des TPE, dont le recrutement externe est arrêté depuis trois ans. Pourront y être agrégés, comme pour la catégorie A, les techniciens supérieurs de la météorologie et les techniciens géomètres de l'IGN ainsi que les techniciens supérieurs du MAP.

Le regroupement à cet ensemble des techniciens de l'environnement, ancien corps de l'Environnement, qui n'a actuellement pas de débouché en A au sein du MEEDDAT, doit également être examiné.

Pour les même raisons qu'en catégorie A, la fusion des corps ci-dessus avec les techniciens supérieurs de l'Industrie et des Mines (TSIM) et ceux de l'aviation civile n'est pas envisageable à court terme, pour des raisons budgétaires.

Pour les autres corps du MEEDDAT, qui ne relèvent pas de la filière technique ni des statuts communs de la filière administrative, et qui sont principalement les corps du domaine maritime, de la filière permis de conduire et du contrôle des transports, trois hypothèses font l'objet d'une réflexion :

- la création d'une filière de contrôle fusionnant ces différents corps en catégorie B et C ; l'inconvénient de cette solution réside dans l'absence de débouché en catégorie A dans cette filière,

- la fusion de ces corps par catégorie avec les corps administratifs correspondants ; cette solution présente l'avantage de regrouper des corps qui ont des régimes indemnitaires comparables,

- répartir ces corps, voire une partie de certains d'entre eux, entre la filière administrative et la filière technique et opérer les fusions correspondantes.

Une étude de faisabilité sera conduite entre les deux dernières hypothèses.

La direction des ressources humaines vous transmettra dans les prochains jours les tableaux récapitulatifs des effectifs des différents corps ainsi que le détail des orientations que je viens d'exposer.

Pour le ministre d'Etat et par délégation,
Le Préfet, Secrétaire général

Didier LALLEMENT

N°7 – juillet 2009

La Lettre de l'OFICT

Bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres Technicien-ne-s

Sommaire

Page 2 : intervention de P. Thomas au congrès USSERE
Page 4 : Sarko pratique le surbooking
Page 4-5-6 : Loi mobilité
Page 7 : rencontre salariale du 25 juin
Page 8 : Grenelle de la mer
Page 9-10 : RTT des cadres

Calendrier des réunions

- 15 juillet - CTPM du Meeddm

Stages

Organisés par l'UGICT

- 27 septembre au 2 octobre : Inégalités sexuées de carrière : critères et processus. Contacter Ana Andrade au 06.76.86.08.05
- 5 au 9 octobre : stage technique sur les retraites. Contacter Sylvie Durand au 01.48.18.85.09
- 19 au 23 octobre : stage national. Contacter Julien Guérin au 01.48.18.81.85

EDITORIAL

740.000 jeunes de plus vont se retrouver à la rentrée sur le « marché de l'emploi ». Les vertus en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi qu'avaient jusqu'à présent les qualifications et diplômes s'amenuisent à l'heure de la crise. En effet, le « marché du travail » des cadres connaît la plus forte contraction jamais enregistrée, même au moment de l'éclatement de la bulle Internet. Les fonctions d'ingénierie, d'encadrement, de gestion, de support et de commercial sont fortement touchées. Les choses ne devraient pas aller en s'améliorant puisque les experts tablent sur une nouvelle onde de choc sociale à venir.

L'emploi dans la Fonction Publique est attaqué dans son volume et son contenu comme jamais. Le Président de la République a confirmé la poursuite des suppressions massives d'emplois .Le vote récent de la loi relative à la mobilité des fonctionnaires qui ouvre la porte à des licenciements, la succession de rapports prônant l'accroissement du recours aux contractuels, la proposition de loi tendant à faire du statut l'exception et le contrat la règle dans la FPT portent le fer au cœur même des garanties statutaires.

Le gouvernement s'emploie durant ce temps à préserver intacts tous les mécanismes qui ont conduit à la crise actuelle. Surbooker l'agenda social ne pourra pas toujours être la réponse à la colère sociale qui s'exprime au niveau du pays comme à celui du ministère.

Bernard Salandre

Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Equipement et de l'Environnement
263, rue de Paris – Case 543 – 93515 – MONTREUIL CEDEX
TEL. 01.48.18.82.14 – FAX : 01.48.51.62.50 – E-MAIL : ofict.equipement@cgt.fr
internet sur le site fédéral : http://www.equipement.cgt.fr/organisations spécifiques - ofict

CONGRES DE L'USSERE DU 15 AU 19 JUIN

Concrétiser le syndicalisme spécifique : ce n'est pas un problème, c'est une solution ! (Intervention de Pierre Thomas)

Je tiens en premier lieu à saluer fraternellement les congressistes au nom de l'O FICT, d'autant plus que l'USSERE participe de manière importante et dans la durée, à la vie de cet outil fédéral des ingénieurs, cadres et techniciens du MEEDDAT.

En essayant de trouver mon journal ce matin, je suis tombé sur le titre des Echos « l'État se donne 6 mois pour boucler le dossier du statut de la Poste » c'est à dire de la transformer en SA, et demande un chiffrage de la mission de service public. On pourrait en dire de même de la réforme de l'hôpital et de bien d'autres services publics. La parenté entre ces démarches, ce qui se passe dans les CETE, ce que je vis à l'IGN, ce qui relève de la réforme de l'Ingénierie Publique est flagrante, au travers de la diversité des situations.

La suppression massive d'effectifs, les réformes catégorielles en cours au MEEDDAT, évaluation, prime de fonction et de résultats, projets de fusions systématiques de corps, « transparence comptable » au nom du respect des règles de la concurrence, remise en cause de la RTT à partir de la situation des DREAL, avec la tentative d'élargir l'application du forfait jour, participent du même objectif de plier l'État aux impératifs de rentabilité du privé, en important en particulier la gestion privée dans le service public.

Pourtant, la crise a semé des doutes sérieux sur le bien-fondé de cette démarche, sur la légitimité des dogmes entrepreneuriaux.

Malaise de l'encadrement

Dans une réunion récente, un haut cadre du MEEDDAT glissait que l'encadrement du ministère exprimait un profond malaise, ce qui constituait d'ailleurs un problème majeur pour le management des cadres.

Le positionnement de l'encadrement est bel et bien devenu un enjeu majeur pour le succès ou l'échec des réformes ministérielles, mais aussi pour le succès ou l'échec revendicatif.

L'avenir de l'ingénierie publique

L'avenir de l'ingénierie publique au MEEDDAT fait figure de banc d'essai. Du côté de l'administration, mise en place d'une longue série de réunions qu'il faut bien appeler de pseudo concertation avec les organisations syndicales, et parallèlement d'une situation aussi irréversible que possible à partir de l'émulation à devancer les directives entre responsables locaux, sur la base de la recherche du « moindre mal » pour les agents. L'expérience vaut aussi comme préfiguration de ce que va être la loi sur la mobilité. Le rapport du CGDD, non publié pour l'instant s'essaierait à définir une doctrine de l'intervention opérationnelle de l'Etat : non seulement faire faire mais faire émerger activement des acteurs privés permettant de réduire le champ du service public, entre autre.

Sur cette question, l'OFICT a été à l'origine de l'initiative fédérale qui a conduit aux deux journées d'études fédérales sur l'ingénierie publique. Ces journées ont indiscutablement permis un début de ré-

flexion fructueuse entre les participants dans une logique véritablement transversale, proprement fédérale, avec toutes les composantes de la fédération. Elles ont intéressé au delà, puisque l'UFICT Service publics s'en est emparé pour un article de Publics, qui est leur encart fédéral dans Options, réalisé par un journaliste professionnel qui a interviewé des camarades de notre fédération à cette occasion. Dans le même temps il n'a pas été possible d'aller au bout des initiatives décidées à cette journée d'études.

