



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

Élections du 2 avril 2009

INGENIEURS DES TPE

Edito

Là où certains prônent d'abord la défense individuelle et 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 porter dans chacune des CAP où elle est représentée, grâce au travail inter-corps mené par l'ensemble de nos élus. C'est cette vision large que nous avons exprimée avant 2006 en CAP des ITPE, et que nous voulons porter à nouveau à l'occasion de ces nouvelles élections.

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 et qui, 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.

Vos candidats

Ingénieurs Divisionnaires

Marie-Paule MORISSET	DRE Auvergne
François CHANVILLARD	DDEA Haute Savoie
François LEFORT	DGALN / DHUP
Michel JAMET	DIR Ouest
Marcel KONIECZNY	CIFP Nancy
Jean THEVENON	CERTU

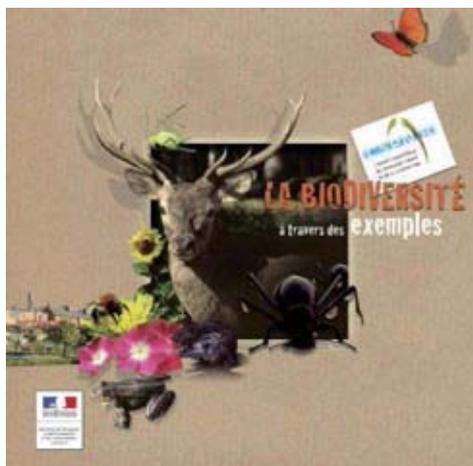
Ingénieurs

Eliane MOULY	DDEA Yvelines
Christian CAPELLE	DDEA Tarn et Garonne
Xavier CHAPUT	DIR Est
Philippe DUPUIS	DRE Rhône Alpes
Martine MEUNIER CHABERT	CERTU
Patrick FOURMIGUE	CETE Méditerranée

Défendons la bio-diversité à la CAP des ITPE !

Ce n'est pas aux ITPE du MEEDDAT que nous allons apprendre que la richesse d'un milieu se mesure au nombre d'espèces dans ce milieu. Cette règle universelle s'applique évidemment aussi à la CAP des ITPE !

En effet, une CAP où un seul syndicat, corporatiste de surcroît, est présent, ne peut défendre au mieux les enjeux de quelques 6000 personnes. Une seule pensée, une seule vision ne peuvent en aucun cas représenter les sensibilités de tous les ITPE.



Et pourtant, c'est bien ce qui se passe depuis trois ans dans la commission nous concernant. Et il en ressort une CAP dont les décisions individuelles s'ancrent dans le passé, sont insensibles aux évolutions, que ce soit en terme de mutation de promotion ou de gestion après promotion.

Les revendications de défense de corps portées dans cette assemblée enferment notre corps dans un référentiel obsolète, ignorent ce qu'il y a à gagner à côtoyer les collègues, refusent les progressions collectives

Pourtant, c'est bien au moment où les réorganisations mettent côte à côte des personnes venant d'autres horizons, connaissant d'autres règles de gestions, d'autres conditions financières, qu'il faut se regrouper pour tous, avancer.

C'est ce que porte la CFDT, le gain pour tous, et non le gain au détriment des autres. C'est dans cette solidarité inter-corps que nous pourrons progresser et gagner.

Alors, ensemble, défendons le pluralisme à la CAP des ITPE, votons CFDT !

Réformons la gestion du corps des ITPE.

Le corps des ITPE est régi par des règles que l'on peut trouver formalisées dans la circulaire de gestion. Cette dernière a fait l'objet d'un toilettage en 2008, mais le décalage entre les exigences vis-à-vis des ITPE et la réalité du travail dans nos services profondément et durablement bouleversés grandit au fur et à mesure des réformes. De plus, le décalage entre ces exigences et les modalités de gestion des corps que nous sommes amenés à côtoyer interroge.

