



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° 1439 du 20 septembre 2013

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. Conférence nationale des retraités les 22 et 23 octobre à la Rochelle	3
4. Action du 10 Septembre 2013 : Communiqué CGT	9
5. Retraites : Note d'information CGT sur le projet de loi	10
6. CTM du 5 septembre 2013 : Compte rendu CGT – FSU	17
7. CEREMA : Compte rendu du comité de suivi du 6 septembre 2013	25
8. Protocole DGAC : Communiqué USAC CGT	28
9. ANCOLS : Réponse des Ministres au SG de la FNEE – CGT	29
10. Lettre de l'OFICT juillet – août 2013	35
11. Formation syndicale CGT	40
12. Annuaire de la Fédération et des organisations à Montreuil	52



AGENDA

Mardi 24 septembre :

CCAS

Mardi 24 septembre :

AG CGT de la DIR Sud Ouest

Mardi 24 septembre :

Réunion du collectif confédéral élection FP 2014

Mercredi 25 septembre :

Bureau de l'UIT

Jeudi 26 septembre :

CTM

Jeudi 26 septembre :

Audience FNEE - CGT avec le Ministre du MEDDE

Vendredi 27 septembre :

OS / DGALN – DEB – AT sur police de l'environnement

Du lundi 30 septembre au 4 octobre :

18^{ème} congrès national du SNPTAS à Artignac

Lundi 30 et mardi 1^{er} octobre :

Bureau de l'UGFF à Guidel

Mardi 1^{er} octobre :

Groupe d'échange du MEDDE

Mardi 1^{er} octobre :

Préparation CGT de la CAP des TSDD

Mardi 1^{er} octobre :

Comité de suivi du CEREMA,

Mercredi 2 octobre :

Secrétariat fédéral

Mercredi 2 et jeudi 3 octobre :

CAP Nationale des TSDD

Jeudi 3 octobre :

Commission indemnitaire Ile de France

Vendredi 4 octobre :

CHSCT du MEDDE

Lundi 7 octobre :

Réunion du collectif fédéral élections 2014-
syndicalisation

Mardi 8 octobre :

secrétariat de l'UIT

Mardi 8 octobre :

Journée confédérale d'étude sur la prud'homie

Mardi 8 octobre :

Réunion CE UGFF et organisations sur actualité
revendicative

Mardi 8 octobre :

Invitation de la MGET

Jeudi 10 octobre :

Réunion fédérale des UF des DT de VNF à Montreuil

Lundi 14 au vendredi 18 octobre : congrès de
l'UGFF à Guidel

Mardi 15 octobre :

Groupe d'échange du MEDDE

Mardi 15 et mercredi 16 octobre :

CAP nationale des TSDD sur mutations



INFOS BREVES



Crédit Impôt Recherche

**Il est temps de garantir l'efficacité de
la dépense publique**

**Il faut cesser le gaspillage de l'argent
public !**

La cour des comptes, dans son rapport publié ce jour, dresse un constat accablant sur l'efficacité du financement public de la recherche en France.

Les financements de l'Etat en faveur de la recherche ont augmenté de 48 % entre 2006 et 2013. En particulier, la réforme du crédit d'impôt recherche (CIR) a considérablement accru l'aide fiscale apportée aux entreprises. Avec un coût annuel d'environ 6 milliards d'euros, le CIR fait partie des niches fiscales les plus importantes dont bénéficient actuellement les entreprises et représente près d'un quart du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche (...)



Journées d'action en Pologne

**La CGT soutient les syndicats et les
citoyens polonais**

La Cgt est solidaire des journées d'action conduites par les trois confédérations syndicales polonaises du 11 au 14 Septembre 2013 pour dénoncer les politiques du gouvernement polonais ainsi que la réforme des régimes de retraite et pour revendiquer une hausse du salaire minimum. (...)



Hommage

Décès d'Albert Jacquard

L'annonce de la mort d'Albert Jacquard à 87 ans emporté par la maladie, suscite une vive émotion dans la CGT et particulièrement parmi tous les militants qui ont mené les combats pour la régularisation des travailleurs sans papiers, pour les droits des « mal logés » ou contre le racisme.

La CGT salue la mémoire d'un grand scientifique, d'un Grand Homme, d'un militant qui mettait sa passion et sa « gueule » au service de ces causes, toujours aux cotés des plus démunis, de ceux qu'on n'entend pas ou qui sont maltraités. La CGT adresse ses sincères condoléances à sa famille, à ses proches et à ses camarades de luttes. (...)

suite sur : www.cgt.fr

CONFÉRENCE NATIONALE DES RETRAITÉS

22 ET 23 OCTOBRE 2013

LA ROCHELLE



Une conférence des Retraités. Pourquoi ?

Lors du congrès de 2009 à Pleaux, la fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement, avait été interpellée sur le fait que l'activité envers les retraités était tombée en désuétude.

La demande avait été faite alors, de recréer une UFR (union Fédérale des retraités) qui avait cessé son activité au début des années 2000. La Fédération s'est donc donnée les moyens de remettre sur pied cette activité par la mise en place d'un collectif retraités de 18 membres, représentant 5 de nos organisations.

Fort du travail de ce collectif (réalisation d'un passeport pour la retraite, rédaction de documents revendicatifs de congrès, implication de deux camarades retraités à la CE fédérale), il est apparu qu'il était désormais nécessaire de formaliser la création d'une UFR Équipement et Environnement.

Cette nouvelle impulsion, décidée dans la suite de notre 15^{ème} congrès fédéral qui s'est tenu en juin 2013 au Cap d'Agde doit nous permettre de porter notre travail au niveau confédéral et de nous impliquer au sein de l'UCR-CGT (Union Confédérale des Retraités).

Notre UFR devra donc élaborer des analyses et des réflexions collectives propres à nos secteurs, mais aussi aux problématiques générales des retraites pour permettre aux structures de porter les revendications.

Cette conférence est donc un temps d'échange privilégié en partant de nos situations diverses et variées pour construire ensemble notre UFR telle que nous la voulons. Celle-ci ne pourra vivre que par l'implication de tous les syndiqués retraités et actifs ainsi que par l'investissement des composantes fédérales...

La liaison actifs/ retraités, doit être efficace à tous les niveaux. La syndicalisation des retraités doit être un axe fort de travail dans toutes nos structures car ceux-ci représentent une force dont la CGT ne saurait se passer !

Nicolas BAILLE
Secrétaire Général de la FNEE-CGT



Le droit à une retraite décente

Les retraités sont environ 15 millions aujourd'hui. Ils représenteront à l'horizon 2040 le tiers de la population française. Ces données démographiques ne doivent pas conduire à considérer les retraités comme un coût pour la société. C'est un des arguments sur lesquels ont été fondées les différentes réformes successives (1993, 2003, 2010) qui ont paupérisé l'ensemble du monde retraité.

Fin 2009, la retraite moyenne tous régimes confondus est de 1 194€ brut mensuels; 5 millions de retraités perçoivent entre 800€ et 1 000€ par mois. 5,8 millions touchent le minimum vieillesse (Allocation solidarité personnes âgées) de 787,26€ pour une personne seule, 1 222,27€ pour un couple soit moins que le chiffre retenu comme seuil de pauvreté à cette date qui est de 954€. Au total une dizaine de millions de retraités vivent pratiquement dans la misère.

Simultanément à cette dégradation de leurs revenus, les retraités sont confrontés aux hausses successives et continues des différents services tels que l'eau, le gaz (+30% ces dernières années) l'électricité (+5% au 1^{er} août) les transports, les loyers (+2,1%); à une augmentation considérable du prix des denrées de première nécessité (entre 14 et 17% pour les légumes, jusqu'à 30% pour les fruits d'une année sur l'autre); à l'augmentation permanente et parfois très élevée des impositions locales.

Quelle est la situation des retraités de l'Équipement / Environnement ? Nous n'avons pas de chiffre, mais on peut facilement imaginer, compte tenu des salaires moyens en activité, qu'ils se trouvent en majorité dans la fourchette basse des pensions (en 2010 plus de 20% des aides matérielles attribuées par les CLAS l'ont été à des agents retraités).

Dans cette situation, le gouvernement après avoir annoncé sa volonté de s'en prendre aux pensions des retraités par la voix de la Cour des comptes et celle du Président de la République, a dans un premier temps, décidé de les frapper dès avril 2013 d'une taxe (soit disant *Autonomie*) de 0,3 % et de réduire à 1,3% la revalorisation des pensions calculée sur un taux d'inflation décidé par lui-même qui était de 2,1% en 2011 et 2012.

Aujourd'hui le gouvernement voudrait aller plus loin dans l'appauvrissement des retraités. Ainsi, parmi les mesures annoncées dans le cadre d'une nouvelle réforme des retraites, le versement de la misérable augmentation de 1,3% serait repoussée de 6 mois. C'est inacceptable !



Nous exigeons une revalorisation immédiate des pensions, l'abrogation de la contribution de 0,3%, la ré-indexation annuelle des pensions de retraite versée à la date du 1^{er} avril.

Les retraités ne doivent pas être considérés comme un coût pour la société mais plutôt comme un facteur de développement économique et de progrès !

Le droit à la santé

L'accès aux soins est de plus en plus coûteux pour la population avec notamment le déremboursement de certains médicaments. La suppression du remboursement à 100% pour certaines maladies graves, le montant du forfait hospitalier, la remise en cause des fondements de la Sécurité sociale et les restructurations du système de santé avec en particulier la loi HPST (loi Bachelot) touchent de plein fouet les retraités.

Alors que les centres de santé, qu'ils soient associatifs, municipaux, mutualistes, de la sécurité sociale (régime général ou autres, comme le régime minier) font la démonstration de leur efficacité sociale et économique régulant le secteur II, leur existence même est menacée.

Après une vie de travail, les retraités voient, à la cessation de leur activité, la prévention et le dépistage réduits à leur plus simple expression. Les textes et moyens qui existent sont souvent méconnus



et insuffisants. Nombre de retraités sont contraints de se priver d'une couverture complémentaire santé.

Les aides à domicile, les structures d'hébergement et de soins, ainsi que la prestation personnalisée d'autonomie sont loin de répondre aux besoins des retraités et personnes âgées.

Les orientations actuelles suppriment massivement des lits hospitaliers, ce qui conduit à transférer les personnes âgées ayant des pathologies lourdes vers les EHPAD (Etablissements d'Hébergement pour les Personnes Agées Dépendantes). Ces établissements insuffisamment équipés pour les prendre en charge, ne disposent pas de moyens nécessaires et de personnel qualifié en nombre suffisant, entraînant par là une dégradation des soins qui joue sur le bien être des personnes.

Les unités de soins palliatifs, permettant de vivre le mieux possible les derniers moments d'une vie, sont en nombre insuffisant provoquant ainsi des inégalités inacceptables.

Il faut :

- le droit à une protection sociale solidaire de haut niveau
- le renforcement de la sécurité sociale avec une démarche de reconquête fondée sur les principes qui ont présidé à sa création
- l'accès à une couverture complémentaire
- des structures sanitaires et sociales de qualité et de proximité
- une prévention et un dépistage tout au long de la vie

Le droit aux services publics

La qualité du service public repose sur trois fondements :

- l'égalité d'accès et de traitement
- la continuité de fonctionnement sur l'ensemble du territoire,
- l'adaptabilité permettant d'ajuster le contenu du service public, avec le progrès technique, l'évolution des besoins des usagers et l'évolution de leur état de santé.

La remise en cause des services publics à des fins de privatisations attaque le fondement même de ceux-ci.

Il faut :

- arrêter les privatisations
- un réseau de services publics de proximité avec des financements suffisants





Le droit au logement...

La garantie de disposer d'un logement est un élément majeur du « vivre ensemble », de l'intégration et de la cohésion sociale dans notre société. Cela suppose d'agir pour une nouvelle politique nationale d'aménagement du territoire en faveur d'une véritable mixité sociale et intergénérationnelle.

Cela implique :

- un habitat intergénérationnel.
- des logements adaptés à la perte de mobilité et aux différents rythmes de vie.
- des foyers logements qui soient de vrais « domiciles » avec une loi d'orientation définissant leur rôle et une situation au cœur de la cité et au cœur d'un réseau de transports, soins, loisirs, culture...

Le droit aux transports

Pouvoir se déplacer selon ses besoins est un droit fondamental. Pour les retraités c'est essentiel pour vivre, se soigner, assurer le lien social, condition d'un meilleur vieillissement.

Cela implique :

- le droit et l'accès aux transports pour tous.
- une politique nationale de transports cohérente, répondant aux besoins de la population.
- des transports urbains, interurbains et en milieu rural, en nombre suffisant et répondant aux besoins de la population, y compris les retraités en matière de fréquence, d'horaires, de correspondances, de confort, d'accessibilité, de sécurité, de maillage et de proximité.
- une politique tarifaire qui rende l'ensemble des transports accessible à toutes et à tous.
- une accessibilité facile à tous les transports collectifs pour les personnes qui présentent un handicap ou une mobilité réduite.



Le droit aux loisirs

Pour les retraités, les loisirs, le tourisme, la culture, l'information et les pratiques sportives sont autant d'éléments d'émancipation. Ils doivent être une composante essentielle du temps libre que représente la retraite.

Il faut :

- développer les moyens d'accès à toutes ces activités
- intégrer les besoins des retraités dans tout projet d'infrastructures, d'équipements, de réseaux de communication
- mettre en place des tarifs adaptés





FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Conférence nationale des retraites du 21 au 23 octobre 2013 à La Rochelle (17)

Lundi 21 octobre 2013

Accueil des délégués de 15 h00 à 19h00
Remise des clés hébergement

Mardi 22 octobre 2013

1^{ère} séance 8h30 – 12h00

- Mise en place et présentation de l'ensemble du déroulement de la Conférence nationale :
Didier PACOT, Secrétaire fédéral à la vie syndicale
- Rapport d'ouverture : Nicolas BAILLE, Secrétaire Général de la FNEE-CGT
- Rapport d'activité et revendicatif du Collectif fédéral Retraités : Jean-Pierre BEURTHERET
- Débat général

2^{ème} séance 14h00 – 18h00

- Intervention de l'UCR-CGT
- Débat ouvert sur la Protection sociale : 1 camarade de la Fédération CGT des Organismes sociaux

Mercredi 23 octobre 2013

3^{ème} séance 8h30 – 12h00

- Débat ouvert sur la Protection sociale complémentaire : 1 membre de la Direction de la MGET
- Election du Bureau de l'Union fédérale des retraités (UFR)

13h30 : réunion du Bureau élu de l'UFR : élection du secrétaire et secrétaire adjoint

4^{ème} séance 14h00 – 16h00

- Débat sur l'activité de terrain et la syndicalisation envers les retraités : Jean-Marie DIDOT
- Rapport de clôture et présentation de la direction élue de l'UFR : Isabelle PERON, Secrétaire fédérale à la politique revendicative et à la formation syndicale

Questionnaire d'hébergement

A retourner pour le 16 septembre au plus tard à la Fédération :

Fédération nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement
263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr

Réaliser une fiche par participant

Organisation :

Nom et Prénom du délégué :

Téléphone :

N° de portable :

Mail :

**L'accueil des délégués se fera le lundi 21 octobre de 15 h 00 à 19 h 00 ; merci de prévoir
votre arrivée dans ces horaires**

Date et heure d'arrivée :

- Train (Gare de La Rochelle) :
- Voiture :
- Aéroport La Rochelle :

Date et heure départ :

- Train (gare de La rochelle) :
- Voiture :
- Aéroport La Rochelle :

**Les travaux de la conférence débuteront le mardi 22 octobre à 8 h 30 et se termineront
le mercredi 23 octobre à 16 h 00 ; merci de prévoir votre départ après la clôture de la
conférence**

Lundi 21		Mardi 22		Mercredi 23			
Repas	Nuit	Repas	Nuit	Repas			
S	N	M	S	N	M		

S : Soir ; N : Nuit ; M : Midi ; Mettre une croix dans les cases correspondantes



Journée d'action du 10 septembre

Une journée de mobilisation qui va compter !

