



Union Syndicale Equipement

30 passage de l'Arche - 92055 PARIS CEDEX

Tél. : n° 01 40 81 24 00

Fax : n° 01 40 81 24 05

E-MAIL : CFDT.Syndicat@i-carre.net

18 juillet 2007

**Mémoire remis à Monsieur Borloo
Ministre de l'Écologie, du développement et de
l'aménagement durables**

Contexte général et salaires

Le 1^{er} semestre 2007 a été marqué de nombreux conflits sociaux qui en disent long sur les difficultés du dialogue social entre le gouvernement et les organisations syndicales de fonctionnaires et au sein de l'ex-ministère de l'équipement en particulier. Le moral des fonctionnaires est au plus bas au regard des annonces en terme de service public, de suppressions d'effectifs. La communication sur le nombre de fonctionnaires à réduire donne à penser que les fonctionnaires sont improductifs, qu'ils ne servent à rien et participent des nombreux maux de notre société à éradiquer.

L'incapacité des gouvernements successifs, depuis 1998, à négocier sur les salaires montrent l'étendue de la perte de confiance. Nous relevons au titre des derniers conflits :

- grèves et manifestations du 8 février 2007 sur l'emploi, les salaires, la RTT, l'avenir des services publics.
- grèves et manifestations du 21 juin 2007 dans les directions inter-départementales des routes sur les salaires, le régime indemnitaire, les organisations du travail.

Au ministère de l'Équipement la mobilisation a atteint des niveaux supérieurs aux moyennes habituellement constatées.

Sur les salaires le tableau ci-dessous est suffisamment explicite. Il montre bien le déclassement de la grille :

Traitement brut et SMIC (1^{er} juillet 2007).

Ecart sur le SMIC	Catégorie C, E4		Catégorie B 1 ^{er} grade		Catégorie A 1 ^{er} grade	
	1986	2007	1986	2007	1986	2007
Au 1 ^{er} échelon	+14,72%	+0,23%	+23,92%	+5,2%	+63,13%	+23,63%
Au dernier échelon	47,15%	30,35%	95,07%	+64,00%	+206,41%	133,80%

Il faut 8 ans à un agent recruté, en échelle 3 (recrutement sans concours et sans exigence de diplôme) au salaire minimum, aujourd'hui calé sur le SMIC, pour gagner 13 points d'indice (58.89 € en brut et 49.14 € net). Il en faut autant à un agent recruté en échelle 4 (recrutement sur concours et avec exigence de diplôme), là encore à l'équivalent du SMIC au 1^{er} échelon, pour gagner 23 points d'indice (104.19 € en brut et 86.94 € net).

La part des richesses distribuées aux salariées continue à se dégrader.

Pour accréditer l'idée d'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, le gouvernement prend en compte l'évolution de la masse salariale globale. Celle-ci inclut outre le traitement indiciaire, les mesures catégorielles, les changements d'échelon, de grade, de corps, les primes...En procédant ainsi, les mesures catégorielles, qui ne bénéficient qu'à une partie des agents d'une catégorie donnée, viennent diminuer d'autant les augmentations de salaire de tous. À ce jeu là, ce sont les bas salaires qui sont particulièrement pénalisés.

À l'équipement, au budget 2007, notamment grâce aux accords Jacob négocié par la CFDT la masse salariale prévue en mesures catégorielles a été porté à 34 millions d'€ (contre 17 M€ en 2005 et 23 M€ en 2006). Ces mesures ont profité en priorité aux personnels les moins bien rémunérés de catégorie C.

Elles ne représentent malgré tout que 0.87% de la masse salariale en 2007 contre 0.59% en 2006. D'autres revalorisations et remises en ordre des carrières sont attendues par de nombreux personnels. Il faut y répondre !

Le gouvernement indique régulièrement que les salaires des fonctionnaires pourraient augmenter si des emplois étaient supprimés. Pourtant les suppressions d'emplois au budget 2003 ont été accompagnées de 0% sur les salaires.

L'essentiel du contentieux salarial des années 2000 à 2006, estimé à 6% demeure. Le tassement de la grille des rémunérations par le relèvement du minimum sans révision des carrières, appelle une remise en ordre plus profonde.

Pour l'USE CFDT, le budget 2008 doit prendre en compte le passif accumulé et les mesures nécessaires au maintien du pouvoir d'achat en 2008.

A l'instar des précédentes mesures salariales, il est urgent que vos services veillent à obtenir la transposition des mesures salariales 2005 et 2006 à tous les personnels non titulaires et les OPA sur l'ensemble du champ ministériel et de ses établissements publics (fusion des échelles 2 et 3, relèvement indiciaire et carrière Jacob, mesures de fin de grade 2005 et 2006, valeur du point d'indice).

L'emploi

L'expression est lancée : "on ne remplacera pas, en loi de finances 2008, un fonctionnaire sur deux partant à la retraite". Cette expression, et sa banalisation sont très graves. Qu'est-ce qu'elles signifient ? Tout simplement que les fonctionnaires qui partent à la retraite ne font rien (en tout cas rien d'utile), qu'ils ne servent à rien, qu'ils sont inutiles à la société, et qu'ils sont payés à ne rien faire !

Nous ne pouvons qu'être révoltés par de tels slogans; ils traduisent une méconnaissance coupable et peuvent être interprétés comme un profond mépris pour ceux qui sont au service du public et du service public.

A l'Équipement les hémorragies de personnel sont, depuis plus de 25 ans, comme une marque de fabrique. A ce stade, elles sont devenues carrément déstructurantes. L'État a de véritables enjeux à bien s'organiser sur les domaines d'analyse et de connaissance des territoires. La présence de l'État fort dans le logement, dans le transport, dans le développement durable, dans la gestion des risques sont aussi des enjeux capitaux. Ils exigent des moyens à la hauteur !

La situation concrète des services et de leurs personnels aujourd'hui se traduit par des charges de travail très lourdes pour les gens en place. Elles s'alourdiront encore si la diminution des effectifs se poursuit. La DGPA fixe des cibles régionales, par catégories (A, B, C). Ces cibles tiennent compte des réductions d'effectifs et mettent en œuvre l'incapacité de recruter car elles sont souvent dépassées. Pour autant, la réflexion sur ce que doivent être nos services et quelles missions ils doivent assurer n'est même pas commencée.

Dans cette période de fortes restructurations la CFDT s'opposera à toutes nouvelles réductions d'effectifs sur le budget 2008. Les niveaux et la qualité du service public sont en cause, ils doivent être améliorés. Les conditions de travail des personnels doivent cesser de se dégrader, elles doivent être améliorées. De nouvelles missions doivent être développées elle nécessite des moyens y compris en personnels.

Etat des suppressions d'emploi depuis 2003

Années	Suppressions d'emplois budgétaires ou d'ETPT
2003	- 750
2004	- 1021
2005	-1400
2006	975 (par rapport au budgétaire – 3083) ⁽¹⁾
2007	- 880
2008 à 2009	-2220 (Prévisions)

(1) En réalité la fin de l'année 2006 se solde par moins 1599 ETPT et 14 millions d'euros de masse salariale rendue.

Avec un taux de chômage aujourd'hui sans doute à plus de 9%, toute nouvelle réduction d'effectifs a des conséquences désastreuses sur la situation générale de l'emploi. Le développement de l'emploi public pour répondre aux besoins de la population participe à la cohésion sociale. Le transfert de charge vers les autres collectivités et l'abandon de missions, au profit du privé, entraînent souvent la précarisation de l'emploi (contrats à durée déterminée) et ne favorise pas la croissance.

Au ministère de l'Équipement, les différents plans de résorption de l'emploi précaire n'ont pas atteint tous leurs objectifs. La gestion des personnels contractuels ou non titulaires exigent de nouveaux efforts.

Quant à la question des gains de productivité, ils doivent, en priorité, être réinvestis sur l'amélioration du service public, le développement de missions nouvelles et la reconnaissance des efforts consentis par les personnels.

