



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° 1322 du 25 Mars 2009

2 Avril : Elections pour certaines CAP, CCP, CAD

Sommaire

	<u>PAGES</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Mobilisation du 19 mars 2009	
- Communiqué fédéral	3
- Communiqué U.G.F.F.	4
- Communiqué de la C.G.T.	5-6
- Communiqué commun CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA,	7
4. Rapport d'ouverture aux journées d'études fédérales sur l'ingénierie publique	8-18
5. Déclaration CGT au Groupe d'Echanges sur « l'évaluation »	19-20
6. Réunion du 3 février sur la création du C.M.V.R.H.	21-25
7. Déclaration CGT lors de la réunion du 3 février	26-28
8. Compte-rendu de la rencontre du 13 mars USSERE/DRI	29-31
9. S.N.O.P.A. : Transferts des Parcs, la C.G.T. avait raison !!!	32-33
10. Compte rendu du C.C.H.S. du 10 mars 2009	34-36
11. Interview Jean Marc CANON dans le cadre du prochain congrès de l'UGFF	37
12. Affiche pour les élections du 2 avril : CAP, CCP, CAD	38



AGENDA

Mardi 24 mars 2009 :

Commission n° 5 du C.C.A.S.

Mercredi 25 mars 2009 :

C.G.T./Meeddat Enveloppe catégorielle 2009

Mercredi 25 mars 2009 :

O.S./Meeddat – formation du personnel d'exploitation dans les D.I.R.

Jeudi 26 mars 2009 :

Secrétariat fédéral

Vendredi 27 mars 2009 :

Réunion du groupe d'échanges du Meeddat

Lundi 30 mars 2009 :

Réunion du groupe de travail fédéral sur l'outil syndical

Lundi 30 mars 2009 :

Réunion du groupe de travail fédéral sur les statuts fédéraux

Mardi 31 mars 2009 :

Bureau de l'UGFF

Mercredi 1^{er} avril 2009 :

O.S./Meeddat sur le secteur maritime

Jeudi 2 avril 2009 :

Elections aux C.A.P. ; C.A.D ; C.C.P

Mardi 7 avril 2009 :

O.S./Meeddat – suivi de la fusion Inspecteur du Travail

Mardi 7 avril 2009 :

O.S./Meeddat – sur CVRH

Mardi 7 avril 2009 :

O.S./Meeddat Cadrage D.I.R.

Mercredi 8 et jeudi 9 avril 2009 :

C.E. Fédérale

Jeudi 9 avril 2009 :

C.T.P.M.

Jeudi 16 avril 2009 :

Secrétariat fédéral



INFOS BREVES

Ministère de l'Écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

- **Arrêté du 24 février 2009** fixant au titre de l'année 2009 le nombre de places offertes aux concours externe et interne de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière.
- **Arrêté du 12 mars 2009** autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours pour le recrutement de directeurs de recherche de 2^{ème} classe.
- **Arrêté du 12 mars 2009** autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours pour le recrutement de chargés de recherche de 2^{ème} classe.
- **Arrêté du 12 mars 2009** autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours pour le recrutement de chargés de recherche de 1^{ère} classe.
- **Arrêté du 11 février 2009** relatif aux conditions médicales et physiques d'aptitude requises pour l'admission aux concours d'administrateurs des affaires maritimes et d'officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes.
- **Arrêté du 16 décembre 2008** modifiant l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire.
- **Arrêté du 4 mars 2009** autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture d'un concours de recrutement d'ingénieurs-élèves des ponts et chaussées parmi les élèves des écoles normales supérieures, de l'Institut national agronomique Paris-Grignon et de l'École Nationale des Ponts et Chaussées.
- **Arrêté du 24 février 2009** autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire.



UNIVERSITE Deux journées de mobilisation cette semaine

Une intersyndicale de l'enseignement supérieur (CGT, FSU, Solidaires, F.O.), les collectifs Sauvons l'université (S.L.U.), Sauvons la recherche (S.L.R.) et les étudiants de l'Unef ont appelé dans un communiqué commun publié vendredi, à manifester mardi 24 et jeudi 26 mars dans les grandes villes universitaires. Ces organisations exigent le retrait du projet de décret sur le statut des enseignants-chercheurs, le retrait de la réforme Darcos-Pécresse de la formation des enseignants, la restitution des emplois supprimés, des créations d'emplois et l'arrêt du démantèlement des organisations de recherche.



REPRESSION DES FRAUDES Manifestation pour les missions et l'indépendance

Un millier d'agents de la répression des fraudes (DGCCRF qui compte 3.500 agents) ont manifesté à l'appel unitaire de six syndicats (CGT, CFDT, Solidaires, FO, CFTC, Unsa) samedi à Paris contre un projet de réorganisation de leurs services.



ACCORD SUR LES SALAIRES EN GUADELOUPE Les cinq confédérations demandent une extension rapide du texte

Lors de la sous-commission de l'extension qui a eu lieu ce matin, les cinq confédérations ont affirmé avec force leur souhait d'une extension rapide de l'accord. Elles ont également fait valoir que cette extension devait s'appliquer au texte dans son intégralité et non, comme le préconise le ministère du Travail, avec l'exclusion du préambule et de l'article 5.



PROJET D'ACCORD DU MEDEF SUR LES RETRAITES COMPLEMENTAIRES Une insupportable provocation après le succès de la mobilisation du 19 mars

A l'issue d'une journée d'action qui a rassemblé plus de 3 millions de salariés, retraités, et demandeurs d'emplois, le projet d'accord sur les retraites complémentaires que le MEDEF a communiqué aux organisations syndicales constitue une véritable provocation.

Ce projet d'accord ne comporte que des régressions : ainsi, le Medef persiste à imposer le recul de l'âge minimal de liquidation sans abattement des retraites complémentaires dès 2011 pour arriver à 61 ans en 2014 et demande aux pouvoirs publics de remettre en cause la retraite à 60 ans dans le cadre d'un rendez-vous en 2010.



OTAN Pour la paix, non à l'OTAN

L'organisation du Traité de l'Atlantique Nord, OTAN, va célébrer son 60^{ème} anniversaire du 3 au 5 avril 2009 à Strasbourg et Kehl.

Elle doit, à cette occasion annoncer un – nouveau concept stratégique – qui entend substituer progressivement à l'ONU cette organisation militaire des grandes puissances occidentales sous l'égide des Etats-Unis.

Le Président Sarkozy a décidé du retour de la France dans le commandement intégré de l'OTAN qu'elle avait quitté il y a 43 ans. Or, ce n'est pas en renforçant l'OTAN qu'une Europe pleinement indépendante des Etats-Unis tant sur le plan politique que militaire, émergera avec une conception du monde fondée sur le progrès social, le co-développement et la paix.



PORTAGE SALARIAL Le patronat de l'intérim veut faire exploser le statut de salarié

A l'occasion des négociations en cours sur le portage salarial, le patronat de l'Intérim (PRISME) a décidé de pousser les feux de la dérégulation du droit du travail en s'attaquant au statut même de salarié.



FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE Déclaration de la CGT

Après plusieurs mois de négociations, les organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations d'employeurs sont parvenues à l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle. Jusqu'au terme de la négociation la CGT a voulu être utile dans l'intérêt des salariés, des entreprises et de la nation. Consciente des enjeux, elle a pleinement assumé ses responsabilités pour que l'argent qui appartient aux salariés soit utilisé pour former dans et hors de l'entreprise, augmenter le niveau de qualification et émanciper les personnes.

La 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 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Communiqué fédéral

Mobilisation du 19 mars 2009 : Une puissante journée d'action qu'il faut poursuivre !

Trois millions de manifestants ont été recensés dans 219 manifestations. Incontestablement, la journée d'action du 19 mars est une réussite.

Les agents du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (MEEDDAT) ont été bien présents dans les manifestations et le taux de grévistes est de l'ordre de 30 %. Le taux important d'absences justifiées – de l'ordre de 15 % – est certainement dû aux difficultés financières mais doit aussi être pris en compte.

Dans la Fonction publique, la participation gagne encore en puissance. En ce qui concerne l'Etat, le taux de grévistes – 35 à 40 % - demeure particulièrement élevé.

L'intervention télévisée du Premier ministre du 19 mars au soir est une véritable provocation. Il n'apporte aucune réponse au mouvement social, qui est soutenu par une large majorité de l'opinion publique.

La déclaration commune CFDT, CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA du 20 mars appelle à poursuivre la mobilisation sur la base de la déclaration intersyndicale du 5 janvier dernier. L'intersyndicale Fonction publique se réunira le mardi 24 mars 2009 à 17h.

D'ores et déjà, pour la Fédération nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement, il y a la nécessité de donner des suites rapides. En lien avec les décisions confédérales et l'UGFF-CGT, la Fédération appelle à amplifier les initiatives, à organiser des assemblées générales de personnels pour le développement du rapport de force dans l'unité syndicale et la convergence public-privé.

Montreuil, le 20 mars 2009.



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

UNE NOUVELLE MOBILISATION EXCEPTIONNELLE QUI DOIT ÊTRE ENTENDUE

Au plan interprofessionnel, la mobilisation du 19 mars a donc encore été plus puissante que celle déjà extrêmement élevée du 29 janvier dernier.

Le total des cortèges a atteint, voire dépassé, les 3 millions de manifestants. C'est tout à fait exceptionnel et la présence du secteur privé se confirme à un niveau jamais atteint depuis de nombreuses années.

Pour la Fonction publique, la participation gagne encore en puissance. En ce qui concerne l'Etat, le taux de gréviste – 35 à 40 % - demeure particulièrement élevé. Le renforcement du mouvement se concrétise également dans une participation notoirement plus forte aux manifestations ce 19 mars que le 29 janvier.

Au total, de manière encore plus prononcée, c'est bien la grande majorité des agents de la Fonction publique qui, comme toute la population, exige d'autres réponses à la crise et globalement, des choix politiques radicalement différents de ceux actuellement mis en œuvre.

Le Président de la République, le Gouvernement et le MEDEF doivent enfin répondre à nos légitimes revendications.

Pour la Fonction publique, des négociations salariales actant des augmentations générales doivent immédiatement être ouvertes, les suppressions d'emplois entièrement stoppées. Des réformes visant l'intérêt général, le progrès social, la réponse aux besoins de la population et l'amélioration des conditions de travail des personnels doivent être mises en œuvre. Cela signifie l'abandon d'une RGPP qui n'est synonyme que de démantèlements et de reculs pour tous.

D'ores et déjà, l'UGFF – CGT appelle à construire les suites rapides et convergentes du mouvement et soutient activement toutes les mobilisations actuelles.

Montreuil, le 20 mars 2009



Mobilisation du 19 mars 2009

Ampleur impressionnante des grèves et des manifestations du 19 mars

La nouvelle journée de mobilisation unitaire est incontestablement un grand succès. Le 19 mars, il y a eu plus de manifestations, plus de grèves et beaucoup plus de manifestants que le 29 janvier qui marquait déjà une mobilisation exceptionnelle.

3 millions de manifestants ont été recensés dans 219 manifestations (1)

Sur l'emploi, le pouvoir d'achat, la protection sociale ..., cette mobilisation a rassemblé de manière très large des millions de salariés du privé et du public, des jeunes et des retraités.

Une nouvelle fois, la dimension unitaire de la mobilisation a contribué à sa réussite, à élever le rapport de force et à ancrer la nécessaire détermination pour rendre les revendications incontournables.

Cette journée d'action, point d'orgue d'un climat social de plus en plus alimenté par de nombreuses luttes dans les entreprises est une nouvelle étape de la mobilisation. C'est donc un événement qui interpelle très directement le gouvernement et le patronat.

Comment prétendre ignorer cette mobilisation soutenue par près de 80 % des français ? Certainement pas en qualifiant les grévistes et les manifestants de « démagogiques » comme l'a fait la Présidente du Medef.

Certainement pas en culpabilisant les salariés en France puisque l'action syndicale est d'actualité dans plusieurs pays européens. Certainement pas en restant figé sur une politique économique et sociale de plus en plus contestée.

Certainement pas en comptant sur la division, l'usure et les provocations.

Nier l'ampleur grandissante de la mobilisation serait prendre une lourde responsabilité qui aurait des conséquences sur le climat social.

La plateforme unitaire portée par les syndicats doit sans tarder faire l'objet de négociations sérieuses impliquant l'Etat et le patronat.

Cette exigence doit continuer de s'exprimer en élargissant les initiatives d'actions dans les entreprises et les localités. Forts des mobilisations des 29 janvier et 19 mars, les salariés sont en droit d'obtenir à tous les niveaux des résultats sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail ...

Dès vendredi matin, l'intersyndicale se réunira pour examiner les futures initiatives interprofessionnelles coordonnées. La CGT y interviendra pour alimenter la dynamique revendicative en confortant l'unité syndicale.

Dans cette période lourde d'enjeux pour l'avenir des salariés, il faut renforcer le syndicalisme afin d'amplifier le courant d'adhésion à la CGT qui s'est exprimé aujourd'hui.

(1) – Le recensement de 1,2 millions de manifestants a été annoncé par la police dès 8h15 sur les radios, avant les manifestations ... !

