



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° 1445 du 10 décembre 2013

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. Semaine de mobilisation du 9 au 13 décembre : Appel fédéral	3-4
4. Semaine de mobilisation du 9 au 13 décembre : Appel Fonction Publique	5-6
5. Semaine de mobilisation du 9 au 13 décembre : Préavis de grève UGFF – CGT	7
6. VNF : Résultats des élections CA, CHSCT central et locaux du 3 décembre 2013	8
7. ATESAT – ADS : Rencontre OS – Ministre du METL du 4 décembre 2013	9
8. Réforme des retraites : Communiqué CGT	10
9. CTM du 5 décembre 2013 : Déclaration liminaire et compte rendu CGT – FSU	11-18
10. Pénibilité : Déclaration liminaire et note CGT-FP à la réunion du 25 novembre 2013	19-25
11. Groupe d'échanges du 26 novembre 2013 : Compte rendu CGT	26-28
12. Lettre de l'OFICT novembre 2013	29-35
13. Maritime : Communiqué interfédéral CGT du 29 novembre 2013	36-37
14. ETST : Compte rendu USSER CGT du 25 novembre 2013	38-44
15. Egalité professionnelle Femme / Homme : Déclaration liminaire et compte rendu CGT – FP	45-48



AGENDA

11 décembre 2013

Bureau de l'UIT

11 décembre 2013

Réunion confédérales des trésoriers

12 décembre 2013

Réunion confédérale avec les confédérations des DOM

12 décembre 2013

OS / DRH sur Cigem des Attachés

16 décembre 2013

Forum de l'UCR à Montreuil

16 décembre 2013

Commission budgétaire du CCAS

16 décembre 2013

Réunion OS / DAM – DRH

17 décembre 2013

AG de l'UF CGT de la DIR Nord

17 décembre 2013

Comité de suivi ANCOLS

17 décembre 2013

OS / DRH sur élections 2014

18 décembre 2013

Secrétariat fédéral

18 décembre 2013

Réunion du collectif confédéral développement durable

18 décembre 2013

CHSCT M

19 décembre 2013

CT central des DDI

19 décembre 2013

CTM

19 décembre 2013

Groupe d'échanges du MEDDE

6 janvier 2014

Bureau de l'UGFF

8 janvier 2014

Secrétariat fédéral

14 janvier 2014

Forum de l'UCR à Rennes



INFOS REVES



Thierry Lepaon écrit à François Hollande

Voici le texte d'une lettre que le secrétaire général de la CGT Thierry Lepaon vient d'adresser au chef de l'Etat Monsieur le Président,
Les 6 et 7 décembre, vous recevez à l'Elysée les chefs d'Etat africains dans le cadre du sommet pour la paix et la sécurité. La paix est la condition d'une vie digne et décente. Ces propos, que vous avez prononcés mercredi 4 décembre lors de la Conférence « *Pour un nouveau modèle de partenariat économique entre l'Afrique et la France* », la CGT y souscrit pleinement. (...)



**Transport routier
Congé de fin d'activité,
victoire unitaire des salariés**

Depuis plusieurs semaines, les organisations syndicales représentatives CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE CGC portent ensemble un cahier revendicatif visant à maintenir le départ en Congé de Fin d'Activité des conducteurs routiers, du déménagement et des convoyeurs de fonds à 57 ans, ainsi qu'une revalorisation des salaires de + 5 %.
Loin des gesticulations de certaines organisations patronales qui ont tenté de détourner l'attention des salariés avec l'écotaxe, la CGT, avec les autres organisations syndicales, a remis au goût du jour les revendications sociales légitimes d'une profession qui subit de plein fouet l'offensive patronale. (...)



**Réunion intersyndicale du 4 décembre 2013
Communiqué commun organisations
syndicales CFTC, CGT, CFDT, FSU, UNSA**

Les organisations syndicales CFTC, CGT, CFDT, FSU, UNSA se sont réunies mercredi 4 décembre 2013. Elles confirment leur volonté de travailler ensemble à la définition de propositions et revendications permettant de défendre les salariés face à la situation économique et sociale difficile.
Cette démarche de confrontation des analyses vise à parvenir à des propositions communes sur l'emploi, le pouvoir d'achat et les politiques salariales, la fiscalité et le financement public, les services publics et enfin le plan d'investissement européen proposé par la CES. (...)

suite sur : www.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 55 82 88 70
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Agissons pour nos salaires ! **Semaine de mobilisation Fonction Publique du 09 au 13 décembre** **Avec un temps fort le 10 décembre**

Des années de politiques régressives ont plongé les agents de la fonction publique dans des conditions de rémunérations et de travail de plus en plus dégradées. Après des années successives de "modération salariale", Depuis le 1^{er} juillet 2010 la valeur du point est gelée et la reconduction de ce gel est annoncée pour 2014, conduisant à une perte considérable de pouvoir d'achat pour tous les personnels quels que soient leur statut et le versant dont ils relèvent.

La dépréciation des carrières et le tassement des grilles ont atteint des niveaux insupportables. Ceci a été mis en évidence par l'INSEE dans un rapport publié cet été. En 2011, les salaires moyens ont baissé dans la Fonction publique :

- - 0,1 % dans le versant État,
- - 0,8 % dans le versant territorial,
- - 0,6 % dans le versant hospitalier.

Cette conséquence désastreuse n'est pas un fait isolé car la politique d'austérité qui perdure et concerne les millions d'agents de la Fonction publique s'avère chaque année plus pénalisante : les bas salaires se multiplient, près d'un agent sur 5 touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrière sont souvent inexistant.

Ce ne sont ni les mesures d'urgence pour la catégorie C dont la portée reste très limitée ni la négociation à venir sur les «parcours professionnels, les carrières et les rémunérations» qui pourront répondre à l'impérieuse nécessité de mesures salariales d'ampleur pour 2014.

Les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FSU, Solidaires et UNSA de la fonction publique demandent des mesures générales, notamment par l'augmentation de la valeur du point, pour assurer la progression du pouvoir d'achat (et lutter contre l'érosion des carrières); une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications; une amplitude réelle des carrières. Elles appellent les agents des trois versants de la Fonction publique à se mobiliser et à organiser dans la semaine du 9 au 13 décembre 2013 toute forme d'action locale pour sensibiliser l'opinion publique et alerter les responsables publics, élus locaux et parlementaires. Au niveau national, elles demandent à être reçues par la Ministre de la Fonction publique pour exiger l'ouverture d'un réel espace de négociations sur les rémunérations et débattre de mesures générales permettant de mettre un terme aux pertes de pouvoir d'achat.

De 2001 à 2011, le point d'indice a évolué en moyenne de +0,81% par an alors que l'inflation a augmenté au rythme de +2,1% par an. La perte du pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation a donc atteint 13% !

Perte mensuelle	Catégorie C	Catégorie B (NES)	Catégorie A	Catégorie A+
Perte de salaire indiciaire	- 233 €	- 315 €	- 436 €	- 557 €

(moyenne par catégorie depuis janvier 2000 - personnel administratif)

Des débuts de carrière proches du SMIC

C'est si vrai que suite aux réévaluations du SMIC le 1er janvier (+2,4%) et 1er juillet 2012 (+2%), au demeurant plus que modestes, les gouvernements successifs ont été obligé d'en tirer la conséquence en attribuant un point d'indice supplémentaire au dessus du minimum aux premiers échelons des échelles 3, 4 et 5 de la catégorie C.

Aujourd'hui, un agent de catégorie B qui sera recruté dans le nouvel espace statutaire (NES) ne sera plus qu'à 1% au dessus du SMIC (contre 33% en 1983) et celui qui le sera en catégorie A à 15%

Un tassement des grilles indiciaires

Aujourd'hui est remise en cause la possibilité pour les agents de dérouler une carrière tout au long de leur parcours professionnel et d'atteindre le sommet des grilles indiciaires. En catégorie C, un agent recruté à l'échelle 3 déroule une carrière de 5 points d'indice en 14 ans ! Les agents de catégorie B sont particulièrement déclassés au regard de leurs qualifications et responsabilités : le début de leur grille indiciaire, y compris dans le cadre du NES, s'est fortement rapproché de celle de la catégorie B.

L'enjeu de la revalorisation des grilles, c'est à la fois de reconnaître justement les qualifications des agents, leurs responsabilités, et aussi de restaurer l'attractivité de la fonction publique, pour des recrutements de qualité.

Croissance de la part variable

Le gel des traitements trahit en fait une volonté d'en finir une fois pour toutes avec le principe d'augmentation générale des salaires au profit d'un indemnitaire de plus en plus individualisé et complexe.

Il suffit de constater qu'en 1991, pour 1000 euros de salaire mensuel brut versés, on percevait en moyenne 120 euros de primes c'est aujourd'hui 220 euros par mois.

Les propositions de la CGT :

- ▶ **Salaires minimum mensuel à 1 700 euros bruts**
- ▶ **Arrêt du gel du point d'indice**
- ▶ **Rattrapage des pertes intervenues au cours des années antérieures**
- ▶ **Pour les OPA, la revalorisation de la grille salariale et plus particulièrement pour les premiers niveaux qui sont actuellement au SMIC ainsi que du régime indemnitaire (prime de métiers)**
- ▶ **Suppression des écarts de rémunérations entre femmes et hommes**
- ▶ **Refonte de la grille indiciaire avec une meilleure reconnaissance des qualifications (niveaux de recrutement allant de 1,4 fois le SMIC pour un recrutement niveau BAC jusqu'à 2,3 fois le SMIC pour un recrutement à BAC + 8 (hors cadres dirigeants))**
- ▶ **Amplitude de carrière minimale de 1 à 2, garantie à tous, pour une carrière complète**
- ▶ **Intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut**
- ▶ **Réindexations des pensions sur les salaires**

La Fédération de l'Équipement-Environnement CGT appelle l'ensemble des composantes et militants à s'inscrire dans les initiatives qui auront lieu dans la semaine du 9 au 13 décembre dans les territoires.

[Un préavis de grève a été déposé par l'UGFF-CGT](#) pour cette semaine d'action.



Pour nos salaires, nos retraites, l'emploi et le service public SE MOBILISER DU 9 AU 13 DECEMBRE

Les salaires :

Le gel de la valeur du point entamé sous la droite depuis 2013 et poursuivi sans vergogne par François HOLLANDE et le gouvernement de Jean-Marc AYRAULT, conduit à une situation catastrophique et sans précédent pour les personnels de la Fonction publique.

Plus d'1 million d'agents sont payés au SMIC ou en dessous (les dizaines de milliers de temps incomplet imposés) et le début de la catégorie B – en dépit de la mise en place du Nouvel Espace Statutaire – est également rejoint par le salaire minimum.

Quant à la catégorie A, son recrutement s'effectue à peine 10 % au-dessus du SMIC, alors qu'il l'était à 75 % il y a 25 ans !

En parallèle, les déroulements de carrière deviennent de plus en plus étriqués, quand ils ne sont pas devenus quasi inexistantes.

Et enfin, la valeur du point a décroché de 14 % par rapport à l'inflation depuis janvier 2000.

Face à cela, il est évident que ce n'est pas la « réformette » de la catégorie C au 1^{er} janvier 2014 qui est de nature à changer la donne à redonner du pouvoir d'achat aux fonctionnaires.

L'emploi :

Certes, du point de vue de l'emploi public, la politique menée depuis le printemps 2012 a connu quelques inflexions.

Ceci étant, le dogme érigé du « *pas d'augmentation du nombre de fonctionnaires sur l'ensemble de la Fonction publique d'Etat* », et sur la durée de la mandature, conduit de fait à l'aggravation de la situation dans de nombreux ministères, directions et établissements.

Et que dire des hôpitaux publics maintenus dans un état critique du point de vue des effectifs ? Des dizaines de milliers d'emplois supplémentaires sont nécessaires pour assurer la qualité du service public et, pour l'instant, les seules réponses semblent être la poursuite des fermetures et autres restructurations calamiteuses.

S'agissant de la Fonction publique territoriale, le gouvernement ambitionne de contraindre les collectivités à « *rentrer dans le rang* », y compris en matière d'emploi, en conditionnant le versement des dotations budgétaires à des diminutions de masse salariale menée par les collectivités. Ajoutée aux baisses de dotations globales, cette mesure va amplifier le recrutement d'agents non-titulaires au lieu de pourvoir des postes par la liste d'aptitude, développer les externalisations de services et d'une manière générale va entraîner une baisse drastique des effectifs.

Les retraites :

Il ne faut pas craindre parfois de redire les choses.

En l'occurrence, la CGT réaffirme que le dispositif législatif que le gouvernement souhaite mettre en œuvre n'est pas acceptable à double titre :

D'abord, il entérine de fait toutes les nombreuses régressions intervenues ces dernières années et, ensuite, il ne propose, pour l'essentiel, que de nouveaux reculs.

La nouvelle augmentation de la durée de cotisations pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein – 43 ans – va rendre impossible des départs à la retraite avant 63, voire 65 ans pour la majorité de nos concitoyens, pour ne s'en tenir qu'à cet aspect.

En parallèle, les fonctionnaires, suite à la dernière « réforme » FILLON, voient chaque année le taux de leur cotisation pension civile augmenter.

Le service public :

Le gouvernement a beau proclamer que « *la RGPP, c'est fini* », il y a loin des déclarations à la réalité.

De fait, la Modernisation de l'Action Publique (la MAP) ressemble comme deux gouttes d'eau à la RGPP.

La loi HPST n'est nullement remise en cause et continue de produire des effets dévastateurs à l'hôpital public.

L'acte III de décentralisation avec, en particulier, la création des métropoles va accroître les inégalités territoriales et développer une concurrence malsaine et dangereuse.

Et tout cela dans le cadre d'une politique d'austérité sabrant sans cesse et toujours davantage dans les dépenses publiques socialement utiles.

IL FAUT PASSER A L'OFFENSIVE !

⇒ C'est ce que propose la CGT au plan interprofessionnel en organisant une vaste campagne sur le coût du capital qui devra déboucher sur des actions contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires à partir de janvier 2014.

⇒ C'est ce que propose la CGT, la CFDT, la CFTC, la FSU, SOLIDAIRES, la CGC, la FAPFPT et l'UNSA au plan de la Fonction publique en appelant à une semaine de mobilisation du 9 au 13 décembre pour le pouvoir d'achat.

En l'élargissant aux enjeux de l'emploi, de la retraite et du service public, la CGT Fonction publique appelle à organiser toute forme d'action locale durant cette période et de faire converger le maximum d'initiatives sur la journée du 10 décembre.