Contexte sur le champ de l'ex- ministère de l'Équipement

À plusieurs reprises, l'union des syndicats de l'équipement CFDT (USE CFDT) a exprimé son inquiétude quand à la dégradation sans précédent du dialogue social au ministère de l'Équipement :

- engagements non tenus (chercheurs, contrôleurs des transports terrestres, personnels non titulaires, OPA, dessinateurs, adjoints administratifs, secrétaires administratifs, techniciens supérieurs)
- documents envoyés tardivement pour la préparation des réunions voire remis en séance
- absence de réponse aux questions posées par les organisations syndicales
- réformes engagées sans pilotage général et sans cadrage national.

Pour la CFDT, il ne suffit pas d'évoquer le dialogue social, il faut le traduire dans les faits. Le dialogue social doit répondre à des exigences en matière d'organisation et de contenu.

Le ministère compte aujourd'hui 91216 salariés (en Equivalent temps plein travaillés) :

- o de l'ordre de 30000 agents ont été transférés dans les départements ;
- o de l'ordre de 8500 agents ont été affectés dans de nouveaux services, les Directions Interdépartementales des Routes
- o Les DDE sont en cours de réorganisation, de nombreuses subdivisions territoriales sont fermées et entraînent une mobilité importante.
- o Au total, les mouvements en cours auront touché selon le ministère 60000 agents.

Ce n'est pas fini, d'autres réorganisations de services sont prévues (mutualisation des fonctions supports au niveau régional, fusion DDE et DDA, création du MEDAD).

Une absence d'accompagnement social

Dès le vote de la loi du 13 août 2004 « responsabilité et libertés locales », la CFDT a revendiqué un accompagnement social des réformes. Nous avons revendiqué une négociation sur un cadrage national pour accompagner socialement ces réformes dès septembre 2004. Nous avons remis au ministre PERBEN un mémorandum sur le cadrage que nous revendiquions en juillet 2005.

Alors que les entreprises sont contraintes à des plans sociaux lorsqu'elles mettent en place des réorganisations de cette importance, alors que les grandes entreprises publiques (Air France, SNCF, ...) ont négocié des accords sur la mobilité signés par la CFDT, le ministère s'exonère d'une telle démarche mais renvoie la prise en compte des problèmes à un traitement au cas par cas, au niveau local et sans en donner les moyens et en laissant faire le DDE local (sans contrôle réel).

Les ministres successifs (De ROBIEN et PERBEN) se sont engagés :

- à ce qu'aucun agent n'en soit de sa poche
- à ce qu'aucun agent ait à craindre pour son emploi.

Mais ces engagements ont été pris sans préciser les modalités et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Ils ne sont pas atteints aujourd'hui !

Des discussions se sont engagées très tardivement (mars 2006) alors même que le transfert des compétences des routes nationales était déjà intervenu (1^{er} janvier 2006) et que les services

engageaient les processus de pré positionnement des agents vers les services transférés, les DIR et les DDE réorganisées.

Ces discussions ont débouchées sur une instruction qui ne permet pas de répondre aux objectifs annoncés par le ministre et concernant les personnels.

Un comité spécifique de suivi a été mis en place, à la demande de la CFDT. Le but était d'apporter des préconisations, recommandations et éléments de doctrine générale aux problématiques qui émergent auprès des agents et ne trouvent pas de solution au niveau local.

Les Missions d'Inspection Générale Territoriale devaient intervenir comme médiation locale dans 16 départements particulièrement difficiles.

Aujourd'hui, le constat que nous faisons est particulièrement sévère :

- Les engagements du ministre ne sont pas tenus :
 - la seule mesure financière prévue est la mise en place d'une indemnité spécifique de mobilité (imposable sur le revenu pour les foyers déjà imposables) qui est loin de répondre aux objectifs définis par le ministre. Cette ISM a été versée en anticipation sur l'année 2006 sans permettre de soustraire des revenus imposables les frais réels (déplacements 2007). L'Etat reprend ainsi en partie l'ISM. Nous constatons qu'au ministère des finances, l'indemnité qui accompagne les réorganisations peut atteindre 17880€ (alors qu'à l'Équipement le maximum est de 10700€).
 - dans de nombreux cas aucune mesure concrète n'est prise pour compenser les surcoûts supportés par les agents en raison de mobilités imposées par l'administration. Par exemple, pour un éloignement de 25 km, avec un véhicule de 5CV, le surcoût est de l'ordre de 2500€. Si on compare cette estimation, des seuls frais de route, aux 3000€ de l'ISM versée une seule fois pour solde de tout compte, nous pouvons rapidement comprendre qu'un agent de catégorie C y perd son régime indemnitaire. C'est inadmissible d'y rester insensible et nous ne l'acceptons pas ! Pour nous les promesses engagent ceux qui les expriment et ceux qui les représentent à une obligation de résultats. Exprimer le slogan qu'aucun agent n'en sera de sa poche et ne pas le tenir est dangereux pour notre démocratie. Il alimente le discrédit du politique et de l'encadrement et renforce le « TOUS POURRIS » populiste.
- Les préconisations ou recommandations du comité spécifique de suivi sont en fait renvoyées à une appréciation locale sans aucune contrainte sur les chefs de services :
 - Ainsi, alors que l'administration a été mise au courant de difficultés particulières dans certains services, qu'une réunion de concertation avec la CFDT accompagnée d'une délégation des services connaissant ces difficultés a débouché sur une proposition de la DGPA permettant le maintien des agents sur l'ancien lieu de travail, et bien que la circulaire du 27 octobre 2006 permette le maintien d'une unité de travail sur un site secondaire, le télétravail et l'utilisation de véhicule de service, le chef de service au niveau local ne retient pas cette possibilité.
 - depuis deux ans, la CFDT alerte le ministre et son administration de la situation fragile des agents de ménage, de restauration, de gardiennage menacés de licenciement suite à la fermeture de nombreux sites. Mais ce n'est qu'en décembre 2006, (transferts prévus dès janvier 2007), que l'administration a fait des propositions concrètes, qui représentent une avancée, sous réserve qu'elles soient appliquées localement, l'administration refusant de contraindre les chefs de services.

- Quand aux missions d'inspection, aucun des rapports n'a été donné aux organisations syndicales ; il faut dire qu'en certains endroits, ces missions ont été effectuées par téléphone, et dans tous les cas sans concertation du médecin de prévention ou de l'assistante sociale.

Ce que demande la CFDT Equipement aujourd'hui sur ces réorganisations :

La CFDT demande l'ouverture d'une négociation avec le ministre sur les modalités et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs qu'il a lui-même défini ainsi qu'une négociation pour aboutir à un accord sur la mobilité qui engage le ministère sur les années à venir.

Pour la CFDT Equipement, un certain nombre de mesures pourraient éviter la mobilité, mieux prendre en compte les surcoûts pour les agents en cas de mobilité et garantir l'emploi :

- surnombre de gestion
- maintien sur les lieux d'embauche
- intégration de tout ou partie du temps de travail dans l'allongement des temps de trajets
- ISM permanente revalorisée sur ce que touche les agents du ministère des finances et non imposable
- indemnisation dès le 1^{er} km
- prise en charge des transports en commun
- mise à disposition de véhicules de service dans le cadre d'un ramassage collectif
- aide à l'achat d'un véhicule plus récent ou d'un deuxième véhicule
- aide au logement (location, achat)
- aide à la garde d'enfant, de frais de restauration
- télétravail
- détachement dans d'autres administration.....