La mobilisation en Europe

Après des manifestations à Dublin, Lisbonne, en Lituanie, en Islande, des manifestations syndicales sont programmées le 28 mars à Londres, le 2 avril à Athènes, le 4 avril à Rome, puis des manifestations de portée européenne se dérouleront le 14 mai à Bruxelles, le 15 mai à Madrid et à le 16 mai à Berlin et à Prague.

jeudi 19 mars 2009

Communiqué commun des organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA

La mobilisation du 19 mars 2009 a connu une ampleur incontestable, tant par le nombre de grévistes, du privé comme du public, que par le nombre de manifestants qui se sont retrouvés pour redire haut et fort qu'ils n'ont pas à payer une crise dont ils ne sont pas responsables.

Le gouvernement et le patronat doivent entendre ce que disent les salariés et répondre aux propositions de l'intersyndicale. Les revendications en matière d'emploi dans le privé comme dans le public, de pouvoir d'achat et de relance économique, de garanties collectives, de services publics et de réglementation de la sphère financière qui s'étaient déjà exprimées le 29 janvier sont encore plus d'actualité aujourd'hui face à l'aggravation de la crise et de ses conséquences.

Le gouvernement s'entête à justifier des mesures comme le bouclier fiscal ou la défiscalisation des heures supplémentaires, alors même qu'elles aggravent les injustices et sont contre-productives face au développement du chômage. Il persiste dans sa politique de suppression d'emplois publics.

Des entreprises continuent à privilégier la rentabilité financière et à utiliser la crise pour accélérer des restructurations. Les suppressions d'emplois qui s'enchaînent renforcent l'inquiétude des salariés pour leur avenir et rendent légitime leur colère.

Face aux intransigeances gouvernementale et patronale, les organisations syndicales décident, sur la base de leur déclaration intersyndicale du 5 janvier, de rechercher les modalités les plus adaptées pour donner encore plus d'efficacité aux prochaines mobilisations.

Dans ce contexte, elles mettent notamment en débat l'étape importante que constitue le 1er mai.

Elles se retrouveront le 30 mars pour décider, en particulier, des prolongements au 29 janvier et au 19 mars.

D'ores et déjà, elles interpellent patronat et gouvernement pour que s'engagent sans délai les négociations et concertations indispensables.

A l'occasion du G20, elles rappellent leurs exigences de nouvelles régulations financières et sociales internationales contenues dans leur plate-forme du 5 janvier 2009 et exigent du Président de la République qu'il agisse en ce sens.

Les organisations syndicales réaffirment leur détermination à soutenir de toutes les manières possibles les salariés avec leurs syndicats engagés dans des actions. Elles appellent leurs organisations à amplifier les mobilisations et les initiatives.



Journées d'études fédérales des 11 et 12 mars sur l'ingénierie publique à l'heure du développement durable.

Rapport d'ouverture de Gérard Le Briquer pour la Fédération

Les enjeux de l'ingénierie publique et les attentes des collectivités territoriales sont, aujourd'hui, profondément renouvelés à l'heure du développement durable.

Le MEEDDAT est confronté à l'abandon de l'ingénierie concurrentielle et à la programmation de l'arrêt de celle-ci d'ici 2011 (RGPP et réforme de l'Etat). Les évolutions des activités d'ingénierie publique posent avec force, la question du rôle de l'Etat dans la mise en œuvre des politiques publiques à l'heure du développement durable. Fin mars, une première version des Plans de Redéploiement de l'Ingénierie Régionaux (PRIR) sera élaborée par les préfigurateurs des services territoriaux de l'Etat et les Préfets et pour fin juin leur finalisation avec perspectives d'offres d'emplois et plan d'accompagnement ainsi que les éléments de cadrage pour les projets de services.

La Fédération décide d'organiser les deux journées d'études sur l'ingénierie publique avec l'objectif de construire une perspective pour l'ingénierie publique dans le cadre des évolutions des services notamment du RST et pour répondre aux besoins d'intervention publique intégrant le développement durable au service des collectivités territoriales.

C'est une véritable course de vitesse qui s'engage tout à la fois parce qu'il faut résister et préserver tout ce qui peut l'être en affirmant avec force les revendications des personnels pour s'investir, des moyens et de bonnes conditions de travail ; Cette initiative donnera de la lisibilité et de la crédibilité à la démarche syndicale CGT pour les personnels afin de donner encore plus de raisons au vote CGT le 2 avril prochain pour les CAP.

I) Le contexte des évolutions :

La décentralisation a bouleversé les règles du jeu en transférant aux collectivités territoriales des compétences et des moyens qui relevaient, jusqu'alors, de l'Etat.

Aujourd'hui, elle s'est renforcée à travers le développement des structures de coopération intercommunales impactant lourdement les finances locales compte tenu du désengagement financier de l'Etat.

La réforme de l'Etat territorial, à travers la logique dogmatique de **révision générale des politiques publiques (RGPP)**, contracte le secteur public et vise à transformer la nature même de la Fonction Publique.

Le Ministère de l'Ecologie, de l'Energie et du Développement Durable et de l'aménagement du Territoire (MEEDDAT) avec ses établissements publics dispose encore, en dépit des coups portés, d'un réseau de compétences techniques et administratives sur le champ, particulier, de l'ingénierie publique pour contribuer pleinement à une politique de relance dans une optique de développement durable conjuguant l'économique, le social et l'environnemental.

Pourtant, ce n'est pas la voie poursuivie par le Gouvernement pour la mise en œuvre des engagements pris à l'issue du Grenelle de l'Environnement ; le MEEDDAT est confronté à des milliers de

suppressions de postes programmés pour les années à venir, ce qui augure mal des moyens nécessaires pour mettre en œuvre l'ambition du développement durable et de l'évolution des politiques publiques déclinées dans les domaines de l'urbanisme, de l'habitat et logement, du transport et de l'aménagement du territoire et de l'environnement.

Rappelons que la problématique du « développement durable vise à satisfaire les besoins de développement des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » cause partagée et incontestée.

La préservation de l'environnement pour un développement durable est devenue une priorité fondamentale, elle a abouti à la tenue du Grenelle de l'environnement en octobre 2007 auquel les OS et ONG ont participé ; la CGT s'est particulièrement impliquée car il fallait décliner notre conception du développement durable et y faire valoir l'intérêt des salariés face aux mesures qui pouvaient se dessiner, empêcher une opposition social/ environnemental.

Les domaines d'intervention publique du MEEDDAT nous donnent d'importantes responsabilités, du local au national à l'échelle européenne et mondiale : *aménagement des territoires, droit aux transports collectifs et accessibilité aux PMR, construction publique et accessibilité pour tous, pour assurer une cohésion territoriale et sociale, l'eau et protections des surfaces et risques naturels et technologiques, la gestion intégrée des zones maritimes et côtières avec les cultures marines et aquacoles, l'énergie renouvelable...* emplois et conditions sociales, nuisances et gestion de l'énergie et de l'écologie y sont mêlés ; il y a bien une question de choix de société qui nous est posée, de réponse aux besoins avec la prise en compte des trois piliers du développement durable : économiques, sociaux, environnementaux et de qualité énergétique et écologique.

Alors que nos champs d'intervention répondent de l'intérêt général incontestable et sont des leviers nécessaires pour influencer et changer le cours des choses, les modes de vie, de construction et de déplacement ...nous ne pouvons nous satisfaire d'un « Etat aux missions rabougries) face à une situation d'urgence et de réponse aux défis du changement climatique planétaire...et aux enjeux écologiques et sociaux.

Il faut aussi le courage politique pour défier la logique libérale, de mise en concurrence des salariés et des territoires, de privatisation du bien public et de sa gestion.

Aujourd'hui la crise économique et financière du système capitaliste peut avoir pour effet d'occulter la nécessité d'intervenir et de retarder les mesures politiques, économiques et financières, sociales et écologiques ; *ayons bien à l'esprit que le plan de relance du Gouvernement de 26 Mds € a une modeste coloration « verte » et met en opposition la relance de l'investissement avec la relance de la demande sociale donc de la consommation (par l'augmentation des salaires et pouvoir d'achat) et ne touche que très faiblement les salariés et familles pauvres et en difficulté : fausse opposition et impasse selon les OS! C'est ce qui nous mobilise à nouveau le 19 mars 2009. Crise sociale et crise écologique forment un nœud que la logique libérale ne peut trancher ; la question est de savoir au bénéfice de qui on veut résoudre la crise écologique subie aujourd'hui par les plus pauvres, celle de répondre à la cohésion sociale et des territoires.*

Tout reste à faire pour permettre de déboucher réellement sur des mesures efficaces écologiquement et socialement (on n'en prend pas le chemin !), la CGT doit prendre appui sur les « avancées » du Grenelle et porter **notre conception de maîtrise publique des choix** industriels énergétiques notamment d'énergies renouvelables, de transport et d'aménagement urbains et des territoires et de construction publique, de construction de logement qualitatifs en terme de développement durable (résolution de l'intolérable crise actuelle du logement et besoin de qualité technique et architecturale et vouloir la mixité sociale-20% SRU) de traitement des déchets, de la politique de l'eau de la biodiversité.

Mais au fond, quand on se prive de la maîtrise publique des choix industriels, de transport et énergétiques, et que l'on privatise les outils essentiels que sont nos services publics à l'heure du développement durable, on laisse faire le « marché » pour une croissance « verte » ; **le développement durable c'est l'opportunité pour les opérateurs de « nouveaux marchés » susceptibles de relancer le développement fondé sur la recherche de profitabilité et de rentabilité.**

II) Quelques points de repères :

Par exemple, construire une voiture « propre » pour répondre aux contraintes de qualité de produit, de consommation énergétique et des pollutions occasionnées par la production elle-même, ça a des vertus d'être plus économe et moins polluant, mais au fond est ce que ça répond à l'autre question dite de « l'empreinte écologique » pour produire ces biens et en regard de leur usages de transport; les voitures « vertes » ont tout autant besoin d'autoroute pour circuler que les autres ! là dessus le Grenelle de l'environnement non seulement ne tient pas ces promesses en matière de limitation de construction d'autoroute (il va les multiplier !) mais accélère les procédures de mises en concessions autoroutières des sections importantes du RRN non concédé (RN305, RN 154 et en perspective la RCEA..).Là aussi depuis la privatisation des sociétés d'autoroute, on assiste à une inflation des tarifs des péages et une rentabilité dégageant des dividendes aux actionnaires au détriment des salariés de ces sociétés, plutôt qu'à l'entretien et la maintenance du réseau et au développement des infrastructures alternatives à la route (autoroute ferroviaire et de la mer, fluvial ..) .

L'autre ex des péages urbains, c'est au fond des moyens de faire payer aux salariés modestes qui ont besoin de leur voiture pour le domicile- travail et aux pauvres la crise écologique sous couvert de « monnaie carbone » selon le principe « pollueur-payeur », il faudrait, en quelque sorte, vider les routes et rues d'entrée de nos villes et bassins d'emplois pour que ceux qui ont les moyens puissent rouler plus vite ; cela ne corrigera pas les dysfonctionnements du réseau de transports collectifs ni son insuffisance et n'est pas à la hauteur des enjeux. Ne faut il pas proposer d'étendre la sphère de la gratuité de l'usage des routes du RRN non concédées à celles des services publics ? notamment de transport ?

Par exemple également , sur la question de l'eau avec un objectif de 100% des masses d'eau en bon état, son prix et sa qualité on ne peut que s'interroger sur la prédominance des opérateurs privés, concessionnaires des réseaux d'eau et le système de prix qui offre une rentabilité de « rente » et ne répond pas à la question des masses d'eau en bon état ; la préservation des nappes phréatiques , assèchement et pollutions sont au cœur des préoccupations des populations .

Les prêts à taux zéro pour la construction durable : c'est une bonne chose pour les travaux d'isolation thermique ; mais il y a 4 millions de familles en précarité énergétique, de propriétaires qui ne sont pas en mesure de faire les travaux d'isolation ; donc avec une mesure de sobriété énergétique et un coup d'accélérateur à certains secteurs du bâtiment, comment faire avec ceux qui ne peuvent contracter des prêts, pour aboutir à l'isolation thermique ? Quelle ingénierie et recherche au sein du CSTB pour le développement des techniques de réduction énergétiques et l'autosuffisance énergétique dans les bâtiments durable?

Autre exemple pour la mobilité et transports collectifs durables notamment dans les zones urbanisées (et en cours d'urbanisation) et rurales c'est bien par un essor des services publics de transport et des investissements publics massifs dans les modes alternatifs qu'il y aura une réponse aux besoins sociaux et c'est créateur d'emplois ; cela suppose de soustraire le bien être des populations aux logiques marchandes et de la concurrence entre les salariés du public /privé des entreprises de transport. La CGT propose la construction d'un pôle public de transport public. Il est donc urgent d'agir à grande échelle en faisant preuve de volonté politique. L'enjeu est planétaire, l'action est multi-dimensionnelle: **locale, nationale, européenne et mondiale.**

Dans les questions essentielles se retrouvent **la transformation du mode de développement** (qui a atteint ses limites et est en crise), **la prise en compte des objectifs contraignants** de réduction des G.E.S (diminution de 20% des émissions en 2020 en Europe ce qui une division par 4 dans les pays industrialisés) et **de critères sociaux et environnementaux** qui n'obéissent pas à la seule logique de rentabilité à court terme.