La mobilisation de 370 000 salariés dans près de 200 rassemblements et manifestations, ce jour, démontre que les salariés et une majorité de la population de notre pays refusent une capitulation face aux exigences des marchés financiers qui veulent affaiblir, puis détruire notre système de retraite par répartition. La mobilisation d'aujourd'hui vient confirmer les sondages d'opinion de ces derniers jours pour exiger une autre réforme. Elle contredit l'échec annoncé par les défenseurs de cette réforme.

Les salariés ne se résignent pas à la baisse des pensions et à l'allongement de la durée de cotisations.

Après des cadeaux au Patronat de 20 milliards d'euros sous forme de « crédit d'impôts emploi compétitivité » (CICE), de loi, dite de sécurisation de l'emploi qui sécurise les offensives patronales contre les droits et les salaires des salariés, une cinquième réforme des retraites en vingt ans s'inscrit dans la logique de l'allongement de durée de cotisations comme unique réponse à apporter.

Même si des propositions ont été prises en compte, comme la validation des années d'apprentissage et la création d'un dispositif prenant en compte la pénibilité, le projet de loi qui sera présenté le 18 septembre prochain au Conseil des ministres, doit être réécrit. Il demeure un projet injuste et économiquement inefficace.

Les milliers de grévistes et de manifestants ont affirmé que d'autres solutions sont possibles pour l'avenir. Augmenter les salaires, revoir les exonérations de cotisations sociales patronales et développer l'emploi... sont autant d'exigences à gagner pour financer notre système de retraite et de protection sociale.

La CGT va créer toutes les conditions avec les autres organisations syndicales et de jeunesse pour élargir la mobilisation dans les prochains jours.

D'ores et déjà, elle appelle les jeunes salariés à se mobiliser avec les organisations de jeunesse le 18 septembre 2013, jour du Conseil des ministres.

Montreuil, le 10 septembre 2013



Note d'information sur le projet de loi de réforme des retraites

CAMPAGNE RETRAITE

Le projet de loi portant réforme des retraites et intitulé « projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » a été rendu public jeudi 5 septembre.

Ce projet est pour l'essentiel conforme aux mesures annoncées par le Premier ministre le 27 août. Il comporte toutefois, en particulier dans son exposé des motifs, des précisions par rapport au discours du Premier ministre et au dossier de presse rendu public le même jour.

En même temps, le projet lui-même reste à un assez haut niveau de généralité, des dispositions techniques essentielles, sont renvoyées à des décrets ultérieurs.

Cette note vise à fournir des éléments précis sur le contenu du projet de loi, ainsi que l'analyse et l'appréciation de la CGT sur ce projet.

1 - Allongement de la durée d'assurance

C'est le cœur du projet de loi.

À partir de 2020, la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein augmentera d'un trimestre tous les trois ans : 167 trimestres pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1960, jusqu'à 172 trimestres (43 années de cotisation) en 2035 pour la génération 1973.

La rédaction laisse entendre que la durée de cotisation n'augmenterait plus au-delà de 2035, mais la loi de 2003 s'arrêtait elle aussi en 2020.

Même si ce principe est formellement abrogé par le projet de loi (qui substitue à l'article 5 de la loi de 2003 le calendrier d'allongement de la cotisation présenté ci-dessus), la philosophie de cette augmentation de la durée de cotisation s'inscrit dans le droit fil du principe de partage de l'espérance de vie de la loi Fillon de 2003, selon lequel la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein devait être du double de l'espérance de vie à 60 ans.

En adoptant cette présentation, le gouvernement tente d'accréditer l'idée que l'allongement de la durée de cotisation n'augmenterait plus après 2035, ce qui est contredit par l'article suivant concernant le pilotage.

Il faut bien voir que cet allongement de la durée de cotisation a pour conséquence que la plupart des assurés ne pourraient plus partir, même à 62 ans, avec le plein de leurs droits.

Les salariés partis à la retraite en 2012 avaient en moyenne acquis 151 trimestres de cotisation (156 pour les hommes et 145 pour les femmes) (1). Selon l'institut statistique européen EUROSTAT, la durée de carrière est actuellement de trente-cinq ans, et la génération 1973, âgée aujourd'hui de 40 ans, avait validé en moyenne trente trimestres à 30 ans. La majorité des assurés de cette génération ne pourra pas avoir une carrière à taux plein avant 65 ans.

2 - Le comité de surveillance des retraites

Le projet de loi prévoit la création d'un comité de surveillance de retraite composé de quatre membres (deux hommes et deux femmes précise le texte), et d'un président nommé en Conseil des ministres après avis des commissions compétentes du Parlement.

C'est la reprise de la proposition d'un comité des sages du rapport Moreau.

(1) Source CNAV.

Ce comité rendrait un rapport annuel, portant d'une part sur les écarts de pension entre les hommes et les femmes, et d'autres part sur les objectifs du système de retraite. Même si ces objectifs font référence à l'équité et à la solidarité, l'objectif principal sera, à n'en pas douter, la viabilité financière du système.

Il est d'ailleurs précisé que le Comité pourra préconiser un allongement de la durée de cotisation (ce qui montre bien que le calendrier figurant à l'article 2 ne sera pas définitif), une augmentation du taux de cotisation tant des régimes de base que complémentaires, ou encore des transferts du fonds de réserve des retraites (2).

Par ailleurs, il est précisé que ses propositions ne pourraient avoir pour effets de baisser le taux de remplacement ou d'augmenter les cotisations au-delà d'un plafond.

Cet article est très important.

Il confie le pilotage stratégique à un comité d'experts et subordonne à ce dernier les représentants des assurés sociaux. Même le Parlement se trouve dans une certaine mesure placé sous la tutelle de ces experts. C'est un déni de démocratie !

Sa compétence s'étend à l'ensemble des régimes, y compris les régimes complémentaires gérés paritairement.

C'est l'amorce d'un pilotage automatique de l'ensemble du système de retraites (qui caractérise les projets de réforme systémique), et ce d'autant plus que la référence dans le même article à un plafonnement du taux de cotisation nous fait basculer dans la logique de la cotisation définie qui caractérise plusieurs réformes étrangères à commencer par les comptes notionnels suédois.

3 - Le report de la revalorisation des pensions au 1^{er} octobre

Le gouvernement a annoncé qu'il renonçait à la préconisation du rapport Moreau tendant à désindexer les pensions de retraite.

Mais en même temps, il reporte, du 1^{er} avril au 1^{er} octobre, la date de revalorisation des pensions.

Cela signifie dans la pratique que les pensions seront gelées pendant dix-huit mois, et cette perte de pouvoir d'achat ne sera jamais rattrapée. En réalité, ce n'est rien d'autre qu'une désindexation déguisée ! La gravité de ses effets peut être mesurée par l'importance de l'économie qu'en attend le gouvernement : 600 millions € en 2014 et 1,4 milliard € à l'horizon 2020.

Le gouvernement a annoncé que cette mesure épargnerait les petites pensions. C'est faux ! Les retraités dont la pension est portée au minimum contributif (ce qui est le cas de 40 % des nouveaux retraités) seront augmentés comme les autres au 1^{er} octobre.

Seuls les bénéficiaires de l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées), l'ancien minimum vieillesse (qui est un minimum social qui vient compléter les ressources des retraités dont le foyer a des ressources très faibles, qui est récupérable sur héritage, et qu'il ne faut donc pas confondre avec le minimum contributif) seront augmentés le 1^{er} avril, comme les bénéficiaires de pensions d'invalidité.

(2) Actuellement et depuis la réforme de 2010, le Fonds de réserve des retraites verse tous les ans 2,1 milliards € à la CNAV sans avoir des ressources nouvelles. Comme le projet de loi ne prévoit pas d'affecter des ressources propres au FRR, cette disposition signifie que ce dernier serait vidé plus vite.

4 - La pénibilité au travail

Sur ce point, le projet gouvernemental opère une rupture par rapport au système antérieur qui traitait la pénibilité comme de l'invalidité : on était dans une démarche médicalisée et non de reconnaissance des expositions aux travaux pénibles.

Le système est basé sur la création d'un compte personnel par points fondé sur l'exposition à dix critères objectifs de pénibilité (par exemple, port de charges lourdes, exposition à des produits toxiques, exposition à des températures extrêmes, travail de nuit, gestes répétitifs...).

Ces points donneraient droit à un congé de formation pour changer de métier, ou en fin de carrière à passage à temps partiel rémunéré comme un temps plein, ou enfin à une majoration de trimestres d'assurance.

Ce dispositif serait financé par les employeurs, au moyen d'une cotisation qui comporterait deux éléments, une partie identique pour toutes les entreprises et une partie qui serait fonction du nombre de salariés exposés à des travaux pénibles.

Si l'objectif est positif, le dispositif proposé est insatisfaisant et risque de comporter de nombreux effets pervers.

Le système par points tient à la pluralité de réponses proposées : formation, temps partiel et acquisition de droits à retraite. Si l'exposition à des travaux pénibles se traduisait uniquement par l'acquisition de trimestres, on n'aurait pas besoin de ce système par points : par exemple, un an d'exposition à des travaux pénible donnerait droit à un trimestre comme le propose la CGT.

En outre, ce système n'incite pas les entreprises à lutter contre la pénibilité. Le salarié qui part en formation quittera un poste pénible, mais sera simplement remplacé par un autre travailleur exposé à des travaux pénibles.

Par ailleurs, le texte comporte plusieurs autres limites :

- les salariés les plus âgés (59 ans et 6 mois au moment de la mise en place du dispositif en 2015), c'est-à-dire ceux qui ont été bien souvent exposés pendant toute leur carrière à des travaux pénibles, pourront au mieux avancer leur retraite d'un à deux trimestres ;
- le nombre de points pourra être plafonné, en particulier si le salarié a cumulé plusieurs critères de pénibilité ;
- une partie des points devra être utilisée obligatoirement pour la formation, alors que celle-ci devrait déjà être assurée par l'employeur ;
- l'entreprise pourra refuser le passage à temps partiel des travailleurs âgés en cas « d'impossibilité due à l'activité économique de l'entreprise ».

Ce dispositif tel qu'il est conçu risque donc de générer une grande déception chez les salariés : dans les faits, il y aura peu d'élus.

5 - Majorations de pensions pour enfants

Nous pensons que le gouvernement avait finalement renoncé à réformer la bonification pour trois enfants, et se limiterait dans un premier temps à une fiscalisation de cette dernière. Mais nous avons reçu dimanche matin (!) une saisine rectificative comportant un nouvel article qui prévoit que le gouvernement présentera dans les

six mois suivant la promulgation de la loi un rapport « *formulant des propositions pour la refonte des majorations de pension pour enfants, afin qu'elles bénéficient davantage aux femmes qu'actuellement et qu'elles puissent être attribuées de manière forfaitaire à compter du premier enfant* ».

Le texte fait également référence à une réforme de la majoration de durée d'assurance, de manière assez sibylline en parlant de « *mieux compenser les interruptions de carrière directement liées aux jeunes enfants et l'effet sur les pensions qui en découlent* ».

Il s'agit là d'orientations extrêmement dangereuses, et que nous avons déjà critiquées.

S'agissant de la bonification pour trois enfants, le gouvernement persiste dans son incompréhension du dispositif, dont la logique ainsi que le montrait le rapport du COR de 2008 sur les droits familiaux n'est pas de compenser les inégalités de rémunération femmes hommes, mais les inégalités patrimoniales selon la taille de la famille : une famille nombreuse a en effet, toutes choses égales par ailleurs, une capacité d'épargne inférieure à une famille sans enfants ou ayant seulement un ou deux enfants.

Si la CGT est favorable à l'octroi de la bonification dès le premier enfant, le dispositif envisagé par le gouvernement qui consiste à réserver cette bonification aux femmes tout en la forfaitisant, elle consiste à déshabiller Pierre pour habiller Paul. Elle conduira à désavantager les hommes sans que la retraite de beaucoup de femmes soit nécessairement améliorée.

Quant à la mesure concernant la majoration de durée d'assurance, elle est également préoccupante. La MDA permet de compenser partiellement, mais dans des proportions assez importantes les différences de carrière entre les hommes et les femmes, alors même que la durée de cotisation validée par les femmes est très inférieure à celles hommes (onze trimestres de différence, comme nous le rappelions plus haut pour les salariés affiliés à la CNAV ayant liquidé leur retraite en 2012).

Si la mesure aboutissait à diminuer le nombre de trimestres validés au titre de la maternité, de nombreuses femmes seraient lourdement pénalisées.

Si on veut améliorer la retraite des femmes, une mesure positive serait de leur permettre de porter un salaire au compte, alors que cette période est aujourd'hui neutralisée.

6 - Le passage de 200 h à 150 h de Smic pour acquérir un trimestre

Actuellement, dans le secteur privé, la valeur de 200 h de Smic permettent de valider un trimestre. Cette règle est favorable aux salariés précaires, puisqu'elle permet à un salarié payé au Smic à mi-temps de valider quatre trimestres par an.

En revanche, les salariés très précaires (ceux qui travaillent moins de 200 h par an ne peuvent valider des trimestres.).

La proposition gouvernementale paraît donc équitable ; il faut pourtant y regarder de près.

D'une part, c'est un encouragement à développer encore plus la précarité, en particulier les contrats courts, et les contrats discontinus (par exemple, 4 h par semaine un mois, 20 h le suivant).

La CGT s'oppose à des contrats de très courte durée. Lors des négociations de l'ANI du 11 janvier, la CGT avait revendiqué qu'il ne puisse y avoir de contrats de moins de 18 h par semaine.