Commentaires de la CFDT Equipement sur les réformes :

- Le nombre d'implantations territoriales a considérablement diminuer (deux ou trois implantations territoriales par DDE). Or les DDE ont pour mission d'assister les petites communes en particulier en ce qui concerne l'urbanisme (instruction des permis de construire, assistance pour l'élaboration des plans locaux d'urbanisme), mais aussi assistance technique et conseil en terme de projets d'aménagements et de travaux (ATESAT et Ingénierie Publique).
- Sur les directions interdépartementales des routes (DIR) la direction générale des routes affirme que si l'objectif est d'harmoniser les niveaux de services sur l'ensemble du réseau routier national, la réflexion sur les niveaux de services pourra être menée une fois les moyens connus. Or, la constitution de ces services n'a pas suivi l'évaluation des besoins des préfigurateurs en terme de moyens (personnels notamment). Les conséquences se font sentir aujourd'hui avec des pressions fortes sur les organisations du travail avec des conséquences en terme de rémunérations. Une action de grève, largement suivie, a été menée le 21 juin 2007 par les personnels. Aucune réaction de la part de l'administration au préavis de grève déposé.
- Le ministère dispose actuellement de deux atouts majeurs pour assurer la qualité professionnelle de ses agents et la qualité du service rendu à l'utilisateur :
 - un réseau d'organisme de formation (écoles et centre de formation)
 - un réseau scientifique et technique (CETE, Labo, CERTU....)

Comment le ministère pourra-t-il entretenir de telles structures ? Comment organiser l'appui et le soutien en terme de compétence de telles structures vers les collectivités ?

- Sur les parcs, la CFDT porte l'idée du maintien d'un service unique au service de toutes les collectivités (département Etat). Ce point de vu n'est pas partagé par les départements qui ne font pas confiance au partenaire Etat (désengagement de l'Etat).

Au-delà de cette question sur le maintien d'un service unique pour les parcs, la CFDT revendique un statut commun entre les fonctions publiques de l'Etat et de la territoriale. Cette solution (à ce stade mis à l'étude par le ministre) aurait l'intérêt à la fois de garantir la possibilité d'un recrutement permettant de répondre aux exigences du service public et de préserver les intérêts des agents.

Autres réflexions ou réformes en cours

La réforme de l'Application du Droit des Sols (ADS)

L'ordonnance du 8 décembre 2005 relative au permis de construire et aux autorisations d'urbanisme est le texte fondateur de cette réforme. Les onze régimes d'autorisations sont regroupés en trois permis (construire, aménager, démolir) et une déclaration préalable pour les travaux. La loi pose le principe selon lequel les délais sont prévisibles et garantis.

La date d'entrée en vigueur de l'ordonnance est prévue au 1^{er} juillet 2007. Cette réforme implique pour la CFDT des moyens qui ne sont pas tous réunis pour que les agents ADS puissent assimiler la réforme pour eux-mêmes, former les nouveaux agents, informer et former les agents des collectivités qui reprennent leur instruction (notamment les communes de plus de 10 000 habitants), assimiler le nouveau logiciel.

L'audit COPE sur l'ADS a pointé les difficultés de mise en œuvre de la réforme (calendrier très tendu, réorganisation simultanée des services déconcentrés, délai très court, nouveau logiciel à produire, efforts importants sur la formation et l'information). Pendant cette période l'audit suggère de ne pas diminuer globalement les effectifs de l'ADS. Un bilan est donc préconisé à l'été 2008.

La CFDT revendique le report au 1^{er} janvier 2008.

Education routière

De nombreuses attaques sont portées contre le service notamment sur l'organisation des centres d'examen. Il est accusé d'absence de performance. Il serait en grande partie responsable de tous les maux que rencontrent les candidats au permis de conduire dans leurs démarches et souvent dans leurs absences de résultats. Certains n'hésitent pas à en réclamer la privatisation. Pour le bénéfice de qui ?

Les modifications réglementaires apportées au contenu et à la forme de l'examen, l'absence de réel contrôle sur la qualité des formations dispensées, sur le niveau de formation de base des candidats présentés sont rarement exposés. Les inspecteurs et délégués travaillent dans des conditions difficiles sans, souvent, le minimum en terme de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Ils sont soucieux de la qualité du service et exigent des moyens en personnels supplémentaires pour tenir compte de l'allongement des temps d'examen et de l'ensemble des missions qu'ils doivent normalement assumer. Il est urgent d'ouvrir un chantier sur l'ensemble de ces questions et les carrières des personnels.

Création du service maritime interdépartemental de Bretagne

Le projet de création d'un Service Maritime Interdépartemental de Bretagne (SMIB) au sein de la DDE du Finistère a été finalisé par l'administration en 2006. La motivation principale est une concentration des moyens, suite à la décentralisation des ports d'intérêt national, pour mieux servir les missions régaliennes de l'Etat.

Les missions du SMIB seraient :

- celles relatives aux ports : tutelle de certaines professions portuaires (dockers), sûreté portuaire, environnement, traçabilité des navires et des marchandises, règlements matières dangereuses,
- celles relatives à la sécurité maritime : phares et balises (signalisation maritime, diffusion de l'information...).

Le SMIB constituerait un pôle de compétences et un réseau professionnel au bénéfice :

- du niveau régional de l'Équipement : analyse des projets, faisabilité technique et économique, gestion des BOP (Budgets Opérationnels de Programmes) TTM - Transports Terrestres et Maritimes (Ports et Littoral) et SAM - Sécurité et Affaires Maritimes (phares et Balises et POLMAR),
- du niveau des DDE : animation du réseau des services des DDE (domaine public maritime) en gestion, outils utiles, veille juridique, expertise en ingénierie maritime et littorale.

Les DDE conserveraient en responsabilité directe la gestion du domaine public maritime et l'association de l'Etat aux démarches de planification littorale (SCOT, schéma de mise en valeur de la mer, PLU...). Le SMIB, préfiguré à partir de 2007, devrait faire l'objet d'une mise en oeuvre progressive en cohérence avec le calendrier des transferts vers les collectivités bénéficiaires des ports, pour une création effective au 1er janvier 2008.

Pour la CFDT, la création du SMIB aurait pu être l'occasion de regrouper les services maritimes.

Fusion DDE/DDAF dans 8 départements :

La fusion DDE/DDAF est effective au 1er janvier 2007 dans huit départements: Val d'Oise, Yvelines, Territoire de Belfort, Aube, Loir et cher, Cher, Lot, Ariège. La CFDT n'est pas opposée par principe à un rapprochement des services voire à une fusion. Depuis 10 ans, les équipes CFDT des 3 ministères Équipement / Agriculture / Environnement défendent la création d'un "service public de l'aménagement au service du public". Le projet actuel a dès son départ été conçu sans aucune concertation; le choix des 8 départements a été fait par les ministères parmi d'autres (une quinzaine au total). Le calendrier trop serré n'a pas permis une réflexion approfondie. Le contexte de réductions d'effectifs importantes, sans prise en compte des missions des services, n'a pas apporté la confiance nécessaire. L'ambiguïté sur la nature de l'expérimentation (ou pas) et l'absence de garantie de réversibilité en cas d'évaluation négative ont contribué à la méfiance des personnels et des syndicats. Avant tout processus de généralisation, une évaluation sérieuse devra être effectuée. Le refus des ministères d'aborder les questions de personnels (statuts, primes, carrières) s'est ajouté à la liste des inquiétudes comme le démontre le cas des DIREN, citées comme exemple par l'administration, de services ou cohabitaient des personnels Équipement et Agriculture ont fait craindre un enlisement du dossier. La fusion DDE/DDA ne doit en aucun cas se faire au détriment des agents en ce qui concerne les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la prévention, la RTT, l'action sociale, la formation.

La CFDT revendique que ce soient les conditions les plus favorables parmi celles en vigueur dans les deux services qui s'appliquent. La création en cours de comité technique paritaire commun au sein de la DDEA où doivent être examinées les questions d'intérêt général relevant de la compétence de la nouvelle direction, constitue une première. La nouvelle organisation du service doit garantir au minimum le maintien des responsabilités professionnelles de chacun.

Il manque aussi, en terme de retour d'expérience, l'exercice d'une telle fusion dans un département avec une façade maritime intégrant les DDE et DDA mais aussi les directions départementales des affaires maritimes.