III) Le Grenelle de l'environnement :

La CGT a porté et fait valoir au Grenelle de l'Environnement des propositions et orientations adoptées dans le cadre de ses repères revendicatifs sur le développement durable concernant les domaines des transports, des politiques publiques et cohésion sociale et territoriale , de la politique

énergétique (pôle public de l'énergie), de la politique industrielle et aménagement durable, du recyclage des déchets et produits manufacturés (filrière de déconstruction et de récupération), de l'écologie (biodiversité et écosystème), etc.

La CGT y a joué un rôle majeur dans la démonstration du Grenelle sur l'incompatibilité des logiques libérales, de dérèglementation, d'externalisation et de privatisation avec les enjeux climatiques et énergétiques qui forment une cause juste, incontestée celle de laisser une planète viable aux générations futures. Autant de contradictions avec les choix actuels dans les orientations Gouvernementales.

Il ressort de la table ronde finale de la **négociation du Grenelle des points d'appui pour notre activité** : un ensemble d'engagements à utiliser pour mettre le Gouvernement devant ses contradictions en matière de politiques publiques et pour exiger des moyens publics répondant au déficit climatique, écologique , énergétique mais aussi sociaux.

Fondamentalement, **le Grenelle a débouché sur une nécessité de réorientation des politiques publiques** : une politique des transports « multimodale intégrée » et non plus le développement séparé des modes, avec le levier de la réduction des GES et de lutte contre l'étalement urbain, une obligation à atteindre l'objectif de 100% de masse d'eau en bon état , la protection de l'environnement et la biodiversité, une politique de l'énergie et le besoin de développement des énergies renouvelables, les constructions publiques et leur accessibilité, le logement à énergie positive et l'habitat durable, les risques naturels et technologiques et le traitement des déchets etc....

Le Grenelle a mis en avant une dynamique de transformation et répond du besoin de politiques publiques plus efficaces et de maîtrise publique pour mettre en œuvre les engagements et promouvoir un développement durable.

La crise financière, crise du système économique conforte cette obligation, le **besoin de maîtrise publique se renforce, celui de services publics également.**

IV) Ne faut il pas à partir de là poser les bases d'un grand service de l'ingénierie à l'heure du développement durable ?

La résolution du 4^{ème} congrès de l'OFICT en octobre 2008 a proposé une initiative fédérale de grande envergure pour mettre en débat au sein de la fédération, cette question de *la construction d'un grand service d'ingénierie intégrant les champs du développement durable (transport, logement, infrastructure et aménagement, eau, écologie et les risques....) et des moyens nécessaires dans ce cadre au sein du MEEDDAT, ainsi que la reconnaissance de la place des ingénieurs, cadres et techniciens..)* »

Elle repose avec force « *à l'heure de la crise financière la question du rôle de l'Etat face à une forte attente d'intervention publique et de services publics pour répondre aux besoins sociaux, à l'efficacité économique, écologique et sociale , et à la cohésion territoriale du local au national et à l'échelle européenne* ».

On voit bien que l'abandon de nombreuses missions publiques que nous combattons réinterroge sur le rôle et la place des services publics et suppose de sortir des logiques dogmatiques de la réforme de l'Etat et de la RGPP de contraction du secteur public.

Le **repositionnement de l'ingénierie publique y compris dans le champ concurrentiel** , est un levier important pour **changer les politiques** dans les grands domaines stratégiques de l'ETAT, et faire une **approche novatrice des attentes et besoins** des Collectivités territoriales pour les épauler dans la maîtrise publique de l'IP.

C'est justement ce à quoi s'attaque le Gouvernement lorsqu'il prétend mettre fin à l'IP dans le champ concurrentiel d'ici fin 2011.

Sous couvert de s'investir sur des missions sensibles à haute valeur ajoutée sur des activités existantes et sur les champs nouveaux du développement durable dont les contenus restent à définir, il annonce que 3200 emplois vont être impactés en trois ans.

La seule préoccupation du MEEDDAT va être de gérer et mettre en œuvre l'immédiat du redéploiement des postes de l'IP dans la perspective de l'élaboration des PRIR

La CGT doit inscrire son analyse de l'état des lieux en cours par les Préfets et ses orientations et propositions revendicatives de l'IP dans le cadre d'une mobilisation pour résister à cet abandon et reconquérir le rôle des services en vue d'infléchir les décisions et les projets de services.

Toutes réformes de l'IP devraient prendre le temps de rassembler tous les acteurs participant à l'IP de l'Etat sur les domaines du développement durable : **les collectivités** territoriales qui devront réaliser les 80% des investissements publics du développement durable ; **les services de l'Etat** en administration centrale notamment la DGALN (ex DGUHC responsable du pilotage de l'AUIP) et des services déconcentrés avec un rôle majeur du RST et **les organisations syndicales**.

Ce n'est pas le cas et on n'en prend pas le chemin car ce n'est pas cette réforme que le ministre tente de mettre en oeuvre.

Au contraire tout s'inscrit dans la logique de contraction des services, les PRIR et leur plan d'accompagnement social nous sont livrés comme des « os à ronger » mais tout le potentiel va tomber dans la « **marmite des sociétés privées** » comme seule alternative à l'IP concurrentielle . Il y a plusieurs années déjà que les évolutions sont en cours et je rappelle que la CGT n'a jamais accepté que les prestations de maîtrise d'œuvre aient été redéployées progressivement vers les missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage au motif que depuis 2004, l'Etat ne devait intervenir que sur les seuls domaines où il apportait « une plus value ». C'est bien cette évolution qui se poursuit aujourd'hui avec la logique d'identification des seules missions et compétences sur les domaines stratégiques de l'Etat qui devront se situer hors du champ concurrentiel et évoluer vers une ingénierie d'appui territorial. C'est bien un désengagement de l'Etat et une réduction des coûts et du service public.

Pour faire passer la pilule, la circulaire du 10 avril 2008 précise que **les prestations de solidarité réalisées** au bénéfice des petites communes et intercommunalités dans le cadre de l'ATESAT **seront maintenues !** On se demande bien comment et avec quels moyens alors que les services concernés sont démantelés à grand V.

Nous devons défendre et étendre la sphère de l'IP au développement durable, pour une relance de l'IP indépendante et qualifiée afin de répondre aux besoins des populations, des services publics efficaces qu'il faut sortir du seul objectif de performance financière. Leur objectif n'est pas une meilleure professionnalisation sur le développement durable qui reste flou au sein du MEEDDAT !! Ni même de revalorisation des métiers comme ils l'annoncent.

(même les 12 champs prévus par la circulaire du 10 avril 2008 n'en définissent aucun contenu et missions ni ce n'est guère plus motivant du côté des IGPC du CGEDD missionnés par le ministre qui doivent rendre leur rapport pour le 20 mars).

Au contraire, c'est bien un moyen de modifier en profondeur le recrutement et la formation des agents en préconisant toujours dans les lettres de missions aux DG en Administration centrale que pour les missions présentant un caractère stratégique pour l'Etat dans le champ concurrentiel, il faudra distinguer dans celles qui pourront continuer à être assurées par l'Etat, celles qui ont vocation à être exercées par d'autres acteurs (publics, semi public ou privés).

Les compétences recherchées en IP de l'Etat sont nécessairement hors du champ concurrentiel !! dont les modalités d'intervention restent à définir ! D'ici là, les équipes seront fragilisées et de nombreux collègues partiront à la recherche d'emplois stabilisés ailleurs par manque de lisibilité sur l'IP et le développement durable.

V) Ingénierie Publique : la démolition continue à l'heure du développement durable !

On ne peut laisser faire ! le Ministre J L Borloo décliner l'IP à l'heure du développement durable sur le recentrage des interventions de l'Etat « sur les seuls sujets à haute valeur ajoutée et pour lesquels il n'existe pas de possibilité de développer une offre privée alternative ».

Cela concerne plus de 3100 postes qui seront redéployés sur des activités existantes et sur les nouvelles missions du développement durable et considérés comme étant la part de l'ingénierie publique concurrentielle (IPC=3375 ETP en 2007) par rapport à l'ingénierie d'appui aux territoires (IAT=6573 ETP en 2007) (allant de 45 à 65 % selon les régions) ; **qui plus est les ETP en IAT diminuent de 11% entre 2006 et 2007 mais ceux de l'IPC de plus de 20% et ceux de l'Etat pour compte propre de plus de 12% , à noter tout de même que les ETP de l'ATESAT de 1723 ETP en 2007 diminuent également de plus de 3%** quant aux ETP affectés au conseil, études et expertises ils sont de 375 ETP et augmentent de 46% et ceux du conseil non rémunéré de 427 ETP évoluent de 41%.

Les collectivités ne peuvent que réagir face à la dégradation et la démobilité de l'encadrement : *c'est une crise de mal être et on ne sait pas quand cela se terminera ! Le travail est moins attractif et*

au fond à quoi ça sert ? Le niveau DRE qui était reconnu pour sa réflexion, son intelligence des problématiques d'aménagement du territoire ne sait plus retenir ses compétences ; des départs vers les collectivités sont plus nombreux nous a déclaré le DG d'une région.

Voilà remise en selle l'ingénierie privée qui revendique sa place dans un contexte de concurrence loyale ! **Il est vrai que le « marché » du développement durable est porteur** pour les bureaux d'études privés pour répondre aux besoins de la commande publique.

En banalisant ainsi les relations de prestations d'ingénierie établies entre les collectivités publiques, Etat/collectivités territoriales, allant des analyses et études préalables en amont des projets, de conseil global –dit d'assistance à la maîtrise d'ouvrage - d'expertise à la conduite d'opération et maîtrise d'œuvre, dès lors qu'elles présentent un caractère concurrentiel, **l'Etat met en difficulté de nouveaux partenariats** entre collectivités basés sur des activités d'ingénierie publique, pourtant reconnues pour le portage de politiques publiques.

L'IP dans le champ concurrentiel donne un avantage économique au privé à la recherche de la profitabilité; mais attention cette dernière ne s'intéresse qu'aux créneaux de rentabilité directe ; il y a un risque de voir le privé se positionner sur de grosses opérations (ex lycées neufs et grosses réparation) et de laisser de côté les autres projets pas assez rémunérateurs, autre ex « agenda 21 ; beaucoup de réunions et ça ne rapporte pas.

Les services territoriaux du MEEDDAT (DREAL et DDE et DDEA) peuvent t-ils rebondir en IP en appui aux collectivités, **le RST** peut-il retrouver une activité forte et intégrée bien ancrée sur le territoire pour l'Etat, **les DIR** avec leurs missions d'exploitation et de maîtrise d'oeuvre et celles de leur SIR peuvent t'elles assurer à l'Etat sa propre IP sur son RRN.

L'ingénierie de l'Etat dans ces différents services qui est de fait en concurrence avec les autres ingénieries ne peut être sacrifiée : sa décroissance dans les services territoriaux a pour conséquence la création ou la croissance de services des collectivités territoriales mais aussi une augmentation des CA de bureaux d'études privés.

VI) L'évolution des besoins : des projets plus complexes à de nouvelles échelles de territoire.

Compte tenu des besoins de la demande sociale qui s'exprime sur des questions du logement et de l'habitat, de transport, de la mobilité et déplacements durable, d'accessibilité aux bâtiments publics, de la qualité de l'eau et du traitement des déchets ainsi que de la sécurité, il est nécessaire de renforcer **la maîtrise publique et la démocratisation des choix publics dans les secteurs stratégiques d'intérêt général.**

L'existence d'une offre publique de référence dans les domaines du développement durable, en particulier dans le cadre d'une **véritable politique locale de l'ingénierie** au service du développement durable des territoires, doit être confortée et renforcée tant elle est devenue la base même des politiques partenariales. Elles requièrent, aujourd'hui, des **approches plus globales et transverses**, des savoir-faire nouveaux dans la préparation et la mise en œuvre des décisions publiques.

Les activités d'ingénierie publique du développement durable portent, en général, sur des projets ou des **opérations qui se complexifient** pour lesquels la pertinence des choix de programmes ainsi que la performance financière des solutions choisies au regard de l'usage des fonds publics (et aussi des prix d'accès aux services par l'utilisateur notamment des services publics), justifient une **assistance qualifiée auprès des maîtres d'ouvrage** que sont principalement les collectivités territoriales.

Le développement durable génère des **méthodes plus transversales**, un questionnement plus large, une prise en compte des **impératifs techniques** et la mise en œuvre des obligations du Grenelle qui imposent de dépasser les **échelles administratives** sur de nouveaux territoires et bassin d'emplois, une prise en compte également des **questions d'exploitation – maintenance des ouvrages et système de transport, une adaptation aux évolutions technologiques et sociales des réseaux et services.**

Ne tournons pas autour du pot, les **collectivités ne peuvent être laissées seules sur ces questions** car elles sont une bonne illustration de la nécessaire maîtrise publique et reposent, avec force, la question du rôle de l'Etat dans la mise en œuvre des politiques publiques à l'heure du développement durable.

Nous l'avons vu, l'application de politiques nouvelles exige la mise au point de **références techniques et déontologiques** que, seule, l'ingénierie publique peut contribuer à rendre utile et accessible à l'ensemble des maîtres d'ouvrage.