Enfin, la CGT Fonction publique appelle d'ores et déjà à mettre en débat la journée interprofessionnelle de début 2014 dont la confédération a décidé la construction.

POUR :

- Le dégel immédiat de la valeur du point d'indice ;
- Le rattrapage des pertes salariales ;
- De meilleurs déroulements de carrière ;
- La fin de l'austérité et l'abondement des moyens pour le service public ;
- Une véritable réforme de progrès pour nos retraites, antinomique des reculs imposés ;
- La fin des suppressions d'emplois et des créations partout où c'est nécessaire.

Agissons ensemble du 9 au 13 décembre 2013

Mettons en perspective l'indispensable développement du rapport de forces.

Montreuil, le 5 décembre 2013



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT

Montreuil, le 3 décembre 2013

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation
et de la Fonction publique
80, rue de Lille
75007 – Paris

*Nos réf. : JMC/CJ-A
Objet : Préavis de grève.*

Madame la Ministre,

A l'exception de FO, tous les syndicats représentatifs de la Fonction publique appellent à une semaine de mobilisation du 9 au 13 décembre 2013 pour la défense du pouvoir d'achat.

A ces légitimes attentes sur l'enjeu des salaires, l'UGFF – CGT rappelle également ses revendications sur la retraite, l'emploi public et la MAP.

A l'occasion des actions qui auront lieu cette semaine là, des agents pourraient décider de cesser le travail. En conséquence, je vous prie de bien vouloir considérer la présente comme valant préavis de grève pour la journée du 9 décembre 2013, ainsi que la journée du 10 décembre 2013, du 11 décembre 2013, du 12 décembre 2013 et du 13 décembre 2013, ainsi que pour les nuitées en amont et en aval de celles-ci pour les agents travaillant en horaires décalés.

Ce préavis concerne l'ensemble de la Fonction publique de l'Etat.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Secrétaire Général

Jean-Marc CANON

Communiqué

Fédération CGT Equipement - Environnement

fd.equipement@cgt.fr



www.equipement.cgt.fr

**Fédération
Nationale
Equipement
Environnement**



263 rue de Paris,
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX
01.55.82.88.75

La CGT confirme sa première place au sein de VNF

Le 3 décembre 2013, vous avez été plus de 70% à voter pour désigner les représentants du personnel et des salariés au Conseil d'administration et CHSCT central et locaux.

La CGT confirme sa première place au sein de l'établissement et elle tient à remercier l'ensemble des électeurs ayant exprimés cette confiance dans le vote CGT.

Ce vote est une confirmation pour nos représentants d'une feuille de route revendicative pour défendre les missions, les emplois, les salaires et la protection sociale et les conditions de travail.

La CGT ne lâchera rien sur ses revendications afin de répondre aux attentes des personnels et des salariés de VNF. Nos représentants seront porteurs devant la Direction de cette plateforme revendicative qui nécessitera votre soutien et votre mobilisation pour gagner des avancées sociales et des améliorations des conditions de travail.

Au travers de ce vote de confiance, vous avez réaffirmés la nécessité de renforcer le service public de la voie d'eau et votre refus de toute externalisation et privatisation des missions et emplois.

Pour la CGT, la bataille de l'emploi à VNF est une priorité pour assurer le bon fonctionnement de la voie d'eau, son exploitation, sa sécurité et ses fonctions.

La CGT est déterminée pour faire de la voie d'eau le mode de transport alternatif multimodal dans les territoires traversés. L'ensemble du réseau, grand gabarit et secondaire, nécessite des investissements publics dans une logique de reconquête de service public de la voie d'eau.

Résultats au Conseil d'administration :

	CGT	FO	CFDT	UNSA
Collège Public (Inscrits 3519)	35,16%	28,89%	25,61%	9,82%
Collège Privé (Inscrits 422)	6,50%	13,00%	74,37%	6,14
Total Public/Privé	32,69% (3 sièges)	27,52% (2 sièges)	29,82% (3 sièges)	9,50% (0 sièges)

Résultats au CHSCT central (Inscrits 3449) :

CGT	FO	CFDT	UNSA
31,97% (3 sièges)	27,22% (2 sièges)	30,78% (3 sièges)	9,93% (1 siège)

Ces résultats donnent à la CGT une responsabilité en tant que première organisation à VNF et vous appelle à vous engager à nos cotés.

Montreuil, le 5 décembre 2013

Communiqué

Fédération CGT Equipement - Environnement

fd.equipement@cgt.fr



www.equipement.cgt.fr

**Fédération
Nationale
Equipement
Environnement**



263 rue de Paris,
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX
01.55.82.88.75

La ministre Cécile Duflot reçoit les syndicats du METL pour confirmer sa politique et assumer l'abandon de l'ATESAT/ADS

La ministre a reçu à sa demande le 4 décembre, les Secrétaire Généraux des organisations syndicales^(*) du ministère de l'égalité des territoires et du logement (METL)...mais seulement pour confirmer sa politique.

La CGT a réaffirmé son opposition aux politiques austéritaires en cours qui se traduisent notamment dans le budget 2014 par la poursuite de diminution des effectifs et des moyens, le gel des salaires et le désengagement de l'Etat.

Elle a condamné l'inacceptable abandon par la ministre du sort des quelque 4000 agents concernés directement par ce désengagement et le renvoi sur les services de la gestion de ces abandons.

[La lettre du 25 novembre dernier des médecins de prévention](#) aux ministres qui les alarment sur leur craintes « de décompensation de la santé de ces agents des DDT ou les sentiments d'abandon ou de dévalorisation et de désespérance qui pourraient apparaître avec la perte de l'activité » confirme tant la gravité de la situation et les risques induits pour les agents que la responsabilité des ministres eux-mêmes.

La CGT a réaffirmé son exigence d'élaboration d'un cadrage de garanties collectives et individuelles. Elle a rappelé, dans le même temps, qu'elle ne se résoudra pas à l'abandon de missions gratuites et obligatoires pour le compte des Collectivités locales et usagers et entend œuvrer à leur reconquête.

En guise de réponse, la ministre a fait part de son intention d'écrire aux personnels concernés et de réunir un comité de suivi en janvier présidé par le Secrétaire Général du ministère lui-même.

(*) CGT : Nicolas BAILLE ; FO : Jean HEDOU ; CFDT : Hubert LEBRETON ; UNSA : Daniel PUIGMAL ; FSU : Hervé VUILLON



COMMUNIQUE

Réforme des retraites

La lutte continue !

Hier, encore plus d'une centaine de rassemblements et manifestations dans tout le pays, 15000 manifestants à Paris devant l'Assemblée nationale ont fait entendre de nouveau leur opposition au projet de loi régressif sur les retraites.

Après avoir décidé de procéder par un vote bloqué, il aura fallu des négociations en coulisses menées par Marisol TOURAINE, avec certains députés de la majorité afin que le projet de loi soit adopté par 291 voix contre 243 et 27 abstentions (dont 11 députés socialistes).

Ces négociations ont abouti à un léger assouplissement concernant les retraités : une aide à la complémentaire santé de 50 euros pour les plus de 60 ans sera accordée et deux revalorisations en 2014 verront le jour, au 1er avril et au 1er octobre pour les retraités bénéficiaires du minimum vieillesse, c'est-à-dire environ 500 000 sur 15 millions.

Ce qui ne rend pas la loi plus juste et plus acceptable.

Le cœur de la réforme est maintenu, l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans demeure et le financement reposera essentiellement sur les salariés et les retraités.

Pour la CGT, la mobilisation doit se poursuivre à l'occasion d'un nouveau passage au Sénat dès le mois de décembre et à l'occasion de la publication des décrets publiés dès la fin 2013 début 2014.

Notre mobilisation prévue en début d'année 2014 sur l'emploi, les salaires et le financement de la protection sociale sera l'occasion de réaffirmer au gouvernement qu'il faut changer de cap, que l'austérité nous mène dans l'impasse, une autre politique doit être menée.

C'est à ce prix que nous retrouverons le chemin de la croissance et la réponse aux besoins sociaux qui manquent cruellement aujourd'hui.

Montreuil, le 27 novembre 2013



**Comité technique ministériel (CTM)
du 5 décembre 2013**

SNE - SNUITAM



Présents :

Elus CGT (titulaires et suppléant) : Charles Breuil, Francis Combrouze, Didier Lassauzay, Didier Horeau, Jean-Marie Rech, Nicolas Mayer
Elus FSU (titulaire et suppléant), Simon Lery, Hervé Vullion
Expert CGT point 1 : Jean Charles Baudoin

Le CTM comportait 5 points à l'ordre du jour.

La déclaration préalable CGT-FSU (cf. déclaration jointe), insiste sur les conditions du désengagement de l'Etat des missions ADS et ATESAT, en mentionnant la lettre du 25 novembre du coordonnateur du réseau des médecins de prévention qui alerte et analyse les conséquences de ce désengagement en terme de santé au travail des agents impactés ; sur les pertes de pouvoir d'achat des fonctionnaires, et en particulier sur l'absence de revalorisation pour les personnels d'exploitation ; sur le contournement des prérogatives de certaines CAP et CCP par des « règles » non discutées en matière de mobilité ou de promotion ; sur la baisse des crédits d'intervention d'infrastructures, en demandant une nouvelle fois une réponse sur le remplacement de la non perception de l'écotaxe poids lourds pour l'AFITF ; sur l'AFB, suite à la réunion toute récente du 2 décembre sur le sujet, pour marquer une nos désaccords avec le projet en cours et les difficultés statutaires, toujours non résolues, des ATE et TE et des personnels contractuels.

En substance, le secrétaire général des ministères, M. Mazauric a apporté les réponses suivantes :

Concernant l'ADS et l'ATESAT, il reconnaît que si le cadre est fixé, certaines choses doivent être clarifiées. Il prétend qu'il est normal de revoir, après 30 ans, les conditions d'application du droit de l'urbanisme (ADS) et les besoins des territoires en matière d'aménagement (ATESAT). Quant aux conditions et garanties pour les agents, il souhaite établir de façon plus formelle et organisée un dialogue et une surveillance : le comité de suivi qui se mettra en place à partir de janvier sera distinct du CTM pour une appréciation plus fine des situations. Le SG communiquera dans une lettre qu'il signera le 16 décembre un début de cadrage et la première réunion du comité sera l'occasion de « remplir le cadre ». Ensuite, la ministre pourra appuyer par une lettre son engagement.

Ce système fonctionnera tant que la réforme sera en cours, soit a priori 2014 et 2015.

Il rappelle que les situations sont très disparates d'un département à l'autre, et l'enveloppe obtenue par Cécile Duflot pour compenser si besoin les difficultés de passage aux collectivités territoriales.

Il reconnaît que le volet individuel, par exemple la formation, n'est ni le plus clair ni le plus complet.

Quant à la lettre du coordonnateur des médecins de prévention, le SG considère que celui-ci est sorti de ses missions ; il reconnaît que ce document pose une alerte mais qu'il ne faut ni négliger, ni exagérer la situation.

En ce qui concerne les crédits AFITF, le SG sort à nouveau son joker : il n'a ni l'autorité ni la compétence pour dire plus que « cela appelle une solution »...

Concernant l'AFB, il souligne qu'il reste plus de 12 mois pour compléter les zones d'ombres, et rappelle que la résolution des situations statutaires des contractuels est un préalable à la mise en place de l'AFB. Répondant à notre évocation du travail fait sur le statut Agence de l'Eau, il considère que, sans prétendre à une telle convergence, c'est un des éléments de dialogue mis sur la table.

Le DRH, François Cazottes, apporte quant à lui les précisions suivantes :

Sur les agents et chefs d'équipe de l'exploitation, la réunion du groupe de travail ne visait qu'à présenter un état d'avancement ; on en saura plus lors d'échéances très proches : la mise au point de l'agenda social 2014, la discussion sur les mesures catégorielles, deux points de discussion du début d'année 2014.

Sur la revalorisation OPA, la réponse est la même qu'au dernier CTM : pas d'aboutissement avant fin 2013 mais la question sera vue avec Budget et Fonction Publique « dès les premiers jours de 2014 ».

Concernant les corps des TE, le SG confirme la position du MEDDE opposée à une fusion avec un autre corps, qu'il faut faire acter en interministériel.

* *
*

Point n°1 : Délégation au DG du CEREMA pour la gestion des OPA

Cf. notre déclaration sur ce sujet.

La discussion porte essentiellement, sur la base de nos propositions, sur le maintien possible de CCP dans les différents établissements du CEREMA qui en comportent déjà, car la compétence des CCP OPA va bien au-delà des questions de promotions ; à défaut, nous proposons de maintenir un nombre équivalent au nombre actuel de 12 représentants du personnel, et non 3.

Le DRH précise certains points :

Tout d'abord il se félicite d'avoir obtenu la levée du moratoire sur le recrutement d'OPA, et souhaite obtenir une prolongation pour 2014.

Ensuite, il précise que le cadre de réflexion pour la révision du décret de 1965 est bien ministériel.

Pour ce qui est des élections à la CCP, ce point sera vu lors de la réunion du 17/12 préparatoire aux élections professionnelles de décembre 2014.

En conclusion des débats, le SG propose deux évolutions : la possibilité de mettre en place localement une instance informelle représentative (!) de dialogue et d'écoute ; il propose en outre un amendement de l'administration pour passer de 3 à 5 représentants à la CCP

Votes sur les amendements :

Amendement CGT-FSU : 10 pour (CGT, FSU, FO)
5 contre (CFDT, UNSA)

non retenu par l'administration

Amendement FO (dans le sens de l'amendement CGT) :

10 pour (CGT, FSU, FO)
5 contre (CFDT, UNSA)

non retenu par l'administration

Amendement de l'administration (5 sièges au lieu de 3) :

6 pour (CGT, FSU)
9 contre (FO, CFDT, UNSA)

retenu par l'administration

Vote général sur le texte, tel qu'amendé par l'administration :

6 abstentions (CGT, FSU)
4 contre (FO)
5 NPPV (CFDT, UNSA)

* *
*

Point n°2 : Extension de la PFR aux IADD et IGADD

Ce texte vise à opérer un alignement du régime indemnitaire des inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable sur les conditions indemnitaires des corps d'inspection dans les autres ministères (Agriculture, Culture, Education) et sur les IPEF.

Toutes les organisations sont unanimes pour souligner que si un alignement par le haut peut être salué, il y a d'autres priorités que ces catégories d'agents.

Nous soulignons que d'autres alignements indemnitaires qui étaient prévus, comme par exemple les inspecteurs de la sécurité des navires sur les ITPE, ne se sont pas faits, ou bien que cela a pris parfois très longtemps, soulignant là la situation des catégorie C. Au-delà de ce contraste, le rejet de cet alignement ne résoudrait aucune autre situation.

