



SERMIP-CFDT 82

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

Meilleurs vœux à tous !

Cinquante milliards d'économies d'ici 2017, c'est en guise de vœux, l'annonce faite par le président de la république aux corps constitués (le gotha de la fonction publique) réunis à l'Elysée. *«Chacun devra y prendre sa part: Etat, opérateurs, organismes sociaux mais aussi les collectivités locales»*, a-t-il annoncé.

Dans le viseur de ces économies, un Etat

trop lourd et une protection sociale qu'il s'agit de débarrasser de ses excès et abus.

Il ne s'agit pas de nier la fraude aux prestations sociales, celle-ci est évaluée à 4 ou 5 milliards d'euros, principalement liée aux personnes qui touchent le RSA et qui n'y ont pas droit. Mais inversement, il faut aussi rappeler qu'on estime que le montant du non recours au RSA (ceux qui ont droit au RSA et ne le demandent pas) à 5 milliards d'euros... Par contre, la fraude aux cotisations sociales, celles que des patrons indécents omettent de payer représente entre 15 et 20 milliards d'euros. Alors, plutôt que d'évoquer le *«ras le bol fiscal, le trop d'impôt, les charges trop lourdes»*, ne faudrait-il pas donner des moyens accrus aux services chargés du recouvrement des cotisations pour lutter contre la fraude ? Tout comme il serait utile de mener une action plus vigoureuse contre la fraude fiscale, estimée par le ministre du budget lui-même entre 60 et 80 milliards d'euros ?

Sur la fonction publique, d'un discours de campagne sur le maintien global des effectifs, mise en œuvre par des redéploiements d'effectifs pour accompagner les créations d'emplois dans l'éducation nationale, nous passons à *«pour être efficace, l'Etat doit dépenser moins»*. D'ailleurs, le budget 2014

prévoit, non plus le maintien global des effectifs, mais une baisse de 2144 postes dans la fonction publique de l'Etat. Liée à cette politique de suppression d'effectifs et du gel du point d'indice, pour la première fois, et le ministre du budget s'en glorifie, il y a eu en 2013 une baisse de la masse salariale.

Quant à la volonté de vouloir afficher un budget plus écologique, il s'est traduit pour notre ministère par une baisse de 6,5% des crédits de la mission écologie en 2014 et une suppression dans notre ministère de 522 équivalent temps plein (qui s'ajoutent aux 614 supprimés en 2013).

Plusieurs proches du chef de l'Etat le confirment, ce travail de raboutage de la dépense ne suffira pas : *«La question n'est plus aujourd'hui de baisser les crédits pour chaque ministère, cette méthode a atteint ses limites mais de s'interroger sur la légitimité de certaines politiques publiques et de couper certains tuyaux.»*; *«Il va falloir faire des choix et y aller jusqu'au bout»*, a confié un ministre à la presse.

Une belle année 2014 en perspective pour nos missions, les effectifs, nos salaires, nos déroulements de carrière....pour que nos vœux se réalisent, il faudra que 2014 soit l'année de la syndicalisation, de la mobilisation....meilleurs vœux à tous!

SOMMAIRE

Edito Page 1

Ce que le gouvernement prépare pour 2014 dans la fonction publique Page 2

Ce que dit le rapport « Pêcheur » Page 2

La CFDT signe l'accord-cadre sur la prévention des risques psycho-sociaux Page 3

Comité de suivi ADS ATESAT Page 4

Projet de privatisation de plusieurs tronçons d'autoroutes Page 4

Dialogue de gestion pour 2014 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

Rapport Pêcheur : oui au statut, non au statu quo !

Bernard Pêcheur a présenté son rapport à l'ensemble des organisations syndicales le jeudi 7 novembre. Il a rappelé le bien fondé du statut général des fonctionnaires. Dans son rapport, il précise que « *le choix d'un régime d'emploi fixé unilatéralement par le législateur ou l'autorité réglementaire n'est pas un archaïsme (il est prédominant en Europe : 21 pays sur 28) et le choix d'une Fonction publique de carrière n'est pas davantage une exception française : c'est même le cas de la majorité des pays (12 États sur 28 ont un régime de carrière, 9 un régime combinant carrière et emploi, 7 un régime d'emploi). Quant au choix d'une Fonction publique unitaire et nationale englobant les agents territoriaux, c'est également celui de nombre de pays, y compris celui d'un État fédéral comme l'Allemagne.* ».