Syndicalisme spécifique

Parler de syndicalisme spécifique ne peut être affaire de dogme, de principes inventés quelque part du côté de l'UGICT. Temps et charges de travail, place de l'encadrement pour concevoir et organiser la mise en oeuvre du service public, pour résister aux dogmes de la suppression d'effectifs et de l'efficience managériale, revendications de reconnaissance de la qualification pour l'efficacité à long terme du service public etc...c'est du concret. Mais le thème du « rôle contributif » de l'encadrement et la revendication d'un management alternatif « inventés » par l'UGICT ont été combattus avec la plus grande vigueur par les représentants de l'État invités au débat organisé par l'UGICT et l'UGFF avec l'encadrement supérieur de la la Fonction Publique en janvier, au nom de la loyauté et de la soumission des fonctionnaires à la hiérarchie. Cela ne concerne pas que l'encadrement supérieur, et pas que la catégorie A. C'est évidemment source possible de conflits entre les agents si ces conceptions prennent le dessus dans l'encadrement et dans ce sens entre autres, toute la CGT est concernée. C'est bien un terrain à investir en tant que tel.

Faire du syndicalisme spécifique est un outil de la CGT pour permettre aux ingénieurs cadres et techniciens d'investir les champs revendicatifs à partir de leur propres préoccupations, de leur identité professionnelle et de leur place dans l'entreprise ou le service, qui fait que leur travail a un impact important sur d'autres salariés ou sur les usagers et le contenu du service public, ou sur des salariés de l'environnement du service public (fournisseurs par exemple) et qu'il doivent dans leur travail intégrer des éléments de stratégie de l'employeur. L'OFICT est l'outil fédéral pour s'organiser dans ce sens avec la volonté que les ingénieurs cadres et techniciens puissent décider de leurs revendications, et l'objectif de construire concrètement les convergences de tous dans la fédération. Le débat du 49ème congrès et les interrogations sur l'UGICT sont légitimes, témoignent d'une certaine façon de l'urgence à progresser ensemble sur ce terrain. Effectivement nous devons changer pour arriver à modifier durablement le rapport des forces et obtenir des résultats revendicatifs durable. Il est notable que des interventions de délégués à ce congrès sollicitent l'OFICT pour des initiatives concrètes, auxquelles l'OFICT doit répondre au mieux des ses possibilités. Et en même temps, ne faut-il pas construire du durable avec les ingénieurs cadres et techniciens du MEEDDAT, au plus près, dans les services ?

CIRCULAIRE DU 2 JUILLET 2009 RELATIVE AUX RÈGLES DE GESTION DE L'ISS

La circulaire prévoit 3 mesures principales :

- augmentation du taux de base et du montant spécifique de base de 1%
- réduction à 3 des coefficients de zone géographique : 1,00, 1,1 et 1,2. les coefficients de 1,05 et 1,15 en nombre limité sont toutefois maintenus (le « toutefois » est plaisant : en fait, le maintien à titre individuel de certains coefficients traduit le fait que les services concernés voient leur coefficient diminuer, ce qui n'est pas vraiment une avancée !...)
- augmentation d'un ½ point de coefficient de grade pour les TSE et CTRL de premier grade.

SARKOZY PRATIQUE LE SURBOOKING DE L'AGENDA SOCIAL

On dit souvent que pour enterrer un problème, il suffit de créer une commission. Avec Nicolas Sarkozy, la technique évolue encore et se sophistique. Face à la colère sociale qui perdure, même si elle ne s'exprime pas toujours dans des manifestations monstres, il ouvre des chantiers, il enjoint les « partenaires sociaux » à discuter tout en fixant le but qu'ils doivent atteindre.

La réunion du 1er juillet à l'Élysée, précédée par les contacts bilatéraux avec le nouveau ministre du Travail aura encore été de ces grands-messes médiatisées dont rien de nouveau ne sort.

Bernard Thibault, le secrétaire général a estimé que « la dimension des résultats de cette réunion n'est pas proportionnelle à sa durée », n'ayant « pas l'impression d'être mieux compris sur la gravité de la situation » et rappelant « plusieurs points de divergences marquants » comme sur le travail dominical ou les retraites. Évidemment, le son de cloche n'est pas le même côté patronal où l'on se félicite d'une « très bonne réunion ».

Fidèle à son credo, le président continue d'estimer contre toute évidence que la France s'en tire plutôt mieux que les autres. Il a annoncé la constitution d'une commission chargée de réfléchir « aux priorités nationales » à financer par le futur emprunt national et précisé que la concertation avec les partenaires sociaux se poursuivrait « jusqu'en octobre ».

De réunions en discours, de grands-messes en Grenelles, l'omni-président occupe le terrain et surbooke les organisations syndicales sans entendre, sans écouter. D'ailleurs pour s'en convaincre, il suffit de voir quelle oreille attentive prête l'Élysée aux multiples protestations qui montent sur la question de l'extension du travail du dimanche. Pire il réplique par une des provocations dont il a le secret. « Est-ce qu'il est normal que le dimanche, quand Mme Obama veut avec ses filles visiter les magasins parisiens, je dois passer un coup de téléphone pour les faire ouvrir ? » a-t-il lancé lors d'une table ronde sur le développement du quartier de La Défense. Et ce alors que le dossier du travail dominical revient devant les députés, avec une proposition de loi UMP portant sur les zones touristiques, examinée à partir du 6 juillet.

Au passage, on notera que le gouvernement se retranche commodément derrière sa majorité puisqu'il ne s'agit pas d'un projet de loi gouvernemental mais d'une proposition de loi d'initiative parlementaire. Belle distribution des rôles.

Edito de la lettre de l'UGICT
http://www.ugict.cgt.fr/nvsite/lettre/lettre267.pdf

LOI MOBILITE

La loi « mobilité » votée par l'Assemblée nationale le 7 juillet

La loi comprend 30 articles dont les 10 premiers traitent plus particulièrement de la « mobilité ».

Les articles 1 à 4 suppriment les dispositions des statuts particuliers qui représentent des obstacles au détachement suivi d'intégration ou à l'intégration directe dans les trois versants de la fonction publique. L'article 5 permet lors d'une réintégration dans le corps d'origine de conserver l'échelon ou le grade atteints dans le corps d'accueil si ceux sont plus favorables. Cet disposition est tout à fait positive. Les agents qui appartenaient à des corps de centrale et obtenaient leur détachement

dans des corps de services déconcentrés, ou l'inverse, étaient confrontés à la « double carrière » qui ne leur permettaient pas de bénéficier d'avancement de grade obtenus dans leurs corps d'accueil, à leur retour dans leur corps d'origine.

L'article 6 prévoit la mise à disposition avec remboursement de la moitié de la dépense de personnel auprès de collectivités territoriales pour un an au plus.

Le deuxième alinea autorise, en cas de détachement, la conservation par l'agent à titre individuel du plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil, sans préjudice du montant indemnitaire effectivement accordé par ce dernier. Le plafond indemnitaire ne dépend plus de l'emploi occupé mais de la situation antérieure de l'agent. C'est un pas de plus vers l'individualisation des rémunérations, au mépris des solidarités entre les agents d'un même service. En outre, il exonère l'administration de toute disposition visant l'harmonisation des rémunérations indemnitaires.

L'article 7 crée le processus de "réorientation professionnelle", situation qui sera imposée au fonctionnaire et qui peut déboucher sur un licenciement de fait ("placé en disponibilité d'office (donc sans traitement) ou, le cas échéant, admis à la retraite"). Cette situation pourra se produire lorsque « le fonctionnaire aura refusé successivement trois offres d'emplois publics fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel. »

Cette réorientation s'appliquera dans un cas bien précis : celui où le poste de l'agent est supprimé (ou susceptible de l'être) suite à restructuration. Cette réorientation est la suite logique des destructions des services publics, le signe de nouvelles suppressions d'emplois et d'introduction de plus de flexibilité dans la Fonction publique.

Il s'agit là, non seulement d'une remise en cause de la «garantie de l'emploi», principe fondamental du statut mais aussi d'une remise en cause du principe de la fonction publique de «carrière».

Actuellement, l'Administration multiplie les restructurations de ministères et de services. Cette réorientation professionnelle servira à maquiller les futures suppressions de postes et donc d'emplois sous couvert d'engagements de réorientation professionnelle non respectés.

L'article 8 autorise le cumul d'emplois à temps incomplet entre les trois versants de la Fonction publique : un véritable écartèlement professionnel. La vérification de l'accord de l'agent ne saurait régler la question. Il peut être difficile de ne pas donner son accord quand l'alternative est elle aussi invivable.

