



SERMIP-CFDT 82

La CFDT vous informe N°5

Mai 2013

Retrouvez les informations complètes sur le site de l'UFETAM :
www.cfdt-ufetam.org

50 milliards de fraude fiscale !

Au-delà de la question morale d'un ministre du budget mettant en œuvre une politique d'austérité et ayant un compte en Suisse pour échapper à l'impôt en France alors qu'il est en

principe chargé de lutter contre la fraude fiscale, l'affaire Cahuzac aura également mis en lumière la nécessité d'engager une vraie réforme de la fiscalité pour la rendre vraiment contributive ainsi qu'une lutte implacable contre la fraude fiscale.

Alors que les politiques budgétaires menées en France et en Europe font plonger la zone euro dans la récession avec toutes les conséquences sociales sur l'emploi (5 millions d'inscrits à pôle emploi, 20 millions de chômeurs dans toute l'Europe), les salaires, les retraites, la protection sociale, les français apprennent par la presse et les médias que la fraude fiscale est estimée à 50 milliards d'euros par an et plus de 1000 milliards d'euros en Europe.

Les mesures fiscales prises en France pour mettre les riches à contribution restent bien symboliques et le projet de loi sur la mise en place d'un procureur de la République, à compétence nationale, chargé de la

lutte contre la corruption et de la fraude fiscale dépendra beaucoup des moyens mis en place.

En ces périodes d'examens qui approchent, donnons à résoudre à nos futurs bacheliers le problème suivant : sachant que le PIB de la France est de 2000 milliards d'euros, que les 4,8% de déficits publics en 2012 représentent environ 96 milliards d'euros, combien les services fiscaux doivent ils récupérer sur la fraude fiscale pour mettre les déficits publics en dessous de 3% ?.

Alors bien sur qu'il faut réduire notre dette, rendre les services publics « efficaces », et donner la meilleure efficacité à notre protection sociale, mais pour cela, faut il vraiment bloquer le pouvoir d'achat des fonctionnaires et retraités, baisser le niveau de notre protection sociale, au risque d'alimenter la récession en France et en Europe et finalement augmenter les déficits publics ?

SOMMAIRE

Edito	Page 1
CEREMA : La CFDT et l'UNSA dénoncent le manque de dialogue social	Page 2
CEREMA, le point sur le processus de pré positionnement	Page 2
CHSCTM du 13 avril	Page 3
ATESAT, réunion du 8 avril	Page 3
Parcours professionnels, carrières et rémunérations	Page 4
Modernisation de l'action publique	Page 4
Catégorie C : Décontingement du 8 ^{ème} échelon	Page 4

Bulletin d'adhésion à la CFDT

Nom Prénom :

Grade :

Service :

Adhère à la CFDT :

Date :Signature

À retourner auprès d'un militant CFDT de votre service

CEREMA : la CFDT et l'UNSA dénoncent le manque de dialogue social

CFDT et UNSA ont boycotté la réunion du 5 avril 2013 pour protester contre les méthodes de travail du Comité de suivi et le manque de dialogue social. À la suite de ce boycott, CFDT et UNSA ont obtenu la tenue d'une réunion spécifique le 11 avril qui s'est en fait transformé en réunion du comité de suivi avec tous les syndicats.

Pour la CFDT et l'UNSA « les principes et l'esprit même du protocole d'accord signé avec les Ministres DUFLLOT et BATHO en décembre 2012, ne sont plus respectés. »

CFDT et UNSA dénoncent l'imprécision de l'étude d'impact, l'absence de réponse aux conditions d'évolutions des modes de fonctionnement, des organisations, des relations hiérarchiques, des modes de décisions, des transversalités à construire.

Il faut un cadre de négociations et d'échanges d'informations en toute transparence au sein du comité de suivi qui engage l'administration.

CFDT et UNSA ont rappelé que les personnels sont inquiets et s'interrogent sur leurs emplois, missions et métiers, évolutions mais aussi leurs carrières, et conditions de travail...

L'administration doit s'engager pour apporter des garanties collectives en faveur des personnels (repositionnement, reclassement, gestion de surnombre momentanée, capacité de recours réels et non virtuels).

Par exemple, dans la circulaire de pré-positionnement, la CFDT et l'UNSA demandent que le droit de « remords » lors de demandes de mutations (possibilité d'être en surnombre dans un service, possibilité de mutation sans contraintes liées à la durée effectuée sur le poste) soit étendue à l'ensemble des agents et sur une durée de 2 ans au lieu de 1 an.