La fusion des services de l'Etat dans le Lot

Une expérimentation sur 3 ans (2006-2009) avec la fusion des services de l'Etat en 3 directions générales :

- la Direction Générale de la Sécurité Publique,

- la Direction Générale de la Population regroupant affaires sanitaires et sociales, travail, emploi/formation professionnelle, jeunesse et sports, réglementation...
- la Direction Générale des Territoires regroupant la DDE, la DDAF, le bureau environnement de l'urbanisme et de l'habitat de la préfecture, le SDAP-architecture et patrimoine, le service vétérinaire.

Une direction générale de soutien (ressources humaines et logistique) se met également mise en place.

La CFDT sera vigilante sur au moins deux points :

- l'organisation proposée ne doit pas être un danger pour les missions autres que régaliennes,
- L'intérêt des agents doit être préservé.

La modernisation des SSBA (lancée fin 2005)

En novembre 2005, Monsieur Jean-François Copé, ministre délégué au Budget et à la réforme de l'État, lançait un audit sur la gestion et l'avenir des services de l'Équipement intervenants pour les infrastructures aéronautiques. Les conclusions de l'audit avait créé tant, auprès de donneurs d'ordre (Défense, Aviation Civile) que de l'ensemble des organisations syndicales un tel émoi et une telle inquiétude que le secrétaire général du ministère a décidé de mettre en place un groupe d'échanges thématiques pour faire évoluer les conclusions de l'audit.

Après 6 réunions du groupe d'échanges thématiques, mis en place et présidé par le secrétaire général du ministère, il a été décidé la création d'un Service National d'Ingénierie Aéronautique (SNIA), de positionner l'ensemble des agents concernés sur le domaine transports aériens et de créer 28 DDE Interdépartementales Aéronautiques DDEIA).

Les deux premiers points répondent à une attente des personnels et de notre organisation. La mise place du SNIA s'est faite dans la transparence et le respect du dialogue social. Par contre la création des 28 DDEIA pose plus de problème. Il y a une très grande hétérogénéité dans les rapports transmis par les 10 DRE chargés de créer ces services. L'avis du CTPM n'a pas été sollicité sur l'évolution du fonctionnement de ces DDE IA.

Dans les départements de la Gironde et des Bouches du Rhône, la création d'une DDEIA et d'une antenne du SNIA, sur la base du démantèlement des Service Spéciaux des Bases Aériennes du Sud-Ouest (SSBA SO) et du Sud-Est (SSBA SE) constitue une véritable fragilisation de ces deux nouveaux services. Elle crée des problèmes sociaux pour les personnels pour un gain en effectif de 0,4 ETP.

Nous demandons la poursuite de la réflexion sur la création des DDEIA et de préserver les compétences avérées des SSBA SE et SO en les faisant évoluer vers la création d'un SNIA Méditerranée et Atlantique sur un périmètre plus étendu qui permettrait la suppression d'au moins 3 DDEIA.

Ciel unique européen et OPERA en région parisienne pour la DGAC

Nous sommes favorables à la construction Européenne, mais cette construction Européenne doit s'accompagner d'un dialogue social large et réel tant au niveau national qu'au niveau Européen. Dans le cadre de la mise en place des règlements ciel unique, et plus particulièrement dans le cadre du bloc d'espace fonctionnel Europe centrale, ces conditions ne sont pas remplies aujourd'hui. Les blocs fonctionnels d'espace ne pourront pas se mettre en place sans l'adhésion des personnels. Nous souhaitons qu'un réel dialogue social transparent et sincère s'installe sur ce dossier.

La région Parisienne : Dans le cadre de la réorganisation de la région parisienne, le programme OPERA est une réponse adaptée à l'augmentation du trafic aérien des prochaines années tout

en diminuant les émissions de CO2. Ce projet a recueilli l'adhésion de l'ensemble des organisations syndicales de la DGAC et des personnels. Malheureusement le Directeur Général de l'aviation civile a décidé de passer par une phase transitoire qui n'a aucune justification Technique et qui est massivement rejetée par les personnels. Cette décision a des effets désastreux sur le programme OPERA. Elle a pour conséquences de dresser les personnels les uns contre les autres et d'instaurer un climat de défiance vis-à-vis de la direction de l'aviation civile.

Ce climat a déjà des conséquences sur le planning OPERA. Nous demandons de revenir sur la décision mettant en place cette phase transitoire et l'instauration d'un réel dialogue social transparent sur cette question permettant de mobiliser l'ensemble des personnels de la région parisienne et la direction de la DGAC autour du projet OPERA. OPERA est un outil indispensable aux Contrôleurs aériens et aux Compagnies qui améliore le confort des riverains. Un exemple de ce que nous pouvons faire ensemble pour un développement durable du transport aérien.

Les parcs

Aujourd'hui notre sentiment que l'Etat veut se débarrasser des parcs se confirme:

- les suppressions d'effectifs au budget 2007 sont sans précédent et s'ajoutent au gel des postes
- les réorganisations des services routiers, les transferts de nouvelles voiries aux départements ont renforcé la fragilité de l'outil et les inquiétudes des personnels quant à leur avenir ;
- Les exigences de l'Etat sur la conduite de la réforme sur la base de son seul calendrier ne favorise pas une réflexion de bon niveau sur la production des documents d'orientations stratégiques.
- Nombre de département rechignent à s'engager plus avant et craignent d'être les dindons de la farce.

Cet outil économique viable a permis l'entretien et l'exploitation des routes sous une forme originale d'association entre l'Etat et les départements. Cette association a permis aussi à de nombreuses collectivités locales d'entretenir au meilleur prix leurs domaines publics routiers. Un outil qui a permis de répondre, avec les personnels d'exploitation de nos services, implantés au plus près des terrains, aux situations de crises et de catastrophes naturelles répétitives.

Le transfert global des Parcs aux départements est donc la solution préconisée. Elle exige d'après l'administration des ajustements pour tenir compte des situations locales, ce que nous admettons. Les Parcs pourraient offrir des prestations de service à des personnes publiques autres que le département. Cette possibilité renvoie à l'identification de Missions d'Intérêt Economique Général (MIEG) qui permettraient des dérogations aux stricts champs d'application du droit de la concurrence. Les organisations syndicales dans leur ensemble ont demandé en vain un recensement des MIEG pour permettre aux Parcs Etat de pouvoir continuer leurs missions de service multi collectivités au service de tous.

La confiance des conseils généraux dans la parole de l'Etat est émuée tant les décisions prises le sont souvent sans aucune concertation préalable sur le résultat final.

Ce qui se dégage majoritairement, c'est :

- le refus du double pilotage Etat/Département, ce qui exclut toute mutualisation. (les PCG s'estimant « s'être fait avoir » à plusieurs reprises).
- une volonté affichée d'arrêter les recrutements sous statut OPA : le remplacement des personnels OPA dans les parcs transférés se ferait par des personnels dans le cadre d'emploi de la Fonction Publique Territoriale.
- une opposition à la création d'un nouveau cadre d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale ainsi qu'à un statut commun FPT/Etat.

Notre proposition de statut commun état/collectivité semblait reprise par le Ministère.

Ce statut commun devrait assurer la mobilité entre Fonctions Publiques et donner des garanties en terme de maintien de l'emploi, de rémunération, de régime de retraite. Il se heurte à l'absence de soutien des collectivités.

Comme pour les fonctionnaires la garantie de l'emploi devra être inscrite dans la loi.

Des réponses doivent être données aux questions du fonctionnement des Parcs « DDE » pendant la période d'étude et de transition 2007/2008 en terme de fonctionnement, de gestion des personnels, de leurs carrières et d'articulation avec les DIR.

L'USE CFDT ne revendique pas le statut quo, mais un avenir des parcs pérenne et un statut des personnels OPA préservé.

L'Etat (qui impose le transfert) doit donner des garanties collectives sur les métiers et les rémunérations. Le maintien des situations individuelles doit être assuré.

Le réseau scientifique et technique (RST)

Un bien commun unique sous la bannière de l'Etat.