Le caractère expérimental n'est pas suffisant. Nous connaissons trop de situations dans lesquelles l'expérimentation ne sert pas à vérifier la pertinence d'une mesure mais à apprécier les moyens de la généraliser.

Prise de parole devant le parlement le 2 juillet

Il s'agit là encore de soumettre les agents publics à un système d'emplois précaires et discrétionnaires.

L'article 8 bis permet aux collectivités locales de mettre en place un entretien professionnel pour apprécier la « valeur professionnelle des fonctionnaires. »

L'article 9 élargit pour la FPE, les cas de recours à des agents contractuels, à l'opposé des demandes répétées de toutes les fédérations syndicales.

La loi prévoit aujourd'hui que dans la FPE, les remplacements des fonctionnaires "dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires". L'article 9 introduirait dans la loi la possibilité de ne pas respecter cette règle statutaire. Le fait que l'État n'ait pas donné aux administrations les moyens de respecter la loi ne saurait justifier que l'on adopte des dispositions moins protectrices.

Autoriser et renforcer le recrutement de personnels sous contrat, en dehors des seuls besoins ponctuels déjà prévus par la loi et les règles statutaires, c'est introduire plus de flexibilité et de développement de la précarité dans la Fonction publique. Ce que nous ne pouvons accepter. La permanence de l'emploi (et donc du statut) est la garantie fondamentale de la continuité du service public et du bon exercice des missions.

L'article 10 prévoit le recours aux agences d'intérim pour des missions d'une durée n'excédant pas 18 mois. Ce recours peut intervenir dans les cas suivants :

- « remplacement momentané d'un agent »
- « vacance temporaire d'un emploi »
- « accroissement temporaire d'activité »
- « besoin occasionnel ou saisonnier »

Ces possibilités sont suffisamment larges pour permettre un recours très important à des intérimaires. L'augmentation notable depuis trois ans des crédits permettant d'embaucher des vacataires trouve sa traduction dans la loi.

Dans sa présentation générale, Eric WOERTH a, de nouveau, multiplié les mensonges et les affirmations les plus rétrogrades.

Mensonge lorsque, pêle-mêle, il assène que « la mobilité, peu développée, concerne avant tout l'encadrement supérieur… » et qu'il y accole une nouvelle fois le fameux taux de « 5 % des fonctionnaires servant hors de leur corps d'appartenance ». Rappelons donc ce que dit la dernière enquête de l'INSEE sur ce sujet : « l'absence de mobilité pour la Fonction publique tient plus du mythe que de la réalité : chaque année, un salarié de l'État et des collectivités locales sur 10 quitte l'établissement dans lequel il était employé un an auparavant ». Et encore les données disponibles n'intègrent-elles pas les mobilités à l'intérieur d'un même département. Enfin, les agents de catégorie B sont, en moyenne, 2 fois plus mobiles que ceux de l'encadrement supérieur.

Affirmation rétrograde lorsqu'il déclare « Il convient de se garder de toute assimilation de l'intérim à la précarité. Plaçons-nous, là encore, du point de vue de la personne. Est-il préférable d'enchaîner des contrats de vacation de 15 jours ou d'être le salarié d'une société d'intérim reconnue, qui fournit un statut et des avantages définis par le code du travail et lui procure des missions ? L'intérim, ce n'est pas plus de précarité dans l'administration, c'est moins de précarité pour les personnes concernées ». Au moins, là, les choses sont claires : le but n'est pas que les employeurs publics prennent leur responsabilité pour réduire une précarité insupportable mais qu'ils la transfèrent aux sociétés d'intérim, bien connues pour être des exemples vertueux en matière de stabilité de l'emploi et de droit des salariés !

La CGT a donc raison depuis le début en affirmant que la mobilité a bon dos. La réalité est bel et bien que cette loi est une attaque frontale contre le Statut, la Fonction publique, les agents et les citoyens. Elle est parfaitement cohérente avec la
RGPP, les suppressions massives d'emplois, la compression des salaires, etc.

Mais ce qu'une loi a fait, une autre peut le défaire.

Autant de raisons supplémentaires pour poursuivre et amplifier la mobilisation, du public et du privé, dans l'unité la plus large, pour imposer des choix radicalement différents.

Lien avec le projet adopté le 7 juillet à l'Assemblée

http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article2350

ELECTIONS DANS LES DREAL

Listes communes pour 4 DREAL sur 9

La CGT a déposé des listes communes avec la FSU et Solidaires dans les DREAL de Haute Normandie, Nord Pas-de-Calais, Champagne-Ardenne et Pays de Loire.

RENCONTRE SALARIALE DU 25 JUIN 2009

Le ministre reste sourd aux revendications salariales

La réunion de ce matin - que Eric WOERTH avait qualifié de « rendez-vous salarial »- a tourné court. En effet, le ministre n'avait rien à avancer de plus sur les traitements que ce qui avait déjà été acté depuis de longs mois : augmentation de 0,5 et 0,3 % de la valeur du point de 2009, 0,5 % en 2010 et prorogation de la GIPA en 2009.

En revanche, il a annoncé sa volonté de mettre en place l'intéressement collectif dès 2010, à l'issue d'une négociation menée à la hussarde avec des syndicats minoritaires.

Les revendications portées par la CGT – et d'autres syndicats- sur une forte et immédiate revalorisation de la valeur du point, une véritable refonte de la grille indiciaire, l'amélioration véritable des déroulements de carrière….sont demeurées lettre morte.

Face à la confirmation de surdité du ministre aux légitimes exigences des

agents, à sa volonté de passer en force ses projets régressifs, la CGT a réaffirmé que, plus que jamais, l'heure était à l'amplification de la riposte des salariés. D'ores et déjà, dans l'unité la plus large, c'est ce que la CGT compte bien continuer à construire.

GRENELLE DE LA MER : CHANGER DE CAP !

La CGT a participé activement depuis le lancement du processus du Grenelle de la mer, aux 4 groupes de travail et aux réunions décentralisées en régions, à travers plusieurs initiatives confédéralisées auxquelles les syndicats de la Fédération de l'Equipement-environnement ont apporté les revendications des personnels à l'appui de la plateforme fédérale sur la mise en place d'un grand service public de la mer et du littoral *(voir lettre pétition sur le site de la Fédération).*

La négociation de la table ronde finale de ce Grenelle conforte ce que la CGT a défendu avec d'autres, notamment les ONG et les syndicats, portant sur une profonde réorientation de la politique maritime de la France et de l'Europe avec la nécessité d'actions dans le monde : d'importantes aspirations et revendications s'expriment sur les conditions d'usage de la mer, sur les potentiels industriels, **sur le service public maritime**. Il faut aller vers une nouvelle approche économique fondée sur la prise en compte des enjeux climatiques, écologiques et sociaux dans la perspective de création de milliers d'emplois nouveaux et durables. On ne peut continuer à tirer profit de la mer et des travailleurs maritimes en s'exonérant de critères sociaux et écologiques tels les besoins des salariés dans la perspective de création d'une filière de dépollution et de déconstruction des navires en fin de vie proposée par la CGT.

Et maintenant ?

Le Gouvernement doit prendre ses responsabilités et engager **une autre réforme de l'administration territoriale de la mer et du littoral à partir du Grenelle de la mer** afin d'évaluer l'organisation des services maritimes et leurs capacités en effectifs et moyens pour mettre en œuvre les orientations et activités et missions qui en découlent ! La réforme des services maritimes de l'État présentée sans concertation avec les personnels par le Premier ministre dans sa circulaire de cadrage du 15 juin 2009, s'inscrit dans la logique de réduction des effectifs et services de la RGPP (moins 190 etp prévus dans les services concernés en 2009 !). Elle doit être revue en conséquence des engagements du Grenelle.

Le rôle de l'État en mer et d'une gestion nouvelle des écosystèmes marin et du littoral ainsi que le besoin d'aménager le littoral dans une perspective de développement durable et d'en assurer une gestion intégrée, passent par la reconquête du service public, des métiers maritimes, portuaires et du littoral qui règlementent et imposent une responsabilisation sociale et environnementale des entreprises, des donneurs d'ordre et de la puissance publique.