Le dossier de présentation de l'organisation du CEREMA, rédigé par l'équipe de préfiguration, a certes le mérite d'exister, mais il le défaut de ne présenter qu'une seule vision sans alternative ouverte à la concertation avec les organisations syndicales.

Nos exigences en matière de dialogue social, de son contenu, de méthodes, de transparence n'ont toujours pas été entendues.

CFDT et UNSA ont également fait part de leur regret sur l'absence de soutien de CGT, FO et FSU, d'une part, sur les modalités de fixation du calendrier des réunions, et d'autre part, au CTM sur les deux amendements CFDT au projet loi CEREMA qui demandaient la présence syndicale dans le conseil stratégique et l'inscription de la garantie des moyens dans la loi.

CEREMA : le Point sur le processus de pré positionnement (réunion du 11 avril)

Le processus de pré-positionnement sera réalisé en respectant quatre principes :

- ✓ Garantie de l'absence de mobilité géographique imposée ;
- ✓ Garantie du maintien de la rémunération ;
- ✓ Chaque agent a vocation à suivre son poste ;
- ✓ À l'issue des opérations de pré-positionnement, tous les agents concernés doivent être affectés sur un poste de leur service, sauf choix contraire de leur part (...)

Calendrier :

- ✓ Mois de mai : information des agents sur le processus
- ✓ Fin mai : votes des comités techniques ministériels et des 11 services
- ✓ Avant le 7 juin : consultation des agents avec une proposition d'affectation (son poste actuel dans l'immense majorité des cas)
- ✓ Avant fin juin, l'agent se prononce (délai max 21 jours). La non-réponse vaut acceptation tacite.
- ✓ Juillet et août : pour les agents qui refuseraient, dialogue et 3 autres propositions
- ✓ **1^{er} septembre : notification de la proposition définitive d'affectation**
- ✓ **Comité** de suivi pour faire le point sur les refus de pré-positionnement (sans examiner les cas individuels)
- ✓ **Possibilité** de recours de l'agent en CAP, CCP, CAD, CCOPA.
- ✓ Arrêté d'affectation avant la fin de l'année 2013, pour pouvoir assurer la prise en compte pour la paye par le CEREMA en janvier 2014.
- ✓ Après débat avec les organisations syndicales, l'administration est d'accord pour que, lors de la même session, les CAP, CCP, CAD, CCOPA soient informées des pré-positionnements acceptés et des refus du pré-positionnement.

Sur le périmètre, l'administration apporte quelques précisions :

- ✓ Les Divisions Transport des CRICR ne seront pas dans le CEREMA, mais l'arbitrage n'est pas fait entre l'Intérieur et notre ministère
- ✓ Le service Statistiques transports du CETE Normandie Centre restera sur place mais rattaché au CGDD- SEOS (12 agents de catégorie C + un cadre INSEE)
- ✓ Les 4 consultants experts seront partagés entre CEREMA et SG.

Les mobilités entre Bron et Lyon seront éligibles à la prime de restructuration. L'administration écrira qu'il n'y aura pas de mobilité imposée entre ces deux communes.

Au vu du flou du document d'organisation, **UNSA et CFDT** reviennent sur le **"droit de remords"**. Il s'agit pour l'agent de pouvoir revenir sur des postes de la zone de gouvernance de son ancien service. **UNSA et CFDT** demandent que le **délai soit porté de un à deux ans**, compte-tenu des imprécisions de l'organisation du CEREMA après 2014.

Refus de l'administration.

UNSA et CFDT proposent le **télétravail** pour arranger quelques situations particulières. CGT et FSU s'y opposent. L'administration renvoie la question à plus tard...

Harmonisation indemnitaire : l'administration ne souhaite pas ouvrir ce chantier tout de suite.

Services supports du siège : le préfigurateur compte toujours récupérer une partie de ceux donnés par les CETE aux PSI et CPCM des DREAL lors de la mutualisation. L'arbitrage n'est pas encore rendu.

Postes du siège : ils ne sont pas concernés par le pré-positionnement et seront pourvus par la mobilité des cycles 2013-09 et 2014-01. Les postes non pourvus au 2013-09 seront proposés dans les possibilités des 3 choix pour les agents qui ont refusé leur pré-positionnement.