Par ailleurs, l'intervention de l'ingénierie publique conforte **la sécurité juridique des décisions** car elles sont prises en dehors des intérêts pécuniaires et des pressions de toute nature ; ce qui fait sa caractéristique c'est son **indépendance et neutralité car porteuse de l'intérêt général** en faveur de choix de projets les plus cohérents avec les intérêts des territoires concernés.

Pour cela, partant de la demande sociale et des réponses aux besoins des citoyens et usagers, l'évolution des activités d'ingénierie publique est une nécessité **pour aider les maîtres d'ouvrages notamment en milieu rural** et les collectivités territoriales dépourvues de services techniques

Les savoir faire technique et la connaissance du territoire et la proximité des services sur le terrain pour un accompagnement complet, d'un bout à l'autre d'une opération (surveillance des travaux et suivi des réalisations) comptent énormément, dans les relations entre Etat et les communes.

Il est inacceptable que la réduction des dépenses publiques affectent les compétences techniques et fragilisent les équipes pluridisciplinaires des services de l'Etat et du réseau scientifique et technique, la qualité de la production faute de moyens pour faire fonctionner et mettre en synergie les réseaux en place avec l'ancrage territorial qui fait la force de cette ingénierie publique.

Partant des besoins des collectivités qui n'ont pas les moyens, il faut bien développer de l'ATESAT; il faut une réponse publique car l'IP sur la politique territoriale est plus complexe et s'imbrique dans les compétences de l'intercommunalité ; il existe un grand décalage entre les propositions des élus et réflexions sur le territoire et les projets qui sortent sont peu nombreux et **il y a un gap énorme ; on trouve généralement du « basic » alors que ce sont des vrais sujets sur lesquels l'IP de l'Etat n'est pas à la hauteur.**

La CGT exige que les prestations réalisées dans le cadre de l'assistance technique de l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT) soient renforcées pour répondre aux besoins de l'ingénierie qui se développe de façon importante au profit des intercommunalités. A l'heure où les collectivités vont être amputées des ressources de la taxe professionnelle et quant on sait qu'elles vont devoir engager à elles seules les principaux investissements liés au développement durable, il est urgent qu'elles puissent trouver au sein de l'Etat une intervention en matière d'ingénierie publique capable de répondre à leurs attentes dans les domaines stratégiques des politiques publiques.

VII) Regardons comment le positionnement de l'ingénierie publique doit s'opérer sur les politiques prioritaires issues des engagements du Grenelle.

C'est dans le cadre de cette mise en œuvre que doivent s'opérer des modifications profondes dans **l'approche et les choix** d'urbanisme et d'aménagement et d'infrastructures de transport et de leur organisation conformes au développement durable.

Cela implique une véritable mobilisation de l'ingénierie publique du développement durable: car le principe d'études d'impact va se généraliser, des normes et règles devront être édifiées pour tenir compte des critères environnementaux et énergétiques.

L'ingénierie publique doit reposer sur des services capables de répondre à ces évolutions et aux besoins de développement durable des territoires...

Quel outil public, pour développer l'ingénierie des systèmes de transport, mais aussi quels contrôles de leur sécurité ?

Quand ont dit que « l'argent » du Grenelle sous les formes des éco taxes , doit aller au Grenelle, quelle ingénierie publique financière et **quel contrôle de l'usage des fonds publics à l'heure de la crise financière et du plan de relance de l'économie ?**

Sur le logement social, comment approchons nous la contradiction entre le plan Borloo et Boutin de construction de maison à 15€ par jour, qui pousse à l'extension de l'urbanisation et l'étalement urbain, au détriment des populations qui s'éloignent de plus en plus de leur travail et accélère l'exclusion. **Quels moyens aussi au MEEDDAT pour garantir** que ces constructions

bénéficieront des plus hautes technologies d'isolation pour limiter les charges par la suite sur les plus démunis ?

Quelle intervention pour donner de la cohérence à des projets d'aménagements intégrant le développement durable en matière architecturale, sociale, écologique, et économique, et pour lutter contre l'étalement urbain et faire revenir les populations au centre ville avec la promotion des modes de déplacements.

Sur les projets ANRU de profondes réhabilitation et rénovation de quartier il y a un vrai déficit d'IP sur ces grands programmes. La question posée c'est celle des services en plein exercice qu'il faut mobiliser en matière de conseil amont pour concevoir, et d'AMO en aménagement pour qu'un projet réponde à ses finalités de changer le quartier.

Il y a besoin d'une AMO qualifiée : réhabilitation lourde à quel prix ? Pour quels objectifs de développement durable (bruit énergie et coûts) il faut avoir une culture de projet et des compétences.

Il y a des problèmes concernant la durabilité de la construction, le savoir faire de constructeur se transmet mal et reste mal contrôlé ; sur le plan de la qualité technique et architecturale il y a un manque de maîtrise publique et de plus en plus de critique d'urbanistes et d'architectes se font jour et les populations sont insatisfaites.

Sur les constructions publiques et leur accessibilité les besoins de l'IP de l'Etat sont importants et **l'Etat et les collectivités territoriales ont besoin d'une offre publique de référence comme garantie de qualité de prestation**, face aux ingénieries privées souvent intégrées des groupes du BTP et de transport.

La construction publique est en regard du développement durable un véritable champ d'activités et d'innovations ; il faut que le CSTB soit en capacité d'intervenir pour répondre aux exigences du développement durable

Sur les routes il y a un problème de maîtrise publique et de culture nous dit-on ?

La route a été la référence du ministère tant par la recherche et le processus de travail du RST et service centraux et SD, que par les retombées économiques internationales des majors du BTP. L'IP route est-elle derrière nous ? Depuis le transfert des RNIN aux départements et la réduction du 1/3 des effectifs de l'ex équipement ; Il n'y a plus l'identifiant de politique publique, ça ne fédère plus le ministère et le **développement durable c'est encore flou** mais ça vient vite ; pour les élus et l'opinion publique le virage est fait nous ont dit plusieurs haut responsables du ministère.

Dans le mouvement général les prestations de maîtrise d'œuvre ont été recentrées sur les domaines prioritaires à plus valeur de l'Etat notamment pour les petites communes. En dehors de ce cadre ce sont les moyens mobilisés en maîtrise d'œuvre qui ont été redéployés vers les missions d'AMO qui représentait **37% des missions d'IP en 2005** (7850 ETP en 2004) représente **50% en 2007**. L'IP évolue vers une IP d'appui territorial conformément à la Directive Nationale de l'IP de février 2005 sur les champs du développement durable, sécurité et prévention des risques appui aux territoires et collectivités. C'est sur ces prestations que se jouent les synergies entre les compétences des DDE et DDEAF.

Pour la CGT, là où on est encore bon en AMO et sur quelques maîtrises d'œuvre auprès des communes il faut à un moment donné garder ce **savoir faire de maîtrise d'œuvre notamment en sécurité routière et aménagement de voirie** pour les intégrer dans les champs nouveaux du développement durable : **La ville durable** avec une politique de transports urbains prenant en compte le changement climatique, la reconquête des centres urbains, l'accompagnement de projet d'éco-quartier....**L'évaluation environnementale**, sociale, économique dans un souci de développement durable des territoires....

Le développement des modes de transport plus respectueux de l'environnement (rail, voies navigables, ouvrages intermodaux et maritimes).

Cela suppose la nécessaire diversification des métiers et des formations et des qualifications des agents d'entretien et d'exploitation et des contrôleurs des travaux au sein des équipes d'ingénierie en particulier les SIR vers les champs du développement durable.

Sur les questions des infrastructures de transport telle que les VN il faut une offre complète d'ingénierie de maîtrise d'ouvrage (compétences techniques pour assurer une maintenance et l'automatisation des ouvrages sur le réseau de VN.)

Il est édifiant qu'à travers les montages en PPP pour la réalisation du canal Seine-nord – Europe, c'est la maîtrise publique qui s'affaiblit et l'externalisation des tâches de maintenance et d'entretien au privé se fait au détriment des agents du secteur public spécialisé, les services de navigation.

Sur les questions de la prévention des risques il faut une ingénierie du risque pour appréhender les leviers d'action de réduction de la vulnérabilité à l'heure du développement durable ; d'ailleurs il va être lancé un **Grenelle consacré aux risques industriels** : réformes des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). N'oublions pas que la France compte toujours plus de 650 sites industriels à haut risque dit SEVESO ; La démarche des Plan Prévention des Risques Technologiques (PPRT) est exemplaire mais complexe, **on se rend compte qu'il faut mettre au point une nouvelle méthode, examiner une foule de détails et élaborer des référentiels communs pour des installations comparables à AZF** ; en vue d'accélérer l'élaboration des PPRT et leur adoption (300 en 2010.)

Sur le maritime et le littoral et la gestion intégrée des zones côtières, il ne peut être fait l'économie de la réflexion sur les capacités de l'IP au service des collectivités bénéficiaires du transfert des PIN (régions) et départements voire communes pour les ports de plaisance et de pêche. **Il y a un besoin d'IP sur l'aménagement des zones portuaires, des accès et de leur entretien, de leur structure d'exploitation et de signalisation.**

Il faut promouvoir un modèle de développement durable du littoral et une IP en capacité de gérer l'interface entre la mer et terre, c'est d'ailleurs l'ambition du **Grenelle de la mer** que le ministre vient de lancer ce début de mois avec à la clé les questions de réorganisations des services maritimes et des phares et balises et de l'exploitation ainsi que des Officiers de ports.

Sur les questions de l'eau : protection des ressources et traitement industriel et risques des pollution eau domestique et eau industrielle c'est le besoin d'un grand service public et d'une puissance publique disposant d'outils d'expertise des ouvrages de retenue, des bassins et de recherche pour assurer la tutelle des nombreux établissements publics.(agence de l'eau et ONEMA) ; il faut aussi un observatoire du prix de l'eau et assurer des conseils et faire de l'assistance auprès des collectivités face à l'ingénierie intégrée de VEOLIA qui a une offre complète auprès des collectivités.

Sur les risque naturels (cyclone, séisme, vent, inondation) et technologiques **il y a un besoin de monter en compétence pour les zones de PPR et d'expertises de l'Etat et de recrutement d'ingénieurs spécialisés des produits chimiques (cycle REACH).**

Dans les transports : nous revendiquons un service de l'ingénierie du développement durable disposant d'outils d'expertises et aide à la décision et de recherche... au service des politiques publiques de transport.

Le panel très large de techniques et de compétences du privé en matière d'ingénierie de transport est indéniable et lui permet de prendre en charge toutes les prestations liées à un projet de transport ; depuis l'idée de sa conception jusqu'à l'inauguration et de fait aujourd'hui les missions de sécurité, d'exploitation et de maintenance dans le cadre des délégations de service public et des concessions de transport. **Pour autant la capacité de l'IP de l'Etat doit desserrer l'étoupe** des collectivités contraintes à faire appel à des cabinets privés qui leur coûte très cher., car là aussi non seulement, la concurrence est néfaste pour les mises en cohérence des objectifs, méthodes et des systèmes, et de plus elle ne garantit pas les meilleurs coûts de l'ingénierie privée pour les collectivités pour les aider à prendre des décisions sur leur projet de transport ainsi que d'assurer le contrôle des normes de sécurité, de qualité et les homologations.

Pour ce qui concerne les **aérodromes civil et militaires et les missions aéroportuaires des SSBA** , l'abandon de l'IP tourne autour des externalisations et de l'abandon des services locaux et des réorganisations des trois services spécialisés. Pourtant question coût la maintenance et l'exploitation sont des dépenses élevées pour les petites communes mêmes parfois supérieures à leur budget !!

Il faut dénoncer et combattre la logique actuelle qui fait prévaloir que les perspectives de développement de l'ingénierie se feraient, à travers le marché, afin que les bureaux d'études privés se substituent, sur ces domaines stratégiques du développement durable, au monopole du secteur public reconnu pour son expérience et capacité acquises avec succès de longue date.

L'ingénierie n'est pas qu'une simple activité de prestation pour le compte des collectivités territoriales, elle participe directement à la mise en œuvre des politiques publiques, pour répondre aux besoins des citoyens en regard de l'intérêt général.

VIII) Que faire pour battre en brèche la logique d'abandon de l'ingénierie concurrentielle : sur l'ensemble des thématiques prioritaires du MEEDDAT en région et dans les services du RST et des futures DDT.

Les services du secteur public, notamment ceux du MEEDDAT dans le **domaine de l'ingénierie publique à l'heure du développement durable**, doivent être capables de répondre aux évolutions de métiers et d'organisation sous réserve de lever les freins liés aux moyens pour s'investir et d'engager un travail sur les qualifications et la formation des personnels

Avec le développement durable s'ouvre de nouveaux espace pour s'investir et innover dans l'organisation du travail : les évolutions du RST ne se réduisent pas au changement de « statut » qui est une question importante et réelle posée à tout les personnels ; le RST a besoin de lisibilité dans ses activités : redéploiement et nouveaux champs à investir avec le traitement des question de formation de reconversion et de nouveaux recrutements sur des compétences nouvelles de l'IP du développement durable.

Les 12 champs d'actions prioritaires, pour une ingénierie au service du développement durable et dans les domaines nouveaux, déclinés par le Ministre, dans sa circulaire du 10/04/2008, sont à ce stade sans contenus et définitions des missions.

Il est vrai qu'une phase de concertation avec les collectivités est prévue afin de les aider « à créer les conditions d'une intervention d'autres acteurs dans les domaines concernés par le redéploiement de l'ingénierie.