Il faut une politique publique, forte et cohérente, dotée de moyens pour faire face aux missions de contrôle et d'appui technique des services de l'État aux collectivités et institutions de recherche et agences opérationnelles pour évaluer les impacts des activités et suivre les programmes d'actions drastiques nécessaires pour prévenir et diminuer les pollutions de la mer issues à 80% de la terre.

Toutes les mesures du Grenelle poussent à développer l'encadrement administratif et réglementaire des activités, et à renforcer les programmes budgétaires « sécurité des affaires maritimes » et spécifiques touchant à l'action des « agences de l'eau » en relation avec les DREAL, à la surveillance des sites industriels et à la planification spatiale et économique des territoires dans le cadre de la stratégie nationale de la mer et du littoral. C'est ce que l'OFICT comme l'ensemble des organisations CGT du ministère s'emploieront à défendre dans les semaines et mois à venir.

MENACES SUR LA RTT DES CADRES

Sous prétexte d'harmonisation des structures, suite au regroupement des services de l'Equipement, de l'Environnement et de l'Industrie au sein d'une même administration, la direction des ressources humaines préconise ce qui serait ni plus ni moins une grave remise en cause de la RTT des cadres du ministère. De quoi s'agit-il ?

Les forfaits « tous horaires » … pour des cadres taillables et corvéables à merci

La place et le rôle des cadres tout comme leur charge de travail particulière ont servi à justifier toutes les tentatives d'exclure ces catégories du bénéfice des dispositions communes aux autres salariés. Ainsi, le décret fonction publique du 25 août 2000 relatif à la RTT précisait que « le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonction de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut faire l'objet de dispositions spécifiques ».

Celles-ci ont pris la forme de forfaits « tous horaires » à l'instar de ceux applicables aux cadres du privé : forfaits de 208 jours travaillés (fonction publique) ou de 218 jours maximum (privé) sans décompte horaire, autrement dit assortis de journées de travail sans fin.

Les garanties minimales (durée maximum journalière de 10 h, durée hebdomadaire de 48h et de 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives) censées s'appliquer aux cadres comme aux autres catégories restent le plus souvent formelles en l'absence d'un mécanisme de décompte du temps de travail. C'est pour ces raisons que la C.G.T., lors de la longue négociation de 2001 dans ce qu'était le ministère de l'Équipement des Transports et du Logement avait obtenu, non sans mal, sinon de bannir du moins de restreindre l'application du forfait aux seuls cadres dit de 3ème niveau (directeur, directeur adjoint et sous-directeur en administration centrale, chef de service et directeur en service déconcentré).

La direction des ressources humaines entend étendre désormais le forfait à l'ensemble des cadres de 2ème niveau voire au-delà (adjoint au sous-directeur, chef de département, responsable et chargé de mission, chef de bureau et autres emplois assimilés en AC, cadres de catégorie A « disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail » en SD). Ceci reviendrait au bas mot à multiplier par 4 ou 5 le nombre de cadres exclus des dispositions communes. Tout comme la loi du 20 août 2008 a étendu le régime de forfait dans le droit commun du travail et porté celui-ci de 218 à 235 jours maximum. Des cadres aux ordres (voir la mise en œuvre de la RGPP) et taillables et corvéables à merci, un brillant programme que voilà !

La CGT ne peut accepter une telle régression pour l'encadrement, C'est ce que nous avons affirmé avec force le 30 juin dernier lors d'une réunion entre l'administration et les syndicats, rejoint ce jour là par l'ensemble des organisations syndicales, même celles ayant en leur temps accepté le principe du forfait.

Pour faire bonne figure, la direction des ressources humaines affirme que cette extension se ferait « sous réserve de l'accord des intéressés » : c'est un peu se moquer du monde. C'est faire fi des pressions insidieuses ou non qui vont s'exercer sur eux pour leur faire accepter cette remise en cause quand la flatterie ne suffira pas (un

régime spécial = reconnaissance sociale du statut de cadre). Déjà des cadres pères de famille se sont vus reprocher de vouloir bénéficier de leur congé paternité. Que dire de la future PFR de celles et ceux qui auront eu l'outrecuidance de refuser ! On est loin de l'esprit des dispositions de 2001 qui offraient aux cadres de 3ème niveau ayant un enfant de moins de 16 ans de pouvoir bénéficier des dispositions communes !

Le projet du ministère s'oppose aux aspirations des cadres

Le temps de travail sans limite percute de plein fouet la recherche croissant d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. L'aspiration des cadres à pouvoir bénéficier de la RTT ne s'est pas démentie. Un sondage CSA/UGICT-CGT[1] de 2007 indiquait que 65 % des cadres refuseraient de monnayer leur RTT contre un supplément de rémunération et que ce pourcentage atteignait 80 % pour les femmes cadres. Alors même que l'égalité professionnelle est loin d'avoir été réalisée dans notre ministère, cette extension du régime de forfait serait encore un facteur aggravant de discrimination pour les femmes et dans leur accès aux postes de responsabilités.

Le caractère optionnel est une pierre de plus dans la politique d'individualisation dont les cadres constatent de plus en plus les effets pervers. Pousser à l'allongement du temps de travail de l'encadrement relève de l'indécence au moment même où les exemples d'atteinte à la santé voire de suicide se multiplient. De l'indécence aussi au regard de l'évolution des dépassements de temps de travail pour l'encadrement dans le ministère.

Le bilan de la mise en œuvre de l'ARTT 2002–2005 au MTETM (la commission de suivi malgré nos demandes ne s'est plus réunie depuis lors) est éloquent. C'est ainsi que les écrétages en horaires variables sont passés de 31,4 à 38,4 % pour les « A » et de 31,3 à 42,6 pour les « A+ ». 40 % des cadres A sont écrêtés contre 15 % en catégorie B et 10 % en catégorie C. Ce sont également les A qui dépassent le plus les limites du compte débit/crédit : 16h sur un mois en A+, 10h en A contre 6h pour les B et 4h pour les C. Autant d'heures de travail gratuites ! Et l'on peut parier que ces chiffres ont continué de croitre depuis cette date. Encore faudrait-il prendre en compte le travail emmené chez soi et le travail hors des plages horaires donnant lieu à comptabilisation.

Casser le thermomètre ou exclure une part croissante des cadres de tout système de décompte pour faire baisser les chiffres n'y changera rien. Il est grand temps de mettre un coup d'arrêt à de telles évolutions et de commencer à inverser la courbe.

Reprendre l'offensive sur le temps de travail

La pression des délais, les rythmes et objectifs de travail à tenir, le « court-termisme » font partie du vécu quotidien de l'encadrement. Refuser l'extension du forfait en jours pour l'encadrement n'a rien d'un combat corporatiste. Les rythmes de travail de toutes les équipes s'en trouveraient changés.

L' OFICT propose de :
- limiter l'application du forfait en jours aux seuls cadres de 3ème niveau ;
- ouvrir un droit à un décompte horaire dans tous les cas ;
- interdire l'écrétage des heures supplémentaires et ouvrir une négociation sur le traitement de celles-ci ;
- mettre en place un dispositif de suivi de la charge de travail de l'encadrement en lien avec les comités d'hygiène et sécurité ;
- d'avoir des moyens en effectifs et une organisation du travail favorisant le respect de la RTT

[1]Union générale des ingénieurs cadres et techniciens

Merci à ceux qui ont contribué à la rédaction de ce journal : Nathalie Carpentier, Gérard Lebriquer, Bernard Salandre, Pierre Thomas, Laurence Boubet

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

Montreuil, le 8 avril 2009

Objet : souscription 14ème congrès fédéral

Chers camarades,

Pour aider au financement du 14ème congrès fédéral (5 au 9 octobre 2009 à Pleaux dans le Cantal), la décision a été prise d'organiser une souscription avec lots.

Les tickets sont au prix de deux euros et les lots gagnants figurent au règlement intérieur ci-joint.

Afin d'optimiser le résultat de cette souscription, deux dispositions particulières ont été introduites :

- d'envoyer dans un premier temps des tickets aux organisations ayant participé à la souscription du congrès précédent (*), ceci afin de minimiser la quantité commandée auprès de la société spécialisée dans ce type de produits. Des tickets sont en réserve pour les organisations, sur simple demande à la Fédération.