A titre d'information, le processus du pré-positionnement mis en place à VNF en 2012, pour la création de l'EPA, a concerné 4500 agents. Seuls une douzaine d'agents ont refusé la 1^{ère} proposition de pré-positionnement. Un cas est remonté en CAP.

CEREMA : réunion du 13 mai

Lors de cette réunion, il a surtout été question de l'examen du document d'organisation du CEREMA. Mais aux yeux de la CFDT, ce document traite essentiellement de la structuration, mais peu, voire pas du tout des questions de production entre directions technique et directions territoriales, des

relations entre donneurs d'ordre ou partenaires. De même, les relations et le travail de coproduction avec les

Collectivités Territoriales, en Directions Technique comme en Directions Territoriales, sont rarement évoquées alors que c'est une part importante de leur activité actuelle.

CHSCTM MEDDE DU 17 AVRIL

En déclaration préalable, la CFDT a porté les points suivants :

Pourquoi les 17 suicides, « hors établissements publics », sont-ils exclus du bilan social 2011 ? Est-ce la suite du refus catégorique de présenter à cette instance les tentatives de suicides connues ? Pour la CFDT la prévention pourra se faire pleinement que lorsque TOUS les éléments de contexte seront connus, y compris les tentatives de suicide.

Le document du plan quadriennal sur le handicap aurait dû être adressé aux représentants de la commission de suivi sur le handicap avant la réunion du 4 avril, nous n'avons rien reçu. La CFDT souhaiterait recevoir dans les plus brefs délais le projet de plan quadriennal.

Les personnels dans les DIR sont sous la pression des directeurs. La CFDT a sollicité le ministère concernant un agent de la DIR Ouest où des méthodes de management d'un autre âge sont employées. N'ayant pas eu de réponse la CFDT a proposé d'évoquer ce point en fin de réunion.

L'enquête initiée par la Fonction Publique concernant les remontées des maladies professionnelles se heurte à quelques difficultés d'application :

- Ignorance de la procédure par les gestionnaires ;
- Carences de certains médecins de prévention qui découragent les agents de se lancer dans une démarche de reconnaissance, expertises bâclée ;
- Décisions de commission opaques.

Réponse du SG à la CFDT

La question des suicides ou tentatives de suicide ne doit pas figurer dans le bilan social, celui-ci ne peut pas facilement rendre compte d'événements aussi complexes.

Au sujet du plan quadriennal pour la commission suivi handicap, l'administration s'excuse pour le retard et indique que les documents seront transmis dans les plus brefs délais.

Projet d'instruction relative à la gestion des travaux sur enrobés amiantés

Le SG rappelle qu'il a sollicité nos deux Ministres pour obtenir une égalité de traitement de nos agents exposés à l'amiante par rapport à ceux des autres Ministères. Il nous tiendra informé des réunions interministérielles, et des arbitrages sur ce sujet. Ce projet de décret est au conseil d'Etat, il sera publié au B.O.

dès les signatures des Ministères des Finances et de la Réforme de l'Etat.

Ce projet contient un paragraphe spécifique à l'information des agents, un rappel de la responsabilité des DIR en tant que maître d'ouvrage, des conditions de prévention et de précaution, la mise en œuvre d'un suivi post-opération. Le décret prévoit la nécessité d'avoir une cartographie la plus précise possible. En cas de doute, il faut appliquer l'analyse préalable avant toute intervention, idem pour les produits recyclés.

Le SG confirme que la publication de la circulaire doit se faire au plus vite. Il rappelle que juridiquement c'est l'employeur du moment qui est responsable et que tous les agents partis du ministère doivent être en possession d'une fiche d'exposition aux matériaux.

Point d'information sur la géo localisation

C'est une décision du Ministre suite au retour d'expérience lié aux difficultés rencontrées pendant l'hiver 2010-2011. Ce dispositif expérimental ne concerne que le service hivernal avec pour double objectif d'optimiser les moyens VH et conforter la sécurité des agents. Plusieurs dispositifs technologiques sont en expérimentation, les retours d'expériences pour les DIR qui ont mis en place sont plutôt positifs.

Pour la CFDT l'optimisation des moyens et de la sécurité des agents en période de crise hivernal est positive, mais il faut que ces objectifs soient bien appliqués et qu'il n'y ait pas de dérive, ce doit être un moyen complémentaire d'assurer la sécurité des agents, mais pas le seul ! Une procédure d'intervention doit être mise en œuvre en cas d'alerte.

