



# Avec la CFDT, agir au quotidien pour le respect de chacun

## Élections du 2 avril 2009

### ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉQUIPEMENT

Là où certains prônent la défense individuelle d'abord, la défense du corps ensuite, la CFDT s'est engagée depuis toujours dans la défense de l'intérêt collectif, car c'est bien ensemble, en se souciant de toutes les catégories de personnels que nous progressons, dans l'intérêt de chacun.

C'est cette vision large et ouverte que la CFDT entend défendre dans chacune des CAP et CCP où elle est représentée, grâce au travail inter-corps mené par l'ensemble de nos élus. C'est cette vision large que nous portons en CAP des attachés, et que nous voulons continuer de porter à l'occasion de ces nouvelles élections. *Au CTPM du 17 février, un arrêté a réduit la durée du mandat précédent d'un an pour caler cette élection avec celles des autres personnels administratifs et techniques.*

A l'heure où nos services sont profondément bouleversés, dans un train de réformes dont la rapidité n'a d'égal que le manque de visibilité, nous avons besoin d'un syndicalisme qui rassemble. La CFDT, tout en appelant de ses vœux l'adaptation du service public aux enjeux nouveaux du développement durable, porte avec force et vigilance la défense de tous et de chacun auprès de notre administration.

**Le 2 avril 2009**, vous élirez vos représentants à la CAP de votre corps.

Les commissions paritaires sont les seules instances où les représentants du personnel sont élus.

C'est important pour qu'un autre avis que celui des supérieurs hiérarchiques soit pris en compte.

Des candidats qui défendent les dossiers des agents à partir de **critères objectifs** et ceci, qu'ils soient syndiqués, à la CFDT ou non, qu'ils soient non syndiqués, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances qu'ils visent.

**Voter CFDT**, c'est voter pour une **organisation qui refuse tout corporatisme** et regroupe l'ensemble des catégories de personnels du MEEDDAT.

**Voter CFDT**, c'est voter pour une organisation syndicale qui recherche chaque fois que c'est possible l'unité d'action.

Voter CFDT, c'est voter pour une **organisation confédérée**, qui défend les intérêts de tous les salariés du public, comme du privé.

**Voter CFDT**, c'est voter pour des représentants qui participent à une organisation syndicale, parmi les plus représentatives, qui siège dans les différentes CAP nationales et au CTP ministériel.

## Vos candidats CFDT

### Attaché Principal d'Administration

MESLIER Isabelle	DDEA Yvelines
BATIQUÉ Muriel	DDEA Essonne
BENHIMA Amale	DDE Nord
RELAND Chantal	DGITM/DST

### Attaché d'Administration

PEBREL Josiane	SG/DRH
MELGOSO Vincent	SN Sud-Ouest
CHICHEREAU Gaël	DGALN/DEB
JORQUERA François	DRE Lorraine
AVINAIN Viviane	DDE Rhône
RAFFY Philippe	DDEA Haute-Marne

[RESPECTÉS]

## Travailler plus pour stresser plus

Lundi 1<sup>er</sup> décembre 2008 : Didier Lallement a convoqué tout l'encadrement supérieur de centrale, DG, directeurs, chefs de service et sous-directeurs. Une messe à 2 voix (Lallement/Pappalardo) programmée de 14 h 30 à 17 h pour faire de la pédagogie sur les enjeux du Grenelle et l'avancement des principaux chantiers, au cas où certains n'auraient pas bien suivi, l'évolution des réformes.

### *Ambiance...*

Bien qu'il n'ait pas prévu de faire intervenir « ses » directeurs généraux, D. Lallement se sent finalement un peu seul sur la grande scène de cette salle conçue comme un théâtre. De manière improvisée, il leur demande donc de venir s'asseoir à ses côtés sur l'estrade où ils demeureront, sages et silencieux, jusqu'à la fin de la séance.

A 16h, après 2 monologues de 3/4h chacun, le secrétaire général invite l'auditoire à poser des questions, à s'exprimer « librement ». Un silence pesant s'abat alors sur la grande salle de l'avenue de Ségur. « Allons, même en cherchant bien, pas une petite question ? ». Silence de plomb. « Nos directeurs généraux ont peut-être quelque chose à ajouter ? ». Gestes de dénégation de la part des intéressés, silence toujours plus épais. « Dans ce cas, il ne me reste plus qu'à clôturer la séance. » ...

Et chacun de s'en retourner le plus vite possible au bureau pour traiter les urgences de l'après-midi et traiter des courriels toujours plus nombreux.