Par ailleurs, et sous prétexte d'éviter des effets d'aubaine, le gouvernement prévoit de plafonner la rémunération prise en compte à 1,5 Smic. Cela aura des conséquences néfastes pour certaines professions correctement rémunérées qui aujourd'hui peuvent valider quatre trimestres sur des périodes faibles (intermittents du spectacle, cafés hôtels restaurants, certains travailleurs saisonniers). C'est déshabiller Pierre pour habiller Paul.

7 - Prise en compte de certaines périodes de chômage ou de congés maternité longs pour une retraite à 60 ans

Depuis 2012, certains travailleurs ayant commencé à travailler jeunes peuvent partir à 60 ans à condition d'avoir le plein de droits.

Le gouvernement propose une meilleure prise en compte des périodes de chômage en accordant deux trimestres de plus au titre du chômage, et la totalité des congés maternité, y compris les congés longs.

Cette mesure constitue une avancée, même si dans la pratique peu de femmes bénéficieront de trimestres supplémentaires au titre de la maternité, puisqu'ayant déjà validé quatre trimestres par leur salaire.

8 - Tarif préférentiel pour racheter des années d'étude

Depuis la loi Fillon de 2003, il est possible de racheter jusqu'à trois années d'études supérieures pour acquérir des trimestres supplémentaires.

Le coût de ce rachat est prohibitif, et dans la pratique inatteignable pour les jeunes salariés, ce qui explique que très peu demandent le rachat (selon le gouvernement, 1 % des personnes demandant le rachat ont moins de 40 ans, soit une vingtaine de personnes par an).

Le projet de loi prévoit la possibilité de racheter quatre trimestres à un tarif préférentiel, sous réserve de le faire dans les premières années de carrière.

Même avec cette possibilité de rachat, le coût restera prohibitif, et inatteignable pour la majorité des jeunes salariés diplômés qui ont par ailleurs d'autres priorités (éducation des enfants, acquisition de la résidence principale), d'autant qu'ils s'endettent de plus en plus souvent pour payer leurs études supérieures.

9 - Apprentis

Les apprentis pourront désormais valider un nombre de trimestres correspondant à la durée effective de l'apprentissage, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

C'est une mesure positive, pour laquelle la CGT s'est beaucoup battue.

10 - Formation des chômeurs

Nous avons compris que les périodes de formation professionnelle en cours de carrière seraient validées pour la retraite. À la lecture du texte, ce sera seulement vrai des formations effectuées par les chômeurs, ce que nous regrettons.

11 - Droit à l'information, simplification et « gouvernance »

L'objectif de renforcer le droit à l'information et de simplifier les formalités, en particulier au moment de la liquidation de la retraite est louable. Le projet de loi réaffirme le droit à l'information des assurés, et prévoit la création d'un compte individuel de retraite qui permettra de connaître les droits qu'il a acquis et de faire des simulations sur ses pensions.

Toutefois, une proposition est inquiétante.

Le projet de loi prévoit en effet la création d'un GIP (groupement d'intérêt public) intitulé « *Union des institutions et services de retraite* » regroupant l'ensemble des régimes obligatoires de retraite : CNAV, régimes spéciaux, régimes complémentaires, mais aussi régimes de non salariés.

Cette union « assurera le pilotage stratégique de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation dans lesquels sont engagés plusieurs de ses membres et veillera à leur mise en œuvre ».

Par ailleurs, cette union signera avec l'État un contrat pluriannuel qui déterminera « *les objectifs pluriannuels de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse* ».

Un schéma stratégique des systèmes d'information (c'est-à-dire les systèmes informatiques, y sera associé.

En clair, une COG sera conclue entre le GIP et l'État comme dans les caisses de Sécurité sociale.

Si on rapproche cet article de celui concernant le pilotage et le rôle du Comité de surveillance des retraites, on a le sentiment que cette réforme prépare en réalité la réforme systémique demandée par le Medef et certains syndicats et prépare en particulier la fusion des régimes.

On est loin de la maison commune des régimes de retraite.

Conclusion

L'analyse de ce projet de loi confirme les inquiétudes que nous avons en entendant le discours du premier ministre.

Malgré quelques avancées très limitées, dont la plus importante concerne les apprentis, cette réforme s'inscrit complètement dans les orientations des réformes précédentes, notamment celles de 2003 et 2010 (sans oublier la réforme Balladur de 1993).

La réforme est fondée sur l'allongement de la durée de cotisation, au nom de l'allongement de l'espérance de vie. Aucune des mesures régressives des précédentes réformes, comme la remise en cause de l'ouverture du droit à 60 ans et de l'âge pivot de 65 ans pour une retraite à taux plein, l'indexation sur les prix et non sur les salaires, le calcul des droits sur les vingt-cinq meilleures années et non les dix meilleures, toutes mesures dont l'effet principal est la chute du taux de remplacement, n'est remise en cause.

Autre inquiétude : la question des moyens. Le chiffrage du gouvernement prévoit 200 millions € d'économies de gestion. On demande à la CNAV de faire plus avec moins de moyens.

Enfin, nous craignons que ce projet prépare la fusion des régimes pour aller à terme vers un système unique par points, à cotisations définies, en clair la réforme systémique que combat la CGT depuis plusieurs années.

Le projet de loi ne traite pas la question du financement. Les mesures de financement annoncées par le Premier ministre dans son intervention seront vraisemblablement traitées dans le PLFSS et le projet de loi de finances (notamment la hausse de 0,3 % des cotisations tant salariales que patronales et la fiscalisation de la bonification pour trois enfants).

Les orientations sur le financement sont pour nous inacceptables. Non seulement le gouvernement se refuse à faire la réforme ambitieuse du financement demandée entre autres par la CGT, mais il répond aux exigences patronales, en annonçant d'emblée qu'il n'y aura pas de hausse du coût du travail, en annonçant dans le même temps devant l'université d'été du Medef l'ouverture d'une concertation sur le coût du travail et en annonçant qu'il va engager une baisse des cotisations employeurs de la branche famille et le transfert vers d'autres assiettes. Dans ces conditions, nous avons du mal à le croire quand il annonce la main sur le cœur qu'il n'y aura pas de hausse sur la CSG. D'autres mesures pourraient d'ailleurs être décidées pour répondre aux exigences du Medef comme une hausse de TVA ou l'affectation d'une partie de la taxe climat-énergie dont le gouvernement a annoncé au mois d'août la création.



Compte-rendu du
Comité technique ministériel (CTM)
du 5 septembre 2013



Au début de ce CTM, nous obtenons l'audition des élu(e)s de la CAP des SACDD, qui interviennent en dénonçant **le blocage total de la situation des promotions 2013, sacrifiant tous les agents (SACDD comme TSDD)**, et allant jusqu'à opposer postes offerts aux concours et retraitables ! (Déclaration unitaire en annexe CGT, FO, CFDT, UNSA). **En réponse**, le secrétaire général s'engage à recevoir les élu(e)s au plus vite avec la DRH, reconnaît que la direction du budget et la fonction publique n'ont pas accordé les taux de promotion nécessaires. Il assure que cette déclaration des élu(e)s est très claire et lui donnera des arguments pour régler cette question de grande importance.

Elus CGT (titulaires ou suppléants) : Charles Breuil, Francis Combrouze, Philippe Garcia, Didier Horeau, Didier Lassauzay, Jean Marie Rech. Elus FSU (titulaire ou suppléant) : Simon Lery, Hervé Vullion . Experts CGT, FSU : Marie-Louise Le Coguiéc points 1 et 2, Matthieu Brun point 3

Déclaration liminaire CGT et FSU (Didier Lassauzay)

Voir en annexe

Les réponses du Secrétaire Général se limitent à quatre points

- La diffusion du rapport diagnostic (CGEDD juillet 2013) sur **la situation des agents de catégorie C**.
- **Avenir des OPA** : en interministériel a été obtenu un progrès tangible avec 88 recrutements immédiats, il reste à faire pour l'avenir, nous y travaillons...
- **ADS et ATESAT** : Mme Duflot a réuni le 11 juillet les DDTM pour leur donner les lignes directrices de la réforme et le cadre de garanties à donner aux agents. Il va organiser une réunion avec les OS et la DHUP sur le dispositif concret, qui pour lui n'est pas seulement de l'accompagnement mais des évolutions. Comprenne qui pourra. En tout cas, la réforme des fonctions ADS est dans le projet de loi ALUR, en débat au Parlement dès mi-septembre, et celle de l'ATESAT sera dans le projet de loi de Finances 2014.
- **IFSTTAR** : les conditions d'installation du déménagement à Marne-la-Vallée ne sont pas satisfaisantes. Elles font l'objet d'un suivi hebdomadaire et très précis par le SG du ministère et la DG de l'établissement.

1- Projet de loi ANCOLS-Agence nationale chargée du contrôle des organismes de logement social

Un amendement gouvernemental sera déposé dans quelques jours au projet de loi ALUR Logement et Urbanisme- pour la création de l'ANCOLS, Établissement public administratif-EPA au 1^o janvier 2015. Le projet consiste à fusionner la **MILOS** mission interministérielle d'inspection du logement social (110 agents de droit public) et l'**ANPEEC-EPIC** de contrôle de la participation des employeurs à l'effort de construction (43 agents de droit privé).

La CGT et la FSU relèvent que sur le fond, d'année en année les ressources de l'ex 1 % Logement des salariés (ramené au taux de 0,4 %) sont utilisées par les gouvernements pour compenser le recul des crédits budgétaires de l'Etat pour le logement social et l'APL.

Nous présentons notre opposition à plusieurs points de ce projet, revendications exprimées en juin par une lettre commune de tous les syndicats aux deux ministres Duflot et Moscovici.. Un courrier de réponse de ces 2 ministres signé du 2 septembre (reçu la veille du CTM) confirme des refus. Nous demandons des crédits budgétaires pour le financement des activités de l'Agence / Refus, pas de crédits État mais taxation des organismes du logement social. Nous demandons une instance unique de représentation des personnels de tout statut / Refus, au nom de la complexité. Nous demandons que le rapport entre agents de droit public et salariés de droit privé soit fixé / Refus d'une contrainte juridique, le taux de 72 % (public) 28 % (privé) pourra évoluer de + ou - 5 % et figurer dans un « document-cadre ». Nous demandons la consultation du Conseil supérieur de la fonction publique d'État / Refus, on consulte le CTM c'est déjà cela ...

Le SG déclare qu'aucun des 4 amendements adoptés sur ces points par les représentants des personnels, ne sera repris par le gouvernement.

Vote sur le texte présenté :

Contre (CGT, FSU, FO)
Abstention (CFDT, UNSA)

2- Projet de décret relatif au CEREMA

En application de la loi n° 2013-431 du 28 mai 2013 (titre IX portant création du CEREMA), le projet de décret organise le fonctionnement général du CEREMA, qui doit être en place au 1^o janvier 2014.

Nous dénonçons la trop faible importance accordée à l'ingénierie dans la préfiguration du CEREMA, avec la stigmatisation de l'ingénierie « répétitive », pourtant formatrice, utile et préparant à l'expertise plus poussée. Dans cette phase, la mise en concurrence entre services (les CETE et 3 STC constituant le CEREMA) est très dommageable. Sur les effectifs, il manque au moins 3 % de personnels selon nos estimations des 3200 ETP, des « ponctions » intervenant par ailleurs pour la montée en puissance du siège de Bron. Le plafond d'emplois de l'EPA peut présenter dès 2014 des dangers pour les parcours professionnels des agents. Enfin, il n'est pas normal que nous devions protester au Comité de suivi pour obtenir certaines informations ou concertations !

En réponse, le SG, le préfigurateur et le DRI assurent que les pré-positionnements des agents sont réalisés à une dizaine de cas près, qu'il est normal que les équipes de recherche soient interrogées sur leurs attentes. S'agissant du plan stratégique de l'établissement, il y a un peu de retard, mais les choses avancent... Ils confirment les fortes demandes sur l'ingénierie publique, y compris routière.

Enfin comme demandé, une réunion sera organisée avec le Comité de suivi et les représentants des collectivités territoriales.

CGT et FSU soumettent un amendement relatif à la composition du CA (art 5) prévoyant d'augmenter d'un membre la représentation de chacun des trois autres collèges (représentants élus des personnels, collectivités territoriales, personnalités qualifiées), de façon équilibrée avec les 5 représentants nommés pour le collège Etat. En réponse, le SG déclare qu'un arbitrage interministériel le contraint sur ce point à retenir une formule prévoyant que le collège Etat aura dans tous les cas un représentant supplémentaire à celui des trois autres collèges. Après vote sur notre amendement (Pour : CGT, FSU, FO ; NPPV : CFDT, UNSA), le SG propose de modifier le projet de décret en augmentant d'1 membre les représentants de tous les collèges : donc 6 Etat et 5 dans les trois autres collèges (Pour : CFDT, UNSA ; Contre : CGT, FSU, Abst : FO).

A l'article 2 relatif aux missions du CEREMA, sont ajoutées suite à l'avis du CT du CETMEF, les mentions des espaces maritimes, des transports fluviaux et de la vulnérabilité des territoires (Vote Pour unanime).

S'agissant des personnels, outre ceux provenant des services transférés au CEREMA et qui y seront affectés, un amendement CGT-FSU propose d'ajouter un nouvel article prévoyant pour l'avenir les affectations et le recrutement possibles de fonctionnaires, d'agents non titulaires de l'Etat, et d'OPA. (Vote Pour unanime, l'administration ne retenant pas cette formule, jugée soit inutile soit prématurée sur le recrutement d'OPA...).

Vote sur le texte d'ensemble présenté :

Contre :	CGT, FSU
Abstention :	CFDT, UNSA, FO

3- Astreintes à l'IGN

L'objet de ces textes vise à encadrer, après des années de vides réglementaires, la pratique des astreintes à l'IGN, pour certaines missions. Nous considérons que ces textes soumis au CT de l'IGN, doivent représenter un progrès pour tous les agents soumis depuis des années à des astreintes de fait, en apportant les garanties de repos nécessaires et de rémunérations des astreintes effectuées. A cet égard, plusieurs amendements sont adoptés en séance pour préciser et limiter les cas d'astreintes ou de dérogation aux garanties minimales (par exemple suppression des cas des salons ou opérations de relations publiques) ou inscrire dans le texte des garanties pour les agents (ajout des temps de repos minimal). Nous regrettons que les agents de catégorie A soumis à des astreintes ne puissent bénéficier des rémunérations des heures supplémentaires ou que certains corps de catégorie B (exemple des SACDD) ne soient pas mentionnés : l'administration répond que dans le premier cas, cela supposerait des modifications statutaires et que pour le second cas, les SACDD ne sont pas recensés parmi les personnels relevant d'astreintes.