Le SG précise que cet alignement fera partie du catégoriel 2014, que le projet d'harmonisation date de 2009, ce qui montre qu'il n'y a pas eu non plus de

précipitation pour traiter ce dossier avant d'autres, et que les évolutions mentionnées concernent les plafonds, il soumet le texte au vote.

Vote général sur le texte : 9 abstention (CGT, FSU, CFDT)
6 contre (FO, UNSA)

* *
*

Point n°3 : Modification de gestion des PNT SETRA

Il s'agit essentiellement d'une modification « cosmétique », qui vise à inscrire dans les textes ce qui est déjà vrai dans les faits : le rattachement de la CCP des PNT SETRA auprès de la DRH (fin 2013, sur 52 contractuels SETRA 10 sont affectés au SETRA, 20 en administration centrale).

Nous rappelons néanmoins que les revendications de revalorisation de la grille de rémunérations ne disparaissent pas et que l'avenir des fonctions d'expertise tenues par le SETRA est essentielle pour le CEREMA.

Vote : 15 pour (toutes OS)

* *
*

Point n°4 : Expérimentation télétravail

Il s'agit de repousser en juin 2014 le bilan de l'expérimentation sur le télétravail à domicile (119 agents dans 11 services).

Le SG rappelle que ce report était presque inscrit dès le départ dans le cadrage de février 2013 et que le CTM en avait convenu.

A notre demande sur l'intégration, dans le questionnaire aux agents, de questions relatives au matériel mis à disposition et au surcoût éventuel engendré par le télétravail, le DRH précise que le questionnaire sera modifié en ce sens et soumis à notre avis lors d'un groupe d'échange début 2014 avant envoi dans les services concernés. Les CHSCT devront être associés au bilan de l'expérimentation.

Les conventions individuelles devront être amendées pour intégrer ce report en juin 2014.

Vote : 15 pour (toutes OS)

* *
*

Point n°5 (pour information) : Projet de bilan social 2012

Le bilan social 2012 comporte des éléments complémentaires par rapports à 2011, en particulier : beaucoup plus d'éléments « genrés », une distinction

administratifs/techniques pour les promotions, la prise en compte des vacataires, davantage d'éléments sur les établissements publics sous tutelle...

Suite aux remarques faites, quelques ajustements peuvent être faits, dans un objectif d'édition au plus tard le 15 janvier 2014, pour ne pas ruiner les efforts faits pour sortir ce bilan dans des délais raisonnables.

Nous interrogeons l'administration sur l'utilisation qu'elle fait de ce bilan, et surtout l'articulation avec le futur bilan des DDI.

Le SG répond que chacun peut en tirer les conclusions appropriées, mais qu'il s'agit d'un document de bilan, non de politique. Il précise qu'il ne saura pas articuler ce bilan avec celui des DDI.



Comité technique ministériel du 5 décembre 2013

Déclaration liminaire de la CGT et la FSU

Monsieur le président, mesdames messieurs, chers camarades,

Dans cette intervention nous nous limiterons volontairement à peu de sujets.

Vous avez essayé de positiver les bénéfices de la MAP et de la Réate mais les résultats sont là,

- les effectifs sont décimés au regard des besoins au plus près des territoires, notamment dans les DDT- DDTM et nombre d'établissements publics,
- une grosse partie des missions transférées ou externalisées dans le secteur privé,
- des personnels désemparés qui vivent très mal le décalage entre l'ambition d'une stratégie ministérielle en ébauche (les transitions écologique ou énergétique) et les actes concrets contre le service public,
- mais surtout des personnels dans la détresse.

Sur le désengagement de l'Etat des activités ATESAT et ADS, confirmé par les lois ALUR et de finances pour 2014, la lettre du 25 novembre dernier du réseau des médecins de prévention des METL et MEDDE appelle la plus grande attention. Cette lettre aux ministres relève en particulier, « Nous pensons que nous devons alerter sur nos craintes de décompensation de la santé de ces agents des DDT où les sentiments d'abandon ou de dévalorisation et de désespérance pourraient apparaître avec la perte de l'activité ». En effet les médecins de prévention remarquent, en comparaison d'autres transferts liés à des décentralisations, des restructurations ou des créations d'établissements publics, que pour les activités ADS et ATESAT « le transfert aux collectivités est aléatoire et la reprise d'une composante régaliennne par les DDT très partielle ». Ils notent également qu'au-delà « des attentions d'accompagnement demandées aux chefs de service, l'absence de règles de transferts prioritaires pour les agents génère un sentiment d'insécurité du travail et de l'emploi chez nombre de ces agents ». Ils concluent par la mention d'un enjeu sanitaire qui dépasse les propos et les bonnes intentions et au titre des préconisations demandent « la mise en place de dispositions administratives, réglementaires ou interministérielles pour la préservation de la poursuite des activités ADS et ATESAT par les mêmes agents dans les structures territoriales ». Cette alerte, que nous avons émise à plusieurs reprises avec insistance dans cette instance et localement, comme la préconisation, formulée « sans aucune prétention de gestionnaire, mais du point de vue de santé au travail », appellent réponse de votre part.

Cela devrait être une préoccupation de notre ministre et depuis le début ! Mais visiblement, elle a préféré se battre pour d'autres convictions, pour une politique avec encore moins d'emplois publics, avec moins de service public au total. Elle a affirmé hier qu'elle assumait et allait écrire aux personnels concernés, qu'un comité de suivi se réunirait en janvier.

Sur les rémunérations, les pertes de pouvoir d'achat des agents publics se cumulent. Par la non revalorisation du point d'indice et le refus de reconstruire des grilles salariales reconnaissant les qualifications et assurant des déroulements de carrière dans la durée des fonctions à chacune et chacun dans les différentes catégories. Et les hausses de TVA vont aggraver cette détérioration du pouvoir d'achat. Le refus unanime des organisations syndicales au Conseil supérieur de la fonction publique du 6 novembre du projet indemnitaire devant se substituer à la très critiquée PFR, a conduit la ministre de la fonction publique à suspendre le projet pour rencontrer de nouveau les organisations syndicales. A cet égard pour notre ministère, la réunion de fin novembre sur la revalorisation des personnels des catégories exploitation, pourtant prévue à l'agenda social ministériel d'il y a un an, a tourné le dos aux attentes et demandes de nos représentants : sur ce point, qu'avez-vous de concret en terme de revalorisation pour les personnels de ces catégories ? Et pour la revalorisation salariale des premiers niveaux de grade des OPA en 2013, mesure également prévue à l'agenda social, allez-vous prendre la mesure bloquée par le ministère chargé du budget ? Autre demande liée, celle de ne pas fabriquer de nouveau système indemnitaire complexe et aléatoire, où le variable et l'individualisation l'emportent au détriment du collectif et du statutaire, alors que ces questions font précisément l'objet de contestations et de discussions interministérielles Fonction publique avec les syndicats.

S'agissant des CAP et CCP, nos élus font remonter des pratiques DRH en matière de mobilité, de promotion, qui amenuisent les prérogatives de ces commissions et les droits des personnels, au profit de « règles » de gestion non discutées, et nous mettons « règles » sous guillemets. Nous vous demandons le respect du dialogue social en ce domaine également. De la même manière que nous avons demandé l'intervention de la DRH auprès de certaines DDTM vis-à-vis de la mise en cause des droits et garanties existants des représentants des personnels, confirmés par vos soins.

Sur nos crédits d'intervention, nous vous interrogeons sur les conséquences de la non perception par l'AFITF et les collectivités territoriales en 2014 de l'écotaxe sur les poids lourds. Le financement des engagements de l'Etat sur les modes alternatifs à la route, relance du fluvial et régénération du ferroviaire, d'une part, celui de la modernisation et sécurisation de certains itinéraires routiers, d'autre part, va-t-il donner lieu à des financements budgétaires de compensation du manque à gagner de plus d'1 milliard ? Nous ne pouvons attendre la fin de la mission parlementaire et des discussions sur les suites éventuelles, pour connaître la réponse à cette question. L'autre danger d'une non réponse, alors que les discussions avec les régions et départements se précisent autour des CPER 2014, serait celui d'un financement privé sur les routes et autoroutes nationales, par la technique de l'adossement généralisé des concessions. En fin de compte, une privatisation extensive dans la durée comme sur les linéaires visés.

Enfin, en vue de notre prochain CTM prévu le 19 décembre sur l'AFB, deux réunions se sont tenues les 6 novembre et 2 décembre avec les organisations syndicales, le cabinet, la DGALN/DEB, le SG. Nous sommes dans l'attente du relevé de décisions de la réunion du 2 décembre. Les demandes sont nombreuses, les désaccords importants. Celles qui portent sur la cohérence des établissements publics ou des entités regroupés ou non. Par exemple, l'ONCFS exclu, l'AAMP incluse comme l'ONEMA. La notion d'établissements rattachés, Parcs nationaux. Les personnels de tous ces établissements ont énormément d'interrogations : elles s'ajoutent aux difficultés statutaires et aux engagements non tenus vis-à-vis des contractuels, comme vis-à-vis des ATE et TE. Les demandes portent également sur les garanties de non transfert des personnels de la DGALN/DEB, des DREAL et DDTM vers l'éventuelle AFB. Autre sujet, celui des articulations avec les missions de police, reprises dans le cas des personnels de l'ONEMA et de l'AAMP pour l'eau, les milieux aquatiques et marins. Mais le rapport MAP police de l'environnement est à venir et les suites à lui donner

devront être débattus au CTM. Sur les moyens, nous ne voyons aucun moyen supplémentaire : non seulement, vont s'opérer les prélèvements sur les fonds de roulement en 2014 et 2015 sur les Agences de l'eau pour 210 millions, l'AAMP la plus en difficulté pour 2 millions cette fin d'année, avec seulement 7 ETP supplémentaires 2014. Mais l'étude d'impact assure « que les moyens de l'AFB provenant du budget de l'Etat n'ont pas vocation à varier de manière sensible dans les années qui viennent... ». Le cabinet du ministre renvoie aux demandes du ministre pour le triennal 2015-2017. En l'état, les 186 M€ de l'ONEMA prélevés sur les redevances Agences assurent l'essentiel du budget AFB.

Et sur les personnels, nous avons bien noté l'article 6 renvoyant à un décret la sortie d'un statut commun pour les contractuels, y compris ceux de l'ONCFS, Parcs et Conservatoire Littoral. Pour ce travail, il faut des délais de sortie et ne pas oublier les travaux menés en 2009 sur la base de travail du statut des contractuels Agences de l'eau. Bien préserver les droits à titularisation des personnels. Et il faut revoir la liste des emplois dérogatoires à l'obligation générale de recruter des fonctionnaires. Sur le sujet de la revalorisation des TE et ATE, nous relevons le surplace complet depuis 2011 en résultats concrets sur le sujet, attendons le relevé de décisions et la confirmation d'une non fusion du corps des TE avec un autre corps.

Merci de votre attention et de vos réponses.



Note pénibilité CGT Fonction publique

Réunions des 14 et 25 novembre

Calendrier

Le 14 novembre a été lancée une concertation sur les conditions de vie au travail.

Elle s'articule sur 4 thèmes :

- pénibilité;
- qualité de vie au travail (pratiques managériales, conciliation des temps, expression des agents), complétant le travail du comité de suivi de l'accord RPS, à partir de février 2014;
- gestion des âges de la vie, (*6 séances*), après le cycle pénibilité, sans doute au 2^{ème} semestre;
- dispositifs et outils de la formation professionnelle tout au long de la vie, au 2^{ème} semestre, après le terme probable de la négociation sur la formation professionnelle.

Le cycle concertation puis négociation sur la pénibilité s'étale :

- pour la concertation de novembre 2013 à mars-avril 2014 en 6 séances ;
- pour la négociation au 2^{ème} trimestre 2014.

Suivant le contexte, la négociation se clôturera soit sur un protocole d'accord signé par les organisations syndicales, soit sur un relevé de conclusions engageant unilatéralement le gouvernement.

A) La concertation pénibilité

1) Une logique de marginalisation du volet réparation :

La réunion du 25 novembre avait pour objectif d'avancer sur la méthode de concertation (déclaration liminaire de la CGT en fin de note).

3 axes de travail sur « Prévention et prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique » :

- Axe 1 : Connaissance de la pénibilité
- Axe 2 : Prévention de la pénibilité
- Axe 3 : Accompagnement des agents exposés.

Pour la Dgafp, la difficulté est d'articuler individuel et collectif dans la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique.

Le service actif n'est pas remis en cause.

La Dgafp propose en guise d'accompagnement des agents de travailler sur le reclassement des agents inaptes, reprenant la logique de Sarkozy en 2010 : la réparation ne s'envisage qu'une fois le travailleur cassé.

L'UNSA et la CFDT se sont félicités d'un travail sur recensement des expositions et prévention, et on appelé de leurs vœux une réparation s'inspirant du compte pénibilité, sans toucher au service actif, ce qui n'est pas d'une grande clarté.

Un enjeu important de ce débat est la question des infirmières de catégorie A, qui ont perdu le service actif, alors que leurs collègues du secteur privé seront éligibles au compte-pénibilité.

2) Vers où nous amène une concertation dans ces conditions ?

La logique de la Fonction publique est de contourner le problème posé par le service actif, seul système de réparation de la pénibilité existant dans le public.

La Dgafp fixe à la prévention l'objectif d'éliminer l'exposition à la pénibilité dans la fonction publique. Or les contraintes de service public rendent obligatoire cette exposition pour des centaines de milliers d'agents : c'est un discours "hors sol".

Cette volonté de contournement a pour logique sous-jacente de privilégier :

- le recensement individuel de l'exposition à la pénibilité
- les dispositifs de temps partiel et d'aménagement de poste en fin de carrière,
- le reclassement après usure des agents,
- et de réunir les conditions d'une revendication d'un compte pénibilité dans la Fonction publique pour les agents n'ayant pas le service actif.

Il serait cohérent pour lui que le gouvernement considère le service actif comme un système en voie d'extinction :

- les agents partent de plus en plus tard en départ anticipé à mesure que la durée d'assurance augmente;
- la politique de pilotage arbitraire du service actif, le supprimant à l'occasion de réformes statutaires, a réussi à l'enlever aux infirmier-e-s de catégorie A, qui sont 250.000 au total (A et B) dans la Fonction publique. Actuellement les remises en cause de la catégorie active se multiplient sans évolution des textes.