- de remplacer le lot de consolation (porte photo ou stylo) par des tickets portant la mention après grattage « 1 ticket de tombola ». Ceci évite l'envoi de colis volumineux, et remplace ces lots peu attractifs par un ticket valant deux euros, soit plus qu'un stylo en valeur, et une chance supplémentaire de gagner un lot.

Comme pour le congrès précédent, l'intéressement des organisations à la vente des tickets se traduira par une remise sur les frais de pension des délégués au congrès. Cette remise ira jusqu'à 50 euros pour les organisations ayant réglé la totalité des tickets reçus.

Recevez, Chers camarades, nos salutations syndicalistes fraternelles.

Le Secrétaire trésorier,

Francis COUDEVILLE

(*) Le nombre de tickets envoyés à chacune des organisations est de l'ordre de grandeur de ce qu'elle avait vendu lors de la précédente souscription.

Souscription du 14ème congrès de la Fédération Equipement et Environnement CGT

Règlement de la souscription

A l'occasion de la préparation du 14ème congrès fédéral, et afin d'assurer une partie de son financement, la Fédération organise une souscription.

Article 1 :
La souscription se présente sous la forme de 25 000 tickets à gratter et de 4 000 lots.

Article 2 :
Les tickets portent la mention « 14ème congrès de la Fédération de l'Equipement et de l'Environnement CGT ». Ils sont remis contre la somme de deux euros.

Sur les 25 000 tickets imprimés, 20 000 seront adressés aux sections et syndicats ayant participé à la souscription du congrès précédent sur la base de leur nombre d'adhérent. Les 5 000 tickets restant seront adressés aux sections ou syndicats qui en feront la demande.

Article 3 :
Les 4 000 lots se décomposent comme suit : 3 000 tickets gagnants donnent droit à un nouveau ticket gratuit, offrant une nouvelle chance de gagner un lot. 1 000 tickets donnent droit à un des lots ci-après :

LOTS	QUANTITE
Gps scott	5
Lecteur DVD portable	10
Boîte à outils	400
Couteau multi usage	585
Total	1 000

Article 4 :
Les lots seront remis à la section ou au syndicat, lors du 14ème congrès, contre le ticket gagnant, à charge pour l'organisation de remettre le lot au gagnant.

Article 5 :
Les sections ou syndicats devront ramener les billets invendus et les billets gagnants avec le règlement à l'accueil du 14ème congrès, y compris les billets donnant droit à un nouveau billet gratuit. Le non respect de ces dispositions ne donnera pas droit à la remise des lots.

Article 6 :
Les sections ou syndicats ayant réglé à la trésorerie fédérale la totalité des billets qu'ils auront reçu se verront attribuer une remise de 50 euros sur le coût des frais d'hébergement au 14ème congrès fédéral. C elles n'ayant effectué qu'un règlement partiel bénéficieront d'une remise calculée au prorata.

Montreuil, le 8 avril 2009

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

Informations pratiques

14ème congrès Fédéral du 5 au 9 octobre 2009

Lieu et situation géographique :

Le 14ème congrès se déroulera à Pleaux au cœur de l'Auvergne aux confins du pays vert.

PLEAUX est situé dans le Cantal (15) entre Aurillac et Mauriac.

Le bourg de PLEAUX est implanté à 642 m d'altitude (prévoir des pulls puisque le congrès se situe en octobre)

Adresse du centre :

CCAS Cité d'enchanet
15 700 PLEAUX
Tél : 04 71 40 40 16

Important : Pour les parcours en voiture muni d'un GPS il ne faut pas indiquer *cité d'enchanet sur le GPS* mais lui indiquer PLEAUX. Le centre CCAS se situe à la sortie de Pleaux direction Aurillac. A environ 1 km du village.

Afin de pouvoir se rendre au centre dans de bonnes conditions par la route

En venant de l'A 20 sortir à Brive la Gaillarde et prendre la direction de Mauriac. Pour ne pas se perdre en venant de l'A89 prendre la sortie n° 23 direction Ussel et suivre la direction Mauriac. A Mauriac prendre direction Pleaux, idem en venant de l'A75 sortir à Saint Flour.

Pour les arrivées par le train, une navette sera disponible entre Aurillac et Pleaux.
Il serait souhaitable de nous communiquer votre moyen de locomotion par le biais d'une fiche qui vous sera transmise prochainement (combien de personnes par section en train ou en voiture et l'heure d'arrivée à la gare d'Aurillac etc. ...). Il existe également un aéroport à Aurillac, se renseigner au préalable.

Pour ce qui est des conditions d'hébergement, il faut prévoir les affaires de toilettes (serviettes, gants etc...) le centre n'en fourni pas. Vous serez logé dans des lodges de deux ou trois personnes maximum. Les heures de repas vous seront communiquées à votre arrivée.

Le statut de la fonction publique, un acquis pour la société ?

Rappel des faits

Une proposition de loi déposée par quatre-vingt-sept députés UMP, Nouveau Centre et villieristes, vise à instituer « la liberté de recrutement par les collectivités territoriales ». Si elle était adoptée, elle ferait de l'embauche sur contrat la règle et de l'embauche sur statut l'exception. Le contraire de la situation actuelle.

Le 19 septembre 2007, six mois après son élection comme président de la République, Nicolas Sarkozy annonçait, dans un discours à l'Institut régional d'administration (IRA) de Nantes, « une révolution culturelle » pour la fonction publique. Et, pour commencer, il réaffirmait avec vigueur sa volonté de ne remplacer qu'un fonctionnaire partant à la retraite sur deux. Depuis, avec la révision générale des politiques publiques (RGPP), les ministères ont rivalisé de zèle pour tailler dans les effectifs. 34 000 suppressions de postes sont encore annoncées pour 2010. Quant à ce qui fait l'ossature du service public et de la fonction publique à la française, le statut des fonctionnaires, il subit assaut après assaut. Principal objectif, remplacer le statut par le contrat, le concours de recrutement qui assure « l'égal accès de tous » à l'emploi public par un système qui fera la part belle aux relations, à l'affinité politique ou personnelle, pour tout dire, à l'arbitraire. À travers les projets avancés, présidents d'universités et chefs d'établissements scolaires pourraient recruter directement les enseignants, tout comme les collectivités locales la plupart de leurs agents. Intéressement, individualisation des salaires sont aussi au programme. La fonction publique est-elle l'objet de telles critiques des usagers que s'impose ce traitement de choc ? C'est loin d'être ce qui ressort des enquêtes qui, en dépit de toutes les campagnes médiatiques qui stigmatisent les fonctionnaires, témoignent d'importants taux de satisfaction de la population. Et la crise n'a fait que mettre encore davantage en évidence le rôle social positif du service public et de la fonction publique tandis que, du côté des personnels, le rejet de ces projets s'exprime depuis de longs mois avec force, notamment dans l'université et à l'hôpital. Modernisation ou démantèlement ? Réponse aux besoins de la société ou dogme libéral ? Les avis des intervenants de cette table ronde de *l'Humanité* divergent très nettement.

J. S.

TABLE RONDE AVEC :
Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT ;
Anicet Le Pors, ancien ministre de la Fonction publique (1981-1984), membre du Conseil d'État ;
Georges Tron, député UMP, rapporteur du budget de la fonction publique.

Cette année, pour la première fois, les collectivités territoriales ont embauché davantage de personnels sur contrat que de personnels sur statut. Avec la mise en œuvre des projets du gouvernement, cette tendance ne fera que s'amplifier… L'objectif n'est-il pas de réduire le statut des agents de la fonction publique, voire de le supprimer ?

Georges Tron. Je peux comprendre qu'on pose la question ainsi, mais j'ai une approche différente. Quand on gère les collectivités locales, dispose-t-on aujourd'hui des marges de manœuvres nécessaires pour s'adapter à leurs nouvelles prérogatives, pour faire face à des situations inédites qui supposent des compétences particulières, souvent conjoncturelles ? Non, si nous restons dans une logique calée sur le statut. C'est la réponse aux besoins, et non l'objectif de réduire le statut, qui commande le souhait de recourir plus facilement aux contrats et de faire de l'embauche contractuelle, sauf pour les fonctions régaliennes, la règle – ce qui est l'objet de la proposition de loi qui sera peut-être prochainement discutée à l'Assemblée nationale. Car il est nécessaire de s'adapter en visant un triple objectif : davantage de souplesse, de mobilité et autant de garanties pour les titulaires de la fonction publique.