Si l'on comprend bien le MEEDDAT va donner les adresses de VINCI, BOUYGUES, VEOLIA et SUEZ aux collectivités...sur les domaines liés aux développement durable : ville, lutte contre l'habitat indigne, prévention des risques technologiques, sécurité dans le domaine de l'eau, préservation de la biodiversité, gestions des déchets, économie d'énergie, développement de modes de transports respectueux de l'environnement..

Que faire pour battre en brèche la logique d'abandon de l'ingénierie concurrentielle et mettre le Gouvernement devant ses responsabilités en faisant valoir les missions essentielles de l'ingénierie publique du développement durable pour ses besoins propres et au service des collectivités territoriales

La Cgt doit dénoncer la mis en œuvre des PRIR dans la mesure où les besoins de développements de compétences ne sont pas encore identifiés dans chaque programme.

.....
Ces deux journées d'études sur l'IP doivent nous aider aux mobilisations des personnels :

Les évolutions des activités d'ingénierie publique concurrentielle sont en marche forcée vers **l'arrêt d'ici 2011** ; les échéances d'élaboration des plans de redéploiement et d'accompagnement des agents sont prochaines : **fin mars une première version des PRIR** (état des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle ; **fin juin 2009 finalisation des PRIR** avec perspectives d'offres d'emplois et éléments de cadrage pour les projets de services).

Comment conjuguer les réflexions et l'élaboration des états de lieux par les services des DREAL, DDE, DDEA et DDAF et l'intervention des personnels pour résister au « rouleau compresseur » de l'abandon de l'IP dans le champ concurrentiel.

Quelle activité et action syndicale pour une intervention en faveur du maintien de tout ce qui peut être gardé et en réponse aux besoins en donnant les moyens aux services de s'investir dans l'IP au service des collectivités avec des orientations intégrant le développement durable de la société.

On a besoin d'organiser le travail syndical et d'y inscrire la tenue des deux journées d'études sur l'IP Développement Durable dans la mobilisation des personnels à partir de nos conceptions et repères revendicatifs sur l'IP. **C'est une véritable course de vitesse qui s'engage : avenir de l'IP et recrutement de personnels, formations, parcours professionnels.**

C'est une première étape à franchir ensemble pour redonner une lisibilité et crédibilité des propositions de la CGT qui seront attendues par les personnels et donnant encore plus de raisons de voter CGT lors des élections aux CAP du 2 avril.

La deuxième étape à l'issue des journées d'études il pourrait être décidé de l'organisation **de temps forts de mobilisation et d'expression des personnels** mi avril pour peser sur les décisions et influencer le cours des choses et affirmer l'exigence de consultations et de concertation avant juin 2009.

Le déroulement des journées :

Cet après midi : échanges sur un état des lieux dans le champ de l'IP au sein du MEEDDAT et ses établissements publics qui représentent encore des atouts et un potentiel ; voir ce qui était fait et pour quelles raisons cela a dû être abandonné ? quels sont les secteurs à ne pas abandonner ?

Demain matin : poursuite du débat sur le volet du développement durable ; fait – il jouer un nouveau rôle à l'Etat et est –il un nouveau créneau particulier ? dans les rapports Etat/collectivités : quelles sont leurs attentes et qu'est ce que l'Etat peut –il leur apporter ? élaboration de propositions revendicatives.

Demain après midi : mise au point d'un texte fédéral sur la plate forme revendicative en vue de la mobilisation des personnels pour la journée du 19 mars et d'un support de 4 pages pour une expression locale et nationale de la CGT sur l'IP auprès des personnels et des élus pour lancer la une semaine d'action en mi avril dans les services (délégations auprès des chefs de services et conférence de presse).

Annexe : rappel des besoins en ingénierie d'appui territorial sur les 12 champs d'intervention définis par la circulaire du 10 avril 2008 :

- *La ville durable avec une politique de transports urbains prenant en compte le changement climatique, la reconquête des centres urbains, l'accompagnement de projets d'éco-quartiers*
- *Les bâtiments durables avec la réalisation de bilans carbone, la rénovation énergétique et la mise aux normes d'accessibilité aux handicapés des bâtiments publics*
- *Les montages d'opérations urbaines pour favoriser la rénovation et la reconquête des quartiers en difficulté, la résorption des logements insalubres, l'économie de l'espace*
- *La lutte contre l'habitat indigne et l'insalubrité*
- *La connaissance et la prévention des risques technologiques, des impacts de l'environnement sur la santé et des risques naturels (inondations, séismes, sécheresse)*
- *La planification et la sécurité dans le domaine de l'eau (volets qualitatifs et quantitatifs)*
- *La protection et la gestion de la nature et le développement du génie écologique, la constitution de trames vertes et bleues, l'ajustement des pratiques agricoles*
- *L'évaluation environnementale, sociale et économique dans un souci de développement durable des territoires*
- *La prévention et la gestion des déchets*
- *Les économies d'énergie et le changement climatique (bilans carbone), la recherche d'énergies alternatives*
- *L'assistance à la gestion des services publics locaux et des observatoires départementaux de l'eau*
- *Le développement des modes de transport plus respectueux de l'environnement (rail, voies navigables, ouvrages intermodaux)*

L'ensemble des interventions, documents sont disponibles sur le site de la fédération dans le dossier « **Journées d'études sur l'Ingénierie Publique à l'heure du Développement Durable** » à l'adresse suivante : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique431>



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

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

Déclaration des représentants CGT Groupe d'échanges du M.E.E.D.D.A.T. du 4 mars 2009 *sur « L'évaluation »*

Nous contestons la manière dont nous sont présentés les différents projets concernant les outils de gestion des personnels, de manière fractionnée sans volonté de donner une réelle lisibilité sur la politique globale de ressources humaines que vous mettez en place dans le ministère.

Vous remettez en cause toutes les règles de gestion pour faciliter la mise en œuvre du plan social au MEEDDAT qui doit conduire à la suppression de missions de service public et de milliers d'emplois.

Pour cela, les fonctionnaires doivent être malléables à souhait, et seraient sévèrement sanctionnés tous ceux qui ne rentreraient pas dans le moule, voire plus, si le projet de loi sur la mobilité et les parcours professionnels devait voir le jour.

La CGT avait dénoncé au CTPM de décembre l'absence de concertation lors de la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation pour l'année 2007, nous pensions avoir obtenu le gel de la procédure au titre de 2008 et la mise en place d'une réelle concertation.

Or, les services s'assoient sur votre note du 20 janvier 2009 et procèdent à l'évaluation des personnels. De qui se moque-t-on ?

La qualité du dialogue social souffre d'un manque de transparence.

Nous n'avons aucun compte rendu des réunions précédentes, nous ne connaissons pas les arbitrages faits aux discussions.

Pourtant, les décisions sont lourdes de conséquences pour les agents de notre ministère. Vous comprendrez donc que nous ne pouvons pas cautionner de tels agissements.

C'est pour cela que nous avons quitté la réunion du 10 février en mettant un préalable à notre participation à la réunion d'aujourd'hui :

- la présence de Messieurs Ruyschaert et Mortelecq,
- d'avoir un moratoire sur l'évaluation 2008/2009,
- la transmission de la note de service décidant de donner 1 mois de bonification au titre de l'année 2007 à tous les agents, y compris ceux qui n'auraient pas participé à l'entretien d'évaluation (engagement de M. Mortelecq lors de la réunion du 16/01/09),
- que soit rédigé pour chaque réunion un compte rendu,
- l'attribution de 1 mois de bonification au titre de 2008, pour tous les agents bonifiables.

Le projet de « guide relatif à l'entretien professionnel annuel » transmis pour la réunion d'aujourd'hui, au-delà de son côté infantilisant et méprisant pour les personnels, confirme bien nos craintes surtout lorsqu'on le lit avec l'éclairage du projet de circulaire mobilité 2009.

L'entretien présenté comme un « droit » pour l'agent n'est que contraintes.

L'agent a obligation de participer à l'évaluation, pire, vous lui demandez « *d'être en convergence sur l'objet du dispositif* », ce qui est un comble.

Nous estimons que les paragraphes 2 et 3 relatifs aux fiches de poste n'ont pas à figurer dans ce guide.

L'agent au travers de l'entretien passe un contrat.

Sa fiche de poste serait remise en cause à chaque entretien.

Pour la CGT, c'est INACCEPTABLE.

Nous rappelons notre exigence de voir supprimer l'obligation pour l'agent de participer à l'entretien pour pouvoir bénéficier d'une bonification de 1 mois.

Aujourd'hui, se tient normalement la dernière réunion de ce groupe de travail, le moins que l'on puisse dire c'est que le bilan est négatif.

Aucune revendication des organisations syndicales ne semble avoir été entendue.

En conclusion, nous réaffirmons notre opposition à l'évaluation, qui fait partie d'un dispositif de gestion de type « entreprise privée ».



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

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

Réunion GPEEC du 3 février 2009 : Compte rendu sur la création du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH)

Présents pour l'administration : D. Priou ; A.M Le Guern ; D. Mortelecq ; J.P Grégoire

Présents pour la CGT : E. Husté ; G. Brochard ; Ph. Garcia ; F. Louet ; M.H Thomas

JC. Ruyschaert est excusé.

La CGT a lu sa déclaration liminaire (PJ)

FO : le document ne répond qu'à une partie des questions posées lors de la réunion du 20 novembre. Vous proposez une préfiguration et un pilotage alors que le statut de la structure n'est pas identifié ni défini. Les Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) risquent de mourir avant même leur création si les plateformes SGAR se développent aussi rapidement que prévu.

Administration : Les CVRH viendront en complémentarité des plateformes SGAR et non en Compétition avec celles-ci.

Par ailleurs, l'expérimentation du rapprochement des CIFP et des cellules GUEPARH a démontré leur complémentarité. C'est sur cette base que l'extension à tout le ministère a été décidée. L'administration réfléchit à l'intégration du CEDIP au CMVRH. Il assurera des activités d'études et de documentation, dans la continuité de ses activités actuelles, ainsi que la capitalisation des compétences, pour promouvoir la mise en oeuvre des bonnes pratiques. L'administration s'accorde sur l'indépendance des conseillers notamment par rapport à l'autorité administrative. Ils exerceront le rôle de conseil et d'information tant vis-à-vis de l'agent que du service. Le conseil du CVRH sera individualisé et ne devra pas avoir d'interaction avec l'évaluation et la hiérarchie de l'agent. L'articulation entre les conseillers et les chargés de missions de corps reste à trouver. Il pourrait y avoir un retour des CVRH vers les chargés de missions de corps sur des aspects généraux (compétences détenues dans une région, mais aucun élément nominatif).

La CGT revendique une charte de déontologie sur ce sujet car nous pouvons redouter que les conseillers ne soient pas indépendants. L'administration suggère que les conseillers puissent

proposer des candidats sur des postes vacants. La CGT indique que soit les agents sont dans un parcours professionnel choisi avec un conseiller indépendant, soit ils sont dans un parcours orienté avec un conseiller qui représente l'administration.

Nous pensons que c'est l'option parcours orienté que l'administration préconise. Auquel cas, la CGT réaffirme son opposition. Dans le contexte actuel de réorganisations avec des perspectives d'avenir, pour les missions de services publics et les personnels, peu lisibles, les personnels doivent pouvoir être rassurés avec la mise en place d'un dispositif qui assure un réel accompagnement prenant en compte leurs contraintes personnelles, familiales et sociales. L'administration saisit la proposition de FO qui préconise un retour vers les agents via le conseiller en dehors de la hiérarchie.

La CDFT estime qu'il y a un décalage entre le projet de CMVRH et la réalité des services. Aucune structure n'existe pour un véritable conseil, le CVRH est un plus en ce sens. Dans le projet, il y a des plans individuels de professionnalisation, c'est pourquoi il faut recentrer le conseil. Ce conseil était destiné aux catégories A et B, mais maintenant c'est pour l'ensemble des agents. Est-ce utile ? Par ailleurs, qui sera conseil pour qui entre DDT, DREAL, CVRH et plateforme SGAR ? Quel rattachement du CMVRH au Secrétariat Général du ministère et quel sera le lien entre le CMVRH et les CVRH ?

A la lumière de ce qui se passe en CAP, FO pense que la confidentialité et surtout la neutralité des conseillers ne sont pas garanties ! En outre, les critères administratifs ont primé en CAP sur l'utilisation des bilans des cellules GUEPARH. La gestion est contrainte, par la LOLF et la RGPP, alors comment donner la possibilité aux agents de choisir leur parcours professionnel ? D'autant que les champs de compétences vont évoluer et que l'on n'en connaît pas les contours ?

L'administration souhaite que le conseiller fasse la liaison entre l'agent et les besoins des services, ce qui implique une bonne connaissance de l'environnement de l'agent. L'administration reconnaît la contrainte des éléments de contexte LOLF, RGPP, GPEEC, qui canalisent tous les dispositifs de formation vers l'expression des besoins des services. Même si le ministère a du mal à stabiliser ses missions, elle souhaite préserver une identité professionnelle forte. C'est pourquoi, les conseillers doivent connaître les besoins des services, afin de conseiller au mieux les agents. Les CVRH doivent répondre aux besoins des agents au niveau professionnel et de leur mobilité, y compris pour la catégorie C.