Mais le statut général est encore et toujours perfectible, il a besoin « *d'évoluer* », a-t-il déclaré. Pour lui, « *les fonctionnaires ont besoin de sens, de respect et de perspectives et les citoyens ont droit à la transparence* ».

Il a tenu à dire très clairement que l'absence de mesures générales sur le pouvoir d'achat n'est pas tenable. La politique salariale ne peut se limiter à des mesures catégorielles ou à de l'indemnitaire : « *la grille des rémunérations a vieilli, a perdu du sens, mais elle est indispensable et a donc besoin d'être revue et renouvelée* ».

Le rapport « Pêcheur » préconise, en écartant toute forme d'indexation, de suivre l'évolution générale du pouvoir d'achat de sorte que les fonctionnaires ne soient ni favorisés ni décrochés par rapport aux salariés du secteur privé. Il propose de mettre en place des outils plus flexibles pour la prise en compte du SMIC. Il recommande de rechercher la conclusion avec les organisations syndicales d'un « *contrat social triennal* » sur les rémunérations.

Pour Bernard Pêcheur, le critère du diplôme qui est devenu exclusif est parfois indispensable, parfois trop réducteur. Il faut donc revoir ce seul critère en l'enrichissant de l'expérience ou des qualifications requises. Les corps à trois grades pourraient être généralisés, ce qui autoriserait deux niveaux de recrutement, le premier pour les personnes sans expérience professionnelle, le second pour celles ayant acquis une expérience professionnelle dans la Fonction publique ou le secteur privé.

Les espaces indiciaires doivent être élargis afin de redonner de l'ampleur aux carrières. Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) doit être piloté en révisant les mécanismes de réductions d'ancienneté, le système des ratios promus-promouvables.

Ce que le gouvernement prépare pour les fonctionnaires en 2014

En ce début d'année, le gouvernement a lancé la concertation sur les carrières et les rémunérations des agents publics. Le texte sur les droits et obligations des fonctionnaires devrait être débattu au Parlement au printemps. Le nouveau régime indemnitaire entrera en application en janvier.

Vers de nouvelles grilles ?

Le Premier ministre a confié le 13 mai 2013 à Bernard Pêcheur, conseiller d'État, la mission de réfléchir à l'avenir de la Fonction publique au cours des prochaines années, d'analyser les effets des évolutions possibles en matière d'architecture des catégories statutaires, des rémunérations et de la gestion des agents publics.

Un rendez-vous est donné aux organisations syndicales le 13 février pour signer un accord de méthode sur la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations. La ministre Marylise Lebranchu a présenté début décembre les grandes lignes de son projet, qui prévoit notamment :

- l'instauration de cadres professionnels communs aux trois versants de la fonction publique pour « *simplifier et fluidifier* » la gestion de la fonction publique ;

- une structure des rémunérations des agents publics repensée, en rapprochant les parts indemnitaire et indiciaire ;

- la restauration d'espaces indiciaires entre et à l'intérieur des différentes catégories.

Point d'indice : dégel ou glaciation ?

Le point d'indice est gelé depuis l'été 2010. Marylise Lebranchu l'a répété plusieurs fois : les agents publics doivent s'associer à l'effort de redressement des finances du pays. Alors que la croissance reste atone, ils doivent attendre retour à « *meilleure fortune* ». **La CFDT condamne** le gel du point d'indice pour la 4^{ème} année consécutive, elle y voit une provocation à l'égard des agents et un

manque de considération de leurs représentants. En amont de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, qui doit s'ouvrir au second semestre de cette année, la CFDT Fonctions publiques craint que cette annonce ne pèse sur la qualité du dialogue social et l'issue de ces négociations. La CFDT revendique des mesures générales d'augmentation du point d'indice.