Car le problème est bien là : l'encadrement est au taquet après 4 années de réformes ininterrompues, décentralisation, mise en œuvre de la LOLF, fusions équipement-agriculture, réorganisation du MEEDDAT, RGPP et non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, réforme de l'administration territoriale.

**« A force de tailler dans le gras,  
on est arrivé à l'os ! »**  
*(un chef de service en DRE)*

Ces chantiers qui se succèdent et se superposent à un rythme supersonique mobilisent les troupes en permanence. Des troupes de moins en moins nombreuses (car, à force de tailler dans le gras, comme le confie un chef de service en DRE, on est arrivé à l'os !) qui sont sommées d'élaborer plans stratégiques, documents d'orientation, contrats d'objectifs et autres programmes d'action, qu'il faut ensuite tant bien que mal aller discuter (on n'ose plus dire « négocier ») avec les agents. Pendant ce temps-là, le travail productif sur le fond n'avance guère.

Ajoutons à cela la frénésie du rendu-compte qui gagne ce gouvernement et notre ministère en particulier, avec ses nombreux services transversaux (cf. l'article sur le bilan de la réforme du ministère) qui réclament des mises à jours toujours plus fréquentes de tableaux de bord et de documents de suivis divers et variés.



Et pourtant, les services déconcentrés, comme ceux de centrale, ont plus que jamais du pain sur la planche avec le Grenelle, bien sûr, mais aussi avec la multitude de chantiers lancés tous azimuts par notre omniprésident, du type « accélérateurs de réforme » (si, si, on n'a rien inventé !), plan de relance de l'économie, sauvetage du pin des Landes, etc., etc.

Dans ce contexte quelque peu difficile, qui peut bien encore s'intéresser aux temps de travail des cadres ? Sûrement pas ce gouvernement dont le slogan unique est le fameux « travailler plus pour gagner plus ».

Bien rares doivent être ceux qui aujourd'hui ne dépassent pas d'au moins une dizaine d'heures le temps de travail légal de 36 h par semaine. Les collègues sondés par nos soins déclarent des temps de présence qui grimpent pour certains jusqu'à 60 h, et ceux qui sont moins présents sur le lieu de travail reconnaissent pour la plupart qu'ils continuent à travailler en-dehors du bureau, que ce soit dans les transports ou à la maison.

### ***La messagerie à distance se transforme très rapidement en piège redoutable !***

L'évolution des techniques de communication participe à cette spirale : la consultation des messages à distance est un outil qui apporte indéniablement de la souplesse (plus besoin de repasser au bureau après une réunion éloignée) mais qui dans la pratique se transforme très rapidement en piège redoutable : vous n'avez plus d'excuses si vous ne répondez pas à un mél dans la journée et, peu importe finalement la pertinence de ce que vous écrivez, on vous juge désormais davantage sur votre réactivité !

### ***20 % moins cher qu'une femme de ménage...***

Mais rassurez-vous, nos 2 ministres chargés de la fonction publique, Éric Woerth et André Santini, veillent sur nous : certes, la durée légale du travail est sauvagement piétinée mais chacun peut désormais se faire payer jusqu'à 4 (quatre !) jours de congés non pris, à un tarif défiant toute concurrence : 125 € brut la journée pour un cadre A, soit l'équivalent de ce que gagne un jeune ingénieur qui sort de l'école ; 65 € brut pour un catégorie C, de l'ordre de 20 % au dessous du tarif d'une femme de ménage ...

# De l'Équipement au MEEDAAT

2007-2009: le temps d'une mandature en CAP, mais le temps aussi pour modifier en profondeur et sans espoir de retour ce qu'était le ministère de l'Équipement. Tout d'abord, il y a eu l'application de la décentralisation entre 2006 et 2007, avec création des DIR, transfert de milliers d'agents aux conseils généraux et construction des nouvelles DDE, chargées de porter les politiques de l'État au plus près des territoires. Sans qu'on ait laissé à ces nouveaux services le temps de s'installer, sans qu'on ait eu l'idée de faire une évaluation de leur nouvelle action, la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) portée par le président de la République a tout bouleversé.

---

## ***Le magnifique ministère du développement durable que devait être le MEEDDAT peine à émerger !***

---

Annoncée comme une mise à plat des politiques de l'Etat et des moyens qui y sont consacrés, la RGPP s'est avérée être une formidable machine à diminuer le nombre de fonctionnaires et s'est traduite par des luttes pour le pouvoir entre ministères suspendus aux arbitrages présidentiels.