La CGT remarque que le document est succinct vis-à-vis des enjeux et elle constate qu'il n'y a aucun représentant des cellules GUEPARH et des services. Elle demande qu'un bilan qualitatif soit également présenté aux représentants du personnel. Elle interroge l'administration sur le terme valorisation des RH ? Est-ce de l'optimisation uniquement pour le compte du ministère ? Les besoins des agents peuvent être satisfaits avec les outils actuels. Alors pourquoi les changer en changeant la structure ! Les CVRH seront les ANPE du ministère et les mobilités imposées seront pénalisantes pour l'ensemble des agents. L'administration veut mettre en place à la fois des chasseurs de têtes et des conseillers. La CGT dénonce la découverte de la politique des GRH du ministère au travers des outils qui sont mis en place, en dehors de toute discussion sur cette politique. La CGT ne peut approuver de telles méthodes et c'est pourquoi elle ne peut approuver le projet de CMVRH.

L'administration justifie l'orientation du parcours professionnel des agents pour le seul besoin du service par les éléments de contexte qui contraignent fortement le ministère.

FO le 20 novembre : nous avons bien compris le besoins des CMVRH pour protéger les outils actuels. Or, là nous ne sommes pas dans une démarche de progrès, car nous n'avons aucune garantie écrite. Les plateformes RH des SGAR vont monter en puissance alors que les missions des agents ne sont pas explicitées. Que restera-t-il de nos réunions ? CIRCULAIRE PTAS N° 646 du 11 MARS 2009 11 La CFDT mentionne qu'un point au prochain CTPM portera sur la formation professionnel au long de la vie et constate qu'il n'y a aucun lien avec le CMVRH. Par ailleurs, quid de la proximité de la formation pour les agents ? Rien n'est prévu au niveau régional pour se concerter. Il faut réactiver les commissions de perfectionnement. En outre, Le DREAL ne peut être président, car il sera alors juge et partie ?

L'administration précise que la stratégie est la complémentarité avec les plateformes des SGAR, ce qui nécessite d'avancer prudemment. Sur le maintien de la rémunération, nous venons simplement d'avoir un accord oral de la DGAFP.

La CGT précise que jusqu'à maintenant le maintien du régime indemnitaire était de fait. Maintenant ce sera pour 5 ans seulement ? Au final les agents seront lésés avec cet alignement qui se fera vers le bas ! Cela fait plusieurs années que les agents qui composent les ex-cellules Guéparh voient leur régime indemnitaire stagner. Aux nouveaux arrivants sont affectés des coefficients de prime d'agent en début de carrière, alors qu'ils sont recrutés pour leurs compétences. Comprenez qui pourra ! La CGT revendique non seulement un alignement des primes par le haut, mais aussi une réévaluation du régime indemnitaire.

FO indique que l'administration n'a pas arrêté ses positions pour les défendre en interministériel, mais avance cependant sur la mise en œuvre du CMVRH ! Si l'enrichissement syndical n'intéresse pas le ministère, alors ne nous réunissez pas. L'administration propose de discuter de 4 sujets : L'organisation du CMVRH avec pour directeur le DRH du ministère – Le mode de fonctionnement et relation avec les CVRH : prestations envers les agents et les services – Le partenariat avec les acteurs locaux – Le rôle des conseillers.

La CGT constate que la formation est la grande oubliée des discussions. Dans les jours à venir, des commandes de services pourront ne pas être satisfaites par manque de moyen ou parce que ce n'est pas défini dans le plan de formation.

Pour la CFDT les plates-formes SGAR sont parfaitement définies par la DGAFP. Quand aurons-nous une structuration de l'organisation dans notre ministère ? Quel lien existera-t-il entre CMVRH et les CVRH. Quel bilan annuel ?

L'administration précise qu'il y aura un lien hiérarchique CMVRH et CVRH. La CFDT demande comment seront élaborés les plans de formations locaux ?

L'administration indique que ce n'est pas stabilisé, mais que l'offre de formation des CVRH et des plateformes ne seront pas concurrentes. Il y aura complémentarité. FO indique qu'un projet ne peut passer en CTPM sans être finalisé, et qu'il n'appartient pas aux organisations syndicales de le finaliser à la place de l'administration. La CFDT précise que les conseillers mobilité carrière sont prévus par la DGAFP dans sa circulaire.

FO craint que la complémentarité avec la DGAFP minimise les possibilités du MEEDDAT. L'administration réplique effectivement que les politiques RH sont imposés par le ministère de l'intérieur et le budget. Il faut attendre que notre environnement soit stabilisé.

La CFDT pense que le nombre de conseillers impliquera qu'ils seront accaparés pour les seuls besoins des services. Quelle sera la maîtrise des effectifs ? L'administration mentionne que la fonction DRH en DREAL n'est pas finalisée, mais elle existera. Les missions DREAL et CVRH ne sont pas arbitrées. L'entretien de carrière sera placé auprès des DRH des DREAL. Il ne sera pas fait par les CVRH. Les CVRH ne feront que des entretiens d'orientation. Les DRH seront les maîtres d'ouvrages des plans de formation des services.

L'administration explicite que certes, il existe le volet conseil, mais il y a aussi la formation, le recrutement, dans les CVRH. Au niveau régional le DREAL doit prendre les commandes des services et les porter vers le niveau interrégional, ce qui implique une instance de concertation régionale. Au niveau local, il faut que les CLF se réunissent. Il faut trouver des solutions pour l'ensemble des besoins. La DREAL a des agents pour la mise en œuvre de la formation (centre support mutualisé de formation) différente des agents du CVRH. Nous souhaitons mettre en place de la formation en présentiel, mais aussi en distantiel. Certaines formations pourraient être sous-traitées (exemple formation bureautique).

La CGT demande pourquoi un niveau régional de concertation et rien au niveau interrégional ? Par ailleurs, pourquoi un CTPS alors qu'il existe un CTPC ? L'administration ne répond pas sur la création d'un CTPS, et explique qu'il faut assurer un levier d'action sur la prise de commande. Il y a une différenciation entre la commande, le pilotage politique et le pilotage technique.

La CGT craint, un risque d'arbitrage et un recentrage sur la commande nationale avec pour objectif la mise en œuvre des politiques publiques dans le cadre très contraint de la RGPP.

L'administration souhaite que les CVRH donnent la primauté au terrain. La CGT s'inquiète de la relation entre CMVRH et CVRH pour la gestion des agents. Elle demande un calendrier clair et un relevé de décisions des groupes d'échanges ou de travail.

L'administration précise que la gestion sera nationale, mais que le niveau du service est le meilleur niveau de compétence pour la gestion.

La CGT demande des précisions quant aux délégations au niveau des directeurs des CVRH. Elle revendique le maintien de la rémunération des agents en place. Le dossier sera présenté à la prochaine CMFP (Commission Ministérielle pour la Formation Professionnelle) le 17 mars 2009.

En marge de la réunion, la CGT a fait une déclaration pour demander une table ronde autour du sujet du transfert des parcs.

Commentaires CGT :

La CGT dénonce depuis plusieurs mois le manque de lisibilité en terme de gestion des ressources humaines. Des groupes d'échanges sont convoqués pour la création de différents outils (mobilité, évaluation, PFR...) mais pour mettre en place quelle GRH ?

L'administration par la création des CVRH qui mutualise des dispositifs existants (CIFP et cellules GUEPARH) atteint le double objectif de l'économie de moyens tout en se donnant un outil de pilotage de ses orientations politiques.

Nous demandons un vrai dialogue social sur la politique de GRH que veut mettre en place notre ministère. Nous exigeons l'ouverture de négociations. L'administration a beau argumenter que cela ne dépend pas d'elle mais de la Fonction Publique, de l'Intérieur et des Finances, elle ne nous fera pas croire qu'elle ne dispose d'aucune marge de manœuvre. Même pas celle de communiquer !

Assez de mépris envers les personnels et leurs représentants.

La CGT revendique et lutte pour une GRH où tous les agents ont leur place et peuvent accéder à un déroulement de carrière choisi.

Le 19 mars 2009 soyons mobilisés pour la défense du statut de la Fonction Publique, de l'emploi, le pouvoir d'achat, l'établissement d'un dialogue social, la reconquête de nos droits à pension.

Voter CGT le 2 avril 2009,

C'est être certain que vos légitimes revendications seront Portées.

**Non à l'évaluation proposée
non à l'arbitraire
non à la PFR
non à la mobilité imposée**



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

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

Réunion GPEEC du 3 février 2009 Déclaration liminaire

Sur la philosophie, ce projet ne recueille pas notre assentiment en raison notamment de sa confusion sur les genres. Il est très difficile de discerner les missions en termes de conseils.

S'agit-il d'un accompagnement de la politique de la GRH (exemple : abandon de l'IP), voire d'outils du plan social orchestré par le ministère ?

En outre, les agents et leurs représentants sont systématiquement exclus de la réflexion relative aux orientations et de la stratégie.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur les relations entre la plateforme SGAR et le CVRH (cf circulaire relative à la GRH dans le cadre de l'organisation de l'administration départementale de l'Etat) ?

Nous ne retrouvons pas la notion d'appui et d'aide à l'agent dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel choisi et maîtrisé par celui-ci. Dans ce contexte il semble que les conseillers se heurteront à un problème de déontologie : un entretien de carrière ne fait pas appel aux mêmes questionnements qu'un entretien de conseil et il ne faut pas que les informations recueillies lors de l'entretien de conseil puissent être utilisées au moment de l'entretien de carrière. Les règles de confidentialité doivent être strictement respectées.

La gestion des agents affectés dans les CVRH n'est pas acceptable, notamment en ce qui concerne leurs régimes indemnitaires.

1) Sur l'expérimentation du rapprochement CIFP-GUEPARH

Nous n'avons toujours pas été destinataires des études et des bilans des expérimentations que nous avons demandés lors de la précédente réunion. Nous découvrons qu'il y a eu un séminaire en janvier 2007. Nous souhaiterions connaître ses conclusions.

Vous indiquez dans les principaux enseignements « le besoin de créer un lieu où se structure, se valorise et se capitalise une connaissance organisée des postes et des agents ». Les moyens

mis en œuvre pour répondre à ce besoin ne semblent pas être à la hauteur des enjeux. Vous n'évoquez pas l'avenir des centres de ressources existants dans les CIFP qui sont pour nous le lieu ad hoc pour le recueil des outils servant cet objectif. Par ailleurs, quel sera le rôle du CEDIP ?

2) Modalités de gouvernance

Pour vous le CMVRH est porteur « privilégié de la politique RH ». Quelle est cette politique ?

Quand, où et avec qui a-t-elle été définie ?

Nous souhaitons avoir des informations sur cette politique de RH, car la stratégie de mise en place des outils CMVRH, évaluation, PFR,... sans connaître les objectifs crée une dichotomie inacceptable ! Notre demande s'appuie par ailleurs, sur le rapport de la commission des finances, de l'économie générale et du plan sur le projet de loi de finances pour 2009 – (annexe 24 page 17 : Modernisation de l'État), qui dénonce ces pratiques.

Au niveau régional, une commission paritaire d'orientation doit être créée. Sur quelles bases ?

Déclinaison du CTPM, du CTPC, autres ? En outre, nous estimons qu'il n'y a pas lieu d'arbitrer les « commandes des services » qui doivent être toutes honorées. Cette commission ne peut se cantonner à vérifier l'égalité d'accès des agents. Nous estimons que cette commission paritaire devrait aussi se préoccuper des demandes des services en terme de missions.

Au niveau interrégional le CVRH dispose d'un conseil d'orientation présidé par un DREAL.

Présidence tournante ? Présidence du DREAL du siège administratif ? ...

Nous revendiquons que les représentants du personnel siègent dans cette instance, comme c'était le cas dans les conseils de perfectionnement. Nous devons pouvoir être porteurs de l'expression des agents et discuter des orientations à retenir.

Au niveau national, vous élargissez les compétences de la CMFP. Ceci consiste en quoi et sur quelles bases réglementaires vous appuierez-vous ? Par ailleurs, nous ne pouvons nous contenter que la CMFP devienne uniquement un lieu de rendu compte. Cette instance doit être aussi un lieu d'expression. Nous nous interrogeons sur le contenu du bilan qui y sera présenté.

Nous souhaitons qu'il ne soit pas uniquement quantitatif, mais comporte aussi des éléments qualitatifs.

Pourquoi créer au niveau national un conseil d'orientation et de pilotage, alors qu'il existe la CMFP ? Cette disposition tient une fois de plus à l'écart les représentants du personnel sur l'orientation et la stratégie. C'est inacceptable.

Selon nous l'empilement des structures d'orientation et de stratégie n'apporte aucune lisibilité sur l'objet et les niveaux de décisions. Nous souhaitons que vous révisiez votre projet pour tenir compte de ce fait.

En ce qui concerne les modalités de concertation, dans un premier temps nous nous interrogeons sur le fait de savoir qui sera directeur du CMVRH ? Existe-t-il un préfigurateur ? Dans un second temps, pourquoi créer un CTPS alors qu'il existe un CTP central ? Enfin, nous souhaiterions connaître le calendrier des élections s'il faut en passer par la mise en place d'un CTPS qui ne sera pas auprès du directeur du CMVRH, mais au sein du CMVRH.