Actuellement l'Etat est le seul maître à bord du RST. Il est aussi son principal donneur d'ordre avec 80% du volume des commandes. Les collectivités locales pèsent environ 10% et les autres 10% sont partagés entre privé et para public.

Avec la décentralisation, l'Etat routier se réduit : 20000 km de routes nationales sont transférées aux départements. Cette situation fragilise le RST et particulièrement les CETE, un CETE purement Etat ne sera pas viable. Pour bénéficier de l'intervention du CETE, les collectivités n'ont plus guère comme solution que la mise en concurrence avec le privé.

Or, des débats engagés avec les départements, il ressort un intérêt très important pour le Réseau Scientifique et Technique pour une contribution en termes de recherche, d'innovation, de normalisation, de codification des règles de l'art, mais aussi de formation.

Les départements se disent prêt à co-piloter le réseau avec l'Etat.

Mettre les compétences du RST au service du ministère notamment sur les enjeux du développement et de l'aménagement durables doit s'engager avec la volonté de dégager les moyens et formes d'un partenariat plus étroit avec les collectivités locales et territoriales. Nos collègues fonctionnaires territoriaux ont manifesté, non seulement leurs inquiétudes face au recul du RST Etat, avec la décentralisation, mais aussi leur intérêt pour continuer à bénéficier et même participer à un RST commun.

La valorisation et la structuration du RST doit permettre de capitaliser et de transmettre les compétences vers la recherche, de favoriser la formation notamment vers les collectivités locales et les entreprises.

Dans le contexte Européen, le RST doit prendre toute sa place dans la production de la réglementation et de l'innovation, moteurs également de la compétitivité des entreprises françaises.

La gestion des compétences et des carrières au sein du RST dans ce nouveau ministère constitue un levier indispensable à la réussite de ce projet.

Des informations nous remontent faisant état d'une opposition des chefs de service pour ce co-pilotage avec les collectivités locales.

- quelle est la position du ministère ?
- Quel avenir et quelles missions pour le RST ?

Pour l'USE CFDT, l'ensemble du réseau technique doit maintenir et développer ses capacités techniques et de recherche. Ses compétences doivent être maintenues conjointement au service de l'Etat et des collectivités territoriales.

Navigation

De profonds changements s'opèrent dans ce secteur en catimini. L'Etat a signé avec VNF, en novembre 2004, un contrat d'objectif pour 2005/2008. Ce contrat a été négocié sans les organisations syndicales, mises devant le fait accompli. Curieuse conception du dialogue social à l'œuvre puisque ce contrat engage fortement l'avenir de ce secteur et des personnels.

Le réseau est ainsi hiérarchisé en 2 grandes catégories :

- le réseau magistral, d'intérêt national dont l'avenir semble assuré,
- le réseau régional, à terme décentralisé s'il trouve preneur. Il est difficile de décentraliser à une collectivité, en particulier, une voie d'eau qui parcourt plusieurs départements et régions et dont l'attrait touristique n'est pas toujours avéré.

La CFDT s'oppose à la carte actuelle du réseau régional transférable. Certaines voies comme, par exemple, le Canal du Midi, le Canal du Nivernais, n'ont pas d'avenir avec le transport de marchandises, de par leur gabarit notamment. Leur classement peut se justifier. Par contre d'autres, Canal du Rhône au Rhin par exemple, présentent des capacités, des potentiels au trafic commercial, pour peu qu'une réelle volonté politique en faveur de la voie d'eau se dégage. Le développement durable tant porté doit trouver là une réalité.

L'accord prévoit à terme le transfert de la masse salariale et de la gestion des effectifs à VNF. D'ores et déjà une diminution annuelle programmée de 2% des effectifs (variation de +0,8 à -3,4% suivant les voies) est à l'œuvre.

Les inquiétudes de l'USE CFDT :

La baisse des effectifs de 2% touche essentiellement le personnel exploitation. Pourtant, l'augmentation de l'amplitude de navigation de 10h à 12h, prévue dans certains secteurs et actée par le schéma directeur, que la CFDT ne conteste pas, nécessiterait au contraire plus de personnels. La conséquence de cette situation est l'abandon progressif des missions d'entretien. Cette orientation n'est pas acceptable. Certains services n'ont plus de marge de manœuvres et ne peuvent atteindre les objectifs d'ouverture du réseau à la navigation fixés par VNF (comme au SN Strasbourg qui réduit les horaires actuel sur le grand gabarit faute d'effectif)

Les redéploiements « encouragés » voire imposés des agents du petit gabarit vers le grand gabarit, nous laisse perplexe quand au devenir du réseau régional. Le désengagement progressif et de plus en plus massif de l'Etat et de VNF sur le réseau régional est inquiétant alors que très peu de collectivités sont demandeuses des canaux touristiques.

Dans ce contexte, les inquiétudes du personnel sont importantes :

- ceux affectés sur le réseau magistral resteront-ils agents du ministère ? seront-ils transférés à VNF dans le prochain contrat d'objectifs ? Sous quel statut seront embauchés demain les éclusiers ?
- Ceux affectés sur des voies transférables aux collectivités, leurs préoccupations rejoignent celles de leurs collègues des routes. Que vont-ils devenir car les collectivités ne sont pas demandeuses ?
- par ailleurs les services navigations comptent également des personnels OPA présents dans les subdivisions et les centres d'exploitation. Ils s'inquiètent aujourd'hui de leur devenir, notamment ceux travaillant sur le réseau transférable aux collectivités.

L'USE CFDT revendique :

- **une garantie du maintien du statut Etat pour l'ensemble des personnels du secteur navigation,**

- **le maintien des effectifs, des acquis de la réduction du temps de travail et du régime indemnitaire.**
- **la prise en compte de la question hydrologique (gestion de l'eau par bassin) avant tout transfert.**
- **une concertation de bon niveau avec la DGMT sur la question du pilotage des services navigation et la remise en cause de la gestion des effectifs en DRE trop éloigné des préoccupations de la voie d'eau**

La CFDT s'oppose au partenariat public privé pour l'aménagement d'infrastructure voies navigables, partenariat qui conduit à la privatisation de la voie d'eau. Pour l'USE CFDT, les moyens consacrés aux voies navigables doivent permettre de proposer une vraie alternative au transport routier s'inscrivant ainsi dans le cadre du développement durable et être aussi un vecteur de développement touristique.

Mer et création d'un service maritime

Le nouveau Président de la République vient de réaffirmer, à Epinal, le 12 Juillet dernier que le temps de la rupture est venu . Pour la CFDT maritime qui est présente dans le champ de compétence du MEDAD (à l'exception dommageable de la pêche) la rupture est plutôt une bonne nouvelle . En effet la France n'a plus de politique maritime depuis longtemps par manque d'ambition et d'intérêt politiques (malgré les discours), par manque de cohérence dans l'organisation des services de l'Etat soumis le plus souvent aux intérêts corporatistes et finalement par manque de vision à long terme de la présence de la France dans le concert des grandes nations de la planète .

Pourtant la France c'est une superficie de 550 000 km² mais surtout 11 000 000 km² de zone économique qui en font le 3^{ème} puissance mondiale maritime .

La France c'est aussi 15 000 km de côtes soumises à une pression foncière et une spéculation très forte (5 millions de français devraient migrer vers la côte dans les 10 prochaines années) mais c'est encore des rivages magnifiques porteurs d'économies fragiles (pêche et cultures marines) et réceptacles hélas de pollutions continues ou accidentelles souvent dramatiques.

Aujourd'hui, le MEDAD a un formidable défi à relever pour les générations futures. Qui peut prétendre parler et agir pour le développement durable, de politique de l'eau, d'urbanisme, de transports ,d'économie , de loisirs sans avoir à l'idée que le monde littoral et maritime est le plus exposé ,le plus convoité et qu'il mérite que l'Etat s'implique davantage dans sa protection et justement son développement durable . C'est un défi considérable en terme d'aménagement et de politique du territoire pour notre Ministère mais c'est un défi qui convient à la CFDT .