Dans ce contexte, le magnifique ministère du développement durable que devait être le MEEDDAT peine à émerger. Bien que son Ministre réunisse régulièrement ses cadres pour les convaincre de l'opérationalité des structures en place, nous nous rendons bien compte de la réalité.

En administration centrale, la réorganisation a été menée tambour battant sans la moindre concertation et sans que quiconque ne juge utile de nous en expliquer la logique. Pilotée par le brillant et sympathique secrétaire général du ministère, qui s'est appuyé sur une petite équipe de gens très intelligents (l'équipe projet) connaissant tout sur tout sans avoir besoin de s'embarrasser des avis des services, cette réorganisation ressemble fort à un fiasco : de la volonté de réduire le nombre de directeurs ressort la construction de quelques directions mastodontes ingouvernables (le SG et ses 2000 agents, la DGALN qui regroupe les secteurs de l'urbanisme, de l'eau, de l'habitat, de la biodiversité et de la construction, ... !).

---

## ***De moins en moins de « rameurs » et de plus en plus de « barreaux » !***

---

Mais le plus épatant réside dans la création d'un puissant commissariat général au développement durable, chargé d'assurer la transversalité entre le désormais petit monde des directions générales et en rivalité permanente sur cette fonction avec le secrétariat général et ses 2000 agents. En résumé, un ministère avec de moins en moins de rameurs (ceux qui produisent) et de plus en plus de barreaux (ceux qui ne font pas eux-mêmes mais sont chargés de faire produire les autres et de leur demander des comptes).

D'après un cadre de 3<sup>ème</sup> niveau dans une direction générale, le temps passé à remplir les tableaux de bord de tous poils s'allonge sans arrêt et, quand on est occupé à cela, le travail productif ne se fait pas.

Dans les services déconcentrés aussi, l'incompréhension est grande : 47 DDEA ont été créées au 1er janvier 2009, sans que le ministère n'ait été en mesure de

montrer un quelconque sens à ces réorganisations. Pire, les mésententes nationales entre le MEEDDAT et le MAP sont des freins à la volonté réelle des équipes locales de travailler ensemble.

---

## ***Dans les services déconcentrés, l'incompréhension est grande !***

---

La création en suivant des Directions des territoires, des Directions de la protection des populations, des Directions de la cohésion sociale soumet les agents au feu incessant des réorganisations, et brouille encore la vision que nous avons de nos missions.

Par exemple, dans le cadre de notre travail pour le ministère du logement, le découpage de l'action en matière de logement social entre « aide à la pierre » (DDT) et « aide à la personne » (DDCS) est un réel frein à l'efficacité de l'action de l'Etat dans ce domaine. Veut-on laisser le champ libre aux seules collectivités ? La question mérite d'être posée au moment où, crise mondiale aidant, nos élites ultralibérales semblent découvrir les vertus d'un Etat régulateur et protecteur.

---

## ***Sur les 3300 ETP sacrifiés, seuls 450 seront redéployés en 2009 !***

---

Au moment où nos dirigeants se gargarisent avec le « portage des politiques publiques » et la « territorialisation du Grenelle », le roi MEEDDAT se retrouve un peu nu pour entraîner les foules derrière sa bannière.

Au niveau régional, les réorganisations commencent, dans un contexte de réduction d'effectifs forte, conduisant à la régionalisation d'un certain nombre d'activités, dont en particulier les fonctions support; mais d'autres suivront (la rénovation des bâtiments de l'Etat dans le cadre du Grenelle est d'ores et déjà pilotée en région). Les nouvelles équipes devront également construire de nouveaux liens avec les échelons départementaux interministériels. Ce sont des chantiers difficiles pour les équipes locales qui sont ouverts, avec de plus la nécessité de s'ouvrir aux cultures portées par les agents venant des autres services.

---

## ***L'absence de concertation reflète le désarroi de l'administration, elle-même sur les réformes qu'elle doit mener.***

---

A cet égard, le manque réel de concertation en appui à ces transformations montre peut-être le désarroi de l'administration elle-même sur les réformes qu'elle doit mener. Pourtant, c'est sans relâche que la CFDT exige la prise en compte de l'ensemble des agents dans ces réformes, n'hésitant pas à manifester ou boycotter si nécessaire, à argumenter et convaincre dans les réunions de travail.

Et le travail est encore immense.

Les réorganisations en cours sont loin d'être achevées, il faut peser pour une meilleure prise en compte des besoins des agents.

Le travail avec des agents venant d'autres services est l'occasion de mettre en avant les meilleures pratiques de gestion de ressources humaines qu'ils peuvent avoir et de revendiquer l'alignement par le haut, y compris des primes.