Une option de remplacement progressif du service actif par un autre système, en s'appuyant sur le fait qu'il existe des pénibilités subies sans reconnaissance statutaire, et sur le fait que des salariés du privé devenant fonctionnaires ne voudront pas perdre leur compte pénibilité, est sans doute envisageable pour le gouvernement, voire certains syndicats.

S'engager dans une concertation, puis une négociation, sans avoir levé l'ambiguïté sur l'avenir du service actif comme système spécifique à la Fonction publique de reconnaissance de la pénibilité est très problématique.

B) La démarche de la CGT :

Les propositions de la CGT Fonction publique

La CGT Fonction publique a une démarche revendicative cohérente entre le public et le privé.

La détermination des critères de pénibilité, le recensement des expositions, leur élimination par la prévention, la réparation pour les travailleurs soumis aux expositions : c'est la même démarche dans le privé et le public.

Les mission de service public rendent impossible l'élimination de nombreuses expositions : ce qui justifie un système collectif par corps ou cadre d'emploi de réparation de la pénibilité et de la dangerosité.

C'est la seule vraie différence avec le privé : on sait que l'exposition ne peut pas disparaître pour de nombreux agents.

La CGT propose :

- de lier prévention et réparation : on élimine le plus possible d'exposition, on répare ce qu'on ne peut éliminer;
- donc de fonder dans les textes le service actif sur les mêmes critères de pénibilité que dans le privé, et de les compléter de la dangerosité;
- de mettre en place une procédure incontestable d'entrée et de sortie du service actif, embrassant détection, prévention et réparation de la pénibilité, sous le contrôle du CCFP, et du Conseil d'Etat ;
- de dépasser la condition de durée de 17 ans, en permettant à tout agent en service actif de conserver son droit à départ anticipé (1 trimestre par an) avant 17 ans d'exposition : ce qui donne sens à la prévention et à la reconversion, et permet de construire une reconnaissance réciproque entre service actif et compte pénibilité;
- d'harmoniser le service actif en terme de droit aux départ : un trimestre de bonification par an.
- de travailler à des dispositifs de temps partiel, de reconversion, de reclassement, sans aucune restriction, pour autant qu'ils ne soient pas conçus comme des armes contre le service actif.

Il est nécessaire d'obtenir une clarification des objectifs de la concertation puis négociation, à l'échelon politique de la Fonction publique.



Déclaration liminaire de la CGT Fonction publique Réunion pénibilité du 25 novembre DGAFP / organisations syndicales

La CGT a un désaccord de fond avec la conception que vous présentez de nos travaux sur la pénibilité. Ce désaccord a besoin d'être levé pour que nous puissions travailler.

Nous avons deux désaccords fondamentaux avec le document par lequel vous proposez de traiter la pénibilité en 3 axes : connaissance, prévention, accompagnement des agents.

Vous définissez correctement la prévention : l'enjeu est la protection des agents et qu'ils puissent sortir des situations d'exposition.

Vous oubliez simplement que, dans la Fonction publique, les missions de service public interdisent à des centaines de milliers d'agents de ne pas être exposés. C'est pour cette raison qu'il est nécessaire de lier la plus grande prévention possible à la meilleure réparation possible.

Vous proposez de façon pertinente de faire évoluer le droit au reclassement. Vous oubliez simplement qu'accompagner les agents exposés à la pénibilité uniquement après qu'ils ne soit plus apte à leur travail, c'était la logique du gouvernement Sarkozy pour la réforme des retraites de 2010. Elle est inacceptable pour la CGT, et le gouvernement actuel affirme que l'instauration d'un compte pénibilité est en rupture avec cette conception.

La CGT vous propose une démarche plus ambitieuse.

Malgré toutes ses limites, que la CGT combat, la démarche de prise en compte de la pénibilité du projet de loi de réforme des retraites de 2013 est construite sur une logique saine :

- il existe des facteurs de pénibilité qui réduisent l'espérance de vie en bonne santé ou la vie tout court : ces facteurs sont listés.
- une démarche systématique de prévention cherche à éliminer l'exposition à la pénibilité, avant que les atteintes à la santé surviennent.
- pour les facteurs de pénibilité qu'il est impossible d'éliminer, un dispositif de réparation prévoit un départ anticipé.
- il est nécessaire d'aménager de meilleures conditions de travail en fin de carrière et de faciliter les reconversions professionnelles (nous contestons cependant l'utilisation du compte pénibilité pour ce faire).

Nous proposons de reprendre cette logique, en l'adaptant à la Fonction publique, pour laquelle le mode de réparation de la pénibilité est le service actif :

- inscrire les facteurs de pénibilité, en les complétant de la dangerosité, dans le décret devant lister les corps relevant du service actif : dès lors le pilotage des entrées et des sorties du service actif se fera selon l'exposition à ces critères, dans le cadre des missions des corps, qui sont définis par les décrets particuliers. Le Conseil d'Etat sera le garant de l'impartialité de l'attribution du service actif;

- faire un travail, comme vous le proposez, de listage des expositions à la pénibilité, et mettre en place une politique systématique de prévention;
- lister les facteurs de pénibilités et de dangerosité qu'il est impossible d'éliminer, et concevoir une politique qui prévient le plus possible les atteintes à la santé pour ces agents, qui doivent relever du service actif.
- faire évoluer, par la loi dans ce cas, le service actif, pour le rendre compatible avec une politique de prévention, ce que ne permet pas la condition de durée de 17 ans pour se voir reconnaître un droit à réparation de la pénibilité subie. Cette évolution permettra de donner sens à un dispositif de reconversion professionnelle.
- travailler sur les fins de carrière et les reclassements, comme vous le proposez. La notion de reclassement ne doit pas générer des pertes financières.

Le service actif doit être amélioré :

- il est insuffisamment fondé (risques particuliers et fatigues exceptionnelles),
 - il est piloté de façon arbitraire,
 - il n'intègre pas dans son mécanisme la prévention.
 - Il ne permet pas à tous les agent-es de partir à la retraite avec une retraite entière, une bonification en catégorie active est nécessaire d'un trimestre par année d'exposition.
- C'est maintenant qu'il faut dépasser ces limites. Ou bien veut-on affaiblir puis remplacer cette disposition du statut des fonctionnaires ?

Nos propositions rendent compatible la reconnaissance de la pénibilité dans le privé et le public.

La ministre de la Fonction publique ne peut pas simplement se contenter de dire qu'il faut défendre et moderniser le statut.

Elle doit aussi le défendre et le faire évoluer.

Chacun pense ici que ces propositions ont aussi pour objectif de rendre aux infirmières de l'hospitalière le bénéfice du service actif. La CGT ne comprendrait pas que le gouvernement refuse de revenir sur cette ignominie décidée par le gouvernement précédent.

Mais la CGT ne propose pas un simple retour à la situation antérieure, elle propose de revoir la situation des infirmières, dans le cadre d'une attribution incontestable du mode de réparation de la pénibilité spécifique à la Fonction publique, et qui soit comprise par les salariés du privé.



Déclaration liminaire de la CGT Fonction publique Réunion pénibilité du 25 novembre DGAFP / organisations syndicales

La CGT a un désaccord de fond avec la conception que vous présentez de nos travaux sur la pénibilité. Ce désaccord a besoin d'être levé pour que nous puissions travailler.

Nous avons deux désaccords fondamentaux avec le document par lequel vous proposez de traiter la pénibilité en 3 axes : connaissance, prévention, accompagnement des agents.

Vous définissez correctement la prévention : l'enjeu est la protection des agents et qu'ils puissent sortir des situations d'exposition.

Vous oubliez simplement que, dans la Fonction publique, les missions de service public interdisent à des centaines de milliers d'agents de ne pas être exposés. C'est pour cette raison qu'il est nécessaire de lier la plus grande prévention possible à la meilleure réparation possible.

Vous proposez de façon pertinente de faire évoluer le droit au reclassement. Vous oubliez simplement qu'accompagner les agents exposés à la pénibilité uniquement après qu'ils ne soit plus apte à leur travail, c'était la logique du gouvernement Sarkozy pour la réforme des retraites de 2010. Elle est inacceptable pour la CGT, et le gouvernement actuel affirme que l'instauration d'un compte pénibilité est en rupture avec cette conception.

La CGT vous propose une démarche plus ambitieuse.

Malgré toutes ses limites, que la CGT combat, la démarche de prise en compte de la pénibilité du projet de loi de réforme des retraites de 2013 est construite sur une logique saine :

- il existe des facteurs de pénibilité qui réduisent l'espérance de vie en bonne santé ou la vie tout court : ces facteurs sont listés.
- une démarche systématique de prévention cherche à éliminer l'exposition à la pénibilité, avant que les atteintes à la santé surviennent.
- pour les facteurs de pénibilité qu'il est impossible d'éliminer, un dispositif de réparation prévoit un départ anticipé.
- il est nécessaire d'aménager de meilleures conditions de travail en fin de carrière et de faciliter les reconversions professionnelles (nous contestons cependant l'utilisation du compte pénibilité pour ce faire).

Nous proposons de reprendre cette logique, en l'adaptant à la Fonction publique, pour laquelle le mode de réparation de la pénibilité est le service actif :

- inscrire les facteurs de pénibilité, en les complétant de la dangerosité, dans le décret devant lister les corps relevant du service actif : dès lors le pilotage des entrées et des sorties du service actif se fera selon l'exposition à ces critères, dans le cadre des missions des corps, qui sont définis par les décrets particuliers. Le Conseil d'Etat sera le garant de l'impartialité de l'attribution du service actif;
- faire un travail, comme vous le proposez, de listage des expositions à la pénibilité, et mettre en place une politique systématique de prévention;
- lister les facteurs de pénibilités et de dangerosité qu'il est impossible d'éliminer, et concevoir une politique qui prévient le plus possible les atteintes à la santé pour ces agents, qui doivent relever du

service actif.

- faire évoluer, par la loi dans ce cas, le service actif, pour le rendre compatible avec une politique de prévention, ce que ne permet pas la condition de durée de 17 ans pour se voir reconnaître un droit à réparation de la pénibilité subie. Cette évolution permettra de donner sens à un dispositif de reconversion professionnelle.

- travailler sur les fins de carrière et les reclassements, comme vous le proposez. La notion de reclassement ne doit pas générer des pertes financières.

Le service actif doit être amélioré :

- il est insuffisamment fondé (risques particuliers et fatigues exceptionnelles),
- il est piloté de façon arbitraire,
- il n'intègre pas dans son mécanisme la prévention.
- Il ne permet pas à tous les agent-es de partir à la retraite avec une retraite entière, une bonification en catégorie active est nécessaire d'un trimestre par année d'exposition.

C'est maintenant qu'il faut dépasser ces limites. Ou bien veut-on affaiblir puis remplacer cette disposition du statut des fonctionnaires ?

Nos propositions rendent compatible la reconnaissance de la pénibilité dans le privé et le public.

La ministre de la Fonction publique ne peut pas simplement se contenter de dire qu'il faut défendre et moderniser le statut.

Elle doit aussi le défendre et le faire évoluer.

Chacun pense ici que ces propositions ont aussi pour objectif de rendre aux infirmières de l'hospitalière le bénéfice du service actif. La CGT ne comprendrait pas que le gouvernement refuse de revenir sur cette ignominie décidée par le gouvernement précédent.

Mais la CGT ne propose pas un simple retour à la situation antérieure, elle propose de revoir la situation des infirmières, dans le cadre d'une attribution incontestable du mode de réparation de la pénibilité spécifique à la Fonction publique, et qui soit comprise par les salariés du privé.



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

Groupe d'échanges du 26 novembre 2013

Sous la présidence de François Cazottes – Directeur des Ressources Humaines, les organisations syndicales du MEDDE/METL – Willy Garing et Didier Horeau pour la CGT – étaient invitées à un groupe d'échanges avec pour ordre du jour :

Soumis au débat :

- Point n°1 : Projet de revue des parcours et des compétences de la filière systèmes et réseaux d'information et de communication ;

Point d'information :

- Point n° 1 : Projet de note de gestion sur les IHTS suite au CT MEDDE/METL du 24 octobre 2013 ;

Systèmes et Réseaux d'information et de communication

Intervention CGT :

Nous prenons acte du projet validé et présenté ce jour pour la famille professionnelle citée en objet. Notons déjà – cf. page 2 du document joint en annexe – que si le bilan de cette expérimentation est favorable, le dispositif présenté serait étendu à d'autres services du MEDDE/METL rencontrant des difficultés de recrutement. Depuis plusieurs années, la très forte, trop forte suppression d'effectifs – 150000 postes supprimés sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy, a entraîné les services ministériels et interministériels dans de grandes difficultés avec une baisse importante de recrutements par rapport aux besoins.

Ce projet d'expérimentation MEDDE/METL se situe pleinement dans la politique du précédent gouvernement poursuivi par celui du président Hollande. En effet, après le rapport Silicani, la RGPP, nous sommes désormais à la MAP – Modernisation de l'Action Publique – et à l'application de plusieurs rapports publiés récemment – Pêcheur, Desforges – avant même que la fonction publique ait mis en place un véritable dialogue social à la hauteur des enjeux du service public et de la fonction publique.

La nouvelle Gestion des Ressources Humaines qui se met en place est basée sur la notion de métiers, recrutements par les compétences et non plus statutaire, le parcours professionnel et la carrière développée imposés. Tout cela est instauré par les employeurs ministériels et interministériels dans le cadre de marchés régionaux de l'emploi public cité par le directeur du cabinet de la ministre Marylise Le Branchu le 19 novembre dernier.

En complément, le parcours professionnel voulu par l'administration est imposé en trois étapes afin de pouvoir prétendre éventuellement à une évolution de carrière (promotion). Celles et ceux qui ne suivraient pas ce schéma de principe – annexe 1 page 4 – seraient gérés comme au sein de la catégorie B par les tableaux TRGS – les moins bons selon l'administration.

La rémunération est sur le même principe avec la future prime IFE – Indemnité de Fonction et d'Expérience refusée par sept sur les huit organisations syndicales – liée aux fonctions et à l'expérience acquise au regard des compétences détenues et développées. La partie prime prend une place de plus en plus importante par rapport au salaire indiciaire gelé depuis 2010 et jusqu'en 2017 d'après le président François Hollande et la volonté de l'Europe.

A ce stade quelques interrogations :

- Quid d'une réelle égalité professionnelle avec le schéma de principe – groupe de travail ce jour ?
- Quid des accidents de la vie ?
- Quelle gestion des agents qui ne veulent pas être enfermés dans une filière pendant 42 ans ?
- Quelle formation de reconversion ?
- Quelles formations initiales et continues mises en place pour tous les agents recrutés quelle que soit leur qualification et qui souhaiteraient rejoindre cette famille professionnelle ?
- Quelle articulation avec la fonction publique dont la volonté est d'instaurer une gestion régionale et interministérielle ?