Vote sur les deux textes modifiés (projets de décret et d'arrêté):

Contre : FO
Abstention : CGT, FSU, CFDT, UNSA

Annexe

Déclaration liminaire CGT et FSU

Monsieur le président, mesdames, messieurs

En cette rentrée, nous sommes très inquiets par rapport à la situation internationale, notamment avec la situation en Syrie et la volonté du Président de la république d'aller « punir ceux qui ont pris la décision infâme de gazer des innocents ».

Nous avons connu par le passé et dans d'autres pays de la région, les conséquences néfastes pour la population d'interventions militaires qui n'ont pas résolu les problèmes, bien au contraire. La France ne doit pas participer à des initiatives de ce type mais faire jouer son poids sur le plan international, pour imposer un cessez-le-feu et un règlement négocié au conflit syrien entre tous les belligérants pour l'instauration d'une réelle démocratie dans le pays.

Un second sujet soulève beaucoup d'interrogations, c'est le projet d'accord de libre échange transatlantique Union européenne – USA, lancé au nom d'une recherche de la « croissance », dont l'essoufflement a d'autres causes structurelles, profondes, aggravées par les politiques d'austérité. C'est une fuite en avant, alors que les échecs de la globalisation économique et financière, menée depuis les années 1980, commencent à être reconnus par beaucoup d'économistes. Si ce projet arrivait à son terme, il produirait des conséquences négatives notamment sur les normes sociales et environnementales, avec des répercussions sur nos missions.

Ce CTM comporte deux dossiers, Ancols et CEREMA, suite des réorganisations des services ministériels. C'est la poursuite de la MAP, dont une nouvelle phase a été lancée lors du CIMAP du 17 juillet, visant en particulier à faire 3 nouveaux milliards d'économies en 2014.

Nous nous situons aussi à la veille de la présentation du PLF 2014, où bien sûr les réductions drastiques des emplois et des moyens demeureront à l'ordre du jour. L'objectif premier affiché demeure toujours la réduction des dépenses publiques, dans la logique du plan pluriannuel 2013-2017. Pourtant, les dépenses publiques État de la France sont inférieures à la moyenne de la zone euro en % de PIB (chiffres Eurostat). Mais pour répondre aux injonctions de l'Union européenne et aux exigences des milieux financiers, le gouvernement entend poursuivre et aggraver sa politique d'austérité, visant tout particulièrement les services publics. Lors de la présentation au Parlement début juillet de la trajectoire budgétaire, les chiffres de suppression des emplois 2014 ont été donnés : au MEDDE - 1093 (dont 571 dans les EP) et au METL - 681. Les rémunérations gelées une année de plus, la quatrième, l'enveloppe des mesures dites catégorielles réduites de moitié (2012 24 M€, 2013 18 M€). Et un prélèvement de 220 M€ sur les redevances des Agences de l'eau, payées à 82 % par les ménages, au profit des recettes générales du budget de l'Etat, amputerait d'autant les dépenses d'intervention pour les milieux aquatiques. 160 suppressions d'emplois intervenant d'ici 2015 dans les Agences de l'eau et à l'ONEMA.

Pourtant tous les voyants sont au rouge avec une production quasiment au point mort, une consommation en baisse, des dépenses d'investissement en repli, des exportations en chute. Les politiques publiques ont servi d'amortisseur depuis le début de la crise en limitant ses effets, mais ce rôle est en train de s'effriter. En effet, la politique suivie ne peut qu'alimenter la spirale de l'austérité, à l'image de ce qui se passe dans d'autres pays européens. Comment pouvons nous nous satisfaire d'une baisse dans la progression du chômage, quand 5,148 millions de salariés sont au chômage ?

Cela nous concerne très directement par exemple au niveau des conséquences sur le logement, sur l'ambiance dans nos services.

Dans ce contexte, la question de la dépense publique est donc un enjeu majeur pour notre société.

Malheureusement, le gouvernement propose des réformes structurelles dans une logique libérale ne répondant pas aux besoins des citoyens.

Par exemple, le dossier de la transition écologique, nécessité pour la sauvegarde de notre planète, qui devrait engager une véritable révolution sociale et écologique pour notre pays, semble enlisé avec des ambitions réduites.

La question de la mobilité paraît suivre la même route. Nous notons plutôt comme positif la volonté réaffirmée de régénération et modernisation des réseaux existants (ferrés, fluviaux, routiers) en voulant valoriser le maillage existant et renforcer les budgets d'entretien et de maintenance. Mais quelle sera la traduction concrète en termes budgétaires et pour nos services ?

Dans le rapport « Mobilité 21 », il est préconisé de nouvelles concessions routières au privé, des financements par PPP. Un nouvel affaiblissement de nos services avec la perte de missions est-il donc déjà envisagé ?

Nous risquons fort de rester bien loin des enjeux et des objectifs en matière de report modal de la route vers les modes alternatifs (rail, fluvial), en matière d'aménagement des territoires pouvant permettre un nouvel essor économique et industriel, mais aussi en matière environnementale.

Dans le contexte actuel, plusieurs projets de lois vont de nouveaux impacter nos missions et nos services.

En premier lieu, il y a bien sûr, les trois projets de lois dits de décentralisation acte III. Qui vont apporter des évolutions importantes avec la reconnaissance institutionnelle des métropoles, de nouvelles répartitions de compétences. Cette réforme va conduire à une nouvelle forme de territorialité, qui au-delà de la question des compétences, devrait conduire à des évolutions importantes au niveau du rôle de l'Etat et de ses relations avec les collectivités locales. Ceci aura de toute évidence des répercussions sur les services.

En second lieu, deux autres lois impacteront nos missions et nos services à savoir la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (ALUR) et la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

Il conviendrait d'avoir une sorte d'étude d'impact de ces projets de lois pour essayer d'anticiper les conséquences sur nos missions et sur l'organisation de nos services. Il ne peut être acceptable de revivre ce que nous connaissons avec l'ADS et l'ATESAT.

A ce sujet, nous demandons avec insistance une note de garanties pour les agents.

Nous souhaitons enfin connaître concrètement quelles sont les reconversions envisagées, quels sont les moyens mis en œuvre ?

Face à l'inquiétude des agents, mais aussi des élus, et pour répondre aux enjeux de notre époque, nous avons besoin d'avoir une vision stratégique sur le moyen terme pour nos missions et nos services, besoin de savoir où nous allons.

Nous tenons aussi à noter à nouveau que des situations ne sont toujours pas réglées de façon satisfaisante. Trois exemples différents :

- l'avenir des OPA

- les agents ayant travaillé dans les ZUS,
- les contractuels des EP environnement, avec la réunion du 16 juillet où la DRH a annoncé l'enterrement de l'amélioration /extension statutaire à plusieurs EP, sans apporter aucune solution. Avec le soutien intersyndical, les contractuels de l'ONCFS et de l'ONEMA sont mobilisés pour des réponses d'améliorations concrètes de leur situation.

Dans les services les agents sont de plus en plus inquiets quant à leur avenir. Leur travail et leurs compétences sont de moins en moins reconnus avec des déroulements de carrières de plus en plus difficiles et un pouvoir d'achat en baisse. Comment est-ce acceptable d'avoir le point d'indice bloqué depuis 2010 ?

Dans le même temps, le coût de la vie augmente, les impôts et taxes augmentent, les cotisations retraites augmentent... Les annonces d'un petit quelque chose pour les agents de catégorie C début 2014, alors que ce dossier n'est toujours pas réglé, ne peuvent pas répondre au besoin urgent de revalorisation de l'ensemble des salaires.

De même les mesures catégorielles 2013 sont largement insuffisantes pour répondre aux besoins.

Il est plus qu'urgent que s'ouvrent de véritables négociations salariales dans la fonction publique.

Bien évidemment, en cette période, nous faisons part de notre désaccord sur la réforme des retraites.

Sans revenir dans le détail des mesures annoncées, pour nous, cette réforme se situe clairement dans la logique de réduction de la dette et les déficits publics.

Ce sont toujours les mêmes rengaines qui sont reprises pour justifier une réforme structurelle, du type : l'espérance de vie augmente, il faut donc travailler plus longtemps, ...

Cette réforme se situe dans la continuité des précédentes en privilégiant la poursuite jusqu'en 2020 de l'allongement de la durée de cotisation prévue par la loi Fillon, et en prolongeant ces dispositions après 2020. Il serait ainsi demandé 43 ans de cotisations aux jeunes nés à partir de 1973 alors même qu'on sait qu'ils rentrent de plus en plus tard dans le monde du travail. Ils atteindront ainsi l'âge du taux plein bien après 65 ans. Pour nous ces dispositions sont orientées contre la jeunesse. Enfermé dans le dogme dans la baisse du « coût du travail », le Premier ministre annonce une prochaine réforme de la branche famille de la Sécurité sociale destinée à transférer son financement sur les ménages. Certaines dispositions qui pourraient apparaître favorables aux salariés, notamment au sujet de la pénibilité, sujet pleinement d'actualité pour de nombreux agents de nos services, des femmes et des jeunes, n'auraient qu'une portée très limitée sur les salariés concernés.

Dans ce contexte, la CGT et la FSU prennent toute leur responsabilité pour porter une transformation sociale et écologique, visant à répondre aux besoins de tous.

La situation justifie pleinement la mobilisation lors de cette rentrée notamment avec la journée d'action unitaire CGT-FO-FSU-Solidaires du 10 septembre pour les retraites, les salaires, l'emploi et une protection sociale de haut niveau.

Dès maintenant, nous entendons poursuivre la mobilisation des salariés du public, en particulier avec une journée d'action en octobre dans l'ensemble de la fonction publique.

Je vous remercie

Déclaration unitaire CGT, FO, CFDT, UNSA des élus CAP des SACDD

B A NOUVEAU SACRIFIES!!!!

Le 3 septembre 2013, la DRH réunissait les représentants des catégories B sur le thème des tableaux des retraits au grade supérieur (TRGS) dans le cadre des promotions 2013.

A cette occasion, nous avons appris que les taux promus-promouvables n'étaient toujours pas connus. Alors que leur pré-CAP devait se tenir les 4 et 5 septembre 2013 (hier et aujourd'hui), les secrétaires d'administration et de contrôle du Développement durable (SACDD) se retrouvaient donc dans une situation identique à celle qui avait empêché la tenue de la CAP de juin 2013.

Les organisations syndicales vous alertent sur le fait que la méconnaissance de ces ratios aura également comme lourde conséquence, l'impossibilité de maintenir les concours professionnels qui doivent se dérouler les 24 septembre et 15 octobre prochains.

Ainsi, les agents se retrouvent bloqués dans le déroulement de leur carrière dans un contexte de maltraitance générale tant financière qu'au niveau des conditions de travail.

Comment ne pas croire que vous organisez une année blanche en matière de promotion pour le tiers de vos effectifs, soit 20.000 agents, dans le but de diminuer la masse salariale de nos ministères?

Monsieur le Secrétaire général, qu'avez-vous fait pour permettre l'avancée de ce dossier?

Nous sommes scandalisés qu'en l'absence supposée de contacts entre la DRH et la DGAFP, les taux estimés, sensés constituer notre base de travail, soient drastiquement revus à la baisse entre juin et septembre.

Nous sommes tout autant scandalisés lorsque la DRH propose de ponctionner des postes offerts aux concours professionnels pour permettre la promotion de l'ensemble des TRGS proposés.

Nous en déduisons qu'il s'agit d'une volonté du ministère de laminer les agents de catégorie B. Tout cela est totalement inacceptable.

Monsieur le Secrétaire général, comment portez-vous la politique RH de nos ministères et comment défendez-vous les intérêts de vos agents auprès de la Fonction Publique ?

Au-delà de l'absence des taux, nous n'avons cessé d'alerter la DRH sur le manque de clarté des consignes et sur les délais contraints fixés aux services pour cet exercice de promotion 2013.

Les remontées des propositions, notamment pour la nouveauté TRGS qui nous a été imposée, illustrent les difficultés de travail dans les services.

A titre d'exemple pour les TRGS, de nombreuses régions n'ont pas fait de propositions, d'où l'iniquité entre les agents ou encore des agents proposés ne répondent pas aux critères statutaires, etc.

Nous n'avons pas manqué d'alerter la DRH sur l'insignifiance des gains indiciaires pour la grande majorité des agents proposés à ce titre.

Le report récurrent des CAP dû à l'absence de taux, se traduit aujourd'hui par le départ à la retraite de nombreux agents proposés qui n'ont donc pas, bénéficié de leur promotion.

Ces promotions TRGS que nous refusons depuis le début de l'année ne sont rien d'autre qu'un affichage. Nous ne sommes pas dupes, elles ne vous coûtent rien et c'est un leurre pour les agents !

Ces promotions TRGS à bas coût vous permettent de supprimer rapidement des ETP dans le macrograde B.

De plus, le déroulement de carrière des agents en activité est totalement obéré.

Dans ces conditions, l'ensemble des organisations syndicales exigent que cette promotion TRGS soit réalisée hors quota.

Les agents de catégorie B refusent d'être sacrifiés sur l'autel des restrictions budgétaires.

Cette situation de blocage est la résultante d'une absence totale de dialogue social et d'une incapacité d'écoute de la DRH.

Dans ce contexte, les élus de la CAP des SACDD ne siégeront pas à la CAP promotion des 11 et 12 septembre 2013.

M. le Secrétaire général, allez-vous enfin prendre ce dossier en main ? Sur ce sujet précis, l'ensemble des organisations syndicales vous demandent audience.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E-mail : fd.equipement@cgt.fr – Site : www.equipement.cgt.fr

Réunion du comité de suivi sur le CEREMA du 6 septembre 2013

1^{er} point : gestion des corps

L'Administration présente les projets d'arrêtés et de décret en Conseil d'Etat concernant les délégations d'actes de gestion des corps du MEDDE. Concernant le corps des OPA, suite à la demande de la CGT de donner délégation au DG du CEREMA pour sa gestion, l'Administration répond que ce corps est déconcentré et que le ministre ne peut pas déléguer un pouvoir qu'il n'a pas. Elle propose donc de modifier le décret de 1965 pour inclure le CEREMA dans la liste des établissements pouvant employer des OPA.

Pour l'ensemble des corps, l'Administration souhaite un niveau de délégation équivalent à ce qui se fait en DREAL : délégation des congés...

Pour les Adjoints Administratifs (300 agents), les dessinateurs (40 agents) et les ETST (présence quasi exclusive dans les CETE et l'IFSTTAR, avec 280 agents au sein du CEREMA), une délégation complète (à l'exception du TA et de la mise à disposition) est proposée. Pour ces 3 corps, il serait nécessaire de créer une CAP locale.