Un nouveau régime indemnitaire. Le gouvernement instaurera à partir du mois de janvier un nouveau dispositif indemnitaire destiné à se substituer avant 2017 aux quelques 1 800 primes et indemnités qui couvrent les rémunérations des fonctionnaires. Concrètement, la prime de fonctions et de résultats (PFR) va laisser place à une indemnité « *de fonctions, de sujétions et d'expertise* » (IFSE) et à un bonus annuel. L'IFSE va remplacer la PFR, mais certains critères de performance seront maintenus puisque le projet de décret, rejeté à l'automne par les organisations syndicales, prévoit de tenir compte de « *l'engagement professionnel* » et « *de la manière de servir* » des agents. Pour la CFDT ce nouveau régime indemnitaire ressemble un peu trop à la PFR.

Le texte « **déontologie, droits et obligations** » au printemps. Présenté en juillet dernier en Conseil des ministres, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sera étudié au printemps à l'Assemblée nationale et au Sénat. Il s'agit pour le gouvernement de toiletter une série de textes vieux de trente ans. Certaines obligations des agents publics seront pour la première fois inscrites dans la loi : neutralité, impartialité, probité, laïcité...

Et aussi : L'agenda social prévoit par ailleurs une concertation sur la pénibilité du travail des agents publics, sur la qualité de vie au travail, sur la gestion des âges ou sur la diversité dans la fonction publique. Des sujets qui devraient faire consensus. Des réunions sont programmées en février, mars, avril et mai.

La CFDT signe l'accord-cadre pour la prévention des RPS

La CFDT a signé, le mardi 22 octobre 2013, l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans les Fonctions publiques.

Un accord pour agir

Ces dernières années, les conditions de travail se sont très fortement dégradées dans les trois versants de la Fonction publique. Les restructurations et les réorganisations, les réductions d'effectifs sans lien avec les besoins des services, la montée de la précarité, ont fait peser sur les agents tensions et inquiétudes qui, détériorent la qualité de vie au travail et nuisent à la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Dans ce contexte, et parce qu'elle est consciente du caractère essentiel de la prévention des risques psychosociaux dans l'amélioration des conditions de travail, la CFDT a affirmé tout au long de la négociation, la nécessité :

- D'agir sur les causes de risques dans l'organisation du travail en favorisant le dialogue social et l'expression des personnels à tous les niveaux pertinents. Il s'agit de réinterroger le sens du travail pour aboutir à des modes de management et de reconnaissance plus respectueux des agents ;
- De mettre en œuvre, immédiatement et sans délai, des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux négociés au plus près des agents ;
- De développer l'information et la formation de tous les agents et d'assurer l'accompagnement des personnels d'encadrement en leur donnant des marges de manœuvre en matière d'adaptation et de décision.

La CFDT s'engage dans la signature de cet accord-cadre et elle veut pouvoir s'engager au plan local dans les négociations qui doivent impérativement s'ouvrir dans les services et administrations de l'État, dans les collectivités et dans les établissements hospitaliers.

Faire vivre l'accord au plus près des agents

C'est grâce au dialogue social de proximité, grâce à la mobilisation de chacun des acteurs à tous les niveaux où les agents sont soumis à la pression et aux risques psychosociaux, que l'accord vivra et qu'il produira les effets préventifs que la CFDT en attend. C'est bien l'organisation du travail qu'il faut aujourd'hui interroger, en étant à l'écoute des personnels, en impliquant leurs représentants dans une démarche collective de prévention, en donnant à l'encadrement les marges de manœuvre indispensables à l'amélioration des conditions de travail.

L'accord-cadre constitue la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie portant sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail et la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Il se fixe pour objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psycho-sociaux dans la Fonction publique.

Les employeurs doivent s'engager

À cet effet, les employeurs publics, qui ont tous signé l'accord, s'engagent notamment à :

- Mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents ;
- Redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents et notamment aux cadres ;
- Favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ;
- Veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la Fonction publique.

Prévention des RPS

L'accord précise qu'une politique efficace de prévention des risques professionnels suppose que la dimension conditions de travail soit intégrée le plus en amont possible dans toutes les fonctions et les actes de gestion à tous les niveaux de responsabilité.