La mutation des postes offerts, comme celle des missions, est profonde et durable

En effet, depuis 2006, les postes offerts dans notre ministère aux personnels techniques B ou A sont en profonde mutation, et ce n'est pas fini : disparition d'un grand nombre de postes à fort enjeu de management (subdis et bientôt parcs), disparition d'un grand nombre de postes à caractère technique (liée à la

disparition de l'IP et au transfert d'un grand nombre de routes aux Conseils généraux), diminution importante du nombre de postes à larges délégations...

Dans le même temps, il y a actuellement peu de visibilité sur les nouveaux postes ouverts à la mutation de nos collègues : peu de connaissance sur les postes émergents du Grenelle, pas encore beaucoup d'expérience sur les postes ouverts au MAP ou dans les DRIRE (si tant est que nous puissions y avoir accès.....). Nous ignorons complètement ce qui va se présenter dans le cadre des directions interministérielles départementales. La capacité qu'aura la CAP à évaluer les postes tenus dans ces directions interministérielles est aussi à vérifier, dès lors qu'ils seront sous la responsabilité de directeurs venant d'autres ministères ou sur des domaines que nous ne connaissons pas.

Comment construire un parcours aujourd'hui ?

Pour autant, l'accès à la promotion à ITPE ou à IDTPE continue à exiger la construction d'un parcours professionnel.....comment juger de ce parcours depuis Paris? Comment construire un parcours aujourd'hui dans un environnement professionnel en révolution permanente depuis 2006, sans qu'on sache quand cela va s'arrêter ? Va-t-on sacrifier une génération d'ITPE sur l'autel de la « gestion du corps » ?

Les règles de fonctionnement entre les services ont, elles aussi, beaucoup évolué : les DRE se sont renforcées sur le rôle d'animation par domaine, dans le cadre de la prise en charge du rôle de RBOP, mettant en place de véritables réseaux régionaux. Dans le même temps, la gestion par BOP a séparé les filières et les réorganisations ont mis dans les mêmes services des activités sans lien fonctionnel (par exemple, il existe peu de liens dans une DRE entre le SMO et le service chargé de l'habitat).

Dans ce cadre, que peut représenter le « changement significatif d'environnement professionnel » exigé pour accéder aux promotions, ou imposé après la promotion ? Changement de service ?

Pourtant, quelqu'un chargé de l'animation d'un domaine en DRE (ou DREAL) côtoie très souvent ses collègues des DDE (ou DDEA), et peut aller jusqu'à leur attribuer des moyens... Changer de service, y compris en déménageant, ne veut plus forcément dire changer d'environnement professionnel ! Rester dans le même service peut impliquer un changement complet de domaine, de partenaires professionnels.

Face à ces évolutions, nous revendiquons l'ouverture rapide d'un chantier approfondi sur la refonte des règles de gestion du corps des ITPE!

La gestion des corps faite dans les autres services (passage à divisionnaire après le deuxième poste pour les ingénieurs des mines), la gestion des agents et le manque de liens entre les grades et les postes tenus (comme le veut le statut de la fonction publique) conduisant à des chaînes hiérarchiques impensables chez nous (A+ sous l'autorité d'un A par exemple) sont autant d'éléments amenant à se questionner sur nos règles de gestion, et sur l'appréciation que peut avoir une CAP sur les postes tenus.

De même, compte tenu du fort développement de postes de A+ sous la responsabilité d'autres A+ deuxième niveau, l'importance des postes tenus mis en avant pour la promotion à ICTPE va laisser sur le carreau un certain nombre de collègues !

Les DDA et les DRIRE sont traditionnellement des petits services, dans des ministères à forte centralisation, ce qui n'a pas forcément conduit dans ces services à mettre en place des managements laissant une large part à la délégation comme nous l'avons connu dans les DDE. Dans certains services réorganisés, les collègues peuvent être surpris par le manque de délégation, et de marge de manœuvre, comment, dans cette nouvelle donne, apprécier l'importance d'un poste ?