Concernant les 160 OPA du CEREMA, l'Administration rappelle qu'il existe aujourd'hui trois CCOPA dans le périmètre du CEREMA et propose de créer une seule CCOPA rattachée au DG du CEREMA et de le faire préciser dans le décret de 1965. La modification sera soumise à l'avis du CTM.

La CGT demande de maintenir les 3 CCOPA existantes, de créer une 4^{ème} qui gèrera les autres OPA du CEREMA.

L'Administration note l'hétérogénéité des situations en conservant les 3 CCOPA actuelles et en créant une quatrième sous l'autorité du DG. Elle maintient sa proposition d'une gestion globale, donc d'une seule CCOPA.

La CGT fait remarquer que les CCOPA ne se contentent pas de gérer les promotions, mais gèrent aussi une grande partie des aspects de la vie du corps comme les recrutements, les conditions de travail des agents sur leur site, différentes commissions, et qu'exceptées les questions de promotions qui peuvent être traitées au niveau central, les autres aspects relèvent du niveau local. La CGT conclut en annonçant d'ores et déjà qu'il faudra convoquer un grand nombre d'experts à cette CCOPA si l'on veut traiter tous les sujets concernant l'ensemble des sites. L'Administration prend note et va étudier comment concilier les deux niveaux.

La CGT intervient en précisant qu'il y a des agents d'exploitation présents dans le périmètre du CEREMA. Qu'advient-il de ces agents ? L'arrivée d'autres au sein du CEREMA ne peut être exclue. D'autre part, les projets de texte traitent de la gestion des assistantes sociales avant même que les discussions concernant le champ « conventions de service social et médecine de prévention » n'aient eu lieu.

La CGT est sceptique concernant la pertinence de créer une CAP locale pour 40 dessinateurs au regard de la population du corps. Elle souhaite que la CAP nationale soit l'unique lieu de représentation de ces agents.

Les ETST du CEREMA auraient 2 CAP quasi équivalentes. La CGT, après avis des représentants à la CAP des ETST, propose qu'il n'y ait qu'une seule CAP permettant d'avoir une vision globale du corps.

L'Administration précise que, de manière générale, la délégation totale de gestion nécessite une CAP sous la responsabilité du DG du CEREMA. Cependant, certaines décisions n'étant pas transférables, il n'est pas possible de s'affranchir d'une CAP nationale.

La CGT pense que le faible nombre de dessinateurs au CEREMA, disséminés dans les implantations, ne permettra pas d'établir une représentativité satisfaisante, celle-ci pourrait même être faite par tirage au sort. Même si l'Administration persiste à maintenir une telle CAP locale, d'autres organisations syndicales ne s'y opposant pas, la CGT demande que soit étudiée de manière plus approfondie la possibilité d'en rester à la CAP nationale.

Concernant les ETST, corps d'agents relativement stables (emplois particuliers, concours spécifiques...), déléguer l'aspect mobilité au futur DG n'apporte aucune plus-value. La CGT, avec le soutien des autres organisations syndicales, maintient son souhait d'une CAP nationale. L'Administration est prête à revoir son projet en examinant cette possibilité.

Concernant les agents de travaux (<10), ils resteront gérés par les CAP nationales.

L'Administration indique que les délégations de gestion des assistantes sociales ne préjugent pas des futures conventions ou modes d'organisation. Concernant les médecins de prévention, la CGT alerte sur leur situation et demande qu'ils interviennent dans un cadre de conventionnement avec le ministère et non par contrat avec le CEREMA. Effectivement, l'option « contrat » génère des difficultés de prise en charge du tiers temps, des congés ... La CGT exige une consultation préalable des représentants des médecins sur ce sujet.

Enfin, la CGT demande que la situation des PNT CETE et SETRA dont les populations diminuent soit examinée compte tenu de la similitude des statuts.

Dans les textes et documents soumis, l'aspect « droits syndicaux » (absence, mandats nationaux, ...) n'est pas évoqués. L'Administration indique que ce point n'a pas à figurer dans ces textes. Elle proposera une fiche sur ce sujet pour le 1^{er} octobre.

2ème point : régimes indemnitaires

La CGT constate qu'à l'exception de Sourdun, l'harmonisation des régimes indemnitaire est faite vers le bas. Certains agents du CETMEF auraient un coefficient de service de 1 pour leur ISS, alors qu'il est de 1,1 aujourd'hui. Même si les agents conservent à titre individuel leur coefficient tant qu'ils ne changent pas de poste, une simple réforme de structure suffira à baisser leur régime indemnitaire ! L'argument de l'Administration sur l'alignement des coefficients des DDT pour faciliter les mobilités, est inepte, puisque les agents seront bloqués par le compteur en sur-effectif des RZGE ! La CGT réclame une harmonisation vers le haut des régimes indemnitaires comme l'avait annoncé le pouvoir politique lors de la signature du protocole. Nous demandons pour les ISS un coefficient de service unique de 1,20. Par ailleurs, la CGT revendique l'extension du séniorat (+4 points d'ISS) à toutes les catégories d'agents.

L'Administration veut imposer une logique géographique malgré la remarque de la CGT concernant des services tels le CVRH et le CPII, qui ont des coefficients de service différents de ceux des services de leur zone géographique. La CGT demande à l'Administration de justifier avec exactitude le fondement de ce maintien : attractivité ? gestion des parcours particuliers ? niveaux de vie locaux ? ... L'Administration n'a pas répondu sur ce sujet.

L'Administration précise qu'il n'y aura pas de complément d'indemnité de résidence généralisé à Sourdun. Elle n'a concerné que les agents qui étaient à Bagneux avant d'être rapatriés à Sourdun..

L'Administration n'a toujours pas indiqué les conditions d'harmonisation des coefficients individuels. Pour les catégories C, la CGT exige un coefficient unique, car en tant qu'agents d'exécution, ils n'ont pas de marges de manœuvre quant à l'organisation du travail.

Pour la CGT, la PFR actuelle ne reflète pas le niveau d'expertise et de compétence des agents des CETE. La grille PFR n'est pas adaptée. L'Administration n'a pas l'intention de revenir sur ce point, car la PFR doit être remplacée. Elle précise qu'elle ne veut pas prendre en compte la spécificité des services techniques car dans ce cas elle devrait démultiplier les grilles à chaque service et cela rendrait le travail trop compliqué...

Pour la NBI attachée au poste, la CGT réclame un système cyclique pour que des agents dans le même service faisant le même métier puissent en bénéficier. Elle demande si le siège générera plus de NBI ?

3ème point : aspects budgétaires

L'Administration présente son tableau sommaire « budgets de fonctionnement 2013 ». Elle ne donne aucun détail ni ne répond à la question posée lors du CTM sur « l'évaporation » de 8 millions concernant le budget des CETE. La CGT s'inquiète des baisses importantes concernant les investissements provenant des DAC. L'Administration affirme que le budget de fonctionnement initialement prévu pour les CETE sera disponible dans sa totalité : elle s'engage à ce que les CETE puissent engager la seconde tranche 2013 des budgets de fonctionnement. Elle apportera des éléments de réponse et une présentation de budget 2014 à la réunion du 1er octobre. La CGT pose aussi la question de la clôture budgétaire, et de sa répercussion sur les agents. Aucun élément de réponse n'est apporté par l'Administration.

4ème point : CDD

L'Administration présente une note d'orientations concernant les CDD. Elle sera ré-étudiée lors du prochain comité.

La CGT demande que soit précisé le type d'embauche des CDD pouvant y prétendre.

Enfin, la CGT constate que cette note ne traite pas du sujet important des vacataires embauchés sur du long terme (certains pendant 2 ans avec un arrêt de 2 mois...) : l'Administration doit apporter des éléments sur ce que sera la politique d'embauche de vacataires du CEREMA.

POUR OU CONTRE LA DÉMOCRATIE ?

BUREAU NATIONAL

Aix-en-Provence, le 5 septembre 2013

Le protocole 2013-2015 est le 9ème. Auparavant, aucun n'avait engendré de telles réactions. Les signataires se félicitaient. Les non signataires justifiaient leur position. La vie continuait. Que se passe-t-il aujourd'hui ? Qu'est-ce qui justifie ces réactions excessives, aberrantes, illégitimes de la part des non signataires ?

LES PROTOCOLES PRÉCÉDENTS

Jusqu'en 2010, les protocoles se sont suivis, plus ou moins équilibrés, plutôt moins que plus. Ils ont rythmé le dialogue social de la DGAC sans jamais remettre en cause cette politique protocolaire plébiscitée par les personnels. Les enjeux étaient surtout sociaux. Puis la DGAC a introduit progressivement de plus en plus d'éléments de sa politique dans le texte. L'avenir de la DGAC n'était pas mis en cause, notamment parce que l'USAC-CGT a toujours su imposer, comme condition première aux discussions, le maintien de la DGAC dans la Fonction publique d'État.

Le protocole 2010 a été différent. Il remettait en cause le statut de la DGAC, organisait son démantèlement en prônant sa fusion avec d'autres prestataires européens. Le projet était fumeux et promu par le SNCTA qui avait alors un excellent relai au ministère avec Marc Hamy, ancien DSNA

notoirement opposé à la CGT et grand pourfendeur du service public. Il a été signé par quelques syndicats : SNCTA, UNSA-Utcac et CFTC (ce dernier n'est plus représentatif). Ces syndicats avaient donc cautionné et assumé la fin de la DGAC et des statuts des personnels, et accessoirement la fermeture de tous les BRIA et de la politique protocolaire, qui ne peut exister que si la DGAC existe. Le protocole était minoritaire avec quelque 25 % de soutien. Il a été dénoncé par des syndicats majoritaires selon les termes de la loi sur le dialogue social. Il n'avait donc aucune légitimité. Il ne pouvait pas être appliqué. Pourtant les signataires n'ont cessé de réclamer son application, en vain. Que le texte de 2010 ne soit accepté que par une petite minorité ne les perturbait pas. Cette petite minorité prétendait valoir plus que la majorité.

LE PROTOCOLE 2013-2015

Les syndicats se sont prononcés : CGT (29%), FO (17%) et CFDT (10%) le signent. SNCTA (16%), UNSA (21%) ne le signent pas. Les syndicats signataires sont majoritaires (56%), le protocole est donc valide et devra s'appliquer. Or ces syndicats demandent à recommencer les négociations, en dépit de tout bon sens et d'esprit démocratique. Et avec quelle légitimité ? Quelle idée de vouloir rediscuter alors qu'une longue négociation vient d'avoir lieu ! L'UNSA-Utcac qui réclamait en 2010 l'application d'un protocole ultra minoritaire, destructeur de la DGAC, demande maintenant le retrait d'un protocole majoritaire qui présente de réelles garanties pour l'avenir de la DGAC.

Le SNCTA quant à lui demande pas moins que la fin de la politique protocolaire. Parce qu'il n'a pas obtenu assez d'argent, il est prêt à sacrifier un outil de dialogue social qui, s'il n'est pas parfait, permet au

moins d'engager des négociations pour les 12000 agents de la DGAC, dont certains ont de réels problèmes de pouvoir d'achat. C'est ce qui les gêne : il faut partager le gâteau, être solidaire. Ces valeurs leur sont étrangères. Il y a de l'indécence dans cette attitude.

L'UNSA-Icna et le SNCTA se rejoignent pour demander une négociation spécifique Icna, au niveau de la DSNA et non de la DGAC. Là encore **pour obtenir plus au détriment des autres.** Cela fragiliserait la DGAC dans ce contexte politique et économique incertain. Les conséquences pourraient être lourdes. Volonté délibérée ou irresponsabilité, ces postures sont hasardeuses. **La CGT ne laissera personne jouer avec le sort de milliers d'agents.** Un grand nombre de collègues qui ont pu soutenir ces syndicats ne peuvent pas se reconnaître dans ces positions irraisonnées.

L'USAC-CGT a rejeté plusieurs protocoles. Elle n'a pas pour autant demandé la fin de cet outil commun de dialogue social. Les syndicats corporatistes poussent leur logique jusqu'à refuser de reconnaître la DGAC dans son ensemble et le principe démocratique de majorité.

L'USAC-CGT, premier syndicat de l'Aviation Civile, est membre de :



Demande de bulletin d'adhésion	
Nom/Prénom :	
Corps :	Service :
Email : Téléphone :	
Adresse :	

UNION SYNDICALE DE L'AVIATION CIVILE CGT
 1, Rue Vincent Auriol
 13617 Aix-en-Provence cedex
 Tél. : +33.4.42.33.76.85
 Fax : +33.4.42.33.76.94

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

Les ministres

Paris le, 2 SEP 2013

Référence: D13020210

Monsieur le Secrétaire général,

Par courriers et au cours des réunions du comité de suivi qui se sont tenues en juin et en juillet au cabinet du ministère de l'Égalité des territoires et du Logement, vous avez porté à notre connaissance un certain nombre d'inquiétudes, de points de désaccord et d'observations relatifs au projet de création de l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS), issue du rapprochement de la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS) et de l'Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction (ANPEEC).

En complément des échanges que vous avez eus avec nos collaborateurs au cours de ces réunions, nous tenions à vous apporter une réponse écrite aux principaux points soulevés par les différentes organisations syndicales.

A titre liminaire, nous tenons à vous confirmer l'importance attachée par le Gouvernement à ce projet qui permettra de renforcer l'efficacité des contrôles de l'ensemble du secteur logement social et de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC). Nous notons que les différentes organisations syndicales ne s'opposent pas au principe du projet, ce dont nous nous félicitons.

En ce qui concerne le calendrier, le projet de loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové, qui sera prochainement débattu au Parlement, constitue un vecteur législatif privilégié pour créer la nouvelle agence dans la mesure où ce projet de loi prévoit des mesures significatives pour ce qui concerne le secteur du logement social et celui de la PEEC. Il paraît donc essentiel de maintenir l'inscription de la création de l'ANCOLS dans ce texte.

Monsieur Nicolas BAILLE
Secrétaire général
CGT-Environnement et transports
263 rue de Paris Case 543
93515 MONTREUIL Cedex

Le calendrier d'élaboration du projet de loi n'a pas permis d'intégrer les dispositions relatives à l'ANCOLS dans le cadre du projet qui a été présenté en Conseil des ministres. Le Gouvernement a donc décidé d'introduire ces dispositions par un amendement gouvernemental. Pour autant, et bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation juridique, nous vous confirmons que le projet d'amendement portant création de l'agence fera l'objet d'une consultation formelle des instances représentatives des personnels.

Enfin, le Gouvernement a décidé, pour permettre une concertation plus approfondie, de desserrer le calendrier initialement présenté. Le projet d'amendement ne sera déposé au Parlement qu'en septembre, de manière à pouvoir laisser davantage de temps aux échanges.