La CFDT porte le projet CFDT d'un grand service public maritime de l'Etat

Nos constats :

- les échanges maritimes mondiaux vont connaître un développement exponentiel dans les vingt prochaines années avec le dynamisme de pays émergents (Chine, Inde, Brésil...). La France doit être présente sur ce marché mondialisé,
- L'organisation maritime de l'Etat souffre d'une complexité qui nuit à l'efficacité de la puissance publique . Un nombre impressionnant de services de l'Etat intervient dans la sphère maritime (Défense Nationale, Equipement, Agriculture, Environnement, Intérieur, Finances), tant sur le terrain qu'en administration centrale.
- Les réformes dans ce secteur sont souvent torpillées par les corporatismes.

Nous souhaitons unifier les services maritimes au sein du Ministère de l'Écologie, du développement et de l'aménagement durables parce que :

- la multiplication des intervenants affaiblit l'Etat et rend sa politique illisible,
- l'intérêt des personnels est de travailler dans des services de taille suffisante offrant des possibilités de carrière et de formation, de changement de métiers.
- L'Etat doit se réformer dans le domaine maritime pour affronter les défis de demain.

Il n'y aura pas de développement durable sans la formation des Hommes. Le MEDAD a aujourd'hui en charge la formation maritime (supérieure et de second degré) Les besoins sont tellement criants et peu satisfaits par le Ministère que nos camarades de la CFDT enseignants ou non du domaine maritime demandent leur rattachement au Ministère de l'Agriculture voire à celui de l'Education Nationale. Il faut maintenant faire des choix.

L'USE CFDT propose :

- de prévoir par la négociation la fusion des corps des administrations concernées.
- le respect des instances de concertation ministérielle dans le cadre d'un dialogue social rénové. Il ne s'agit pas, pour la CFDT, de multiplier les comités paritaires mais de les mettre aux bonnes places et de mieux utiliser ce qui existe.

- de fusionner les administrations centrales au sein de la DGMT,
- d'étendre l'expérimentation du rapprochement des DDE/DDAF aux départements littoraux en y associant les DDAM.

Nous vous proposons le département du Finistère pour expérimenter cette proposition constructive de la CFDT.

La CFDT veut une vraie politique maritime pour la France et un vrai service maritime de l'Etat pour porter cette politique au service des populations concernées.

Réformes en cours et à venir :

Un cadrage national est indispensable

Au fur et à mesure de l'avancement des réflexions sur les réformes, les problèmes apparaissent et montrent bien l'impérieuse nécessité d'un cadrage national sur les différents points que nous soulevons.

La décentralisation, avec le transfert de 30000 agents, les incertitudes sur le devenir des parcs, le dimensionnement des DDE, les nouvelles DRE, les DIR et aujourd'hui une nouvelle composition ministérielle. La création du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables aux contours élargis s'imposait au regard des problèmes posés par le développement des activités humaines. Elle exige pour les personnels et les services des négociations à la hauteur des enjeux. Elle doit permettre à chacun de retrouver un emploi dans leur qualification, sans mobilité excessive, sans dommage pour la vie familiale avec des formations adaptées, si il y a changement de qualification..

La CFDT revendique un coût social nul pour les salariés et la garantie de l'emploi pour tous.

Nos exigences en terme de dialogue

Nous sommes toujours dans un temps de réorganisation sans jamais disposer d'une vision très nette des objectifs poursuivis, sans réelle évaluation des conséquences des organisations nouvelles. Nous devons changer cette façon de mener les réformes et nous engager collectivement à négocier. Un grenelle de l'environnement se prépare à quand un grenelle des négociations dans la fonction publique ;

Nos propositions en terme de chantier de négociation à ouvrir sont

1. Un accord sur le calendrier, la méthode et son contenu

Le calendrier : il doit définir les principales échéances, début, fin et principales échéances de la concertation et des propositions à débattre.

La méthode : Le dialogue demande à être organisé. Nous devons disposer des éléments des réflexions à mener, de temps pour s'approprier et étudier les documents, de temps pour en débattre avec les personnels et valider nos positions. Il s'agit de définir comment nous allons dialoguer pour atteindre les principales échéances, valider les différentes étapes et les réflexions demandés avec leurs conclusions en terme d'actions.

Le contenu : sur quoi porte les discussions ?

- les missions à assurer et les politiques publiques à porter ,
- les réorganisations des services, leur structuration,
- les moyens pour assurer les missions (le volume d'emploi, structuration en catégories, par corps et statuts...), les moyens financiers.
- La présentation et l'organisation des phases transitoires : quels délais, quels moyens d'adaptation des compétences et des formations des personnels ? Quel accompagnement social des phases transitoires ?

Un volet GPEEC est nécessaire. Il devrait établir avec rigueur la situation actuelle, les métiers exercés aujourd'hui et leurs effectifs répartis entre les différents corps qui les assument. Il devrait établir les perspectives de demain quels sont les métiers de demain, leurs effectifs. Comment allons nous réussir les conditions de passage de la situation actuelle à celle de demain.

- Quels métiers sont à créer, en devenir ou appelés à fortement diminuer voire disparaître..

Nous avons une certaine expérience de la conduite des réformes. Aujourd'hui notre constat est négatif car le dialogue social souffre de la place qui lui est offerte. De nouvelles organisations se mettent en place, des services se créent sans prévoir en amont, au plus tard dans le même temps, les instances paritaires pour exercer le dialogue social utile et nécessaire. Quelques exemples :

- Ou en est le CTP régional ?
- Les DIR ont été mises en place les instances de concertation non avec les difficultés inhérentes à ces oublis (incapacité de dialoguer, mouvements soc
- Nous venons d'aborder en CTPM la question d'un CTP commun DDEA

Nous ne nions pas la difficulté d'installer un dialogue social constructif et fructueux. Dans une période sans avancées sur les traitements, la valeur du point d'indice et, où la variable d'ajustement de la dette publique semble le nombre d'emploi des fonctionnaires. C'est certes difficile !

Pour autant l'administration doit avancer des propositions et mieux organiser les conditions de la concertation et des discussions.

2. Un accord mobilité :

Les réformes en cours et leurs conséquences en terme de réorganisations sont menées avec souvent des mobilités imposées aux personnels. Nous devons ouvrir une négociation sur les conditions des mobilités, leur accompagnement social. L'engagement doit être pris de limiter les mobilités aux volontariats, d'envisager, avant toute mobilité l'étude de solutions alternatives, de dispositifs transitoires pour en limiter l'impact sur les situations individuelles et les familles. Cet accord doit aboutir à un protocole définissant les règles et les garanties que l'administration apporte à l'agent concerné en terme de maintien des revenus, d'aides financières, de temps de travail, de déroulement de carrière ou de mobilité.

Un accord mobilité qui inclut la possibilité d'expérimenter vraiment le télé travail lorsque ledit travail s'y prête et que les personnels sont volontaires pour l'expérimenter.

3. Aménagement et réduction du temps de travail

Au ministère de l'Équipement, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail a fait l'objet d'une concertation approfondie. Cette concertation a débouché sur l'instruction du 26 juillet 2001. Si l'USE CFDT n'a pas signé d'accord, c'est en raison de créations insuffisantes d'emplois avec à la clé l'abandon des missions et le désengagement de l'Etat.

Mais les dispositions contenues dans l'instruction du 26 juillet 2001 sur la mise en œuvre de la RTT dans notre ministère représente pour l'USE CFDT un réel progrès social.

À l'heure où le chômage atteint plus de 9% de la population active, nous considérons comme une véritable provocation le fait de conditionner l'augmentation des salaires à l'augmentation de la durée du travail. Des millions de personnes privées d'emploi ou travaillant à temps partiel souhaiteraient effectivement travailler plus.

La suppression du lundi de pentecôte pour financer la dépendance des personnes âgées et des personnes handicapées est une mesure injuste : alors même que les impôts des familles les plus aisés diminuent, le gouvernement fait porter la solidarité sur les seuls salariés.