La CGT n'est pas contre d'examiner le parcours professionnel choisi par tout agent. Cela doit se mettre en place sur la base de garanties collectives et individuelles avec pour principe de tout agent recruté, formé doit pouvoir atteindre le point final B dans toute famille professionnelle. Nous sommes pour la gestion des compétences et non pour une gestion par les compétences. Cette forme de GRH, testée, mise en place ailleurs dans des entreprises, a entraîné des « catastrophes humaines » voire des problèmes personnels irréversibles.

La CGT refuse ce projet qui entre dans une nouvelle Gestion des Ressources Humaines que nous ne pouvons accepter en l'état.

La proposition de l'administration

Comme indiqué dans le document « projet » joint, il est mis en place une expérimentation par rapport à cette famille professionnelle pour essayer de palier aux difficultés recensées. Cela concerne une douzaine d'agents en catégorie A pour l'administration centrale. L'administration considère qu'il est impératif de mettre en place tous les éléments pour permettre à des personnels recrutés dans cette famille professionnelle de construire un parcours au bénéfice principal des ministères : mobilités transverses à mettre en place, identification des spécialistes, des experts au regard d'un passage devant un « collègue » composé de personnalités référentes, améliorer les propositions d'emplois y compris interministériels, maintenir les compétences, etc...

Suivant un bilan à établir en 2014, cette expérimentation sera proposé à d'autres directions générales pour répondre, d'après l'administration, aux difficultés d'effectifs et de maintenir sur toute la carrière professionnelle des personnels qualifiés, formés ayant des compétences en constante évolution. Il n'y a pas lieu de présenter cette expérimentation au groupe de travail « parité et égalité professionnelle ».

Pour la CGT, ne nous trompons, cette expérimentation démontre la volonté de l'administration et de la fonction publique de modifier en profondeur les méthodes de recrutement en s'abrogeant des différentes catégories statutaires A, B, C dans le cadre de marchés régionaux de l'emploi public au bénéfice strict des employeurs ministériels et interministériels. De fait, l'application du rapport Pêcheur avant l'heure... Il n'y a aucune réelle volonté de mettre en place les formations initiales, continues pour permettre à des agents de rejoindre ou de changer de famille professionnelle : beaucoup trop onéreux pour l'administration !...

Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires – IHTS

Ce projet de note de gestion fait suite au Comité Technique MEDDE/METL du 24 octobre 2013 au cours duquel un projet d'arrêté a été adopté par vote – en cours de validation par la DGAFP. Celui-ci devrait permettre en 2014 l'élargissement du paiement d'heures supplémentaires à certains corps et grades au regard de fonctions précises listées. Pour information, la CGT s'était abstenue du fait de la restriction des fonctions du dit arrêté qui ne répond pas en globalité à la situation réelle dans les services ministériels et interministériels.

Pour rappel, la réalisation d'heures supplémentaires est sous la validation et la responsabilité du chef de service ou son représentant par délégation.

En réponse à une question de la CGT sur l'absence de majoration des agents à temps partiel, le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié indique qu'il n'est pas possible de majorer les heures supplémentaires réalisées pour ces personnels. En ce qui concerne les OPA, ceux-ci font l'objet de texte spécifique précis.

Cet arrêté dont la publication devrait se faire avant la fin 2013 aura pour conséquence la diffusion du projet de cette note de gestion qui s'appliquera pour les agents en poste dans les services ministériels et interministériels.

Sommaire :

page 1 :

éditorial

page 2 :

échéances
réorganisation et accord
social à l'IGN

page 3 :

brèves
Syndicat de la Météo,
USAC, l'OFICT s'élargit!

page 4 :

Rencontre entre OFICT
et SNOPA

page 5 :

consultation catégorie B
- point d'étape

page 7 :

mobilité des ITPE :
intervention au CTM

ont participé à ce numéro :

Fabienne Tatot, Estelle Canonne,
Pierre Thomas

Éditorial

Enfermés dans l'austérité?

Nos administrations, suivant en cela la logique gouvernementale, argumentent systématiquement pour justifier la réduction des moyens, des effectifs et le sens des réorganisations en cours : d'une part l'Etat n'a plus d'argent, chaque administration doit se débrouiller avec ce qu'elle a, favoriser l'initiative privée est la solution privilégiée.

L'anti-fiscalisme des soi-disant «bonnets rouges» et d'autres, fortement encouragé par le MEDEF veut capter tous les mécontentements: celui des 1,7 millions de français, dont un certains nombres de collègues, avec des bas revenus, qui reçoivent une feuille d'impôt pour la première fois, celui des salariés licenciés, précaires, sous-payés, des ingénieurs techniciens et cadres de plus en plus déclassés. Avec l'objectif de faire oublier la responsabilité des licencieurs et de protéger «l'optimisation fiscale» des entreprises, les 200 milliards d'exonérations bénéficiant aux entreprises, la manne du crédit impôt recherche ou du CICE?

Le bouc-émissaire, c'est tendance en période de crise...et en conséquence le renforcement des idéologies d'exclusion et le racisme. L'ambiance est bel et bien délétère...

Le management propose aux cadres d'être responsable. Le rapport Pêcheur propose même d'imposer partout l'existence de charte de déontologie, notamment en matière de droit de réserve qui peuvent aussi alimenter le corporatisme et les logiques d'autorité. Devrons nous être tenus pour responsables de la mise en œuvre de l'austérité et de la dégradation du service public, sans avoir pu la discuter, et en être tenus pour responsables par nos collègues?

Nos initiatives, concernant le temps et les charges de travail, ou pour consulter la catégorie B sur ses aspirations répondent au besoin urgent de s'exprimer sur sa propre situation. Elles répondent aussi à des besoins de convergences et de solidarité. Elles doivent déboucher sur des actions permettant d'obtenir des avancées concrètes et permettre aux collègues de donner du sens au processus électoral de 2014 dans la fonction publique.

La CGT a des propositions pour sortir de la crise. Qu'on mette enfin sur la table le coût du capital et la réforme fiscale et le développement des services publics! Le Comité Confédéral National de la CGT a décidé de développer une campagne sur le coût du capital et de préparer une action d'ampleur en début 2014, réellement ancrée sur le lieu de travail. Une urgence!

Dans la fonction publique, la préparation des élections de fin 2014 est déjà à l'ordre du jour.

L'implication des ingénieurs, cadres, techniciens et administratifs B est un élément essentiel. Nous avons des responsabilités.

Pierre THOMAS

Echéances

21 novembre : CE de l'OFICT

mobilisation régionale unitaire (CFDT, CGT, Solidaires, CFTC, UNSA, CFE-CGC, FSU) le 23 Novembre 2013 dans chaque département breton.

[en savoir plus...](#)

la CGT lance dans une grande campagne intitulée "Répartir autrement, c'est capital !" avec une première offensive sur les salaires.

[en savoir plus...](#)

26 novembre : après le rejet de la loi par le sénat la retraite ce n'est pas fini! Rassemblements devant l'Assemblée Nationale et les préfectures le 26 novembre. Pétitions à adresser aux députés

[en savoir plus...](#)

[en savoir plus...](#)

5 décembre : Rencontre / Débat sur la fonction DRH à la Sorbonne : préinscription sur le site de l'UGICT

[en savoir plus...](#)

5 décembre : concertation fonction publique à partir du rapport Pêcheur. La CGT demande des négociations.

Discussion le 21 novembre à la CE de l'OFICT

[en savoir plus...](#)

[et encore un peu plus...](#)

9-13 décembre : mobilisation unitaire de la Fonction Publique (CGT CFDT CFTC FSU FAFPT CGC Solidaires UNSA) pour dégeler les salaires et stopper la baisse du pouvoir d'achat

[en savoir plus...](#)

Formations syndicales...

29-31 janvier 2014 : UGICT Stage "Communication Web et réseaux sociaux"

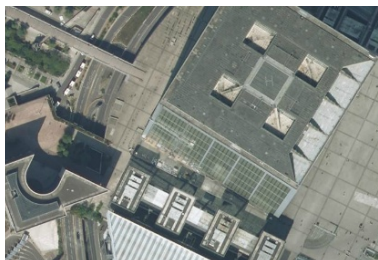
Montreuil 263 avenue de Paris

5-7 février 2014 : UGICT stage "Repères pour la bataille salariale"

Centre Benoît Frachon

12 rue Fernand Léger 91 Courcelles sur Yvette

Réorganisation et accord social à l'IGN...



Longues discussions préparatoires, nouvel organigramme, décisions finales rapides, appels à candidatures et délais de réponse dans l'urgence. L'accord social que la CGT n'a finalement pas signé, tout en ayant fait des propositions, est censé contrôler les difficultés.

L'encadrement est le premier concerné par les suppressions de postes à responsabilité, et l'objet explicite des objectifs de management de la DRH.

La nécessité de trouver des ressources propres (largement constituées d'argent public en fait) a été au coeur de la discussion, à hauteur de 35% du budget, et de "faire avec" des diminutions d'effectifs importantes.

Contradiction : on veut à la fois donner une valeur d'autorité aux bases de l'IGN, accueillir des bases de données multithématiques avec des données "métiers" d'utilisateurs, développer des services en ligne sur le Géoportail alors que les moyens diminuent. Pendant ce temps les majors de l'information numérique développent leurs applications cartographiques, parfois à partir des données fournies par l'IGN.

Il en résulte des objectifs d'évolution forte du management et de l'organisation de la production :

- sous-traitance, des partenariats (avec des collectivités locales comme avec des entreprises), appel au collaboratif sur le modèle d'OpenStreet Map
- développement attendu du management de la qualité, de la polyvalence des agents, de la systématisation des changements de chantiers au gré des priorités.

Les syndicats CGT de l'IGN ont décidé de rencontrer les agents, service par service.

Le premier constat est celui d'une grande inquiétude pour pouvoir continuer à bien faire son travail, en particulier notamment en ce qui concerne la maintenance informatique. La maintenance des outils de production de l'IGN a été effectuée par des équipes produites avec des ingénieurs et techniciens "en prise directe" sur les logiciels et les matériels et capable d'intervenir rapidement en cas de panne. La réorganisation conduit d'une part au départ d'agents parmi les plus qualifiés, et à l'instauration de "contrats de maintenance" et de "tickets de priorité"...les ingénieurs ou techniciens "product-owner" servent d'intermédiaires et ressentent la frustration de ne pas pouvoir intervenir sur un problème alors qu'ils disposent des outils et des compétences pour le faire.

D'autres témoignages confirment la tendance à accepter un travail bâclé, de la part de l'IGN comme de sous-traitants, du moment que les délais sont respectés...

Les problèmes posés au service public, dans un domaine de plus en plus concurrentiel et de haute technologie ne sont pas simples.

Le principal atout du service public reste le très haut niveau de qualification et de maîtrise technologique qui s'appuie sur l'Ecole des Sciences Géographiques et sur un important potentiel de production et de recherche-développement.

Agir sur les questions de temps et de charges de travail, de capacité de l'encadrement à intervenir et à défendre son point de vue, revendiquer le paiement de la qualification : il s'agit d'explicitier les connexions avec la culture de l'Etablissement et l'intérêt du service public, et de mobiliser.

Salaires de la Fonction publique

Huit syndicats revendiquent la fin du gel >>>

Dans un communiqué commun du 7 novembre, huit organisations syndicales de la Fonction publique (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FAFPT, FSU, Solidaires et UNSA) exigent une autre politique salariale dans la Fonction publique. Elles dénoncent une politique d'austérité qui fait, notamment que près d'un agent sur 5 touche une rémunération proche du SMIC. Elles annoncent une semaine d'actions locales diversifiées du 9 au 13 décembre.

[pour en savoir plus...](#)

Rapport Pêcheur sur les Fonctionnaires : Et maintenant, il faut ouvrir de vraies négociations

Le 7 novembre le rapport Pêcheur a été remis aux organisations syndicales des trois versants de la Fonction publique. A cette occasion, un premier tour de table a été mené par Marylise Lebranchu, la ministre de la Fonction publique qui devrait entamer une concertation le 5 décembre prochain. Pour la CGT Fonction publique, il est encore trop tôt pour avoir un avis définitif et bouclé tant que le gouvernement n'aura pas fait savoir ce qu'il retiendra du rapport.

La CGT intervient pour défendre les OPA de l'encadrement et les techniciens 2-3 et principaux ...

La CGT a fait défendre en séance de nuit de l'assemblée nationale par André Chassaigne (PC) un amendement supprimant la commission nationale de classement qui risque d'écartier la plupart des d'OPA de l'encadrement et les techniciens 2-3 et principaux qui ont possibilité d'intégrer la Fonction Publique Territoriale en catégorie A....

[le courrier du militant n°1444 p.5](#)



Syndicat de la Météo, USAC, l'OFICT s'élargit à de nouvelles composantes!

L'adhésion du Syndicat National de la la Météorologie et de l'Union syndicale de l'Aviation civile à la Fédération de l'Équipement Environnement voit arriver deux syndicats où les ingénieurs cadres et techniciens sont très largement majoritaires : des IPEF, les ingénieurs des travaux de la météorologie, les techniciens supérieurs de la météorologie, les Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (les fameux contrôleurs aériens), les ingénieurs d'études et d'exploitation de l'aviation civile, les ingénieurs électroniciens des systèmes de sécurité aérienne, les attachés de l'aviation civile, les techniciens supérieurs de études et de l'exploitation, les assistants d'administrations de l'aviation civile... Des rencontres entre ces syndicats et la direction de l'OFICT, d'abord pour mieux se connaître, commencer à échanger sur les problématiques particulières, les forces syndicales, avec une influence importante de la CGT, tout particulièrement chez les ingénieurs et techniciens supérieurs, pour présenter les initiatives et le fonctionnement de l'OFICT ont pu avoir lieu ces dernières semaines. Le développement de l'activité CGT en direction des ingénieurs, cadres et techniciens du ministère gagne à l'évidence de nouveaux atouts pour se développer et se diversifier. La lettre de l'OFICT s'efforcera d'y contribuer en diversifiant les contributions des différentes composantes.



OFICT-CGT Equipement-Environnement

Ingé, Cadres, Tech du MEDDE et du METL

[Présentation](#) [Vous êtes](#) [Carrière](#) [Salaire](#) [Orga de travail](#) [Le ministère](#)



Nous contacter
OFICT-CGT Equipement-Environnement
263 rue de Paris - case 543
93515 Montreuil Cedex
01 55 82 88 72
ofict.equipement@cgt.fr

[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](http://ofict.reference-syndicale.fr)

Rencontre OFICT et SNOPA le 25 septembre 2013

Agir ensemble pour la reconnaissance des qualifications des OPA techniciens et haute maîtrise...