Certaines organisations syndicales font valoir que le projet se traduira par une débudgétisation du financement de la future agence, qu'elles perçoivent comme un signe de désengagement de l'Etat du secteur du logement social. Le choix de procéder par des cotisations obligatoires auprès des organismes de logement social pour le financement de l'agence s'est imposé dans un souci de continuité du schéma existant en ce qui concerne la PEEC. Cette modalité de financement a en effet démontré, s'agissant de l'ANPEEC, qu'elle n'entache en rien l'indépendance de l'agence à l'égard des organismes contrôlés, et qu'elle est en outre de nature à garantir de façon pérenne les ressources nécessaires à un fonctionnement tout à fait satisfaisant de l'organisme de contrôle. Il a donc été décidé de préserver cette source de financement et de solliciter également les organismes de logement social pour un effort global qui restera assez limité. Toutes les garanties seront en outre apportées pour préserver l'indépendance de la nouvelle agence : les organismes contrôlés ne siègeront pas au conseil d'administration de l'agence et les agents qui réaliseront les contrôles seront habilités par l'autorité ministérielle, dans la continuité des dispositions qui existent déjà à l'ANPEEC et à la MILOS.

Une partie des organisations syndicales estime en outre que la définition de la mission de contrôle de l'agence ne comporte aucune référence à une thématique sociale. Les missions de l'agence telles que prévues dans le projet d'amendement qui vous est adressé comprennent de nombreuses références aux missions d'intérêt général exercées par les organismes. Le champ de compétences reprend stricto sensu celui de la MILOS et de l'ANPEEC et ajoute des éléments d'évaluation de la mise en œuvre des politiques du logement à forte connotation sociale. Il est également prévu que l'agence exerce une mission d'évaluation de l'efficacité avec laquelle les organismes de logement social s'acquittent de la mission d'intérêt général qui leur est confiée. De plus, au titre de sa mission de contrôle de la PEEC, l'ANCOLS contrôlera bien la mise en œuvre des obligations des collecteurs au titre du droit au logement opposable. De même, la mise en œuvre par les organismes de leurs obligations en matière d'hébergement des publics prioritaires sera bien contrôlée et évaluée dans la mesure où les structures collectives bénéficient d'aides de l'Etat, des collectivités territoriales ou de fonds issus de la PEEC.

En ce qui concerne la remarque d'une organisation syndicale relative à l'absence de mention dans les articles précisant les missions de l'ANCOLS de l'évaluation de l'efficacité des organismes collectant ou bénéficiant de fonds de la participation des employeurs à l'effort de construction, nous partageons le souci d'inclure la mesure de l'optimisation des moyens mis en œuvre par les organismes dans la mission d'évaluation de l'ANCOLS. Cette proposition a été prise en compte dans le projet d'amendement. De la même manière, d'autres propositions de modifications rédactionnelles ont été acceptées et intégrées dans le projet de texte.

Dans le cadre des premiers échanges, a été posée la question du choix pour l'agence du statut d'un établissement public administratif (EPA) ad hoc, pouvant recruter sur contrats de droit privé, et sur l'indépendance future des agents chargés des contrôles. Nous tenons en premier lieu à souligner qu'un tel statut constituait le choix le plus naturel pour préserver à la fois les avantages des personnels de la MILOS liés à leur statut de fonctionnaire et ceux des agents de l'ANPEEC, qui bénéficient des avantages d'une convention collective spécifique. La création de l'agence sous la forme d'un EPA ad hoc ne remet par ailleurs nullement en doute les compétences et les savoir-faire des personnels de la MILOS dont nous tenons ici à souligner le professionnalisme et la plus totale implication dans la mise en œuvre des politiques publiques du logement. Aux côtés de ces personnels, il apparaît indispensable, pour accompagner un secteur en pleine mutation, que la nouvelle agence puisse continuer à s'appuyer sur des compétences diversifiées et accueillir des profils spécialisés issus du secteur privé possédant l'expérience nécessaire notamment dans le domaine de l'audit.

En outre, ce choix inquiète certaines organisations sur le maintien de l'emploi public au sein de la structure. Nous nous engageons à préserver l'équilibre entre emplois publics et emplois privés au sein de l'ANCOLS, engagement qui sera inscrit à la fois dans l'exposé des motifs de l'amendement qui sera déposé au Parlement et dans l'étude d'impact qui l'accompagnera. La répartition actuelle entre les deux catégories de personnels issus de la MILOS et de l'ANPEEC, soit 72% d'agents de droit public et 28% de salariés, sera maintenue dans les années à venir avec une variation maximale de +/- 5%.

Plusieurs organisations ont appelé de leurs vœux la création d'une instance unique de représentation du personnel, alors que le projet qui vous a été soumis prévoyait l'application des règles de droit commun pour chaque catégorie de personnel. Dans la mesure où la création d'une telle instance commune représentative du personnel aurait emporté une complexité de mise en œuvre excessive pour un établissement demeurant d'une taille réduite, il a été décidé de conserver dans le projet d'amendement deux instances au sein de l'ANCOLS, un comité d'entreprise et un comité technique. Cependant, nous avons introduit, afin de garantir la détermination commune des conditions de travail dans le respect des droits de chacun, une disposition législative rendant obligatoire la réunion concomitante du comité technique et du comité d'entreprise pour connaître des sujets communs à l'ensemble du personnel. En outre, il est apparu possible de prévoir la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique, compétent pour l'ensemble des personnels, de façon à garantir l'application de règles identiques dans ce domaine.

La présence de représentants du personnel au sein du conseil d'administration de l'agence a été également souhaitée par plusieurs organisations. Compte tenu des missions très spécifiques de la future ANCOLS, en matière de contrôle et de gestion des suites de ces contrôles, le choix a été fait d'une gouvernance resserrée de l'agence autour de représentants de l'Etat ou de personnes qualifiées nommées par lui, dans la continuité des dispositions qui existent aujourd'hui à l'ANPEEC.

Enfin, certaines organisations syndicales estiment que la décision d'installer le siège de l'établissement au siège actuel de l'ANPEEC est déjà prise et que cette démarche non négociée serait contradictoire avec le principe d'une fusion respectueuse des personnels. Nous tenons à vous préciser qu'aucune décision concernant l'implantation du siège de l'ANCOLS n'a été prise à ce stade. Nous avons demandé au préfigurateur de nous présenter plusieurs scénarios immobiliers, en lien étroit avec les services de France Domaine. Nous serons attentifs à l'étude de l'ensemble des options, au regard des impacts sur les personnels et de leurs coûts. Les différentes options et les études réalisées vous seront présentées.

Vous trouverez joints au présent courrier le projet d'amendement modifié ainsi que l'étude d'impact mise à jour, qui apporte des éléments de réponse complémentaires à vos interrogations. Au-delà des modifications évoquées aux cours des réunions du comité de suivi, les dispositions législatives ont été modifiées sur l'organisation de la procédure de sanction pour tenir compte d'une jurisprudence récente du Conseil constitutionnel.

Au-delà des dispositions législatives, de très nombreux sujets doivent être traités pour la création effective de l'agence, pour lesquels nous souhaitons votre pleine association dans leur détermination. C'est une condition essentielle pour que la création de l'ANCOLS soit une réussite. A compter du mois de septembre, nous vous proposons ainsi de nouveaux échanges pour rédiger un document cadre sur les conditions de mise en œuvre de la réforme.

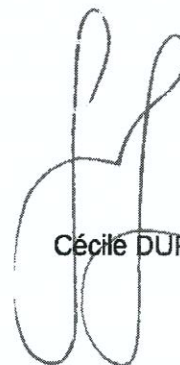
Seront abordés notamment la garantie de ne pas imposer de mobilité géographique dans le cadre de la création de la nouvelle structure, le principe d'une éligibilité à la prime de restructuration ainsi que la mise en œuvre d'un dispositif concerté de pré-positionnement. Ces discussions seront également l'occasion de préciser les modalités de l'équilibre entre emplois publics et emplois privés, la garantie du maintien des acquis pour les agents de droit public et les salariés de droit privé, le devenir des rémunérations et prestations sociales ministérielles et interministérielles, la faculté de conserver la mutuelle actuelle pour les agents de la MILOS et les salariés de l'ANPEEC ainsi que l'accès à la formation, à la médecine de prévention et à l'action sociale. Cette liste pourra être complétée avec vous lors du comité de suivi de rentrée.

Le comité de suivi sera étroitement associé au déroulement du projet et sera consulté lors de toutes les étapes importantes de son élaboration. La première réunion de rentrée aura notamment pour objet d'en définir le calendrier et l'ordre du jour prévisionnel jusqu'à la fin de l'année 2014. Nous tenons ainsi à vous apporter la garantie d'une concertation renforcée avec les organisations représentatives des deux ministères.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de notre haute considération.



Pierre MOSCOVICI



Cécile DUFLOT

Sujets proposés pour l'élaboration d'un document-cadre sur les conditions de mise en œuvre du projet ANCOLS
--

Garantie du principe "pas de mobilité géographique imposée" et éligibilité à la prime de restructuration

Dans l'hypothèse où la réorganisation conduirait à un changement de lieu de résidence administrative, les agents pour lesquels ce changement serait un facteur de difficultés personnelles bénéficieront d'un accompagnement de l'administration pour être affectés à un autre poste sur le site où ils se trouvent ou à proximité de celui-ci et des actions de formation à de nouvelles fonctions leur seront proposées si nécessaire.

En ce qui concerne les salariés de l'ANPEEC, un éventuel changement de lieu de travail devra être analysé selon les critères de changement substantiel ou non du contrat de travail selon la jurisprudence relevant du code du travail.

La fusion de la Miilos et de l'ANPEEC sera ajoutée à la liste des opérations ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de services figurant dans l'arrêté du 4 novembre 2008.

Mise en œuvre d'un dispositif concerté de pré-positionnement

Le principe d'affectation des personnels au sein de l'agence se fera sur la base d'un dispositif de pré-positionnement. Il consiste à proposer à chaque personne un poste correspondant à ses qualifications et expériences qu'elle a la possibilité d'accepter ou de refuser, en prévoyant un dialogue et un suivi très attentifs de la part de l'administration et du préfigurateur.

La création de l'ANCOLS donnera lieu à l'élaboration d'une circulaire précisant les modalités du processus de pré-positionnement des personnels et les garanties apportées à ceux-ci. Elle s'effectuera également, pour les salariés, selon les dispositions prévues par le code du travail et les conditions générales de travail en vigueur à l'ANPEEC.

Le projet de circulaire fera l'objet d'une concertation dans le cadre du comité de suivi.

Les modalités de l'équilibre entre emplois publics et emplois privés

Il est proposé que la répartition actuelle entre les deux catégories de personnels issus de la Miilos et de l'ANPEEC, à savoir 72% d'agents de droit public et 28% de salariés, soit maintenue dans les années à venir avec une variation maximale de +/- 5%. Cette règle permet de garantir l'équilibre global des deux catégories de personnel au sein de l'établissement tout en donnant une souplesse dans la gestion et le recrutement.

La garantie du maintien des acquis pour les agents de droit public : le devenir des rémunérations et des prestations sociales ministérielles et interministérielles, ainsi que la faculté de conserver la mutuelle actuelle

Les agents se verront garantir le maintien de leur niveau de rémunérations primes incluses obtenu avant leur affectation au sein de l'établissement. Des fiches financières seront établies à cet effet afin de constater l'ensemble des éléments de rémunération de chaque agent.

Ils conserveront également le bénéfice des prestations sociales ministérielles et interministérielles et pourront également conserver la mutuelle de référence du ministère.

La garantie du maintien des acquis pour les salariés de droit privé : le devenir des rémunérations et des prestations sociales, ainsi que la faculté de conserver la mutuelle actuelle

Les salariés de l'ANPEEC se verront garantir de la même façon le maintien de leurs rémunérations et l'ensemble de leurs avantages sociaux, notamment le bénéfice de leur mutuelle actuelle.

L'accès à la formation

Une politique de formation dynamique et participative pour tous les personnels sera prévue dans le cadre de la réforme en appui à l'évolution des compétences.

La continuité d'accès des personnels à l'offre du réseau de formation du ministère de l'égalité des territoires et du logement sera notamment assurée par l'établissement d'une convention définissant les modalités de cette offre.

L'accès à la médecine de prévention et à l'action sociale

Le ministère de l'égalité des territoires et du logement facilitera le maintien des dispositifs de médecine de prévention et d'action sociale tels qu'ils existent actuellement à la Miilos si l'agence le souhaite.

Les salariés de droit privé continueront, en matière de médecine du travail, à être régis par les dispositions que le code du travail prévoit en la matière.



La Lettre de l'OFICT

bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de
l'Équipement-Environnement

n°4 Juillet-Août 2013

Sommaire :

page 1 :

- éditorial

page 2 :

- Les ingénieurs se sont exprimés

Temps et charges de travail des ICT - le directeur de cabinet du MEDDE a reçu l'OFICT

page 3 :

suite des articles de la page 2

page 4 :

- catégorie B, une consultation qui en dit long

page 5:

- promos des TSDD et SACDD : une situation proche de l'impasse

Éditorial

Le 10 septembre, pour modifier la donne avec nos collègues ingénieurs, cadres, techniciens et administratifs B.

Retraites, salaires, emploi, conditions de travail, rôle et moyens des services publics : des sources d'inquiétude pour nos collègues, lors de cette rentrée, sans réponses satisfaisantes.

L'allongement de durée de cotisation à 43 ans, la non prise en compte des années d'études ou des primes, signifie une baisse massive à terme du niveau des retraites, qui se conjugue au gel des salaires des fonctionnaires, au chômage massif, à la dégradation du service public et de nos conditions de travail. Les jeunes se voient refuser un avenir. Être femme constitue plus que jamais un facteur aggravant de régression sociale.

Avancer nos propositions concrètes pour garantir effectivement de bonnes retraites pour toutes et tous est aujourd'hui attendu. Les 1400 réponses, au cours de l'été, des Techniciens et Administratifs B à la consultation de l'OFICT doivent faire réfléchir au besoin pressant qui s'exprime de solutions concrètes aux questions posées.

Il s'agit d'engager une dynamique de création d'emplois et de croissance, génératrice de ressources durables pour sortir de la crise. L'encadrement (les A et B, les techniciens et cadres ouvriers) peut peser d'un poids très lourd pour changer la donne.

Il est directement visé par la restriction aux seuls salariés du financement des solidarités et à leur réduction au nom du soi-disant «coût du travail». Le 10 septembre sera un point de départ, un moment important pour faire prendre conscience et faire évoluer le rassemblement unitaire et la mobilisation. Cela concerne toutes les revendications, "locales" ou "nationales" .

La mobilisation va s'accélérer dans les quelques jours qui viennent : la CGT s'adresse à tout les salariés. Faisons en sorte que les ingénieurs, cadres et techniciens puisse voir une CGT qui s'adresse clairement à eux : ils en ont besoin pour exprimer leurs revendications. Le tract de l'OFICT permet de le faire, utilisons le!