Anicet Le Pors. Le gouvernement entreprend une réforme de la fonction publique en passant par la fonction publique territoriale parce qu'il espère y trouver un levier pour réduire au maximum le nombre de fonctionnaires et dénaturer le statut général. C'est là en effet que l'on a recruté massivement des contractuels sur des emplois permanents, en infraction franche au statut. Cette question ne peut pas être ramenée aux seules préoccupations de gestion. Le statut est une pièce importante du pacte républicain. Il a une légitimité historique. C'est à partir de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qu'on a posé le problème de l'accès égal des citoyennes et des citoyens aux emplois publics, à partir de l'article 15 qu'on a fondé la responsabilité du fonctionnaire dans l'accomplissement de ses missions. C'est une loi de 1834 sur les officiers qui a distingué le grade et l'emploi. C'est en France qu'on a développé, à la fin du XIXe siècle, une école du service public qui lui a donné sa forme originale. C'est en 1924 qu'il y a eu la reconnaissance de fait des organisations syndicales. La consécration législative est intervenue à la Libération, dans le cadre du programme du CNR, avec le statut du 19 octobre 1946. Toute cette évolution va vers l'affirmation du bien commun, de l'intérêt général.

Georges Tron. N'ayons pas une vision figée. Le statut de 1946, avec les modifications apportées dans les années 1980, ne doit pas être un point d'arrivée mais un point de départ. Il faut donc savoir ce que l'on garde et ce que l'on fait évoluer. C'est très loin d'un débat sur la gestion, cela s'inscrit dans l'évolution historique que vous décrivez.

Anicet Le Pors. Le statut général des fonctionnaires n'a ni point de départ ni point d'arrivée, c'est une création continue. Nous sommes aujourd'hui dans un système qui couvre trois fonctions publiques. J'ai eu l'honneur d'animer son évolution au début des années 1980 en m'efforçant d'assurer une bonne dialectique entre l'unité nécessaire sur les principes républicains et la diversité indispensable. Mais s'il n'évoluait pas, il se scléroserait.

Jean-Marc Canon. Défendre le statut pour le statut n'a pas de sens. Il n'existe que parce qu'il donne à tout citoyen, quel que soit son lieu de résidence, sa philosophie, sa religion, ses options politiques, la garantie de bénéficier d'une égalité de traitement. En liant consubstantiellement les droits et les devoirs des agents de la fonction publique, il nous préserve de pratiques clientélistes et discriminatoires. Quelle est la situation actuelle ? Sur les 5,2 millions d'agents de la fonction publique, plus de 1 million ne sont pas sous statut. 30 % à 35 % des agents de la fonction publique territoriale ne sont pas titulaires. Le statut doit-il évoluer ? Certainement. Et cela a déjà été largement le cas. Mais, pour la CGT, les réformes doivent répondre à l'intérêt général. Or, en ce moment, les prétendues souplesse et modernité ne sont que le paravent derrière lequel est organisé son démantèlement.

Modernisation ou démantèlement ? Vous semblez d'accord sur le principe d'évolutions nécessaires du statut mais pas du tout sur l'appréciation des transformations en cours…

Georges Tron. Les réformes que nous engageons sont-elles dans la lignée de l'évolution

Suite page 8

REPÈRES

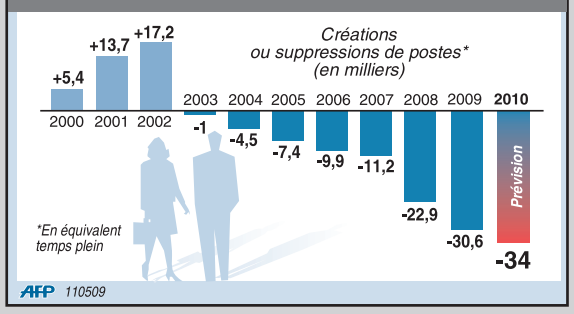
34 000

C'est le nombre de **postes de fonctionnaires** que le **gouvernement** prévoit de **supprimer** en 2010.

« Pour certains emplois de la fonction publique, il serait souhaitable qu'on laisse le choix aux nouveaux entrants entre le statut de fonctionnaire ou un contrat de droit privé négocié de gré à gré. »

NICOLAS SARKOZY, DISCOURS DEVANT L'INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION (IRA) DE NANTES, SEPTEMBRE 2007.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE



ILS ONT DIT…

Éric Woerth, ministre du Budget et de la Fonction publique, dans *le Monde* du 4 mars 2009

« Nous n'allons pas remplacer 30 600 départs cette année et nous poursuivrons en 2010 dans la même direction, sachant que l'éducation nationale en est à 35 % de départs non remplacés, qu'il n'y aura pas d'emplois supprimés en 2010 et 2011 dans l'enseignement supérieur, mais que d'autres ministères avancent plus vite. Les syndicats nous demandent de renoncer à ces suppressions de postes, à tout le moins de les geler. Mais substituer de l'emploi public à un emploi privé défaillant n'est pas une réponse adaptée à la crise et nous interdirait d'assainir nos comptes publics. »

Catherine Mathieu, économiste à l'OFCE, citée par *le Parisien* du 9 mars 2009

« Après deux décennies de sous-investissement dans les services publics, les indicateurs de santé et d'éducation de la population britannique étaient très dégradés. (…) de 2001 à 2006, le Royaume-Uni a administré la preuve qu'on pouvait à la fois multiplier les emplois publics, avoir de la croissance et maintenir l'inflation à un niveau raisonnable. »

Michel Difenbacher, député UMP dans *les Échos* du 3 mars 2009

« Dans les entreprises, le financement (de l'intéressement) est assuré par les gains de productivité. Dans l'administration, les gains de productivité ne génèrent pas de ressources supplémentaires. Le dispositif ne peut donc être financé par la baisse des dépenses. Mais, alors, attention à ce qu'il ne soit pas ressenti comme une prime à la réduction des effectifs, car l'adhésion des organisations syndicales serait sérieusement compromise. »

Suite de la page 7

du statut ? Par exemple, l'harmonisation du système des corps de l'État avec, comme référence, l'organisation qui prévaut dans la fonction publique territoriale vise à mettre en place des outils de lisibilité qui, en donnant une efficacité accrue en matière de gestion, favoriseront la mobilité et seront générateurs d'éventuels gains de productivité. J'emploie ces mots sans vergogne car ces gains de productivité peuvent être redistribués aux agents tout en étant une source d'économie pour la collectivité. Quant aux réductions d'effectifs, je n'ai jamais considéré qu'elles étaient l'alpha et l'oméga d'une politique de la fonction publique. Il n'empêche que cette question est inéluctablement liée à toute une série de paramètres, à commencer par celui de la juste rémunération des agents. Lorsque nous parlons d'évolution du statut, sommes-nous dans une logique qui considère qu'il existe une base intangible et des éléments réformables ou pensons-nous que rien n'est intouchable. Ma conception est plutôt celle-là. Elle ne me semble pas en contradiction avec la trajectoire historique décrite par Anicet Le Pors, et je la crois assez ajustée aux bouleversements qui s'opèrent aujourd'hui, y compris dans la sphère publique qui ne se gère plus comme il y a soixante ans.