L'USE CFDT revendique le rétablissement du lundi de pentecôte et s'oppose à tout assouplissement des 35 heures dans la fonction publique.

La création du MEDAD impose la nécessité de revisiter les différents règlements et instructions des services relatifs aux mises en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de

travail. Elles ne sont sans doute pas identiques. Il convient de les harmoniser sur le meilleur dispositif et d'en évaluer les effets sur les moyens à renforcer.

4. Harmonisation des rémunérations et statuts

La création du MEDAD impose d'ouvrir un vaste chantier sur la question de l'harmonisation des rémunérations et notamment des régimes indemnitaires. L'existence sur des métiers équivalents de fonctionnaires ou de contractuels aux rémunérations les plus diverses en fonction de leur statut, de leur origine de service ne favorise pas la qualité du travail collectif. Il convient de répondre aux exigences des personnels en la matière et d'aligner rapidement les traitements et primes sur les meilleurs. Il sera vite intenable de maintenir les différences que nous constatons d'ores et déjà en DDEA voire parfois au sein même de la maison Equipement par exemple entre personnels des cellules GUEPARH et ceux des CIFP.

La formation

La question de la formation est primordiale. Le Ministère dispose d'un outil de formation composé des écoles, des CIFP, des cellules formations dans les services. L'évolution des services publics, des métiers, la volonté de spécialiser les agents (pour les DIR) nécessite un accompagnement important en terme d'offre de formation.

L'autre enjeu de la conservation de cet outil est également l'offre de formation faite à tous les agents : toutes les catégories de personnels doivent continuer à accéder à des formations dans les domaines techniques et administratifs, mais également ils doivent pouvoir continuer à se former en vue de leur promotion sociale. Enfin, le dernier enjeu attaché à la formation est la qualité du service apporté aux usagers : la formation continue permet la qualité des prestations techniques, elle doit donc être plus largement ouverte aux collègues des collectivités.

L'USE CFDT revendique que soit ouvert dans les plus brefs délais un chantier avec le Centre National de Formation Professionnelle Territorial, dans le but d'établir des coopérations fondées sur la complémentarité des deux systèmes en place.

Le résultat obtenu doit être une formation professionnelle de qualité, pour les agents de l'Etat et des Collectivités Locales, quitte à revoir les modes de gestion pour participation effective des collectivités aux prises de décisions.

L'ouverture du droit individuel à la formation doit se mettre en place et devenir une réalité au sein de nos services

L'action sociale

le transferts des personnels et des services, les réformes engagées avec la création des DIR, des nouvelles DRE, la mise en place de la LOLF, ont eu un impact sur l'organisation de l'action sociale au sein de notre ministère. La LOLF prévoit la fongibilité asymétrique des crédits, avec la possibilité de transformer des crédits de personnels en crédit de fonctionnement ou d'investissement. Cette disposition contient en elle des inquiétudes sur l'évolution de effectifs, mais aussi sur celle des crédits sociaux. Le dimensionnement des DDE, la création de nouveaux services comme les DIR, les DRE posent la question des différents niveaux de l'organisation de l'action sociale.

La CFDT Equipement revendique que 3 % de la masse salariale soit consacré au budget social du Ministère.

Pour l'USE CFDT, il faut une structure locale au plus près des agents. Le CLAS y répond. Une structure sur le territoire du département permet de répondre rapidement aux attentes du personnel, de proposer une action sociale collective de qualité, une plus grande égalité de traitement des agents, une commission aide matérielle anonyme.

Pour l'USE CFDT la structure régionale doit travailler en étroite collaboration avec la DRE sur la mise en œuvre d'actions sociales régionales et sur le plan pluriannuel au niveau régional. Elle doit donner son avis sur la répartition des crédits d'action sociale et avoir un suivi sur leur utilisation

Pour l'USE CFDT, des dossiers comme la restauration, le logement, les crèches nécessitent des rapprochements avec d'autres ministères.

Les réformes du ministère ont un impact sur les agents : mobilité, changement de métier etc...
Les travailleurs handicapés peuvent être d'autant plus fragilisés.

Pour l'USE CFDT, il faut :

- **des moyens supplémentaires pour prendre en compte l'insertion des travailleurs handicapés**
- **la mise en place d'une structure en mesure de répondre aux besoins de ces personnes tant pour le recrutement, l'insertion, la réintégration ainsi que la gestion des carrières (formation, mutation, promotion).**

Les mesures catégorielles

Pour améliorer les situations des personnels, le ministère dégage tous les ans de la masse salariale un volume financier destiné à améliorer les situations indiciaires ou indemnitaires des personnels. Le volume dégagé, même s'il a augmenté ces dernières années, reste bien insuffisant pour satisfaire nos priorités revendicatives.

La masse salariale du ministère s'élève en 2007 à 3 891 000 000 €. Pour les mesures nouvelles, avec les accords Jacob, 34 millions d'euros sont prévus sur ce budget. Cela représente environ 0.8% de la masse salariale du ministère. Inscrire les discussions sur le budget avec les organisations syndicales dans ce cadre relève d'une mission impossible qui ne peut pas déboucher sur un dialogue social constructif. Avec 2.5% de la masse salariale consacré aux nouvelles mesures nous disposerions de plus de 90 millions d'euros ce qui pourrait constituer une base de discussion plus sérieuse pour engager des mesures significatives en terme de rattrapage indemnitaire, de transformations d'emplois, de mesures statutaires.

Pour les mesures nouvelles attendues en 2008, les priorités de l'USE CFDT vont pour les catégories les moins bien rémunérées, la promotion sociale et l'harmonisation des régimes indemnitaires.

- Au titre du rattrapage du pouvoir d'achat nous revendiquons une augmentation en points uniformes de 35 points d'indice pour tous.
- Nous revendiquons pour les recrutements sans concours à l'échelle 3 un premier échelon équivalent au SMIC et après 2 ans de carrière l'atteinte d'un échelon comportant un traitement brut supérieur de 10% au niveau du SMIC.
- Pour accélérer les débuts de carrière, nous revendiquons un accès au 4ème échelon de chaque échelle de rémunération en 2 ans.

Cette revendication exige une réflexion approfondie sur la remise en ordre des carrières.

1. Carrières

Afin de faciliter le déroulement de carrière avec comme objectif une carrière linéaire, nous proposons d'organiser les corps en deux grades pour l'ensemble des catégories.

	Premier Grade	Second Grade
Catégorie C Echelle 4	IM 300 à IM 450	Terminal 525
Catégorie B	IM 374 à IM 562	Terminal 640
Catégorie A	IM 405 à IM 705	Terminal HEA

Les déroulements de carrière doivent assurer une progression de carrière d'au moins 50% entre le premier échelon et le dernier échelon du premier grade.

La garantie pour chacun au minimum d'une promotion au cours de sa carrière (par concours ou au choix) pourrait s'inspirer des mécanismes comme celui de l'accès des ITPE en fin de carrière au grade d'ingénieur divisionnaire.

La CFDT revendique également :

- le reclassement à l'échelon supérieur des agents de catégorie C en échelle 3, 4 et 5 pour tenir compte de l'abaissement d'échelon subi en 2005 (décret 2005-1228 du 29/09/2005)

et suivants) et rétablir les agents dans leurs droits (perspectives de carrière, ancienneté) et ce, pour tenir compte des mauvaises conditions de reclassement lors de la fusion des échelles.

- l'extension de la reprise d'ancienneté des années passées dans le privé aux agents recrutés avant le 1/10/2005.

Pour les catégories B et C, notre objectif est d'assurer dans le cadre d'une gestion dynamique l'accès de chacun au dernier échelon du dernier grade. Nous en sommes encore loin pour de nombreux corps. Pour atteindre cet objectif, le niveau des ratios promus sur promouvables doit être relevé. Au minimum, ils doivent s'établir à 20 % voire 100% lorsque les effectifs (petits corps) ou l'organisation des carrières l'exigent.