Cet engagement doit se traduire par la prise en compte des conséquences sur les conditions de travail et son organisation dans l'ensemble des politiques conduites au niveau d'une direction : construction ou aménagement des locaux, modes de gestion, réorganisations et restructurations de services, évolution substantielle des missions.

Les employeurs publics doivent également s'assurer de l'adéquation entre les moyens et les missions. Le plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique engage chaque employeur public dont la responsabilité est de prévenir ce type de risque, au même titre que l'ensemble des autres risques professionnels.

Prochaine étape, la qualité de vie au travail

Cet accord ouvre la perspective d'une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT). Celle-ci aura vocation à aborder la question des organisations du travail, de l'impact des technologies de l'information, du rôle et de la place des cadres dans la conduite des politiques publiques (responsabilité des employeurs) et, plus globalement, de l'association des agents, du cadre de leur expression tant sur le contenu de leur travail que sur l'organisation de celui-ci afin qu'ils soient effectivement en mesure d'agir en faveur de l'amélioration de leurs conditions de travail, de la qualité du travail, de la vie au travail ainsi que de la qualité du service public qui en dépend.

La CFDT jugera la portée de l'accord qu'elle vient de signer aux résultats de sa mise en œuvre, qu'il s'agisse de l'amélioration du quotidien des agents ou de celle du dialogue social de proximité et de qualité.

La mise en œuvre des termes de cet accord donne aux équipes syndicales CFDT les moyens de faire de la préservation de la santé et de la prévention des risques un axe d'action et de dialogue social dans les Fonctions publiques.

La CFDT soutiendra l'action de ses fédérations notamment en matière de formation des équipes syndicales.

Comité de suivi ADS et ATESAT du 21 janvier 2014

Dans son intervention, la CFDT a rappelé qu'elle était opposée à l'abandon de missions utiles et essentielles aux concitoyens comme aux collectivités, sous la contrainte des suppressions comptables d'emplois.

Après l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle, il y a maintenant l'abandon de l'Application du Droit des Sols et l'Assistance Technique de Solidarité pour l'Aménagement des Territoires. Pour la CFDT ces abandons constituent un véritable gâchis de compétences et se font sur le dos du contribuable. En effet, la mutualisation opérée par nos services sur ces missions constituait un avantage en termes de coût économique de qualité des prestations et de capacité à porter les politiques publiques. Demain, clairement, le citoyen paiera plus !

La CFDT a également rappelé ses exigences et revendications : les personnels ne doivent pas supporter les coûts et la casse des services en termes de conditions de travail, comme de conditions de vie sociale et familiale.

Pour la CFDT, il ne doit pas y avoir de perte de rémunérations, pas de surcoûts et pas de dégradations des conditions de vie. S'il y a mobilité, elle doit se faire aux frais du service et les temps de trajet doivent être pris sur le temps de travail.

A ce sujet, la CFDT a rappelé les paroles de la Ministre : « les personnels ne sont pas

responsables de cette situation, ils ne doivent pas en souffrir et tout doit être mis en œuvre pour préserver les conditions de vies sociales et familiales ». Il s'agit maintenant d'apporter des réponses concrètes.

Un dialogue social toujours insuffisant :

La CFDT a également dénoncé l'insuffisance du dialogue social. Elle a rappelé qu'elle était toujours en attente d'une étude d'impacts de la décision d'abandon d'une partie de l'ADS et de la totalité de l'ATESAT sur les services et leurs personnels.

Au niveau local, les services ont du mal à échanger avec les représentants des personnels.

L'annonce faite par le Directeur Général de l'Aménagement, du Logement et de la Nature lors de cette réunion est édifiante sur l'état du dialogue social : la ministre a signé le 20 janvier une instruction aux préfets relative aux conditions de mises en œuvre des opérations d'abandons programmées et cela, sans concertation avec les organisations syndicales.