L'OFICT a entamé une série de rencontres avec les organisations syndicales de notre Fédération afin de faire le point du travail accompli depuis notre dernier congrès et de partager nos analyses sur les besoins et les enjeux à prendre en compte dans la suite de notre activité commune.

Revendiquer un reclassement dans la fonction publique territoriale qui reconnaisse la qualification

Le SNOPA travaille depuis 4 ans sur les conditions de transfert des OPA dans les collectivités territoriales, aussi bien du point de vue des statuts d'accueil et conditions de reclassement, que des questions liées au régime de retraite, ou des dispositions transitoires prévues. En imposant au ministère une modification de la loi de transfert des parcs, il a obtenu des avancées significatives, en particulier concernant les droits à retraite.

4000 agents ont été transférés et seront donc concernés par le décret d'intégration. Parmi eux, 7 % sont assimilables à des agents de catégorie A et 30 à 35 % à des agents de catégorie B.

Le décret d'intégration prévoit un reclassement automatique dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à l'exception des 130 OPA qui devraient relever de la catégorie A. Pour ces derniers, c'est une Commission Nationale de Classement qui statuera sur leur sort, de façon discrétionnaire, avec le risque d'écarter la plupart d'entre eux.



Pour l'encadrement et les techniciens, 2 autres problèmes majeurs sont identifiés :

le reclassement insuffisant des techniciens T1 en Technicien Principal 2ème classe (et non Technicien Principal 1ère classe) ;

le blocage de carrière des OPA "haute maîtrise" qui se verraient refuser l'accès en catégorie A et n'auraient d'autre choix que de rester mis à disposition ou d'être reclassés en catégorie B, technicien territorial principal de 1ère classe avec une indemnité compensatrice synonyme de blocage du salaire et du pouvoir d'achat. Ce problème est d'autant plus accentué pour les agents le plus jeunes qui n'auraient pas de perspective de carrière.

Défendre les conditions de travail

Le travail dans les parcs et sur des missions d'exploitation posent de nouvelles problématiques, en particulier celle de la reconnaissance du temps et des conditions de travail en particulier des OPA encadrants, leur recrutement et le maintien d'un statut OPA dans les services de l'Etat

Si les rythmes de travail atypiques des opa, leurs reconnaissances et leurs prises en compte par la récupération ou la rémunération sont insuffisants à ce jour, cette revendication est à porter pour les OPA encadrant qui par exemple ne se voient pas appliquer l'astreinte de décision.

Réaffirmer le besoin d'un statut OPA et d'un déroulement de carrière pour tous

Aujourd'hui, les quelque 2000 postes OPA de notre ministère se concentrent aujourd'hui dans le CEREMA, VNF, les DIR(notamment dans les CIGT), les DIRM mais aussi dans les DREAL et DDT. Ils sont sur des postes très qualifiés (Environ 50 % sont équivalents A ou B). Cette répartition des agents au sein du statut pose avec plus d'acuité la question des promotions, le système actuel basé sur une enveloppe globale par CCP locale tendant parfois à opposer les agents selon leur niveau de qualification.

Malgré le transfert d'un nombre important d'OPA dans la fonction publique territoriale, développer de nouveaux emplois OPA est nécessaire pour répondre aux besoins de missions spécifiques dans différents services de l'Etat. Et si après des années de blocage, 66 recrutements ont été obtenus en 2013, c'est nettement insuffisant.

L'agenda social du ministère prévoit d'engager la révision du statut des OPA, la Fonction Publique réfléchit même à un statut interministériel. Ceci va conditionner les futurs recrutements et la pérennité des missions. C'est une dure bataille qui va s'engager et que nous devons mener ensemble.

Consultation Agents de la catégorie B, OPA tech et assimilés – point d'étape Intervention de Fabienne Tatot en CE fédérale des 6 et 7 novembre 2013

Rappel : la consultation a été lancée par l'OFICT en juin 2013.

A ce jour, 1400 réponses à exploiter, avec en particulier de très nombreuses informations via les questions libres. D'ores et déjà, le nombre des réponses permet de dégager des tendances sur les réponses. Une restitution de l'exploitation sera faite lors de la commission exécutive ofict du 21 novembre puis elle sera communiquée à la fd.

Méthode d'exploitation : l'analyse plus poussée sera sexuée, et un tri sera fait en fonction du corps d'appartenance, en tenant compte de la situation avant la mise en oeuvre du NES. Eventuellement une exploitation par services ou départements pourra être réalisée, selon les demandes des militants. Nous travaillerons à supprimer le plus possible les biais potentiels, nous vérifierons les sous ou surreprésentations (corps, services, âges...), en bref, nous nous attacherons à fiabiliser le plus possible notre base de réponses pour éviter les erreurs d'interprétation.



Notre objectif est de faire apparaître les grandes tendances, de creuser les thématiques particulières (convergences ou divergences) impliquant un travail de réflexion syndicale de notre part.

Qui a répondu ? Rappel : la catégorie B et les OPA « tech » représentent environ 18 000 agents dont 37% de femmes. Dans les réponses, la proportion de femmes est globalement respectée. Quasiment tous les départements apportent des réponses, mais près de la moitié remontent moins de 10 réponses (1400 réponses = 15 par département à peu près mais 8% de réponses à un questionnaire diffusé uniquement par internet, c'est considérable)

Les services	
administration centrale	115
dreal	233
Reseau Scientifique et Technique	165
VNF	32
autre Etablissement Public	51
DDI	196
ecole	10
DDTM - DIRM	367
DIR	126
Autre	64

Corps :		
tsdd	843	61 %
géomètre	15	1 %
ipcsr	0	0 %
opa technicien et haute maîtrise	14	1 %
sacdd	461	34 %
ass	1	0 %
pnt / contractuel	3	0 %
Autre	37	3 %

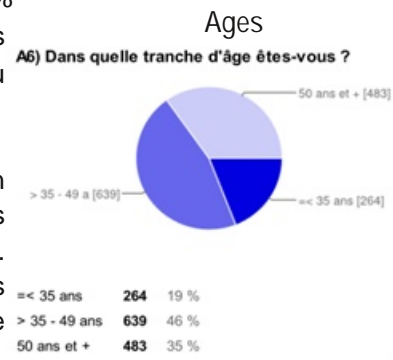
Les agents qui ont répondu : 44 % non syndiqués, 17 % non, mais pourquoi pas, 20 % syndiqués ou syndiqués CGT.

Eléments de contenu :

Tendance de fond : augmentation des niveaux de diplômes, des responsabilités et de l'autonomie. 1/3 des consultés ont des diplômes égal ou supérieur à bac+3, à mettre en rapport avec l'âge des consultés.

Les 3/4 disent que leur travail a de l'intérêt, mais 50 % mettent en cause les moyens pour le faire.

Les témoignages libres montrent explicitement l'augmentation de la pression, de la complexité du travail, la lourdeur des tâches de gestion, le passage au faire-faire. Les problèmes d'organisation du travail sont pointés ainsi que l'impossibilité



Corps d'origine pour les corps fusionnés

pas concerné-e	181	15 %
SAE	311	26 %
CTT	23	2 %
CAM	34	3 %
Contr TPE	170	14 %
TSE	478	40 %

d'intervenir dans les processus de réflexion et de décisions, problématique souvent cantonnée à la catégorie A. S'il y a souvent une reconnaissance du travail des agents par les interlocuteurs externes, c'est beaucoup moins le cas au sein-même des services. Dans l'ensemble les agents estiment cependant satisfaisant la reconnaissance du travail réalisé et qu'en cela, les évaluations y contribuent (!). Ils témoignent par contre d'une grande insatisfaction

sur les possibilités de promotions et sur les niveaux de rémunérations. Les réponses sur les questions de formation sont assez difficiles à interpréter, mais il y a cependant un vrai problème sur l'utilisation des droits à formation (58% des réponses).

Sur la mobilité, il y a une forte aspiration à ce qu'elle soit choisie et enrichissante, mais elle est perçue par ¼ comme étant une contrainte (est-ce faible ?).

Déroulement de carrière : il est souhaité pour améliorer sa rémunération tout autant que pour accéder à de plus hautes responsabilités. Ceux qui veulent rester dans la catégorie B sont très minoritaires (6% des réponses). Seuls 13 % des réponses expriment le désir de quitter le ministère ou la fonction publique. On constate que majoritairement le principe et les modalités de déroulement de l'entretien annuel sont acceptés (58%). Sur le déroulement de carrière, 2 facteurs sont perçus comme fortement bloquants : taux pro/pro (aspect mécanique = 74% des réponses) et soutien hiérarchique (aspect humain = 63% des réponses).

Rémunération : moins d'1/3 pense qu'il faut augmenter la part des RI dans la rémunération, même si celle-ci est perçue comme trop faible et insuffisante en terme d'évolution.

Enfin, la dernière partie porte sur les attentes par rapport au syndicalisme. L'ensemble des enjeux revendicatifs proposés emporte l'adhésion en particulier : l'augmentation de la valeur du point d'indice, la revalorisation des grilles indiciaires, la reconnaissance de l'investissement dans le travail dans le déroulement de carrière (!), la défense des conditions de mobilité, l'obtention de moyens pour peser sur les décisions stratégiques.

Enjeux revendicatifs ?

Face à l'insatisfaction exprimée, et suite aux fusions de corps et à la mise en oeuvre du NES, les résultats de cette initiative pourrait être un point d'appui pour revendiquer la réouverture de négociations sur la catégorie b dans l'agenda social 2014.

Enjeux pour notre syndicalisme ?

La consultation est avant tout un outil pour la syndicalisation, un outil de « promotion » de la CGT, utile pour l'enrichissement de nos repères revendicatifs. Pour être totalement efficace, cette démarche de consultation doit s'intégrer dans notre prochaine campagne électorale et de syndicalisation.

La consultation permet d'aller tout particulièrement à la rencontre des jeunes et des femmes.

Pour mémoire, les agents qui ont répondu sont non syndiqués à 44 %, syndiqués non CGT à 20 %, syndiqués CGT à 20 %.

17 % des consultés disent ne pas être syndiqués mais « pourquoi pas ? », soit 238 d'entre eux...

Par le biais d'initiatives de terrain, notre objectif est d'atteindre 2000 réponses (600 de plus qu'aujourd'hui), soit en moyenne 20 réponses par départements, si possible avant la fin de l'année.

Pour porter cette consultation dans les services, je rappelle que depuis notre dernier congrès et le dernier congrès fédéral, certains militants ont donné leur accord pour jouer un rôle de « référent » entre l'ofict et les services, en lien avec les orgas syndicales locales. C'est donc un point d'appui pour construire des initiatives (notamment en idf, dans les services régionaux...).

Enfin, l'ofict envisage de conclure cette initiative par l'organisation d' « Etats généraux de la catégorie b et assimilé » courant 1er trimestre.



Mobilité des ITPE : intervention au CTM.

Le statut permettra aux ingénieurs en chef de la territoriale, de retour au MEDDE de conserver leur indice
Assises des ingénieurs : bientôt des groupes de travail

Le Comité technique ministériel du 18 novembre a discuté d'une modification du statut des ITPE permettant à ceux qui, revenant au MEDDE après un poste d'ingénieur en chef dans la territoriale, de garder leur indice. (A noter que le rapport Pêcheur propose de supprimer ce type de dispositions!) A cette occasion, Estelle Canonne, ITPE en administration centrale a fait la déclaration suivante en tant que conseillère technique pour la délégation CGT-FSU :

"Le projet aborde au fond la question de la mobilité. Cela a de nouveau été souligné lors des assises des métiers d'ingénieurs : en finir avec les freins urgents. 60 % des ingénieurs qui ont répondu au questionnaire de l'administration estiment que leurs possibilités de carrière sont peu satisfaisantes. 78 % estiment que les possibilités de passage entre l'Etat et les collectivités territoriales sont à faciliter. Lors des assises, les ingénieurs ont fortement exprimé la nécessité de faciliter la mobilité choisie et de retravailler les possibilités de passerelles, dont les détachements dans d'autres ministères ou en collectivité territoriale. Cette question est partagée dans d'autres catégories de notre ministère.



question de la mobilité. Cela a de nouveau été souligné lors des assises des métiers d'ingénieurs : en finir avec les freins urgents. 60 % des ingénieurs qui ont répondu au questionnaire de l'administration estiment que leurs possibilités de carrière sont peu satisfaisantes. 78 % estiment que les possibilités de passage entre l'Etat et les collectivités territoriales sont à faciliter. Lors des assises, les ingénieurs ont fortement exprimé la nécessité de faciliter la mobilité choisie et de retravailler les possibilités de passerelles, dont les détachements dans d'autres ministères ou en collectivité territoriale. Cette question est partagée dans d'autres catégories de notre ministère.

Le récent rapport « affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire » des 3 inspections générales IGF, IGA et IGAS a rappelé que la crainte de perte de rémunération ou de retard dans le déroulement de carrière et le surcoût de la cotisation retraite pour l'employeur territorial ou hospitalier qui emploierait un fonctionnaire d'Etat étaient des freins à la mobilité.

Le principe de maintien de la rémunération et d'une carrière cohérente incluant des mobilités choisies est fondamental et nous apprécions que ce projet de décret et le rapport de présentation aillent dans ce sens. Pour nous cela concerne l'ensemble de la rémunération, hors primes de sujétion particulière. De ce point de vue le développement des emplois fonctionnels et l'empilement de dispositifs indemnitaires va à l'encontre de l'aspiration légitime de nos collègues à la mobilité.

Ce qui est en cause ce sont effectivement les moyens d'un accès réel à des mobilités choisies, ce qui inclut l'accès au logement, la garantie d'un déroulement de carrière cohérent, des moyens et une politique d'emploi pour les rapprochements de conjoints, etc.

L'argumentation visant à disjoindre le « faire » et le « faire faire » dans la carrière des ingénieurs, que nous récusons car elle conduirait à un grave gâchis de compétences et une destruction de moyens de l'Etat pour porter les politiques publiques et offrir une égalité d'accès à une ingénierie de qualité, risque d'alimenter des situations de mobilités contraintes entre fonctions publiques et avec les établissements publics. Quels moyens seront mis en œuvre ?