Pour les personnels de catégorie A, les contrats de fin de carrière doivent être généralisés.

Diminuer le nombre de corps est un moyen efficace pour combattre le corporatisme. La fonction publique compte actuellement 1 700 corps, dont 190 en extinction, 300 relevant des offices, 300 sous statut d'emploi et 900 relevant de l'Etat et des EPA. Pour ces derniers, 200 corps ont des statuts communs et 700 des statuts ministériels. Mais, 95% des fonctionnaires de l'Etat relèvent de 100 corps.

Les mobilités, les promotions et les parcours professionnels sont fortement entravés par les structures par corps. La CFDT se positionne pour un regroupement des corps dans des cadres de fonctions, qui pourraient s'inspirer des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Un tel système de cadres de fonctions devrait garantir la séparation du grade et de l'emploi et offrir toutes les garanties statutaires aux agents, et permettre de véritables parcours professionnels. Les mobilités devraient en être facilitées, la reconnaissance des qualifications aussi dans l'inscription à la hausse des flux de promotion.

Une telle organisation pose les questions des lieux de concertation et du dialogue social : par niveau ? par filière ? déconcentrée ? et de la répartition des métiers atypiques (IPCSR, Contrôleur des transports terrestres, du travail, inspecteur du travail, affaires maritimes).

Dans ces espaces indiciaires, les obstacles doivent être réduits au strict minimum ce qui implique la réduction du nombre des corps dans une même filière, des avancements de grades favorisés lorsque le barrage ne correspond ni à des fonctions différentes, ni à des niveaux de responsabilité différents, ni à l'acquisition d'un niveau de compétences supérieures dûment reconnues.

Pour l'ensemble des non titulaires en CDI ou en CDD, la CFDT exige un déroulement de carrière avec des augmentations indiciaires régulières correspondant aux qualifications des agents. Elle exige la transposition aux non titulaires, dans les mêmes conditions de délais, des mesures de revalorisations indiciaires décidées pour les titulaires de même catégorie. De plus, la CFDT revendique la création de commissions consultatives paritaires pour tous les non titulaires qui n'en ont pas actuellement.

2. Promotion sociale

Nous estimons que la promotion sociale est en panne. L'application de nouvelles clauses de sauvegardes obtenues dans le cadre des accords Jacob ne suffit pas. D'une part, il nous faut pouvoir exercer un contrôle légitime de la réalité de l'application de la mesure. D'autre part, il convient d'envisager sérieusement les blocages et de proposer les adaptations statutaires nécessaires pour en sortir, comme une augmentation des ratios de recrutement réservé à cette promotion sociale. Il convient aussi de reconnaître les qualifications et les compétences exercées par de nombreux personnels en poursuivant ou en engageant de nouveaux plans de requalifications des emplois.

La réalisation des transformations d'emplois de C en B dans les filières administratives et techniques a été favorablement accueillie par les personnels. Ils se sont inscrits massivement dans les dispositifs de recrutement exceptionnel de ces dernières années. Ces transformations n'ont pas été menées à leur terme. Elles doivent être relancées et satisfaire l'ensemble des besoins sans pénaliser l'emploi comme nous avons pu le constater et le dénoncer.

L'expérience de la catégorie C ne nous fait pas oublier que rien n'a été proposé pour les catégories B. Pourtant les réflexions ont été nombreuses à reconnaître la nécessité de mettre en œuvre de tels processus exceptionnels de transformations d'emplois. Il convient de s'y attacher et de lancer rapidement les transformations d'emplois de catégorie B en A pour les mêmes filières administratives (1000 emplois de B en A) et techniques (1500 emplois de B en A). Ces transformations doivent être accessibles notamment aux personnels de la Mer et organisés dans des dispositifs réservés aux personnels en place. Ces dispositifs constitueraient de bons exercices à la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle.

3. Précaires

La CFDT exige l'arrêt du recrutement de contractuels précaires, l'administration devant mettre en place une formation des fonctionnaires adaptée à l'évolution de ses besoins. Nous demandons des mesures de titularisation des précaires déjà en poste qui permettent :

- la reprise totale de l'ancienneté de services publics et la reprise partielle des services du secteur privé,
- le maintien des revenus, au besoin par la mise en place d'une indemnité compensatrice,
- un reclassement au second niveau de grade lorsque les fonctions occupées correspondent à ce niveau.

Dans l'immédiat, nous demandons pour les non titulaires CDD dont le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée en application de la loi du 26 juillet 2005 :

- pour ceux qui le souhaitent, l'intégration dans un statut de non titulaires existant de catégorie A ou B à un niveau de grade correspondant aux fonctions exercées, avec maintien de la rémunération,
- pour les autres, une revalorisation régulière de la rémunération, au moins tous les trois ans et l'accès à une CCP de non titulaires en cas de litiges.

4. Harmonisation des régimes indemnitaires

- L'UFE CFDT revendique des primes équivalentes à 3 mois de salaire moyen pour tous au minimum et la parité entre l'ensemble des filières technique, administrative, exploitation, de service et ouvrière.
- Le budget 2008 doit prévoir des mesures permettant :
 - un rattrapage de la filière exploitation sur les adjoints
 - un rattrapage de la filière administrative sur la filière technique
 - un rattrapage de la filière de service et ouvrière qui concerne des corps trop souvent oubliés (agents de service, et ouvriers professionnels)
 - un rattrapage des personnels non titulaires sur les corps comparables de titulaires.
 - une revalorisation des régimes indemnitaires des corps à petits effectifs comme les assistantes sociales, les contrôleurs des transports terrestre, les chercheurs, les inspecteurs du permis de conduire et délégués
 - une revalorisation du coefficient ISS pour les Contrôleurs des TPE en conformité avec leur positionnement en catégorie B.

Des propositions d'améliorations voire de création de régimes indemnitaires ou d'indemnités (chercheurs, découcher fréquent) sont bloqués actuellement au stade des négociations

interministérielles. Peu d'information filtre sur les difficultés réelles et les chances d'aboutir. Ces situations doivent être gérées autrement et faire l'objet de communications aux organisations syndicales.

5. Statuts particuliers des agents d'exploitation et chefs d'équipe

L'administration a décidé d'engager des discussions sur ces statuts en 2004. En 2005, la fusion des échelles 2 et 3, décidée unilatéralement par le gouvernement, a clos les discussions engagées. Reprises en 2006, à l'occasion des accords Jacob, que nous avons signés nous ne pouvons que regretter l'absence d'ambition de notre ministère. Les adaptations apportées au statut même si elles ont produit quelques avancées (promotion et reclassement) ne sont pas à la hauteur. Pour le moins, nous devrions obtenir une organisation identique à celle de la fonction publique territoriale :

- un premier corps d'agents déroulant sans barrage une carrière sur les échelles 3 à 6 avec un recrutement privilégié à l'échelle 4 comme l'ensemble des autres corps de catégorie C;
- Un second corps calqué sur celui des agents de maîtrise de la FPT avec une fin de carrière établit sur l'indice majoré 452.

Il convient également en urgence d'intervenir et d'agir pour :

- rétablir les personnels d'exploitation, recrutés avant la publication du nouveau statut, dans leurs droits à se présenter au concours professionnel de chef d'équipe. La condition d'ancienneté était fixée à 5 ans de services effectifs au premier janvier de l'année du concours. Les mesures dérogatoires prévues aujourd'hui dans le texte ne permettent pas aux agents qui pouvaient remplir cette condition de 5 ans de se présenter. Elles doivent donc être modifiées.
- obtenir satisfaction sur notre revendication de prise en compte, pour les agents recrutés avant le 29 septembre 2005, de leurs éventuelles années d'expériences professionnelles passées dans le secteur privé.
- Obtenir la mise en œuvre d'une bonification de temps d'un an pour 5 ans de services effectifs, en qualité de personnels d'exploitation, et assurer ainsi effectivement le maintien de la possibilité de prendre sa retraite à partir à 55 ans.