Anicet Le Pors. Pour ma part, je défends le statut pour le statut. Pour une raison simple, c'est qu'il est législatif. On retrouve là le conflit entre la loi et le contrat. Est-ce la loi ou le contrat qui doit régir les relations entre les fonctionnaires et leurs employeurs ? Je maintiens que c'est la loi, parce que c'est l'intérêt général qui est en cause. Le gouvernement, quant à lui, veut poursuivre dans le sens ouvert par la loi Galant du 13 juillet 1987 concernant la fonction publique territoriale. Une loi qui a été une sorte de revanche de certains élus par rapport aux réformes de 1981-1984. Une loi qui a réintroduit la liste d'aptitude, ce système inadmissible des « reçus-collés » qui fait qu'on peut être reçu à un concours et ne jamais être nommé. Une loi qui a changé les corps en cadres, freinant de ce fait la mobilité, qui a ouvert la fonction publique territoriale aux contractuels. La loi Galant s'est inspirée du modèle européen à l'anglo-saxonne. Or, il faut savoir que la Grande-Bretagne ou l'Allemagne ne comptent que 500 000 à 700 000 fonctionnaires sous statuts, avec des droits syndicaux et sociaux diminués. C'est un modèle que nous récusons et c'est ce modèle que le pouvoir actuel voudrait faire fructifier aujourd'hui en France. Cela dit, la « révolution culturelle » dans la fonction publique annoncée par le président de la République dans son discours de Nantes, le 19 septembre 2007, n'aura peut-être pas lieu. D'abord parce que les personnels et l'opinion prennent conscience de ce qui est en jeu, ensuite parce que la crise a fait la démonstration que l'existence en France d'un service public étendu était un puissant amortisseur social du point de vue de l'emploi, des salaires et de la consommation, des retraites et de la protection sociale. Enfin, sur le plan très important de l'éthique, alors que l'immoralité du système capitaliste, notamment financier, s'étale sous nos yeux, la fonction publique française, basée sur des principes républicains et employant des millions de personnes, est un rempart contre la corruption.

Jean-Marc Canon. La CGT est pour la loi, absolument pas pour le contrat. En défendant le statut, son amélioration, il ne s'agit pas de défendre un pré carré ou des privilèges, mais l'intérêt général, la citoyenneté. La question des effectifs n'est pas pour nous un sujet tabou. Elle doit être examinée à l'aune des missions que l'on confie à la fonction publique et faire l'objet d'un vrai débat. Et, puisqu'il s'agit du bien commun, la CGT revendique que les citoyens soient interpellés, donnent leur avis sur le nombre des agents nécessaires. Mais ce débat n'a pas eu lieu alors que les réductions d'emplois tombent comme à Gravelotte. Le projet de loi qui doit passer à l'Assemblée nationale en plein été – ce qui en dit long sur certaines pratiques – prévoit, au nom de la ré-

" La règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite est obscurantiste. Elle n'est fondée sur aucune réflexion méthodologique. "

ANICET LE PORS.

orientation professionnelle, qu'un agent touché par une restructuration et qui n'aurait pas répondu favorablement à trois offres d'emplois se situant sur un lieu quelconque du territoire national serait mis dans une position de pré-licenciement, sans salaire, sans continuité de ses droits à la carrière et à la retraite. Il prévoit aussi que les agents non titulaires, dont le nombre augmenterait, seraient confiés à des agences d'intérim. Pour justifier ses projets, le gouvernement invoque régulièrement l'insuffisance de mobilité des agents de la fonction publique. Or la dernière enquête de l'INSEE souligne que leur taux de mobilité est du même ordre que celui des salariés des entreprises de plus de 500 salariés. Il invoque aussi l'insatisfaction des citoyens alors que toutes les enquêtes font état de taux de satisfaction globalement extrêmement forts vis-à-vis des agents de la fonction publique. Ce qui nous est proposé aujourd'hui n'est en rien une réponse aux besoins du pays et des citoyens. Sous couvert de modernité, c'est un formidable retour en arrière.

Georges Tron. Je partage votre jugement sur le fait que la fonction publique n'est pas mal perçue. Pourtant, à certains moments, nos concitoyens peuvent aussi en avoir une vision extrêmement péjorative qui s'exprime dans une agressivité dont peuvent témoigner de nombreux agents au contact du public. Je relève que vous ne faites pas des effectifs une question taboue. D'ailleurs leur baisse est davantage liée à des transferts des administrations centrales vers les opérateurs qui en dépendent mais ont des statuts particuliers. Une diminution des effectifs d'un côté est actuellement compensée, quasiment à l'unité près, par une augmentation chez les opérateurs. Nous devons nous interroger sur les missions que l'on assigne à l'État. De ce point de vue, la proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale, par plusieurs parlementaires dont je suis, fait bien la distinction entre les fonctions régaliennes comme la tenue de l'état civil, et celles qui ne le sont pas. Concernant le système des « reçus-collés », il n'y a pas une année où les élus ne sont pas interpellés sur ce problème. Je suis d'accord avec vous, il faut en finir avec cette aberration. Mais sur la mobilité, je n'ai pas la même appréciation que l'INSEE. Nous avons dans la fonction publique territoriale des besoins que pourraient parfaitement remplir des agents de la fonction publique d'État. Par exemple, il n'est vraiment pas facile pour un agent de l'éducation nationale d'être muté dans la fonction publique territoriale alors que c'est son souhait. J'ai été confronté à cette difficulté dans ma commune. La mobilité est donc pour moi un des objectifs majeurs. Nous sommes dans des situations totalement absurdes, sclérosées. Pour preuve encore, la façon dont on gère aujourd'hui la rémunération sur la base du point d'indice unifié pour les trois fonctions publiques. Cela me paraît déconnecté de l'urgence du moment. La période de crise est exceptionnelle, les finances de la France ne permettent pas de dégager les moyens de faire un effort prioritaire sur la fonction publique hospitalière, comme ce serait nécessaire. Il faut donc revenir sur l'unicité du point qui, à mes yeux, n'est pas un acquis incontournable. Je suis sensible au fait que ce serait sans doute un frein à la mobilité, je souhaiterais donc que l'on réfléchisse, dans le cadre du projet de loi, à des contre-freins. Il ne faut pas faire cela de façon désordonnée.

Anicet Le Pors. Si vous dites que le point d'indice ne doit plus être l'instrument de base de la rémunération des fonctionnaires cela signifie qu'ils seront principalement rémunérés sur une base discrétionnaire de primes ou d'indemnités. Il faut être plus clair…

Jean-Marc Canon. Vous demandez plus de mobilité, mais en même temps vous souhaitez une évolution différenciée de la valeur du point d'indice. Si cette mesure était mise en œuvre, elle entraînerait un éclatement de la grille indiciaire aujourd'hui unique, et la mobilité entre les trois versants de la fonction publique serait encore plus compliquée. Nous sommes pour une unification des trois fonctions publiques et même pour réfléchir à des corps communs : quelle différence professionnelle entre les postes de secrétaire administratif dans une mairie, un ministère ou un établissement hospitalier ? Autre remarque : même avec les transferts d'emplois aux opérateurs nous sommes dans une spirale de baisse des effectifs de la fonction publique. Et j'observe que ces opérateurs emploient en moyenne 60 % de non-titulaires. Ce sont aussi des endroits où le temps partiel, généralement imposé, est double ou triple de ce qu'il est dans la fonction publique dite centrale. Voilà la souplesse qu'on nous vante tant.

Georges Tron. Je ne remets pas en cause le point d'indice mais son unicité et son augmentation homogène. Il y a des collectivités qui n'ont pas de ressources et qui sont en difficulté parce ■■■

REPÈRES

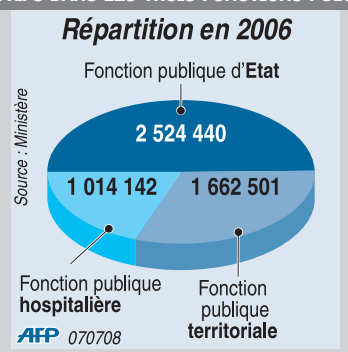
81,5 %

des Français estiment que **les salariés du public ne sont « pas payés à ne rien faire »,** selon un sondage Odea-Infraforce de mars 2009, **72 % ont une bonne image des fonctionnaires.**

59 %

C'est le pourcentage de femmes dans les trois fonctions publiques (contre 45 % dans le secteur privé).

EFFECTIFS DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES



qu'une négociation au niveau de l'État dit que tout le monde doit être augmenté à la même vitesse. Pour la même raison, nous n'avons pas les moyens de faire de la fonction publique hospitalière une priorité.

Anicet Le Pors. C'est la porte ouverte à toutes les inégalités. Nous ne serons pas d'accord sur ce point ! Sur les effectifs, je veux poser une question : y a-t-il trop de fonctionnaires ? Je me réfère à une étude récente du centre d'analyse stratégique qui a compté le nombre d'agents rémunérés sur prélèvements obligatoires, ce qui

"Sil s'agit de considérer que le statut est intouchable, ne doit pas évoluer (...), il ne faut pas hésiter à dire que le mot acquis est excessif."