Que recouvre la concertation locale informelle, vis à vis des instances officielles de concertation nationale ? Qui sera présent dans ces instances locales ?

En terme de gestion et de management, vous indiquez qu'il y aura une délégation aux directeurs des CVRH. En quoi consistera-t-elle ?

Nous attirons votre attention au moment du transfert des dossiers des agents, afin qu'il n'y ait aucune rupture de gestion, notamment en ce qui concerne la paye de ces agents.

Quant au régime indemnitaire, les propositions faites sont inacceptables et discriminantes par rapport aux situations équivalentes que nous avons pu connaître par le passé. Jusqu'à présent, les agents gardaient à titre personnel leur régime indemnitaire.

Plus globalement, comment s'organiseront les aspects hygiène et sécurité, ainsi que l'action sociale pour les CVRH qui seront des services délocalisés d'un service à compétence nationale ?

Quid des différences indemnitaires entre CVRH et CSM (centre support mutualisé) mis à dispo ?

Etude globale sur la rémunération NBI ; RI ; mois de boni.



UNION DES SYNDICATS DES SERVICES D'ETUDES ET DE RECHERCHE DE L'EQUIPEMENT

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

Compte rendu de la rencontre du 13 mars 2009 entre l'USSERE-CGT et la Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)

Présents :

Pour la DRI : Mme Bréhier (Directrice) et Mme Settimo

Pour la CGT : Nicolas Baille, Jean-Marc Trackoën, Michael Langlet et Philippe Garcia

I Plan de transformation des CETE

La polarisation des activités n'impliquera pas un abandon des activités qui échapperont à cette polarisation. Les activités de type « opérationnel » ont pour vocation de servir de soutien en terme d'expertise aux pôles créés.

La part d'activité des CETE pour le compte de l'Etat est de l'ordre de 80%. Les COTITA (Conférences techniques interdépartementales des transports et de l'aménagement) ont pour objet de travailler sur les besoins et sur l'animation de clubs métier, ce qui ne se traduit pas par des commandes directes aux CETE, mais plus par des orientations impulsées au niveau des Directions d'Administration Centrale. C'est pourquoi l'impact des COTITA dans le plan de transformation des CETE n'apparaît pas. Le seul retour sur l'efficacité des COTITA au niveau de la DRI est la satisfaction affichée par les participants. La DRI reconnaît qu'il faudrait mieux mesurer cette efficacité, par exemple au travers d'un indicateur. La CGT a demandé à assister aux COTITA et aux séminaires annuels avec les collectivités locales.

Par ailleurs, la DRI défend l'idée d'un accès des collectivités à l'expertise du RST qui implique de conserver une activité d'Ingénierie Publique. Cependant, elle rappelle que les indicateurs de la mise en œuvre de la RGPP portent sur l'IP routière et sur la satisfaction des DAC. De plus les COTITA n'ont pas « vocation à recueillir les besoins opérationnels des collectivités ».

La DRI reconnaît qu'un frein au partenariat Etat-Collectivités concernant le partage du RST est le mode marchand actuel de leurs relations.

La CGT s'inquiète sur la garantie des effectifs suite aux transformations des Cete : fin de l'IP (ingénierie publique), polarisation avec mise en commun d'ETP de la part des chefs de service, création d'un SCN informatique...La DRI prend en compte nos remarques sans apporter de réponse.

Le 1er avril, un point sera fait sur l'évolution des CETE entre les Directeurs et la DRI.

II Statut des CETE

La DRI indique que l'étude sur le statut des CETE est différée, car il y a actuellement déjà plus d'une douzaine de chantiers engagés au ministère, dont celui du plan d'évolution des CETE. De plus, elle précise que l'évolution du statut des CETE est en rapport étroit avec le rôle attribué aux CETE. A ce jour, le positionnement des CETE dans le ministère n'est pas bien explicité. Il convient donc de mieux définir l'articulation CETE-DREAL-DIR dans le cadre du portage des politiques du ministère, y compris vis-à-vis des collectivités locales.

La DRI admet vivre une « période d'incertitudes » avec comme seul critère la RGPP.

Aucune échéance n'a été donnée sur ce dossier.

III Mutualisation des services supports

La DRI indique que les CETE subiront les réformes en cours au même titre que les autres services du ministère. Cependant, elle veillera au non dépassement des objectifs, cadrés par le ministère, de la contribution des CETE à la mutualisation. Elle ajoute que la mutualisation doit s'effectuer en deux temps : d'une part un regroupement des activités, d'autre part une diminution des effectifs dans ces activités regroupées. Il ne s'agit pas de mener de front ces deux temps de la mise en œuvre de la mutualisation. Elle mentionne que pour les CETE la mutualisation doit tenir compte de l'éloignement des implantations au sein du périmètre de chaque CETE. Enfin, elle évoque que cette mutualisation doit tenir compte de la situation des agents, en terme d'éloignement, mais également en terme de proximité de départ en retraite.

IV Relocalisation à Sourdun du SETRA et du LREP

Le déménagement du SETRA à Sourdun étant difficile dans sa mise en œuvre, le ministère a décidé d'y relocaliser le LREP. Cependant, la DRI porte l'idée que suite au plan de relance annoncé, l'action du LREP sur son implantation actuelle sur la petite couronne parisienne est pleinement justifiée. Par conséquent, bien qu'imposée, la relocalisation du LREP à Sourdun posera des difficultés.

La CGT a demandé le maintien du LREP dans son état actuel. Ce type d'initiative décrédibilise totalement l'Administration centrale concernant ses projets d'évolution du RST.

V SCN Informatique

Ce chantier n'est pas abandonné. Il devrait aboutir en 2009 pour une mise en oeuvre en 2010. La DRI reconnaît que le regroupement de l'informatique au sein d'une entité unique expose cette entité au risque inhérent de relocalisation, mais aussi le fragilise comme entité isolée devant les décisions de la RGPP.

VI Gestion des Ressources Humaines

La DRI va généraliser la cartographie des compétences, en lien avec la cartographie des activités dans le cadre du plan d'évolution des CETE.

La CGT a fait valoir que de nombreuses personnes compétentes dans le RST peuvent s'investir en tant que formateurs.

Un guide à l'attention des secrétaires généraux des CETE sera réalisé. Ils auront en charge de former les supérieurs hiérarchiques qui feront réaliser aux agents leur état des compétences. Cet état devra être validé par l'agent lui-même. Les recrutements seront portés en 2009 aux maximums autorisés selon les règles statutaires de chaque corps. Enfin, la DRI va mettre en œuvre un financement sur le Titre 9 pour permettre la formation continue des personnels, Ce financement est géré par le service formation du ministère. Ce sont donc les Centres de Valorisation des Ressources Humaines (regroupement CIFP et cellules GUEPARH), qui assureront le pilotage de ces formations.

VII Points divers

La DRI annonce que les professionnels dans le secteur routier vont signer un accord volontaire visant à les impliquer dans l'effort du Grenelle de l'environnement. Elle rappelle le soutien de la profession notamment en ce qui concerne la recherche et la normalisation. La DRI évoque la création d'un organisme de type « Institut » de la Route avec une mission de portage de la normalisation et de l'innovation. Elle met en avant le travail d'animation du Réseau de la DRI avec la constitution d'une base de données de projets exemplaires et de suivi de chantiers.

Concernant l'examen professionnel exceptionnel d'ETST à TSE, la CGT a réaffirmé son vif mécontentement suite au refus de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, La DRI prend acte mais nous indique que ce dossier relève de la DRH,



Montreuil le 17 mars 2009

TRANSFERT des PARCS, GARANTIES STATUTAIRES, SALARIALES, DEROULEMENT de CARRIERE et RETRAITE

LA CGT avait RAISON !!!! La MISE à DISPOSITION ne donne pas TOUTES les garanties

C'est le Ministère qui le reconnaît, c'est M. VIAL le rapporteur de la loi qui confirme et reconnaît que les revendications de la **CGT** sont légitimes et vont être reprises et intégrées par la commission des lois.

Le SNOGA CGT vient en effet de rencontrer M. VIAL ce 17 mars à la veille de la réunion de la commission des lois qui va statuer sur le projet de loi de transfert des Parcs.

Dans un cadre d'action et de mobilisation qui dure depuis plusieurs semaines, alors même que le statut PTS était mort né, la réunion des secrétaires de sections du syndicat national à Montreuil, les audiences obtenues auprès des PCG dans la grande majorité des départements, la diffusion d'une pétition signée par plus de 70% des OPA en poste dans les Parcs Départementaux et qui dépasse de beaucoup l'influence de la CGT, ce rapport de force commence à apporter des résultats.

M. VIAL nous déclare : constatez par vous-même :

« Les éléments ont considérablement évolués depuis notre dernière rencontre le 4 mars. A partir du point vu que vous avez évoqué sur les questions statutaires, de retraite, et de rémunérations, nous avons reconnu que la MAD figeait vos déroulements de carrière et ne préservait pas vos garanties. Le travail que vous avez effectué auprès du Ministère a été efficace. En 10 jours, nous avons travaillé sur l'ensemble des questions que vous avez soulevées. Sur certains points nous ne pensions même pas obtenir satisfaction à l'exemple des retraites où nous considérons qu'un OPA intégrant la fonction publique territoriale perdait automatiquement le bénéfice du FSPOEIE. L'arbitrage que nous avons obtenu permettra à l'OPA qui optera pour la FPT de préserver ses droits acquis au fond spécial de pension des ouvriers d'état au prorata de sa période de cotisation au dit fond alors même que son temps de cotisation soit inférieur aux quinze années nécessaires. Cette retraite du fond spécial s'ajoutera à celle de la CNRACL acquise en cas d'option de l'OPA pour le statut de fonctionnaire territorial.

Et dire que certains syndicats ont informés les OPA en déclarant :

- Soit vous restez en MAD, vous conservez votre régime spécifique de retraite,
- Soit vous optez pour la FPT, vous perdez le fond spécial. Là est votre choix !!!!!

La **CGT** a préféré se mobiliser pour obtenir le meilleur pour tout le monde alors même que le statut PTS était mort né.

Sur la grille d'homologie, M. VIAL reconnaît que notre action vient de permettre la prise en compte de la revalorisation de nos acquis jusqu'au sommet de l'éventail des classifications de la FPT, c'est-à-dire la catégorie A.

Cela est important car si nous prenons pour exemple un Chef d'équipe C OPA avec une ancienneté maximum et sa prime de rendement, il se retrouverait à l'indice 532 de la FPT soit à deux points du sommet de grille de la catégorie B. Ce qui ne lui laisse aucune perspective de déroulement de carrière. Le même phénomène se serait produit pour un compagnon, idem pour la maîtrise.

Il y aura également des garanties à apporter vis-à-vis de l'intégration, elles ont fait l'objet d'un arbitrage qui a eu lieu ces derniers jours : dixit M. VIAL.

A partir de tous ces éléments présentés par le rapporteur de la commission qui reconnaît que la CGT a été à l'initiative de toutes ces propositions au travers son argumentation, il convient que la MAD sans limitation de durée est une situation qui ne préserve en rien les garanties auxquelles peuvent justement prétendre les OPA. Il va porter demain au niveau de la commission des lois ces éléments qui sont aussi partagés par le gouvernement.

Dans cette réunion nous avons porté à sa connaissance la lettre du ministre du budget concernant le refus de la revalorisation de notre grille de salaire. Nous lui avons rappelé la promesse qui nous avait été faite concernant notre prime de rendement et d'ancienneté. Nous considérons que ces engagements ne peuvent pas passer en pertes et profits, il y a attente de tous les OPA en matière salariale. M.VIAL nous donne raison et va porter notre revendication concernant l'application de ces mesures.

Pour le cadre d'emplois, il nous informe que sur ce point il n'a pas obtenu satisfaction et nous dit que sans aucun doute il y aura des amendements dans le débat parlementaire sur cette éventuelle création. Après un large débat au cours duquel nous lui faisons la démonstration de la nécessité de le créer, il reconnaît le bien fondé de nos arguments et considère que le débat va se poursuivre sur cette question.

Si nous venons d'inverser une situation et surtout la faire reconnaître à travers ce que nous portons depuis le début, de premières garanties viennent d'être arbitrées mais il reste toutefois à concrétiser tout cela dans le texte de loi et ses décrets d'application.

Il est indispensable également que soient définis de façon précise les modes de calcul de la retraite, les modalités d'homologie prenant en compte la reconnaissance des déroulements de carrière et surtout l'obtention des cadres d'emploi préservant notre identité et des recrutements nécessaires au fonctionnement de l'outil.

La CGT reste mobilisée pour que la loi prenne en compte l'ensemble de nos revendications. Elle appelle d'ores et déjà TOUS LES OPA à être massivement en grève et à participer aux manifestations du 19 mars. Sachons faire de ce jour là d'une pierre deux coups en pesant sur la politique gouvernementale et sur le contenu de la loi qui va être examiné le 2 avril au sénat.

Même si la mobilisation des OPA le 19 mars est un élément déterminant dans le rapport de force pour la prise en compte de nos revendications dans le futur projet de loi, le SNOA CGT appelle tous les personnels à rester vigilants. Nous ne sommes pas à l'abri de voir dénaturé nos futures garanties qui ne sont pas encore validé par la commission des lois. Restons prêt à instaurer un rapport de force si cela s'avérait nécessaire.