Tous ensemble le 10 septembre !

ont participé à ce numéro :

Fabienne Tatot, Bernard

Salandre, Pierre Thomas

Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement-Environnement

263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil Cedex

téléphone : **01 55 82 88 72** - E-Mail : ofict.equipement@cgt.fr

internet : <http://ofict.reference-syndicale.fr>

Les ingénieurs se sont exprimés aux assises aussi avec la CGT, et l'OFICT

Les assises des ingénieurs ont constitué un moment important pour l'avenir des ingénieurs de l'Etat : de très nombreux participants, 4 ministres intervenants, ça compte forcément.

Plusieurs camarades se sont exprimés avec leur "étiquette" CGT, l'expression syndicale a été importante et nous avons fait une intervention "officielle"

Les problèmes posés ne sont pas minces. La préoccupation des ingénieurs concernant leur déroulement de carrière et la mobilité est palpable, à la mesure des réorganisations du ministère.

Le gouvernement s'engagerait donc dans une entreprise de reformatage en profondeur des corps d'ingénieur, au travers d'une GPEEC centrée sur les besoins de l'Etat, dans le contexte de l'acte III de décentralisation et propose un cantonnement du rôle des ingénieurs dans le périmètre strict de l'Etat au faire-faire (expertise et conseil, pilotage de projets, management d'unités).

Cela aurait de lourdes conséquences sur la vie professionnelle de nos collègues, sur les recrutements, le fonctionnement des corps, et le service public alors que les difficultés des charges de travail, de reconnaissance de la légitimité propre du métier d'ingénieur dans un contexte où la gestion de l'austérité prédomine sont déjà considérables, que les difficultés s'accumulent aussi bien en DDT et DREAL qu'en administration centrale et dans les établissements publics. Ce serait structurant pour l'avenir des autres corps, en particulier technique.

Le projet esquissé permettra-t-il de répondre aux interrogations des ingénieurs? L'avenir des ingénieurs peut-il

Temps et charges de travail des ICT – Le Directeur de Cabinet du MEDDE a reçu une délégation de l'OFICT

Nous reproduisons ci-dessous l'essentiel du compte rendu publié début juillet sur le site de l'ofict de l'audience de la délégation reçue par Gilles RICONO, le 14 juin dernier(1).

La délégation s'est appuyée sur la jurisprudence pour rappeler les obligations de l'employeur en matière de santé et de décompte et mesure du temps et des charges de travail des salariés. a commenté les principaux enseignements de la consultation qu'elle a réalisée sur les temps et charges de travail des catégories A et B : respect des bornes réglementaires par une minorité d'agents ; 3 sur 4 subissent des écrêtements en horaires variables et déclarent faire des heures supplémentaires payées ou récupérées entièrement que par 1 sur 5 ; une majorité d'encadrants ne dispose pas du temps nécessaire au bon exercice de la fonction ; pour 7 agents sur 10 le travail a des répercussions sur la santé, importantes pour 1 sur 8. Difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée, court-termisme et travail dans l'urgence, voire perte de sens dans le travail reviennent dans de nombreux témoignages. Pour les femmes, enfin, tous les voyants sont au rouge.

a remis la pétition couverte de 1200 signatures revendiquant :

- le décompte de toutes les heures de travail ;
- la mise en place de procédures d'alerte permettant de prévenir le non-respect systématique des bornes réglementaires du temps de travail et de repos ;
- la création de commissions de suivi des charges de travail au sein des CHSCT ;
- l'obligation d'évaluer et d'adapter la charge de travail lors de l'entretien annuel ;
- le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories de personnel de façon à ce qu'aucune heure de travail ne soit gratuite ;
- l'évaluation des heures supplémentaires en termes d'emplois ;
- la mise en place d'un plan de recrutement concerté consécutif à la constatation du recours systématique à des heures supplémentaires en réponse à la charge de travail courante.

Le Directeur de Cabinet a reconnu

- l'existence d'un « vrai problème » concernant le temps et les charges de travail des cadres ;
- les conséquences de la RGPP en la matière (il aurait pu ajouter celles de la MAP – voir les 1093 suppressions d'emplois prévues au MEDDE et 681 au METL pour 2014 !) ;
- les obligations de l'employeur, notamment en termes de décompte du temps et d'évaluation des charges de travail ;
- le peu de réflexions concernant l'équilibre vie professionnelle/vie

s'accommoder d'une reconnaissance étriquée de la qualification? Les ingénieurs sont fortement attachés à leur travail. Ce doit être un levier pour répondre aux défis du service public et de la société.

En cette rentrée, marquée par de fortes interrogations sociales, il y a besoin d'élargir rapidement le débat avec les ingénieurs, dans les services pour construire des contenus revendicatifs et rassembler.

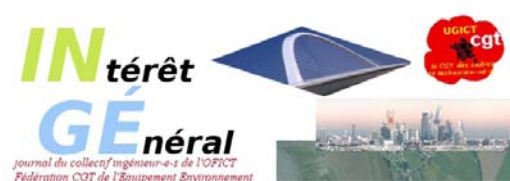
La CGT, avec l'OFICT a été visible. Cela doit être utile aux ingénieurs.

La phase qui s'annonce sera marquée par beaucoup de travail "technique" avec l'administration. Il y a néanmoins besoin de faire vivre les aspirations des ingénieurs.

Le processus engagé aux assises se doit de proposer aux ingénieurs des perspectives concrètes. Les résultats sont attendus. La mobilisation des ingénieurs et la qualité des convergences syndicales doivent permettre d'obtenir ces réponses.

On trouvera l'intervention d'Estelle Canonne pour l'OFICT aux assises sur le site :

<http://ofict.reference-syndicale.fr/2013/07/03/intervention-ofict-cgt-assises-des-ingenieurs-3-juillet-2013-pouvoir-bien-faire-notre-metier/>



privée notamment par rapport à la situation des femmes ;

- le besoin d'inclure dans les bilans sociaux des données relatives au temps de travail ;
- la pertinence d'organiser une réunion du collectif de travail en amont des entretiens individuels ;
- la nocivité de la pratique du « T.T.U.(2) » pour la qualité du travail et le service public ;
- l'intérêt qu'il y aurait à porter ces questions à l'agenda social du ministère.

Il a focalisé son propos autour de « l'existence d'une faiblesse managériale majeure » d'où « la nécessité de mener une politique de sensibilisation de l'encadrement » à « tous les échelons de la hiérarchie ». Pour lui « un cadre ne doit pas seulement être jugé sur sa capacité à gérer une politique publique mais aussi à gérer des femmes et des hommes ».

Il réfute l'argument du manque de temps pour assumer pleinement cette dernière responsabilité.

Il s'est engagé à s'entretenir dans les jours suivants avec le Secrétaire Général des deux ministères des différentes questions évoquées dans la pétition et abordées au cours de l'audience, afin que ce dernier puisse faire des propositions concernant aussi bien l'administration centrale que les services déconcentrés et les établissements publics sous tutelle.

La délégation a fait part de ses craintes quant au risque de culpabilisation des cadres dans un contexte de pénurie de moyens.

EN CONCLUSION

Si l'administration ne peut plus nier l'ampleur du problème pas plus que la fragilisation de sa situation juridique, si de premiers engagements sont pris, du chemin reste à faire pour que cela se traduise dans le quotidien des ingénieurs, cadres et techniciens.

Si les préoccupations sont nombreuses dans cette période de rentrée et pour la journée du 10 septembre, celles liées au temps et aux charges de travail non seulement en sont partie intégrantes mais de plus s'articulent à celles touchant à l'emploi ou à la qualité du service public, pour ne prendre que ces exemples. C'est pourquoi nous voulons concrétiser de premières avancées mais aussi prolonger notre campagne autour de ces thèmes. Une demande d'audience va être déposée dans les premiers jours de septembre auprès du secrétaire Général du MEDDE et du METL.

(1) la délégation comprenait Pierre THOMAS, Fabienne TATOT, Estelle CANONNE, Marie-Hélène THOMAS, Bernard SALANDRE ainsi que le Secrétaire Général de la Fédération Nicolas BAILLE.

(2) Très Très Urgent!

Catégorie B : Une consultation qui en dit long...

L'ofct-cgt lançait le 20 juin une consultation de l'ensemble des agents de la catégorie B ou équivalent. Cette démarche a été motivée par le besoin d'une part d'approfondir la connaissance des aspirations et attentes particulières à cette catégorie, d'autre part de faire un premier point après l'entrée en application du NES (nouvel espace statutaire) fin 2012.

Fait marquant : la très grande rapidité et l'importance numérique et qualitative des réponses obtenues en quelques jours seulement (de surcroît en période de congés d'été). Nous disposons à ce jour de près de 1400 réponses exploitables, et d'un volume et d'une richesse de témoignages qui nécessiteront un travail approfondi d'analyse.



Pour autant, voici sans attendre les premiers enseignements de ces déjà nombreuses réponses, organisées autour de 4 grands chapitres.

Qui êtes-vous ? Les participant-e-s à la consultation sont issu-e-s de tous les départements de la métropole et des DOM-TOM ; 20 départements dépassent les 20 participants.. La répartition entre filières s'établit à 54% de techniciens, 36% d'administratifs, 8% d'exploitation et 2% maritimes. Pour les corps fusionnés, 473 agents sont des ex TSE, 169 des ex Contrôleurs TPE, 311 des ex SAE et 57 des ex CAM ou CTT. Concernant les niveaux de diplômes, 1/3 ont un bac+2, 32% un bac ou moins et 35% un bac+ 3 et au-delà, ce qui confirme l'élévation du niveau de qualification, malgré un part des participants de moins de 35 ans inférieure aux autres tranches d'âge. Enfin, la part des femmes est de 36 %, soit quasiment la même proportion que celle des femmes dans la catégorie B (comptant un peu moins de 20000 agents).

Votre travail ? 16% des agents n'ont pas de fiche de poste ou celle-ci a évolué sans leur accord. Seuls 53% des agents estiment que la nature des tâches liées à leur poste est en adéquation avec la catégorie b (13% en dessous, et 33% au dessus) : cette situation confirme en grand l'enjeu de la reconnaissance dans la catégorie B. 1/3 des agents disent travailler en dehors d'un collectif

de travail, alors que dans le même temps, 50 % estiment que leur niveau de responsabilité a augmenté et 47 % que leur autonomie est plus importante. D'une part on peut craindre une situation d'isolement grandissante et d'autre part responsabilité et autonomie sont des marqueurs de prise de responsabilités très largement niées dans le cadre du NES.

Encadrer ? 27% des agents de la catégorie B encadrent, soit près d'1/3 alors que là aussi, l'administration n'est pas pressée de reconnaître ces responsabilités. Cela conforte que les questions de « management » concernent bien les catégories B, et pas seulement comme agents encadrés.

Un travail qui répond aux besoins ? La question ouverte sur l'adéquation entre travail à fournir et besoins à satisfaire a suscité plus de 700 commentaires, dont beaucoup évoquent le recul des niveaux de réponses, la baisse de la qualité du travail, les surcharges chroniques dans un contexte où les réorganisations de services viennent compliquer et non simplifier la réalisation des missions. C'est bien souvent par l'investissement professionnel et personnel que les services arrivent à fonctionner malgré tout.

Les attentes face à une telle situation sont : de la stabilité, de la reconnaissance, des possibilités d'évolution, une amélioration des relations et des conditions de travail, un meilleur encadrement et un recentrage vers un travail plus opérationnel et technique.

Votre carrière ? Dans l'évolution de carrière, c'est avant tout les possibilités de promotions qui sont fortement mises en cause ainsi que le niveau et les évolutions salariales (indiciaires et indemnitaires) qui sont perçues comme très insuffisantes au regard du besoin de reconnaissance. Côté formation, la situation n'est pas rose ni en termes de connaissance, ni en terme d'utilisation des droits et même en terme d'accès (problème de disponibilité). La demande s'oriente plus vers des besoins de connaissances techniques et réglementaires. Reste que la question de la reconnaissance de la formation est bien posée. Le souhait de passage en catégorie A s'exprime fortement, motivé soit par une élévation du niveau de salaire (27%) soit pour exercer de nouvelles responsabilités (21%). Si pour 30% des réponses l'entretien annuel est satisfaisant, pour 23% il ne permet pas d'améliorer la réalisation de son travail et 13% estiment que son cadre est à revoir. La

perception des facteurs qui limitent la promotion porte sur le nombre de places offertes (997 réponses), l'absence de soutien du responsable hiérarchique (813), le critère de responsabilités assumées (566) de l'ancienneté (510),

Vos attentes y compris par rapport au syndicalisme ?

Les participants considèrent comme "tout« à fait prioritaire » ou « très important », que soient portés les enjeux suivants dans nos batailles revendicatives :

Défendre la mobilité choisie contre la mobilité subie	1047
Reconnaître l'investissement et la qualité du travail dans le déroulement de carrière	963
Augmenter la valeur du point d'indice	899
Améliorer la défense des agents	895
Favoriser les garanties collectives de déroulement de carrière	728

Syndiqué ?

61% des participants ne sont pas des syndiqués, mais 28 % disent : pourquoi pas ? 38 % sont des syndiqués, dont 50% sont à la CGT. Les moins de 35 ans évoquent souvent l'absence de réflexion sur la syndicalisation, ou une réflexion en cours, l'absence d'information ou d'interlocuteurs, voire parfois des désaccords. Des freins existent tels que la surcharge de travail, la méconnaissance des droits, mais des points d'appui

aussi : la défense collective, l'implication des camarades dans la vie des services, l'apport d'informations, l'apport d'humanité dans le travail.

Ces premiers résultats ne sont que partiels et une analyse plus poussée suivra. La consultation se poursuit jusque début novembre.

N'hésitez pas à proposer à vos collègues d'y répondre en leur indiquant le lien internet suivant :

<http://ofict.reference-syndicale.fr/2013/05/29/consultation-ofict-b/#more-1238>

Promos des TSDD et SACDD : une situation proche de l'impasse

Une réunion s'est tenue le 3 septembre avec une représentation des élus aux cap de TSDD et SACDD. Faute de connaître en temps voulu les taux nombre de promouvables/nombre de promotions possibles au titre de 2013, les élus avaient boycotté les CAP avant l'été.

La présidente de ces deux CAP s'est à nouveau avérée incapable de fournir un chiffre mais a surtout présenté des hypothèses plus que sombres. Elle s'est évertuée à opposer les intérêts des agents entre eux (notamment les retraitables au grade supérieur aux autres). Quand on sait que le projet de Budget pour 2014 prévoit de diviser par 2 l'enveloppe catégorielle, on mesure les dérives auxquelles peut conduire une gestion de pénurie et le besoin de combattre cette dernière.