GEORGES TRON.

permet des comparaisons. En France, il y a 93 agents publics pour 1 000 habitants, à peu près comme au Royaume-Uni. Le minimum est au Japon, avec 41 pour 1 000, le maximum au Danemark, avec 154 pour 1 000. La règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite est obscurantiste. Elle n'est fondée sur aucune réflexion méthodologique. Son seul objectif est de baisser autoritairement la dépense publique. Enfin j'ai relevé que les premières mesures du comité interministériel de modernisation ont été de supprimer le haut conseil du secteur public, le comité d'enquête sur les coûts et rendements du service public, le conseil national d'évaluation, venant après la suppression du commissariat général du Plan, suivi aujourd'hui de l'exode de l'INSEE à Metz… Il y a une philosophie derrière tout cela, c'est l'affaiblissement des moyens de gestion rationnelle. On enlève les instruments de la main visible pour s'en remettre à la main invisible du marché.

Le président de la République et le gouvernement veulent introduire dans la fonction publique l'intéressement, le salaire au mérite, la mesure de la performance. N'est-ce pas contradictoire avec l'idée de missions au service des usagers, par définition, irréductibles à la standardisation ?

Anicet Le Pors. Concernant le système de rémunération, il est très difficile d'apprécier la performance individuelle ou le mérite. Le fonctionnaire doit être jugé sur sa responsabilité individuelle mais elle ne peut être détachée de celle de son service et de son administration. Il faut faire appel au concept d'efficacité sociale, qui suppose transparence et démocratie.

Georges Tron. Ce n'est pas très distant de la façon dont l'intéressement est envisagé dans le projet Diefenbacher. Il est normal qu'il soit introduit dans notre dispositif et ne soit pas basé exclusivement sur la performance individuelle. Dans l'état actuel des finances publiques, comment mieux rémunérer les agents, comment mieux reconnaître la qualité de leur travail alors qu'ils ont aujourd'hui le sentiment que ce n'est pas le cas ? Il faut un autre partage de la masse salariale entre des agents moins nombreux mais mieux payés, en fonction de critères nouveaux. Je suis favorable à la généralisation de l'intéressement collectif, qui ne soit pas uniquement calé sur la maîtrise des coûts mais aussi sur la qualité des services rendus aux usagers.

Jean-Marc Canon. On nous parle de rémunération individuelle au mérite et d'intéressement selon une performance collective. D'abord on peut s'interroger sur l'évaluation du mérite. Ensuite s'agissant de l'intéressement, ce qui existe dans le privé est assis sur le chiffre d'affaires et les bénéfices de l'entreprise. Transférer ces critères dans la fonction publique, c'est changer de monde. D'ailleurs le rapport Diefenbacher précise que, pour la fonction publique hospitalière, c'est la tarification à l'activité qui doit servir de socle à l'intéressement. C'est bien le signe d'une dérive dans le système de rémunération. Le service public n'a pas de but lucratif et ne doit pas en avoir. Et si on multiplie la part de la rémunération liée au système indemnitaire, des fossés de plus en plus grands vont se multiplier entre collectivités, ministères, hôpitaux publics. Il y aura ceux qui auront les moyens de mieux rémunérer leurs agents et ceux qui ne le pourront pas. Sur fond de mise en concurrence, les fonctionnaires des établissements pauvres auront le plus grand mal à accéder à l'emploi dans les établissements riches. À propos des salaires des agents de la fonction publique, il faut se garder d'aborder la question uniquement en termes de coût mais regarder aussi ce qu'ils représentent 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 un 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. Les hôpitaux ont-ils aujourd'hui les effectifs suffisants pour accomplir leurs missions ? À l'évidence non. C'est bien la preuve que les suppressions d'emplois de fonctionnaires répondent à un dogme.

Le statut des fonctionnaires est-il, selon vous, un acquis pour la société ?

Anicet Le Pors. Je ressens très mal le fait que, de manière obsessionnelle depuis des années, certains présentent les fonctionnaires comme des privilégiés. Cette idée sous-tend aujourd'hui les projets du pouvoir. Il faut au contraire se demander comment faire en sorte pour que ce soient les salariés protégés par un statut qui deviennent la référence pour tous plutôt que l'alignement dans la précarité ? J'en arrive à une idée portée par la CGT, le statut du travail salarié. Elle implique, selon moi, de définir, dans le Code du travail, le noyau des garanties fondamentales de tout travailleur salarié et de réordonner, autour les conventions collectives, les contrats du secteur privé, mieux les encadrer, les rendre comparables. Ce qui n'effacera pas la séparation entre secteur public et privé ni la légitimité, au regard de l'intérêt général, du statut des fonctionnaires.

Georges Tron. Qu'entend-on par acquis ? S'il s'agit avec le statut de chercher à se protéger, dans une société comme la nôtre où les risques de précarité sont évidents, c'est parfaitement légitime. S'il s'agit de rechercher une organisation optimale du service public, la réponse est oui. Si nous sommes dans une logique de maintien de la séparation entre sphère du public et du privé et que le statut ne concerne que le public, je suis d'accord. Mais s'il s'agit de considérer que le statut est intouchable, ne doit pas évoluer pour répondre aux requêtes de la société, il ne faut pas hésiter à dire que le mot acquis est excessif.

"Le statut des fonctionnaires est un acquis et un atout pour toute la société. Il garantit une fonction publique de haut niveau."

JEAN-MARC CANON.

Jean-Marc Canon. Le statut des fonctionnaires est un acquis et un atout pour toute la société. Il garantit une fonction publique de haut niveau, qui ne connaît pas de dérive majeure, comme la prévarication qu'on peut connaître ailleurs. C'est un socle pour aujourd'hui et pour demain. Il faut bien sûr l'améliorer, le faire évoluer. Mais les réformes menées sont à l'opposé des évolutions que nous souhaitons.

Table ronde réalisée par Olivier Mayer et Jacqueline Sellem
Photos : Patrick Nussbaum

REVUE DE PRESSE

Le nouvel Observateur

Martine Gilson
18 janvier 2008

« Les contractuels, auxquels la fonction publique n'est censée – dans ses textes – ne recourir que de manière très exceptionnelle, se sont multipliés ces dernières années. Ni fonctionnaires, ni salariés de droit privé, ils forment une catégorie à part. Leur contrat – de droit public – est très peu protecteur. Ils ne dépendent d'aucune convention collective. L'idée du livre blanc sur lequel André Santini va s'appuyer pour la loi de refondation du statut, qu'il espère présenter au premier semestre 2009, est la suivante : transformer nombre de ces contrats en… droit privé. »

Les Echos

Étienne Lefebvre
28 mai 2009

« Le gouvernement ne le crie pas sur les toits, car le sujet est sensible aux oreilles des syndicats. Il a pourtant fait beaucoup mieux que prévu en matière de suppression de postes d'agents de l'État en 2008. (…) Au final, ce sont donc un peu plus de 40 % des départs en retraite qui n'auront pas été remplacés l'an dernier (le nombre de départs se situant entre 68 000 et 69 000, selon Bercy), alors que l'objectif initial était 33 % »

AFP

14 mars 2008

« Cette précarité est "un phénomène récurrent et ignoré" dans la fonction publique, explique Gérard Aschieri, secrétaire général de la FSU, qui estime le nombre de non-titulaires à 15 % des effectifs, soit environ 766 000, et à un peu moins de 200 000 le nombre de contrats aidés, des chiffres confirmés par le rapport annuel 2006-2007 de la fonction publique. En 2006, une étude de la DARES (ministère du Travail) précisait qu'avec 16 % des emplois, la part des "contrats courts" (CDD, vacataires, emplois aidés, stagiaires) ne cessait d'augmenter dans la fonction publique. Bien sûr, tous les non-titulaires ne sont pas précaires, et certains préfèrent rester contractuels, car ils sont parfois mieux payés. "Mais la grande masse est en dessous du SMIC" et travaille souvent à temps partiel, affirme M. Aschieri. »