Face à ces transformations, à celles à venir que nous ignorons encore, dans un cadre où beaucoup de collègues seront amenés à travailler dans des domaines nouveaux, avec des responsables hiérarchiques ignorant nos règles de fonctionnement, de management et de gestion, il est illusoire de penser que nos règles de gestion peuvent demeurer appropriées. Inspirées d'un Equipement qui a désormais vécu, elles ne sont pas adaptées à la gestion interministérielle quotidienne qui est en train de se mettre en place dans les services, et si elles ne sont pas profondément modifiées, elles pénaliseront très vite les ITPE.

ICTPE : Le scandale de l'emploi fonctionnel « géré comme un grade

L'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef constitue pour les ITPE une possibilité d'accéder à des fonctions d'encadrement supérieur tout en bénéficiant d'une « gratification » non négligeable sur le revenu. Malheureusement, là, s'arrête le côté positif de la chose !

La CFDT déplorait, depuis le début l'absence d'homologie entre cet emploi et la grille de la fonction publique territoriale, ce qui constitue un obstacle puissant à l'essaimage de nos collègues vers les collectivités. Mais les postes ouvrant droit à ICTPE étant définis de manière très limitative par arrêté, le pire restait à venir...

En effet, avec la réorganisation du MEEDDAT en centrale et les fusions locales conduisant à la création des DDEA et des DREAL, le nombre de postes ouvrant droit à cet emploi fonctionnel n'a pas diminué mais la concurrence est bien plus rude. De façon mécanique, lorsqu'il y avait 200 directeurs de DDE et DDAF, il n'y en a plus que 100 et les postes d'adjoint deviennent difficiles à obtenir. Des collègues proches de la retraite dont le poste de DDE (ou DRE) adjoint est supprimé (ou réservé à un collègue de l'agriculture), réalisent subitement qu'ils risquent de perdre le bénéfice de l'emploi fonctionnel pour les quelques mois ou quelques années leur restant de vie active mais également pour toute la durée de leur retraite ! Et voilà comment le piège se referme.

***Alors, ensemble, battons-nous au minimum un troisième niveau de grade
Et soyons fous : réclamons la création d'un seul corps d'ingénieurs du
développement durable avec les IPC et les corps issus des autres ministères !***

De l'Équipement au MEEDAAT

2006-2009: le temps d'une mandature en CAP, mais le temps aussi pour modifier en profondeur et sans espoir de retour ce qui avait été 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 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'État 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 places, nous, agents, 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'embarasser des avis des services, cette réorganisation ressemble fort à un fiasco : de la volonté de réduire le nombre de directeurs, il 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 DG 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^{ème} 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.

Dans le même ordre d'idées, les décisions concernant l'ingénierie publique concurrentielle sont également incompréhensibles, elles sont en outre très lourdes de conséquences.

***Devait-on « jeter le bébé de
l'ingénierie avec l'eau du bain » ?***

Certes, le ministère de l'Équipement n'a pas vraiment su prendre le virage du développement durable et son image en partie méritée de « bétonneur » et de « bitumeur » a largement contribué à sa perte, mais devait-on pour autant « jeter le bébé avec l'eau du bain » en tuant l'ingénierie publique, qu'elle soit ou non concurrentielle ? Car force est de constater que les redéploiements partiels annoncés, de l'IP concurrentielle vers la « nouvelle ingénierie » et vers les missions prioritaires issues du Grenelle de l'environnement, ne sont pas au rendez-vous. En effet, sur les 3300 ETP sacrifiés (chiffre d'ailleurs supérieur de 500 aux 2800 ETP réellement décomptés sur l'IP concurrentielle !), seuls 450 seront redéployés en 2009, peut-être autant en 2010 et 2011, ce qui malheureusement ne permettra guère de miracles dans la mobilisation du MEEDDAT pour le respect des 256 engagements du Grenelle.