En écho à l'étonnement de la CFDT sur cette mauvaise manière, sur le non-respect des formes et des instances de concertation, l'ensemble des délégations ont décidé de quitter la séance et ont invité l'administration à nous convoquer de nouveau avec l'ensemble des documents utiles sur le sujet.

Projets de privatisation de plusieurs tronçons d'autoroutes

Le 15 janvier 2014, les organisations syndicales ont assisté à une réunion d'information au cabinet du ministre des transports pour une présentation du projet du plan de relance autoroutier. Pour cause de maîtrise de dépenses publiques, les sociétés d'autoroutes investiront 3,7 milliards d'euros en contrepartie de l'allongement de la durée des concessions.

La commission européenne doit rendre son verdict sur la validité juridique au début du 2^{ème} trimestre 2014. Si la commission donne son aval, les discussions s'engageront pour déterminer avec les sociétés d'autoroutes pour déterminer la durée d'allongement des concessions.

Ces projets de privatisation concernent plusieurs tronçons d'autoroutes dans les

DIR Centre-Est, DIR Est, DIR Massif Central, DIR Méditerranée et DIR Nord.

Si ces projets se confirment, 75 agents pourraient être concernés par des transferts dans les sociétés d'autoroutes qui devront proposer des postes équivalents aux postes occupés auparavant (par détachement ou mise à disposition). Il y aurait également la possibilité de réaffectation dans d'autres services de l'Etat ou dans des collectivités territoriales. Reste à définir comment et dans quelles conditions ?

La CFDT s'est prononcée contre ces projets de privatisations du réseau national. Elle a également déploré l'absence de document pour préparer la réunion. D'ailleurs aucun document n'a été remis, ni pendant la réunion, ni après. Drôle de conception du dialogue social.

Dialogue de gestion pour 2014 au ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie et au ministère de l'Egalité des territoires

Un document interne aux ministères de l'Ecologie et de l'Egalité des territoires intitulé « dialogue de gestion pour 2014 » détaille le cadrage des effectifs pour 2014 dans les services déconcentrés.

L'objectif est que les baisses d'effectifs par régions doivent s'approcher de 5% sans dépasser ce seuil.

Au total, les effectifs des deux ministères devraient baisser en régions comme en administration centrale de 2,8% en 2014.

Zone de Gouvernance d'ETP	Socle d'ETP au 01/01/2014	Evolution emploi au titre du cadrage	% baisse au titre du cadrage
Basse-Normandie	829	-41	-3,9%-5%
Picardie	841	-42	-5%
Bourgogne	899	-45	-5%
Centre	1304	-65	-5%
Guadeloupe	367	-17	-4,7%
Champagne-Ardenne	757	-33	-4,4%
Poitou-Charentes	984	-43	-4,3%
Alsace	616	-26	-4,2%
Bretagne	2467	-101	-4,1%
Nord-Pas-de-Calais	2178	-84	-3,9%
Midi-Pyrénées	2129	-77	-3,6%
Pays de la Loire	1830	-66	-3,6%
Limousin	1117	-33	-2,9%
Auvergne	1390	-36	-2,6%
Rhône-Alpes	3035	-67	2,2%
Mayotte	477	-10	-2,1%
Lorraine	2092	-42	-2%
Ile de France	3544	-69	-2%
Languedoc Roussillon	1206	-22	-1,8%
Haute Normandie	1774	-32	-1,8%
Aquitaine	2051	-32	-1,5%
Réunion	342	-5	-1,4%
Corse	381	-4	-1,2%
Paca	2408	-19	-0,8%
Guyane	382	-2	-0,6%
Franche Comté	659	-3	-0,4%
Martinique	315	0	-0%
Total SD	36377	-1017	-2,8%
Administration centrale	5624	-157	-2,8%

Des ministères non prioritaires

Pour compenser les créations de postes à l'éducation nationale, la justice, la sécurité, certains ministères doivent fortement tailler dans leurs effectifs. Le ministère de l'écologie est particulièrement touché, son budget est en recul de 6,5% et après avoir perdu 614 emplois en 2013, ce ministère va perdre 522 emplois en 2014.

Depuis 2012, les effectifs ont reculé de plus de 8% dans certaines régions.