OFICT-CGT Equipement-Environnement
Ingé, Cadres, Tech du MEDDE et du METL

Présentation Vous êtes Carrière Salaire Orga de travail Le ministère



pour aller plus loin, consulter les textes de références sur les sujets traités dans ce numéro de la lettre de l'OFICT, pas

d'hésitation : cliquer sur

<http://ofict.reference-syndicale.fr>



FLASH-INFO

FORMATION SYNDICALE

*La formation syndicale est un droit pour les syndiqués.
Être bien équipé pour agir !*

Septembre 2013

Dans ce document, vous trouverez :

➤ **Stage Confédéral :**

➤ **Négocier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (pages 2 et 3)**

➤ **Stages UGFF:**

- **Formateur Accueil en formation (page 4)**
- **Histoire et droits des originaires d'Outre Mer (page 5)**
- **Formateur Dialogue social dans la fonction publique (page 6)**
- **Formateur CHSCT dans la fonction publique (page 7)**
- **Formateurs en formation (page 9)**

➤ **Stages UGICT :**

- **Retraites: Comprendre la réforme de 2010 et le RDV de 2013 (page 10)**
- **Construire le management alternatif au quotidien (page 10)**
- **Comprendre les déterminants de l'entreprise et du management (page 11)**
- **Égalité professionnelle (page 11)**

➤ **Modèle de demande de congé de formation syndicale (page 12)**

Retrouvez le Flash-info Formation syndicale sur le site fédéral
www.equipement.cgt.fr rubrique Fédération - onglet Vie Syndicale.

La Formation

« Négocier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »

Des centaines de millions de personnes sont victimes de discrimination dans le monde du travail. Non seulement cette discrimination est une atteinte à l'un des principaux droits de l'Homme, mais elle a également des conséquences sociales et économiques. Partout en Europe, et en France persistent des inégalités de genre renforcées par les contraintes familiales et domestiques qui pèsent sur les femmes. Cette situation est préjudiciable aux femmes comme aux hommes.

Sur les plans juridique et institutionnel, beaucoup a été fait pour inclure dans les textes des dispositions contre la discrimination et en faveur de l'égalité. Mais ces dispositions peinent à devenir effectives.

Dans ce contexte, l'espace syndicalisme et société et son collectif confédéral femmes-mixité, la formation syndicale et l'ISST de Strasbourg organisent un stage intitulé : « **Négocier la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** » du 9 au 13 décembre 2013.

Objectif :

A l'issue de cette formation, les stagiaires seront en :

- capacité de mener une négociation pour parvenir à l'égalité professionnelle et salariale
- capacité de repérer, d'identifier et d'acquérir les outils existants du droit communautaire
- en lien avec la campagne pour la suppression des écarts de rémunération, être en capacité d'argumenter sur la nécessité d'égalité femme-homme dans l'entreprise et sur la prise en compte par le syndicat des actions à construire.

Public :

Les IRP (CE, DP, DS, CHSCT), les élu-e-s des conseils des Prud'hommes, les responsables des commissions égalité professionnelle, les membres des collectifs femmes des Fédérations, Unions départementales, et Régions

Participant-e-s

-

Le nombre est de 18 stagiaires.

Modalités particulières de prise en charge pour les fonctionnaires et les retraité-e-s :

nous contacter : Secrétariat 01.55.82.81.49

mail : s.mirouse@cgt.fr

Vous trouverez en pièces jointes :

- La grille- programme du stage
- Le modèle de demande de congé pour formation économique, sociale et syndicale
- La fiche d'inscription à nous renvoyer le plus rapidement possible.

La date limite pour les inscriptions est fixée au 31 octobre 2013



Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

UGFF : La Formation de Formatrice/teur « Accueil en formation »

Niveau dans le dispositif confédéral

« Être acteur toute sa vie »

Objectifs de la formation

Former des camarades pour animer des sessions de formation d'accueil d'une journée pour les nouveaux syndiqués et les syndiqués n'ayant jamais bénéficié de formation syndicale.

Rappel : l'objectif de « l'accueil en formation » est de permettre à tous les syndiqués de prendre leur place dans l'activité syndicale au travers d'une première prise de connaissance du fonctionnement de la CGT, de sa démarche revendicative et syndicale. Cette journée ouvre sur la formation syndicale interprofessionnelle de niveau 1

Contenu et méthode pédagogique

Apport de connaissances et travail collectif sur la construction et l'animation de cette formation

Public

Militants des syndicats de la Fonction Publique qui s'engagent à dispenser cette formation dans les organisations et dans les territoires.

Prérequis

Avoir suivi (ou être inscrit-e), à minima, le stage « Formatrices et formateurs en formation »

Durée

1 jour (externat)

Lieu

Session N°1 : France à Montreuil - **ANNULÉE** -

Session N°2 : France à Montreuil

Programmation

Session N°1 : le 10 septembre 2013 - **ANNULÉE** -

Session N°2 : le 10 décembre 2013

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

UGFF: «Histoire et droits des Originaires d'Outre Mer»

Niveau dans le dispositif confédéral

« Être acteur toute sa vie » & Accompagner à la responsabilité

Objectifs de la formation

Depuis maintenant 8 ans, chaque année, le collectif Fonction Publique des Originaires de l'Outre-mer, sous l'égide de l'UGFF, organise trois sessions de formation syndicale spécifique aux problématiques et enjeux concernant les originaires d'Outre-mer ce dans le cadre de la démarche revendicative CGT.

Contenus

De ce qui a conduit à la création de la CGT
De la loi du profit et du partage des richesses
De l'histoire de l'esclavage, du commerce triangulaire et de la colonisation
Des droits particuliers au statut de la Fonction Publique (congrés bonifiés, prime spécifique, d'installation, indemnité d'éloignement,...)
De la démarche revendicative CGT
De la CGT et sa qualité de vie syndicale.

Méthode pédagogique

Alternance d'apports théoriques et d'exemples concrets permettant une mise en situation des stagiaires.

Public

Originaires d'outre mer et responsables de l'activité spécifique DOM

Evaluations

Une évaluation estimative globale à l'issue de la formation.

Durée

5 jours (internat)

Lieu

Centre Benoît Frachon, Gif-sur-Yvette (RER Courcelle-sur-Yvette)

Programmation

Du 7 au 11 octobre 2013

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

UGFF : Formatrice/teur « dialogue social FP » (tronc commun)

Niveau dans le dispositif confédéral

Accompagner au mandat & accompagner à la responsabilité

Objectifs de la formation

A l'issue de cette session, les stagiaires seront capables d'appréhender le cadre réglementaire de la représentativité syndicale dans la fonction publique et ses enjeux en terme de négociation et d'accords.

Contenus

Mise en place du stage

la représentativité syndicale

- les nouvelles règles de représentativité (organisations représentatives, mesures)

- le processus électoral

les IRP

- leur rénovation

- les niveaux

- leur constitution

- leur renouvellement

les comités techniques

- le cadre réglementaire

- les enjeux (transition avec le second jour)

les droits syndicaux

- lien avec la représentativité

- la réglementation

Stratégies syndicale et revendicative

- articulation entre OS et IRP

- cohérence entre différents niveaux (local/national, professionnel/territorial, ...)

- rôle des élus et représentants du personnel

Travail en groupe

Les élections générales de 2014

Méthode pédagogique

Alternance d'apports théoriques et d'exemples concrets permettant une mise en situation des stagiaires.

Public

Militants des syndicats de la Fonction Publique qui s'engagent à dispenser cette formation dans les organisations et dans les territoires.

Prérequis

Avoir suivi (ou être inscrit-e), à minima, le stage « **Formatrices et formateurs en formation** »

Evaluations

Une évaluation estimative globale à l'issue de la formation.

Durée

2 jours (externat)

Lieu

Locaux de l'UGFF à Montreuil

Programmation

19 & 20 novembre 2013

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

UGFF : La Formation de Formatrice/teur « CHSCT - Fonction Publique »

Niveau dans le dispositif confédéral

Accompagner au mandat

Objectifs de la formation

Préparer les formateurs à re-dispenser cette formation "en grappe" dans des sessions de formations en territoires/orga

A l'issue, in fine, de ces sessions de formation les stagiaires seront en capacité de définir la place centrale du travail dans les enjeux travail et santé. Ils connaîtront et seront capables de restituer les orientations CGT en matière de travail, de santé et de prévention. Les stagiaires seront munis des principaux outils d'intervention nécessaires à assumer les tâches d'un mandaté CGT au CHSCT et sauront intégrer et articuler l'activité CHSCT à la démarche revendicative de la CGT.

A l'issue de la session de formation, les stagiaires seront acteurs et vecteurs de l'activité revendicative C.G.T. dans les C.H.S.C.T.

Contenus

- Accueil des stagiaires
- Présentation en binômes
- Quel parcours et expériences CHS - CHSCT ?
- Expression individuelle des attentes
- Présentation des objectifs et du déroulé du stage

- Thème 1 : le travail et la santé dans le contexte actuel
- La reconnaissance du travail et de sa finalité
- Précision de la notion de travail et définition
- Travail réel et travail prescrit
- Le travail pour un fonctionnaire, qu'est-ce que c'est ?

- La santé au travail
- Définition
- Agir sur la santé au travail
- Articulation entre travail et santé : Les inégalités sociales...
- Le travail, la santé et l'organisation

- Thème 2 : les risques professionnels
- Définition et prévention des risques professionnels
- Définition et prévention des risques socio-organisationnels
- Les outils au service des mandatés
- Le Document Unique et le plan annuel de prévention
- Les différents registres

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Méthode pédagogique

Alternance d'apports théoriques et d'exemples concrets permettant une mise en situation des stagiaires.

Public

Militants de la Fonction Publique qui s'engagent à dispenser cette formation dans les organisations et dans les territoires.

Prérequis

Avoir suivi un des stages de formation de formateur

Evaluations

Une évaluation estimative globale à l'issue de la formation.

Durée

5 jours

Lieu

session N°4 : DOM-DFA (lieu à préciser)

Programmation

session N°4 : 25 – 29 novembre 2013

UGFF: Formatrices et formateurs en formation

Niveau dans le dispositif confédéral

Accompagner à la responsabilité

Public

Cette formation s'adresse aux formatrices et formateurs ayant à mener des actions de formation et/ou à contribuer à leurs constructions ou étant susceptible de le faire dans un futur proche.

Objectifs de la formation

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables :

- -d'appréhender les bases de la formation syndicale CGT
- -d'identifier les différentes phases d'une action de formation
- -de s'inscrire dans le plan de formation pour formatrices et formateurs CGT

Contenus

l'accueil en formation

le plan de formation pour formatrices et formateurs CGT

la démarche pédagogique CGT

les éléments de base pour préparer et animer une action de formation

les éléments de base pour intervenir dans une action de formation

Méthodes pédagogiques

La démarche pédagogique s'articule autour d'apports méthodologiques et de connaissances, d'échanges d'expériences et d'études de cas.

Evaluations

Une évaluation estimative globale à l'issue de la formation.

Prérequis

Dispenser des actions de formation CGT dans un bref délai

Durée

4 jours (internat)

Lieu

Centre du moulin - Argenton sur Creuse

Programmation

Du 2 au 6 décembre 2013

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Stages UGICT Centre Benoit Frachon à Courcelle (91)

Retraites

« Comprendre la réforme de 2010 et le RDV de 2013 »

Du 21 au 25 octobre 2013 (Réf R-SCRR-13-10)

"Construire le management alternatif au quotidien"

Du 30 septembre au 2 octobre 2013 (Réf R-SCMAQ-13-09)

Du 11 au 13 décembre 2013 (Réf R-SCMAQ-13-12)

Le centre de formation CGT Benoît Frachon à Coucelle sur Yvette (91)



Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Stages UGICT
Université Robert Schuman Institut du Travail
39 avenue de la Forêt Noire à Strasbourg (67)

"Comprendre les déterminants de l'entreprise et du management"

Du Dimanche 24 (arrivée au soir) au vendredi 29 novembre 2013 (13h)
(Réf R-SCDEM-13-11)

Stages UGICT
Institut du Travail à Bourg la Reine (92)

"Égalité professionnelle"

Du 18 au 22 novembre 2013 (Réf R-SEP-13-11)

Pour tous les stages UGICT cités précédemment
veuillez vous rendre à l'adresse suivante :
<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation/calendrier>

Stages confédéraux UGICT programmés en 2014

Au centre Benoit Frachon à Courcelle (91)

Retraites : "Comprendre la réforme de 2010 et le RDV de 2013"
Du 20 au 24 octobre 2014 (Réf R-SCRR-14-10)

"Construire le management alternatif au quotidien"
Du 19 au 21 mars 2014 (Réf R-SCMAQ-14-03)
Du 18 au 20 juin 2014 (Réf R-SCMAQ-14-06)
Du 17 au 19 décembre 2014 (Réf-SCMAQ-14-12)

A l'Institut du Travail à Bourg la Reine (92)

"Égalité professionnelle"
Du 3 au 7 novembre 2014 (Réf R-SEP-14-11)

Stages en territoires (UL, UD, Comités régionaux)

Accueil

Niveau 1

Niveau 2

Feuille de paye

Rédiger un tract

Formation de formateur

Trésorerie

Cogitiel

Code du travail

Pour tout renseignement ou toute inscription :

Contact : Isabelle PERON

FNEE-CGT – 01-55-82-88-85 ip.equipement@cgt.fr

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 85 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr



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

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Attention nouveaux numéros au 1^{er} juillet 2013

Annuaire de la Fédération & des organisations à Montreuil

Nom Prénom	Numéro de téléphone
Standard – Secrétariat Michèle BARTOLINI	01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70
Nicolas BAILLE Secrétaire Général	01 55 82 88 81
Jean-Marie RECH et Maurice BARLA Secrétaires Généraux adjoints	01 55 82 88 80
Didier PACOT Secrétaire à la vie syndicale	01 55 82 88 84
Eric BERNARD Trésorier adjoint	01 55 82 88 76
Isabelle PERON Secrétaire à la politique revendicative	01 55 82 88 85
Francis COMBROUZE Secrétaire Général de l'UFE	01 55 82 88 86
Christophe HEGOT Site et Circulaire fédérale	01 55 82 88 79
Thierry GAGNADOUX Comptable et suivi des commandes	01 55 82 88 82
Pierre THOMAS, Fabienne TATOT, Bernard SALANDRE - OFICT	01 55 82 88 72
Charles BREUIL, Daniel BRO, Nivano FIOROT – SNOA-CGT	01 55 82 88 77 – Fax : 01 48 51 60 31
François-Bernard LOUET Vie syndicale SNOA-CGT	01 55 82 88 79
Philippe GARCIA Secrétaire Général de l'USSER-CGT	01 55 82 88 74
Local reprographie - Courrier	01 55 82 88 71