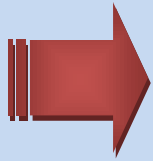
L'argumentation concernant le coût infime de la modification de statut proposée laisse craindre que les évolutions statutaires et autres sur ce terrain soient strictement mesurées à l'aune des contraintes budgétaires, alors que l'enjeu est bel et bien de construire une véritable politique de mobilité des ingénieurs et des autres catégories en phase avec les responsabilités de l'Etat, des établissements publics et des collectivités pour mettre en œuvre les politiques publiques. Nous souhaitons que soit prochainement mis en chantier le sujet de la revalorisation salariale. Néanmoins, nous voterons cette petite mesure que nous considérons évidemment positive pour les intéressés en souhaitant que la réflexion sur le sujet aille plus loin, notamment dans l'attente des suites des Assises de ingénieurs. Où en sont-elles d'ailleurs ?"

En réponse, en ce qui concerne les suites des Assises des ingénieurs le DRH précise que 4 chantiers vont être ouverts prochainement avec les organisations syndicales représentées au CTM : GPEEC, Parcours professionnels et mobilité, Ecoles et formation, modalités de gestion. Les pilotes sont désignés en parallèle avec ceux de l'Agriculture



Montreuil, le 29 novembre 2013

L'ENSM SORTIRA-T-ELLE DU TUNNEL AU CIMER ?



OU VA-T-ELLE PLONGER
FAUTE D'UN PROJET PARTAGE

ET D'UN BUDGET A LA HAUTEUR DES BESOINS ?

Après les Assises de la formation et des métiers maritimes menées en grandes pompes à Paris le 8 novembre et qui ont fait l'objet des annonces du ministre portant sur la création des premières classes de BTS dès la rentrée 2014 (un dédié à la pêche et environnement et tourisme, l'autre à l'électronique et l'hydraulique marines) et de la création d'un cluster formation maritime... Un **Comité interministériel de la Mer (CIMER)** est prévu le 02 décembre 2013.

- ➡ **La CGT exige des réponses aux attentes des enseignants, élèves, navigants et élus, mobilisés sur le site de l'école du Havre le 21 novembre 2013** pour contester les orientations stratégiques et pédagogiques de l'école nationale supérieure maritime (ENSM), qui ressortent du projet d'établissement (qui -à peine rendu public- est déjà controversé !) et qui semblent s'imposer pour le prochain Conseil d'administration (CA) du 10 décembre.

De qui se moque-t-elle la nouvelle direction ? En laissant croire à une concertation intense en interne qui aurait abouti à un projet partagé, alors que les enseignants et les élèves représentés au CA ont donné un avis négatif ! On veut former des navigants Officiers qui, quant à eux, n'ont pas eu leur mot à dire puisque leurs organisations syndicales représentatives ne sont pas admises au CA.

- ➡ **La CGT demande que les textes sur la gouvernance de l'ENSM évoluent vers une intégration des professions concernées.** Le rôle et la place des organisations syndicales de salariés, dans la gouvernance de l'école, sont absolument essentiels et ce n'est pas une simple question relevant de la seule démocratie, même si c'est déjà très important, c'est une question d'efficacité économique, (répondre aux besoins de relance de l'attractivité du pavillon français 1er registre et de renforcer les filières de formation maritime) sociale (répondre aux besoins de garantir les conditions d'embauche des marins et à leurs qualifications et au haut niveau de sécurité du travail à bord des navires..).

Autant dire que les incohérences manifestes actuelles du projet génèrent des incompréhensions sur la spécialisation des quatre sites de l'ENSM (Le Havre, Marseille, Saint Malo et Nantes) qui séparent les élèves des trois premières années d'études de leurs camarades, élèves en master, en les privant de l'expérience et du soutien de ceux-ci ; les élèves étant répartis sur les sites du Havre (privé des licences) et Marseille (incapable de recevoir ces flux d'élèves sans de gros investissements). Outre qu'elle déplacera une majorité des élèves des régions Nord-Ouest (plus de 60%) loin de leur domicile, avec un coût social, elle aura également des conséquences extrêmement négatives sur sa capacité à développer une synergie entre les quatre sites, répartis sur les façades maritimes. La décision du ministre de pérenniser les 4 sites dans l'organisation de l'école doit être respectée et mise en œuvre.

➡ **Pour la CGT, la nouvelle direction n'a pas un plan d'établissement soucieux des élèves ni de leur avenir ! Cette séparation est contre productive dans la transmission des savoirs et des expériences, empêchant les échanges entre étudiants expérimentés de 5ème année et les autres en licence ; elle se fait à contre sens des apports de la recherche à l'enseignement maritime entre Le Havre et Nantes ! Cette remise en cause de la pérennité des 4 sites due à la redistribution avec des impacts sociaux et financiers, doit être abandonnée. Sinon, elle aurait pour conséquences, d'isoler les enseignants sur leur site et de nuire à la qualité de la formation.**

➡ **La CGT demande que la direction et le ministre engagent un plan d'établissement pour développer la coordination des sites sur la base d'un fonctionnement multi-sites ne fragmentant pas les cycles de formations.**

Qui a intérêt à instaurer cette logique au sortir des Assises de la Formation et des Métiers Maritimes ? Les Armateurs approuvent ce projet ajoutant, la main sur le cœur, que le « pavillon français est un des mieux notés dans le monde ». N'ont-ils pas une responsabilité majeure de laisser plusieurs dizaines d'élèves et de jeunes sans embarquement pour leur certification aux brevets STCW, en référence aux standards internationaux.

➡ **Pour la CGT, ce qui est au cœur de ce dossier c'est l'avenir du pavillon français 1er registre et de l'emploi des marins nationaux ENIM, pour placer quelques espoirs dans le CIMER du 02 décembre 2013.**

Le projet d'établissement est gangrené par le budget insuffisant d'environ 20 millions € pour la réalisation des missions de l'ENSM. Le schéma d'emploi prévoit une baisse de 5 ETP au PLF 2014.

Quant au budget d'investissement de l'ENSM, il ne donne aucune visibilité sur les moyens pour la reconstruction du site du Havre alors que la convention entre les trois parties (Etat, Région Haute Normandie et Communauté de l'Agglomération havraise) signée le 23 mars 2012, précise le calendrier et le financement de ce projet de transfert du centre de l'ENSM. La subvention de l'Etat en 2014 serait de 3 millions sur les 10 millions € d'apport de l'Etat à cette opération.

➡ **Pour la CGT, l'ENSM, aujourd'hui exsangue de moyens, doit être dotée de ressources nouvelles à la hauteur des besoins de formation maritime et d'école d'ingénieur publique.**



LA CGT EXIGE UNE CONCERTATION SUR LE PROJET D'ETABLISSEMENT AVEC TOUS LES ACTEURS CONCERNES NOTAMMENT AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE L'ENSM ET DES MARINS ET OFFICIERS QUI, POUR CES DERNIERES, EN SONT EXCLUES DEPUIS LA MISE EN PLACE DES INSTANCES CONSULTATIVES. LA CGT DEMANDE L'ORGANISATION D'UNE TABLE RONDE COMME ELLE L'AVAIT EXPRIME AU MINISTRE EN DATE DU 15 JANVIER 2013. DES REPONSES QUI S'APPUIERAIENT SUR DES EXIGENCES PORTEES PAR DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTANT LA MAJORITE DES SALARIES : VOILA QUI SERAIT ENFIN NOVATEUR !



UNION DES SYNDICATS DES SERVICES D'ETUDES ET DE RECHERCHE

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement
263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50
E-mail : ussere@cgt.fr – Site : www.equipement.cgt.fr

Montreuil, le 25 novembre 2013

REUNION DE TRAVAIL ET D'INFORMATION DU 22 NOVEMBRE 2013

Suite à notre demande d'une CAP exceptionnelle en septembre dans un courrier en date du 9 juillet auquel l'administration n'a pas donné suite, une réunion de travail et d'information sur le corps des ETST s'est finalement tenue le 22 novembre après plusieurs relances de notre part.

L'ordre du jour était centré sur les revendications des élus nationaux portées lors de la CAP du 28 mai et auxquelles l'administration n'avait pas su/voulu apporter de réponses. Les mêmes revendications que celles qui vous ont amené à signer massivement la pétition pour les ETST et c'est plus de 240 signatures que nous avons présenté vendredi à l'administration, soit plus de 2 experts sur 3 qui ont vivement réagi, quelque soit leurs attachements syndicaux, aux conditions de travail et de rémunérations.

Mais le moins que l'on puisse dire, c'est que l'administration s'est montrée plutôt molle et peu engageante envers nos légitimes revendications. Elle essayera toutefois de porter en 2014 une augmentation de la PSR et du point d'indice, voir un lissage de la prime pour découcher fréquents, mais c'est bien là le maximum qu'elle dit pouvoir faire.

Loin d'être satisfaisantes, les réponses de l'administration - développées plus amplement à la suite de cette déclaration - peuvent nous permettre d'augurer des jours meilleurs pour le corps des ETST à travers une meilleure reconnaissance et indemnisation financière, comme statutaire, de nos missions et de notre travail.

Toutefois, cette reconnaissance passera peut-être par une prise de conscience à la fois collective et forte des experts comme de l'administration. En 1998, si les Experts n'avaient pas bloqué les CETE et Laboratoires pour obtenir les ISS, nous ne les toucherions peut-être pas actuellement. La CGT vous invite donc, dès maintenant, à prendre contact avec vos représentants syndicaux pour préparer, ensemble, les actions de demain qui tendront à une meilleure reconnaissance du corps des ETST.

Les élus CGT à la CAP des ETST.

Étaient présents lors de cette réunion :

- En tant que représentants de l'Administration :

Mme Brigitte THORIN, Adjointe à la sous-direction de la modernisation (SG/DRH/MGS)

M. Richard NIGON, Chef de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR/ROR2)

Mme Simone HAYOT, Présidente de la CAP des ETST (SG/DRH/MGS/MGS2)

Mme Anne-Marie GROUHEL, Pôle des corps de la catégorie C et de l'environnement (SG/DRH/MGS/MGS2)

- En tant qu'élus nationaux CGT à la CAP de ETST :

M. Carlo-Ange CAPILLO (CETE Nord Picardie)

M. Claude THIBAUT (CETE de l'Ouest – LR d'Angers)

M. Eric CONSOLEN (CETE Méditerranée – LR de Nice)

M. Loïc DANET (CETE Normandie-Centre)

M. Pierre BRISSET (CETE de l'Ouest – CECP d'Angers)

M. Jean-Xavier CALIARI (CETE du Sud-Ouest)

- En tant qu'élus nationaux FO à la CAP des ETST :

M. Raymond LOPEZ (CETE de Lyon)

M. Francis DOS-SANTOS (CETE Méditerranée)

Était également présent **M. François DENEUX** en tant qu'intervenant pour FO.

A l'ordre du jour :

1 – Présentation du corps des ETST

2 – Point sur l'indemnitaire (Nigon)

3 – Déroulement de carrière des ETST

1 – Présentation du corps des ETST

Éléments descriptifs de la structure du corps au 18 septembre 2013 :

Grades	Effectifs	Pyramidage	Age Moyen
ETPST	131	39 %	48 ans et 11 mois
ETST	202	61 %	38 ans et 7 mois
TOTAL	333	100 %	42 ans et 08 mois

Répartition des effectifs du corps par échelons :

ETPST	Effectifs	Age Moyen
Échelon 8	21	57 ans et 11 mois
Échelon 7	18	50 ans et 2 mois
Échelon 6	29	49 ans et 5 mois
Échelon 5	20	47 ans et 6 mois
Échelon 4	19	47 ans et 6 mois
Échelon 3	20	41 ans et 10 mois
Échelon 2	4	43 ans et 0 mois
Échelon 1	0	0 an et 0 mois

ETST	Effectifs	Age Moyen
Échelon 11	1	61 ans
Échelon 10	2	52 ans
Échelon 9	3	49 ans et 7 mois
Échelon 8	9	45 ans et 7 mois
Échelon 7	20	43 ans et 10 mois
Échelon 6	42	40 ans et 5 mois
Échelon 5	95	37 ans et 8 mois
Échelon 4	17	30 ans et 11 mois
Échelon 3	6	31 ans et 6 mois
Échelon 2	6	28 ans et 2 mois
Échelon 1	1	26 ans

Pour l'administration, le corps des ETST est un corps plutôt jeune, qui permet un déroulement de carrière régulier, même si tout le monde n'a pas vocation à finir au dernier échelon et/ou au dernier grade.

Le taux de promotion sur le nombre de promouvables actuellement à 12 % risque de stagner, voire de chuter pour 2015, 2016 et 2017, car l'effectif en fin de grade d'ETST est faible et il n'y a pas d'effet de bouchon. Toutefois, il y a un pique d'effectif en ETST au 5ème échelon, ce qui pourrait favoriser un maintien ou peut-être une augmentation du taux de promotion (THORIN)

La CGT revendique, elle, l'augmentation de ce fameux taux en raison du nombre important d'agents, presque un tiers du corps, ayant atteint l'échelon 5 du grade d'ETST qui à raison d'une à deux promotions par ans et par CETE, ne permet pas un déroulement de carrière normal en opposant les dossiers de proposition élogieux des services à un nombre de places trop limitées dans le grade des ETPST.

Combien d'ETST soucieux de présenter un dossier favorable pour un passage en ETPST occupent déjà des fonctions d'Expert Principaux ou bien d'ETPST voulant intégrer le corps des Techniciens occupent déjà des fonctions de catégorie B ? Sans parler des services qui sur-facturent un travail sous-rémunéré. Si les recrutements étaient plus conséquents – seulement 2 ou 3 en 2013 – et les promotions seraient plus nombreuses, et il y aurait une meilleure fluidité dans le déroulement de carrière des Experts.

2 – Point sur l'indemnitaire (Présenté par Richard NIGON, ancien président de la CAP des ETST)

Prime de Service et de Rendement (PSR)

Au sujet de la PSR, la Prime de Service et de Rendement, rien ne justifie la différence de rémunération présentée dans le tableau ci-dessous. M. NIGON nous présente, sans conviction toutefois, l'hypothèse selon laquelle la PSR des ETST serait plus faible que celle des Dessinateurs, car les ETST auraient aussi des primes pour travaux dangereux et insalubres.

Grades	Taux de Bases
DCG1	978,00 €
DCG2	856,00 €
DESS	820,00 €
ETPST	590,00 €
ETST	558,00 €

Pour la CGT, rien ne justifie une telle différence, nous réaffirmons notre demande d'alignement sur la PSR des dessinateurs. Il est hasardeux de comparer PSR des dessinateurs avec la PSR des ETST + les primes pour travaux dangereux ou insalubre, sachant que tous les Experts ne sont pas concernés, car elle est fonction de leurs activités et de leurs missions. A noter que Mme THORIN précisera plus tard que la dangerosité de nos missions ne se monnaie pas, alors que c'est justement ce que l'administration vient de faire.