Présentation d'un pré-bilan VH

La période hivernale a été exceptionnelle, aussi, la CFDT pose clairement la question des conditions de travail, des conséquences pour les personnels, d'une étude d'impacts sur les organismes, fréquences des astreintes, avis des médecins de préventions etc.

La CFDT demande un bilan des conditions de travail et des conséquences pour les personnels sur leur santé, et leur vie sociale sur la période de viabilité hivernale. La CFDT émet des réserves sur le « non dépassement » des garanties minimales comme indiqué dans le document. L'administration accepte la proposition de la CFDT pour un bilan plus complet.

ATESAT (réunion du 8 avril) :

Le 8 avril 2013, le directeur de cabinet a confirmé l'abandon des missions ADS et ATESAT au profit des collectivités territoriales communes communautés de communes, départements et métropoles.

La CFDT a clairement indiqué son opposition aux décisions prises dont les économies pour le citoyen et le contribuable sont loin d'être prouvées. La CFDT a rappelé sa demande sur l'état des lieux (ADS ATESAT) et l'impact des décisions sur les personnels et les services.

La CFDT est particulièrement inquiète de l'impact sur les personnels : le ministère s'est certes engagé à ce qu'il n'y ait pas de mobilité forcée, mais le directeur de cabinet a précisé qu'il pouvait y avoir des exceptions concernant les personnels impactés par les fermetures de sites. L'absence de cadre national, laissant au DDT en local la responsabilité des reclassements est également inquiétante.

Pour éviter de parler de transferts financiers, l'Etat ne souhaite pas parler de transfert de personnels. Les collectivités sont donc invitées à constituer les propres services et effectuer leurs propres recrutements, ce qu'elles font, mais sans tenir compte du vivier que constitue les agents de l'Etat.

La volonté du ministère est de reclasser les agents en interministériel. La CFDT a rappelé les difficultés de ce genre de reclassement, les compteurs entre ministères constituent un frein important. Pour conclure, la CFDT a dénoncé les pressions exercées par les DDT sur les agents et a demandé à ce que des études d'impacts de ces décisions sur les personnels pour mieux identifier les problèmes rencontrés par les agents et surtout y apporter des solutions satisfaisantes.

*Modernisation de l'Action Publique
la map... c'est bien... la map... c'est bien*



Parcours professionnels, carrières et rémunérations

Place à la négociation... enfin !

À la suite de la conférence sociale de juillet 2012, le Gouvernement a proposé aux syndicats d'engager les discussions par une phase consacrée à un bilan approfondi des politiques de rémunération de ces dernières années dans la Fonction publique. C'est sur la base de ce bilan, que s'ouvrent aujourd'hui des négociations.

Le rythme et la méthode

La CFDT Fonctions publiques s'est exprimée en faveur d'une négociation pluriannuelle, seule solution qui permette des mesures d'ampleur (notamment sur la grille indiciaire). Toutefois, la CFDT avait exigé qu'un rendez-vous annuel soit inscrit dans les calendriers. **Cette demande a été validée par le gouvernement.**

La valeur du point

La CFDT exige une augmentation de la valeur du point dès 2013. Le Gouvernement refuse cette revendication. Mais il propose que « *en fonction de l'évolution de la situation économique du pays et de la trajectoire de redressement de ses finances publiques, des mesures générales [soient] examinées, notamment celles relatives à l'évolution de la valeur du point, lors du rendez-vous à mi-parcours en 2014.* »

La grille

Il n'est plus possible de maintenir un système devenu aussi peu attractif : pour la CFDT, on ne peut dissocier valeur du point, grille et allongement des durées de carrières. Sur la grille, la CFDT revendique des mesures rapides :

- décontingement du 8ème échelon de l'échelle 6 en catégorie C : **ce sera chose faite, dès le 1er juillet (mais voir encadré).**

- l'amélioration et simplification de la grille de la catégorie C **est au programme des séances de négociation d'ici le 23 juillet.**

Au-delà de mesures d'urgence pour la catégorie C, la CFDT revendique que les différents niveaux de recrutements (et donc de qualification exigée) soient mieux reconnus, que l'allongement de la durée des carrières soit pris en compte, que les fins de carrière soient revalorisées, que la grille et son organisation en trois catégories hiérarchiques (ABC), soit entièrement revisitée.