Dans l'attente du résultat des débats de la commission des lois et de la prise en compte de nos légitimes revendications, nous vous confirmerons le maintien de l'action du 1^{er} avril prochain.

Compte rendu du CCHS du 10 mars 2009

Etaient présent :

Administration : 15

FO : 6

CFDT : 2

CGT : J.M. RECH, Kaci VANDERRIELE, Bertrand DETOURNAY, Jean-Yves LEBARS, Eric BERNARD, Jacques NISSER ONCFS, Michel BASDEVANT (Finances).

Secrétaire Adjoint de séance pour la CGT : Kaci VANDERRIELE.

Ordre jour :

1. Présentation des tableaux de suivi accidents graves, mortels et suicides au 9 mars 2009.
2. Approbation du PV du CCHS du 16 décembre 2008.
3. Bilan du programme de travail 2008.
4. Projet de programme de travail 2009.
5. Synthèse des risques professionnels.
6. Point d'étape sur les secours d'urgence.
7. Bilan du groupe de travail pénibilité.
8. Questions diverses.

Suite à la demande de la C.G.T. d'élargir la représentativité au C.C.H.S., dans le cadre du nouveau périmètre interministériel, avec l'environnement et l'industrie dans le M.E.E.D.D.A.T.

L'administration nous confirme qu'elle est d'accord avec la proposition de la C.G.T., soutenue par les autres organisations syndicales.

Pour la C.G.T., 2 camarades deviennent experts permanents et intègrent l'équipe du C.C.H.S. ; il s'agit de Jacques NISSER (ONCFS) l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage et de Michel BASDEVANT qui nous vient de la Fédération des Finances, il est Secrétaire Général du Syndicat National Industrie et a été nommé secrétaire général de l'Union Fédérale D.R.E.A.L. Midi-Pyrénées par les deux fédérations (Finances et Equipement). Nous leur souhaitons la bienvenue parmi nous et le travail ne manque pas.

Pour autant la C.G.T. dénonce le fait qu'il y ait un blocage avec la création des D.R.E.A.L., des remarques d'un Directeur au représentant du personnel « ***tant que nous n'avons pas de CTP, il n'y aura pas de C.L.H.S.*** » et confirme une position rigide.

L'administration répond qu'elle veillera à faire appliquer les règles et qu'elle fera un rappel. Malgré la phase transitoire les C.L.H.S. doivent se tenir impérativement.

La CGT rappelle également que pour les DRIRE les CLHS n'existent pas alors que les CTP existent. La CGT dénonce que les visites médicales n'ont plus lieu dans les DRIRE, qu'il est plus qu'urgent de réorganiser tous ces services (locaux, médecin de prévention, fiche CMR etc.), pour la bonne marche de ceux ci.

L'administration nous répond qu'elle fera le nécessaire afin d'identifier les différentes lacunes à corriger.

Accidents :

L'administration nous fait lecture des accidents graves et mortels de l'année 2008 ainsi que des accidents de l'année 2009, pour ce qui est des accidents mortels au cours de l'année 2008, 4 sont malheureusement à déplorer, 14 accidents graves sont également recensés pour l'année 2008 impliquant 20 agents, pour l'année 2009 : 2 accidents graves, 1 malaise mortel.

suicides:

l'administration nous fait lectures des suicides depuis l'année 2004 ; il est consternant de constater qu'il y a eu 67 suicides aboutis, en quatre ans, ce qui fait une moyenne de 15 suicides par an pour tous ceux qui sont recensés et remontés aux services compétents. hélas pour l'année 2009 : 3 suicides aboutis sont à déplorer et pour la CGT s'en est trop !

La CGT rappelle que derrière chaque suicide une famille est endeuillée et se trouve dans l'incompréhension, qu'il est extrêmement important de veiller à ne pas laisser le silence prendre le dessus sur des cas, qui amèneraient certains agents à commettre l'irréparable, car nous sommes tous concernés par ce phénomène, **même lorsqu'il y a une tentative** de suicide, nous ne pouvons pas fermer les yeux et faire comme si rien ne s'était passé, et qu'une enquête doit être impérativement diligentée par l'administration qu'elle qu'elle soit et coûte que coûte.

L'administration nous répond qu'un document sur la prévention des risques suicidaires sera prochainement envoyé dans les services, afin de mieux appréhender les risques liés à certaines situations de cette nature.

La CGT demande que pour les agents qui seraient dans des situations difficiles, liées à un accident de travail, un état avancé de dépression lien de cause à effet, que leur carrière n'en soit pas bloquée pour autant.

Un exemple est donné par la C.G.T. « l'agent A.E.S. a eu un accident grave, un appareil sous pression lui a explosé au visage, long coma, 4 années d'arrêt, 30 ans de Ministère Equipement ; aujourd'hui, il ne peut plus aller sur la route, il est responsable du Magasin, entretient le centre réparations à l'atelier, etc... la cinquantaine passée' il n'est pas sur les listes retenues par l'administration pour sa promotion, motif : « il ne peut plus aller sur la route ».

La C.G.T. réitère sa demande afin que les camarades qui ont eu un accident entraînant une incapacité ne soient pas bloqués dans leur déroulement de carrière. Nous trouvons pour le moins cette attitude scandaleuse de la part de cette direction et parfois accompagnée par quelques représentants F.O. ou C.F.D.T. qui pensent plus à eux que les camarades qui ont été blessés dans leur chair.

L'administration nous répond par le biais du professeur DOMONT qu'un accident inférieur à 10% reconnu par la COTOREP bénéficie d'une protection de carrière et qu'il y a lieu de mettre en place des postes adaptés, pour ces agents.

Une circulaire devrait bientôt voir le jour sur le suivi des postes professionnels des agents soumis à l'amiante et aux produits cancérigènes mutagènes et reprotoxiques (CMR).

Dans le document présenté sur la question des risques liés aux principaux risques professionnels point numéro 5 de l'ordre du jour. De la route une remarque est faite par un médecin de prévention sur le fait que le balisage est une tâche principale de notre travail en DIR, ainsi que les horaires décalés , travail de nuit , astreintes qui doivent être prises en considération élevée.

La CGT s'inscrit complètement dans cette démarche avec à la marge les habilitations de conduite de véhicule, les CACES, ACES, ainsi que l'implication des agents dans les commissions d'achat de matériel et le choix de celui ci. Qui mieux que nous les utilisateurs qui travaillent avec ce matériel et ces outils, peuvent en évaluer l'efficacité et le danger ? ce sont eux les véritables professionnels en la matière et ils doivent être écoutés, car ils savent mieux que personne ce qui est bon et ce qui ne l'est pas !

Comme les habilitations de conduite, il faut former des agents sur la conduite en sécurité pour qu'ils forment leurs camarades. Nous comprenons pourquoi l'administration reste réticente dans les modules faits par des camarades de la C.G.T., nous pouvons trouver 2 par camion pour la V.H., pas de travail isolé, limiter le travail de nuit au strict nécessaire avec les recommandations du C.C.H.S. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas de nos collègues des autres syndicats qui font parfois faire des cours et prônent le 1 par camion sur la V.H., c'est le cas de la C.F.D.T. pour ne pas les citer.

L'administration reconnaît que ce document doit être complété et qu'elle doit discerner les risques prioritaires.

La CGT a conscience qu'un gros travail a été fourni par les concepteurs du document, et qu'il est perfectible. Elle demande d'être acteur dans l'élaboration du document.

L'administration est d'accord.

L'administration nous précise que c'est un document d'hygiène et de sécurité autant qu'un document unique, il est un rappel de celui-ci. Pour ce qui est du DU celui-ci doit être vivant et donc doit être toiletté chaque année.

La C.G.T. précise que le D.U. (document unique) élaboré au Ministère des Finances prend en compte les risques pris dès le départ de l'agent à son travail (trajet aller – retour).

Pour le point numéro 6

La CGT salue le travail effectué et la prise en compte des formations de secouriste ainsi que le soutien post traumatique suite à un événement grave ou après intervention sur secours. La CGT soutient et encourage cette initiative sur le **défusing - (déchoquage)** des agents concernés par ces événements, elle rappelle que bon nombre d'agents y sont confrontés, et que souvent rien n'a été fait pour qu'ils puissent se remettre après coup, le traumatisme peut perdurer plusieurs années, et si rien n'est fait il fragilise les agents concernés.

C'est pourquoi la CGT préconise que des mises en situation (mode opératoire avec les autres corps d'intervention gendarmerie pompiers etc. .) soient effectuées pour une question de bonne réactivité et de respect vis-à-vis des agents qui interviennent.

Point n° 7

Sur la pénibilité la CGT intervient en l'occurrence sur le travail isolé, afin d'établir un groupe de travail avec le camarade de l'ONCFS qui travaille sur des plages horaires bien particulières, ainsi que sur des risques liés aux conditions de travail (ports d'armes), face à des situations d'un autre type (filature, interpellation de braconnier etc.)

Afin de maîtriser le stress des modes opératoires, des exercices de mises en situation effectués plusieurs fois dans l'année afin de palier à d'éventuelles carences qui pourraient polluer l'intervention et déstabiliser l'agent lors d'une interpellation, ou pour un agent des routes être préparé lors de situations de stress sur un accident pour ne pas perdre 50% de ses moyens .

La CGT préconise que la formation post traumatique soit effectuée auprès de la hiérarchie de proximité afin de mieux accompagner et prendre en charge les agents

La séance se termine, les questions diverses n'ont pas pu être abordées. En revanche, la CGT a rappelé que les enquêtes sur différents accidents soient diligentées auprès des services surtout lorsqu'il s'agit d'un agent de l'état transféré qui a mis fin à ses jours, que des accidents mortels et autres soient systématiquement suivis d'une enquête.

Le prochain CCHS aura lieu le 18 juin 2009

Eric Bernard

Interview de Jean-Marc CANON – Secrétaire général de l’UGFF CGT dans le cadre du prochain congrès de l’UGFF.

La préparation du 25^{ème} congrès de l’UGFF est donc entrée dans sa dernière ligne droite.

Le 25^{ème} congrès de l’UGFF se déroulera au Verdon-sur-Mer (un lieu bien connu des camarades de l’Equipement) du 11 au 15 mai à prochain.

Sans compter les invités – confédération, autres organisations, fédérations de la Fonction publique...-, c’est environ 200 délégués qui sont attendus pour cette semaine.

Les textes servant de support aux débats sont d’ores et déjà disponibles, sous forme dématérialisée comme sous forme papier. Tous les amendements devront être parvenus à la permanence nationale au plus tard le 22 avril.

D’après toi, quels sont les enjeux principaux de ce congrès ?

A l’évidence, un congrès n’est jamais un moment ordinaire dans la vie syndicale. Le moins que l’on puisse dire, c’est que la politique menée par Nicolas SARKOZY depuis son arrivée au pouvoir depuis mai 2007 rend encore plus vifs les enjeux revendicatifs.

Que ce soit en matière de pouvoir d’achat, de suppressions d’emplois, de remises en cause des missions et des garanties statutaires, les agents de la Fonction publique sont – malheureusement – aux premières loges de la politique ultralibérale et de ses méfaits.

La crise du système capitaliste, les fausses et mauvaises solutions préconisées ou mises en œuvre par le Président, le Gouvernement et le MEDEF viennent encore aggraver une situation déjà forte préoccupante.

Dans le même temps, les salariés, du secteur privé comme du public, sont loin, très loin, de rester immobiles. S’il en était besoin, les mobilisations unitaires de ce début d’année

2009 viennent souligner que la partie est tout sauf gagnée pour « *le camp d’en face* ».

C’est notamment de tout cela, de nos revendications, de notre stratégie, dont nous débattons au fond lors du 25^{ème} congrès de l’UGFF.

N’y-a-t-il pas des points particuliers à l’ordre du jour ?

En effet, nous tenterons, en particulier lors de débats interactifs, d’approfondir certaines questions cruciales qui se posent aujourd’hui. A ce titre, nous échangerons autour de dossiers aussi brûlants que l’Etat et la décentralisation, le statut unifié des fonctionnaires ou encore le rassemblement du syndicalisme.

Mais, au centre des thématiques retenues, il y aura également celle, incontournable, de l’évolution de notre outil CGT dans la Fonction publique.

En disant cela, je ne parle pas simplement de l’équipe permanente de l’UGFF, loin s’en faut. C’est bien nous tous, syndiqués dans nos différentes structures, qui sommes complètement concernées par cette question.

Même si notre outil n’est pas en faillite, le statu quo sur les bases actuelles ne saurait être de mise. Nous devons poser les bases d’une évolution permettant d’être mieux à même – et de manière pérenne pour la CGT dans la Fonction publique – de répondre à toutes les exigences revendicatives d’aujourd’hui et de demain.

Bien entendu, il ne s’agit en aucun cas de passer en force sur tel ou tel scénario. En ce sens, le congrès de l’UGFF ne saurait être décisionnel. En revanche, à partir des pistes contenues dans les documents adressés aux organisations, la direction nouvellement élue devra concrètement explorer ce que seraient les meilleures solutions et les plus partagées.

Propos recueillis par Nicolas BAILLE.

Élections

2 avril 2009

Votez CGT

Élections pour les représentants du personnel

CAP CCP CAD

pour la défense individuelle
et collective des agents

la
cgt