***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

MEEDAT 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.

***Le RST non plus n'est pas oublié
dans les coupes au sabre...***

Enfin, le RST n'est pas oublié puisqu'il a lui aussi perdu une grande part de son activité (l'ingénierie pour le compte des collectivités) et que les baisses d'effectifs qui lui sont appliquées vont conduire dans les prochains mois à des restructurations substantielles.

En trois ans, c'est bien un virage à plein de degrés qui a été pris : l'Équipement était un ministère opérateur, dont l'organisation reposait sur des services déconcentrés départementaux, proche des territoires par son organisation et par ses agents. Le MEEDDAT est un ministère régalié, dont l'échelon territorial est l'échelon régional, dont la connaissance des territoires sera de type universitaire, et non plus ancrée au plus près comme auparavant.

Et cette transformation s'est opérée dans des délais et une absence totale de concertation tels qu'on peut véritablement parler de violence faites aux agents : changements de posture, arrêt de certaines missions et reconversion, réorganisations en chaînes... tout cela entraîne un vrai trouble et de réelles difficultés pour les agents qui subissent en ayant l'impression de ne rien pouvoir y faire.

***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!

L'environnement professionnel change; pour autant, les règles de gestion des corps évoluent peu. Celles du corps des ITPE n'évoluent pas du tout, rendant la charte de gestion en complet décalage avec la réalité des métiers et des aspirations des agents. Il faut remédier à cela.

Travailler plus pour stresser plus

Lundi 1^{er} 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 14h30 à 17h 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.

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 méls 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 « négociier ») 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 jour 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 36h par semaine. Les collègues sondés par nos soins déclarent des temps de présence qui grimpent pour certains jusqu'à 60h, 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.

L a messagerie à distance se transforme très rapidement en piège redoutable !

L'évolution des techniques de communication participe de 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 pour ne pas répondre 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, Eric 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, soit plus de 20 % au dessous du tarif d'une femme de ménage ...

Et bien nous, à la CFDT, nous nous intéressons à la durée du travail des cadres, comme à celle de tous les agents.

La réduction et l'aménagement du temps de travail portent des valeurs que nous défendons, de partage du travail entre tous et de repositionnement du travail dans la vie des agents.

L'ARTT avait fait l'objet à l'Équipement d'un accord dont nous sommes fiers, et nous ne voulons pas que cet accord soit remis en cause. En particulier, nous refusons le retour de l'idée qu'un cadre est corvéable à merci et doit sacrifier sa vie personnelle à sa vie professionnelle

**Alors, pour renforcer la capacité d'expression CFDT et son action :
votez CFDT, faites voter CFDT et faites à nouveau entrer
à la CAP des ingénieurs des TPE l'ouverture portée par la CFDT.**

Le 2 Avril 2009, vous éliez 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.

Votez CFDT, enfin, 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.

Pour les agents qui votent par correspondance, dès réception du matériel électoral, Votez CFDT

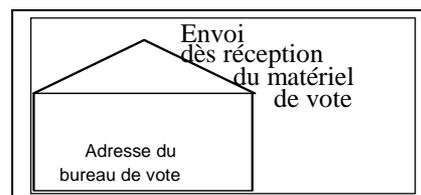
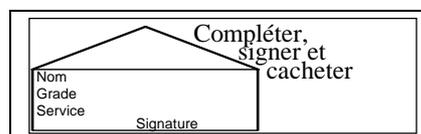


Modalités du vote par correspondance

ATTENTION : 3 enveloppes

- **Bulletin CFDT dans l'enveloppe bulle**

(ne rien inscrire et inutile de coller)



Pour un syndicalisme de solidarité à l'écoute des agents



L'information CFDT c'est aussi sur le web !

Les sites de l'UFE CFDT :

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

(accessible seulement des postes informatiques du ministère)

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