Les politiques indemnitaires

La CFDT a toujours critiqué certains principes qui ont conduit à la mise en place de la PFR. C'est pour ces raisons que la CFDT revendique la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire sur la base de principes plus transparents : retour à l'équilibre antérieur sur la part modulable, cotation des postes simplifiée et transparente, harmonisation des montants, équité dans les montants attribués (respect de l'égalité femmes-hommes notamment).

Une première avancée a été obtenue en effet, le Gouvernement prévoit de : *“remplacer la PFR par un nouveau dispositif indemnitaire transversal destiné à accompagner les parcours professionnels et à reconnaître l'engagement professionnel collectif. Ce nouveau régime devra permettre de prendre en compte les fonctions ainsi que la manière de servir. Il a vocation à être mis en œuvre avant la fin de l'année 2013.”*

La CFDT rappellera sa revendication de la transformation d'une partie des primes en rémunération indiciaire.

Enfin, à la demande de la CFDT l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, **seront au menu des négociations et devraient être traités d'ici le 23 juillet pour plus de justice.**

Décontingement du 8ème échelon : les agents privés de rétroactivité !

La commission des statuts du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État a examiné ce vendredi 19 avril les projets de décrets permettant l'accès automatique au 8ème échelon des agents C à l'échelle 6. Au vu des textes présentés, l'application de ces décrets pourrait n'être effective qu'au 1er juillet 2013.

Lors de la première réunion de méthode sur les carrières qui s'est tenue le mardi 16 avril, la CFDT, a souhaité que la mise en œuvre de ces décrets intervienne le plus rapidement possible et pas seulement à l'été 2013.

Dans la même logique, la délégation CFDT a voté ce vendredi un amendement déposé par Solidaires portant la date d'application au 7 février 2013, jour où la ministre de la Fonction publique a annoncé « *le décontingement immédiat du 8ème échelon des agents C* ».

Un débat assez vif a eu lieu autour de cet amendement, la CGT arguant qu'une mise en œuvre anticipée pourrait priver les agents inscrits au tableau d'avancement (en vigueur dans la période du contingentement) de leur avancement. Or, les représentants de l'Administration, répondant aux questions précises de la délégation CFDT et de Solidaires, ont confirmé que ce n'était pas le cas puisque l'amendement de Solidaires n'introduisait aucune confusion possible entre « date d'effet » et « date de publication ». Ainsi, une rétroactivité du décontingement n'aurait eu aucun effet néfaste pour les agents ayant bénéficié antérieurement à la date de publication du nouveau décret d'une inscription au tableau d'avancement avec une ancienneté dans le 7ème échelon inférieure à 4 ans.

Au moment du vote, surprise : seules la CFDT, Solidaires, la CFTC et FO ont voté pour l'amendement ! Les voix des autres organisations (FSU, CGT et Unsa) ont manqué et l'amendement ne sera même pas soumis à l'assemblée plénière du CSFPE. Ainsi, les agents sont privés de toute chance de voir le décontingement s'appliquer avec un effet rétroactif.

MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE

LA CFDT NE SE RETROUVE PAS DANS LES CHANTIERS ENGAGÉS

Réduire le déficit public, lutter contre la crise et préparer l'avenir nécessite une action publique modernisée, capable de se fixer des priorités définies collectivement dans les territoires. Or la CFDT doute que la démarche engagée puisse atteindre ces objectifs.

La CFDT ne se retrouve pas dans les chantiers engagés, particulièrement ceux des évaluations des politiques publiques ou des propositions en matière d'échanges et de dialogue social.

Pour la CFDT, **la démarche manque de lisibilité. Les objectifs doivent être clairement affichés**, sans quoi l'action du gouvernement dans ce domaine devient source d'anxiété et d'incompréhension pour les fonctionnaires.

La simplification des normes semble s'imposer, mais elle nécessite une vision d'ensemble. La CFDT se demande si c'est actuellement vraiment le cas...

La Modernisation de l'action publique aura **des effets dans les territoires pour les citoyens**. La CFDT regrette **l'absence de concertation avec les acteurs du monde syndical et associatifs** concernés.

Pour la CFDT, **l'action publique est au cœur du pacte social** et le gouvernement a la responsabilité de réussir sa modernisation. **La CFDT souhaite s'impliquer dans tout chantier qui vise à adapter l'intervention publique et les dynamiques territoriales à l'évolution des besoins des usagers.**