# La PFR, prime de fonctions et de résultats : Un nouveau dispositif pour la filière administrative, inadapté à la fonction publique !

En février 2008, dans le cadre des négociations salariales, la CFDT et d'autres organisations syndicales ont donné leur accord de principe pour débattre et mettre à plat la politique indemnitaire dans la fonction publique. Il s'agissait, en parallèle aux discussions d'ordre statutaire pour la catégorie B, de clarifier et de simplifier les régimes existants, souvent complexes et illisibles. L'objectif était d'aller vers une harmonisation interministérielle des règles et des montants indemnitaires.

Pour la CFDT, cet examen devait s'inscrire dans la perspective de l'amélioration de la qualité du service rendu et de la logique de la reconnaissance des filières de la Fonction publique ainsi que de l'attractivité des carrières professionnelles dans la durée et de faciliter la mobilité interministérielle.

## Où en sommes nous aujourd'hui ?

Au lieu de débattre et de redéfinir la politique indemnitaire, appuyée sur un dialogue social de qualité, le gouvernement a décidé seul d'instaurer pour les agents des corps administratifs une prime de fonctions et de résultats (PFR). La volonté affichée est bien de renforcer, à outrance, l'individualisation des rémunérations au mépris du cadre collectif dans lequel toutes les activités s'inscrivent.

## Le contenu de la prime de fonctions et de résultats

Définie par le décret du 22 décembre 2008, pour l'ensemble de la Fonction Publique, elle comprend :

- une part fonctionnelle liée aux fonctions exercées et modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales,
- une part individuelle liée aux « résultats » individuels et modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance individuelle et de la manière de servir de l'agent.

Cette indemnité n'est, en principe, pas cumulable avec d'autres primes, ce qui entraînerait, pour les agents, la perte de primes spécifiques liées aux métiers telles que la prime informatique ou l'indemnité de sujétion spéciale.

Ce dispositif, censé reconnaître les qualifications et favoriser la mobilité interministérielle, est déjà battu en brèche par la publication de montants de référence de la prime, différents selon les ministères.

Plus d'infos ici : [http://www.ufe-cfdt.org/carrieres/regind/Prime\\_PFR-comparatif.pdf](http://www.ufe-cfdt.org/carrieres/regind/Prime_PFR-comparatif.pdf)

Le décret n° 2006-1465 du 26 novembre 2006 définit le statut du corps des Attachés de l'équipement. Il indique les conditions de reclassement et d'avancement dans le nouvel échelonnement indiciaire. Ce décret précise les conditions d'application du décret n° 2005-1215 portant dispositions statutaires communes aux Attachés d'administration.

Attachés		
échelon	IM	durée
1 <sup>er</sup>	349	1 an
2 <sup>ème</sup>	376	1 an
3 <sup>ème</sup>	389	2 ans
4 <sup>ème</sup>	408	2 ans
5 <sup>ème</sup>	431	2 ans
6 <sup>ème</sup>	461	2,5 ans
7 <sup>ème</sup>	596	3 ans
8 <sup>ème</sup>	524	3 ans
9 <sup>ème</sup>	545	3 ans
10 <sup>ème</sup>	584	3 ans
11 <sup>ème</sup>	626	4 ans
12 <sup>ème</sup>	658	

Attachés principaux		
échelon	IM	durée
1 <sup>er</sup>	434	2 ans
2 <sup>ème</sup>	483	2 ans
3 <sup>ème</sup>	517	2 ans
4 <sup>ème</sup>	551	2 ans
5 <sup>ème</sup>	590	2 ans
6 <sup>ème</sup>	626	2 ans
7 <sup>ème</sup>	673	2,5 ans
8 <sup>ème</sup>	706	2,5 ans
9 <sup>ème</sup>	746	3 ans
10 <sup>ème</sup>	783	

Conseillers		
échelon	IM	durée
1 <sup>er</sup>	619	2 ans
2 <sup>ème</sup>	657	2 ans
3 <sup>ème</sup>	695	2 ans
4 <sup>ème</sup>	733	2 ans
5 <sup>ème</sup>	768	2,5 ans
6 <sup>ème</sup>	798	2,5 ans
7 <sup>ème</sup>	821	
ES	881 à 963	



L'information CFDT c'est aussi sur le web ! Les sites de l'UFE CFDT :

**intranet : <http://cfdt-ufe.syndicat.i2>**

*(accessible seulement des postes informatiques du ministère)*

**Internet : <http://www.ufe-cfdt.org>**