Mme THORIN et M. NIGON nous confirment que les taux de base et l'échelonnement entre les corps est inégale et qu'il sera revu en 2014. M THORIN ajoute que le bureau MGS a sensibilisé celui de la politique des rémunérations sur la population des ETST et nous assure de l'évolution du régime indemnitaire (ce qui laisse supposer une revalorisation du point d'indice des ISS et/ou à celui de la PSR)

Primes pour travaux dangereux ou insalubres

Ces primes, indemnités perçues par les ETST étant confrontés à des travaux dangereux ou insalubres ne seraient être revalorisées par l'administration, car elle est gérée par la fonction publique d'une part et Mme THORIN se refuse de considérer ces primes comme une compensation financière justifiant la mise en danger de la vie et de la santé des ETST, car l'objectif de l'administration est davantage de réduire les risques professionnels que de les indemniser.

Elle s'engage néanmoins, suite à la demande de la CGT, à transmettre au service de la fonction publique un courrier portant sur la reconnaissance et la pénibilité de nos travaux.

En parallèle, on conseillera néanmoins à tous ceux qui sont confrontés à des travaux dangereux et/ou insalubres de veiller à leur sécurité et leur santé en usant du droit de retrait si cela s'avère nécessaire, à alerter le comité d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'à ne pas hésiter à faire reconnaître leurs accidents et maladies comme liés au travail. Les représentants du personnel, le CHSCT, la médecine du travail, comme l'administration, ne badinent pas avec la santé des agents, donc même si nous ne serons vraisemblablement pas mieux indemnisés, autant faire ce peu pour vivre en bonne santé le plus longtemps possible.

De surcroît, une revalorisation indemnitaire ou une possibilité de départ à la retraite anticipée ne se fera certainement pas sans une remontée de problèmes de santé liés au travail.

Primes pour découchers fréquents (Indemnité de contraintes de service)

Cette indemnité concerne les agents du RST du MELT/MEDDE ayant effectué au moins 20 sorties nocturnes par an, nécessitées par des contrôles, mesures ou prélèvements sur des chantiers.

Pour l'administration, ces primes ne sauraient être revalorisées en fonction de l'augmentation du coup de la vie, car il s'agit de primes d'inconfort indépendantes des taux de remboursement des nuitées ou des repas.

La CGT a demandé le doublement et le lissage de cette indemnité, un lissage pourrait être envisagé, nous assure M. NIGON et Mme THORIN.

Nombre de sorties	Indemnités
Moins de 20	75 €
De 21 à 50	275 €
De 51 à 80	550 €
De 81 à 110	825 €
Au-delà de 111	1100 €

Frais de Nuitée et de repas

L'administration précise que ces frais dépendent de la fonction publique et non du ministère, et qu'une revalorisation ne saurait être obtenue pour les ETST sans une augmentation pour la fonction publique entière.

La CGT demande, qu'en l'absence d'une revalorisation des frais de nuitée et de repas par la fonction publique, qu'une prime suivant les cours de l'INSEE soit versée au ETST pour compenser l'augmentation du coup des repas et des nuitées, soit 4€ de plus par repas et 16€ de plus par nuitée.

La CGT demande aussi que les missions soient prévues suffisamment en avance pour que les ETST puissent demander des avances sur frais.

Indemnités horaires pour travaux de nuit (à reformuler par Claude)

L'administration nous a fait un rappel concernant les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires

Les pratiques des différents CETE pour indemniser les heures supplémentaires et notamment le travail de nuit devront être harmonisées avec le CEREMA. Toutes les heures supplémentaires travaillées devront être payés (missions de contrôle comprises) ou récupérées, au choix de l'agent.

La CGT précise que le travail de nuit ne doit pas être payé en horaire décalé, mais en horaire de nuit, c'est à dire majoré de 100 % comme des horaires atypiques. Vous pouvez contacter Claude THIBAUT pour tout renseignements complémentaires.

3 – Déroulement de carrière des ETST

Le taux de promotion au grade d'ETPST

Le taux de promotion dans le corps des ETST est fixé à 12 % par l'arrêté du 3 janvier 2012 au titre de l'année 2012, 2013 et 2014. Le nombre de promotions est arrêté en fonction du nombre de promovables au 31 décembre de l'année N-1. C'est à dire que pour fixer ce taux, l'administration va se baser sur les chiffres de 2014 qui ne seront pas favorables aux ETST qui auront la possibilité de passer dans le grade supérieur en 2015 et qui seront proposés par leurs services.

Aujourd'hui déjà, certains CETE n'ont pas de promotion régulière à ETPST comme le CETE de l'Est qui n'a eu aucune promotion en 2010, le CETE Méditerranée en 2011 et 2012, ou le CETE du Sud-Ouest en 2013. Situation qui risque de se dégrader davantage.

La CGT demande une revalorisation à la hausse de ce taux pour 2015, 2016 et 2017.

Liste d'aptitude

L'administration affirme que le corps des ETST n'a pas été exclu du processus de promotion à TSDD cette année suite au passage en EPA, car même s'il n'est pas élevé (2,5 %) il est semblable à celui des dessinateurs (3 %). Le taux de promotion est basé sur le volume du corps d'arrivé et non sur le taux de promouvables dans le Réseau Scientifique et Technique.

La CGT en prend note, mais souligne toutefois que ce taux de moins de 3 % est très faible en comparaison du travail effectué par certains ETST qui relèvent plutôt de la catégorie B.

L'administration réplique que tous les Experts n'ont pas vocations à passer en catégorie B et que pour cela des concours existent. A noter que selon une enquête de l'administration auprès de ses services, 25 % des catégories C seraient à même d'exercer des tâches de catégorie B. La CGT déclare que pour certains, c'est déjà le cas.

Prise en compte des services antérieurs

Le décret du 29 septembre 2005 prévoit en son article 5 que *« les personnes nommées fonctionnaires dans un grade de catégorie C doté des échelles de rémunération 3, 4 ou 5 qui ont, ou qui avait eu auparavant, la qualité d'agent de droit privé d'une administration, ou qui travaillent ou ont travaillé en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif, sont classées avec une reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. »*

Le principe de non rétroactivité des actes juridiques exclu de fait les experts recrutés avant l'année 2005 dont le déroulement de carrière est biaisé, créant des situations paradoxales. Ainsi des ETST recrutés en 2005 peuvent être nommé ETPST au même titre que des experts exerçant leurs activités depuis plus longtemps.

Mme THORIN admet que cette mesure n'est pas juste, mais elle ne peut qu'appliquer la réglementation en vigueur. Le déroulement de carrière dans la fonction publique est défini par décret, quand on entre dans l'administration, on doit l'accepter.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus CGT :

Claude THIBAULT (CETE de L'Ouest) ; Carlo-Ange CAPILLO (CETE Nord-Picardie) ; Éric CONSOLEN (CETE Méditerranée); Pierre BRISSET (CETE de l'Ouest) ; Jean-Xavier CALIARI (CETE du Sud-Ouest) et Loïc DANET (CETE Normandie Centre)

Soutenez la CGT, rejoignez là

Si vous souhaitez nous rejoindre et participer à la vie du corps et agir plus largement sur tout ce qui vous concerne :

Nom : Prénom :

Service :

Adresse :

.....
.....
.....
.....

Signature :

Je souhaite adhérer à la CGT.

Bulletin d'adhésion à remettre à un militant CGT de ton service ou à renvoyer à la CGT équipement

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement

USSER-CGT Case 543

263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél : 01 48 18 86 29 / 82 86 – Fax : 01 48 51 62 50

Mél : ussere@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Suivi du protocole Égalité professionnelle Femmes/Hommes dans la Fonction Publique

Sommaire :

- Déclaration de la CGT ;
- Compte rendu de la réunion DGAFP du 22 novembre 2013

Déclaration CGT :

Comité de suivi du protocole

Réunion à la DGAFP, le 22 novembre 2013

Pour la CGT, l'égalité femmes/hommes est un enjeu revendicatif important. Nous estimons que l'Etat devrait être exemplaire en la matière.

Nous constatons malheureusement que les inégalités de rémunération perdurent dans la Fonction publique. Les écarts salariaux moyens entre les femmes et les hommes sont de 12,1 % pour le versant territorial, 17,6 % pour l'Etat et 24 % pour le versant hospitalier dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique (édition 2013).

Si nous nous félicitons du protocole d'accord du 8 mars 2013, signé par toutes les organisations, nous resterons très vigilant-es quant à l'application de ce dernier. Nous ne nous contenterons jamais d'un affichage, et d'un catalogue de bonnes intentions sans de véritables avancées sur cette question.

Or nous tenons à vous faire part de notre inquiétude sur la volonté du gouvernement à mener une véritable politique d'égalité.

En effet et pour exemple, le rapport Pêcheur qui traite des grilles indiciaires, des traitements, des déroulés de carrière, de l'emploi... ignore la problématique des inégalités femmes/hommes, ignore le protocole d'accord du 8 mars et le guide que nous a présenté le Défenseur des Droits sur « *une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine* ». Pourtant le rapport Pêcheur doit servir de base pour les négociations sur les carrières et rémunérations prévues à partir du 5

décembre 2013. Si le gouvernement reste libre de retenir ou pas les préconisations du conseiller d'Etat Bernard Pêcheur, il aurait au moins pu sur sa lettre de mission, exprimer une forte intention de supprimer les inégalités femmes/hommes, puisque nous avons validé dans le protocole une approche intégrée de l'égalité.

Concernant ce rapport traitant d'enjeux essentiels, qui sont des leviers incontournables pour enrayer les inégalités, la CGT a déjà interpellé la ministre de la Fonction publique en indiquant aussi et plus généralement qu'une réforme de progrès ne peut être envisagée dans un contexte dévastateur de politique d'austérité.

Vous le savez, comme nous toutes et nous tous, le gel des salaires des fonctionnaires reste un sujet épineux et aucune mesure visant l'égalité ne pourra compenser cette perte de pouvoir d'achat qui augmente toujours plus les inégalités. Tout comme pour la réforme des retraites, le gouvernement ne peut pas annoncer des mesures en faveur des femmes tout en maintenant l'allongement de la durée de cotisation qui pénalisera en premier les femmes.

Nous vous rappelons que la politique de restrictions budgétaires s'avère chaque année plus destructrice et génératrice d'inégalités : les bas salaires se multiplient, près d'un-e agent sur 5 touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrière sont très insuffisants et bien souvent ce sont des femmes.

Il y a une véritable urgence à augmenter le point d'indice, à reconnaître réellement les qualifications et compétences des fonctionnaires et notamment dans les corps et catégories sous valorisés comme ceux occupés en majorité par les femmes.

Le gouvernement refuse, encore aujourd'hui, ces revendications et ces contradictions ne sont plus acceptables.

Une mobilisation unitaire est d'ores et déjà prévue, dans la Fonction publique, pour les salaires, du 9 au 13 décembre, la CGT y prendra toute sa place. Elle s'emploiera, aussi, à être le plus offensive possible, dans chaque négociation qui s'ouvrira.

Les inégalités doivent cesser au plus vite, et s'il est impératif de se doter d'outils et d'indicateurs, de mettre en place des études pour mesurer précisément les inégalités, le gouvernement et l'administration ne peuvent pas se dédouaner de leurs responsabilités en matière d'égalité en attendant les résultats de ces données.

Nous ne manquerons pas de vous rappeler, à tous les niveaux, la démarche intégrée de l'égalité inscrite dans l'accord du 8 mars.

La démarche intégrée ne peut pas être qu'un slogan, elle doit devenir réalité et ce dans tous les chantiers du « dialogue social ».

Compte-rendu :
Réunion à la DGAFP, le 22 novembre 2013

Délégation : Céline VERZELETTI, Sylvie BRUNOL

Magali BADIOU, coincée dans la tourmente de neige stéphanoise, n'a pas pu être remplacée.

La directrice de la DGAFP est excusée et remplacée par Monsieur Nègre, sous-directeur de l'animation interministérielle des politiques de ressources à la DGAFP.

Monsieur Nègre, nous explique :
qu'il valorise le travail de la DGAFP et du Ministère du droit des femmes montrant l'engagement très fort du gouvernement sur l'égalité femmes/hommes : conférences, colloques...

que le volet égalité sera un axe fort en 2014 du gouvernement avec une loi égalité. Mise en place structurée d'une gouvernance dynamique pour impliquer les trois versants de la FP.

Nous sommes intervenues en suivant cf déclaration liminaire CGT pour demander une approche réellement intégrée de l'égalité professionnelle dans toutes les concertations et négociations dans la FP (cf : ci-dessus) : rémunération, point d'indice, retraite...

Alors que FO, FSU, Solidaires suivent notre déclaration, la CFDT considère que ce n'est pas le lieu de parler du rapport Pêcheur, point d'indice, gel des salaires...

Monsieur Nègre rappelle que c'est bien une démarche intégrée de l'égalité femmes/hommes qui sera prise en compte dans les concertations et négociations pour avoir de vrais résultats.

Ordre du jour de la réunion : 2 thèmes, à savoir

- 1- suivi du protocole
- 2- Directive relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique

1. Suivi du protocole d'accord égalité professionnelle femmes/hommes dans la FP

Le Ministère a répondu à la plupart des questions posées par les organisations syndicales sur le suivi du protocole : voir tableau du suivi en A3.

Mais sur la négociation qui doit s'ouvrir sur rémunérations, carrières... dans la FP, nous avons dû lourdement insister pour entendre Monsieur Nègre nous dire que là il fallait interroger le « Budget ». Madame Rohner, chef du bureau de l'animation interministérielle et des ressources humaines et de l'égalité professionnelle à la DGAFP, a rajouté qu'ils avaient conscience que la filière technique était mieux valorisée, mais qu'en effet cette question devrait être vue avec « le Budget ».

2. Directive relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique

Nous avons demandé un délai supplémentaire pour nous exprimer car nous avons reçu le document 3 jours avant la réunion : nous devons envoyer nos remarques dans le courant de la semaine donc avant vendredi 29 novembre 2013.

Cette directive rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la LOI n° 2012-954 du 6 août 2012, elle décrit leur impact dans les 3 versants de la FP. Elle aborde les sanctions et la prévention.

La plupart des OS ont trouvé cette directive peu dynamique, on ne sent pas la volonté de l'administration d'engager vraiment les employeurs sur cette question. L'aspect de la communication doit aussi être revu.

Il manque aussi, dans le volet prévention et protection, un point sur les violences conjugales pour accompagner les femmes (principales victimes) car cela a bien une incidence importante sur leur travail et leur santé.