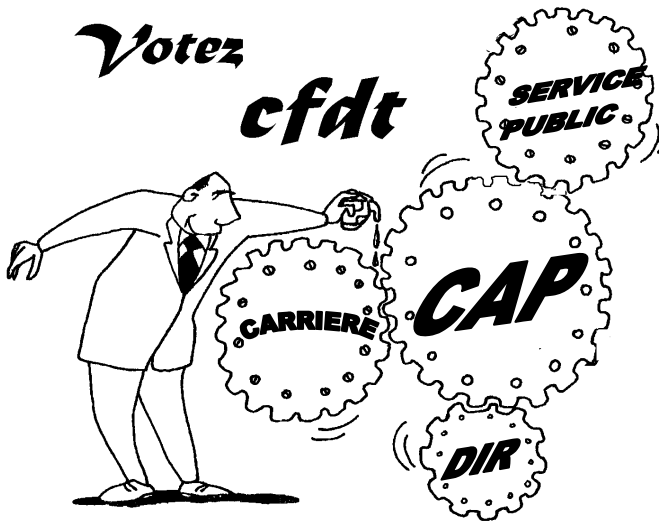
Equipement Environnement

Avec la CFDT,
Agir
pour des résultats

ELections du 21 mars 2006
Ingénieurs des travaux publics de l'état



LES CANDIDATS CFDT

Ingénieurs divisionnaires des TPE

François LEFORT	DGUHC
Eric PELLOQUIN	DDE Tarn
Marcel KONIECZNY	CIFP Nancy
Patrick FERREIRA	DDE Eure et Loir
Patrick GREPINET	MIILOS Lyon
Michel JAMET	DDE Ille et Vilaine

Ingénieurs des TPE

Laurent DELEERSNYDER	CETE Nord - Picardie
Philippe ROUGEMONT	DDE Saône et Loire
Martine MEUNIER CHABERT	CERTU
Jean Paul GAUTIER	DDE Sarthe
Marie Paule MORISSET	DDE Ille et Vilaine
Jean Michel BOUTIN	DRE Aquitaine

La CFDT a signé les volets statutaire et social que proposait le ministre de la fonction publique. La négociation sur ces volets a été conduite après que d'autres organisations aient estimé inutile de discuter. Ces accords répondent en partie à nos priorités, notamment sur les bas salaires en redonnant quelques espaces indiciaires à la catégorie C et offrent de nouvelles prestations sociales aux jeunes parents et de meilleures conditions d'accompagnement des mobilités. Sur le statut des ITPE, nous avons participé à l'ensemble des discussions et jusqu'au bout nous avons porté les amendements qui s'inscrivaient dans nos orientations revendicatives : amélioration des carrières des ingénieurs des TPE notamment au premier niveau, amélioration des conditions d'accès au deuxième niveau par l'instauration d'un examen professionnel pour 1/3 des postes, amélioration de la promotion sociale en élargissant les voies de la promotion interne et en engageant un dispositif de transformations d'emplois de B en A. Au vu des débats et de la non prise en compte d'amendements qui nous paraissaient essentiels, nous nous sommes abstenus sans claquer la porte bien que nous n'ayons pas été invités « aux négociations en catimini » !

Nous sommes engagés dans le syndicalisme CFDT pour mener nos réflexions autour des intérêts de tous car **c'est ensemble qu'il nous faut participer à l'amélioration de nos services et de nos conditions de travail.** Les débats majeurs actuels : réforme de l'ETAT, décentralisation, LOLF, gestion des compétences, des effectifs nous concernent tous. Ils exigent des débats collectifs larges et ouverts que la CFDT entend bien mener. Ils exigent aussi un syndicalisme qui aille se confronter aux porteurs des réformes et ne se contente pas de boycotter. **Alors, pour renforcer la capacité d'expression CFDT et son action : votez CFDT, faites voter CFDT et confortez notre présence à la CAP des ingénieurs des TPE.**

Le bilan des élus à la CAP

La position des élus CFDT à la CAP des ITPE est quelque peu singulière : porteurs d'une expression démocratiquement minoritaire, nous sommes les garants de la prise en compte de la réelle diversité du corps. Les moyens dépendant du nombre d'élus et de permanents, nous devons davantage faire appel à notre engagement et nos convictions pour rendre un bon service à ceux qui nous font confiance.

Opérationnels dès le début du mandat grâce à la formation délivrée par les précédents élus CFDT, nous avons pu affûter la pertinence de nos interventions en comprenant les subtilités du fonctionnement paritaire spécifique au corps des ITPE. Pour augmenter notre efficacité, nous nous sommes répartis les tâches entre titulaire et suppléant, siégeant presque toujours tous les deux à la fois aux pré-CAP et aux CAP.

Dans la ligne de nos prédécesseurs, nous nous sommes attachés à concevoir un compte-rendu le plus informatif possible, intégrant non seulement le relevé des décisions prises par l'administration après avis de la CAP, mais aussi nos commentaires synthétiques des points à l'ordre du jour.

Outre les actes courants de gestion, ce mandat a été particulièrement marqué par les négociations pour l'élaboration du nouveau statut, puis par le groupe de travail aboutissant à la charte de gestion du corps. Un travail complémentaire est encore nécessaire pour produire la note d'orientation pour la gestion de corps, dont nous n'avons eu cesse de dire que sa sortie aurait dû précéder la charte de gestion.

Mutations

Pas de bouleversement par rapport au mandat précédent. Malgré nos demandes répétées, la DGPA est toujours aussi inflexible sur la durée de 3 ans exigée lors de la première affectation dans le corps. Hormis les exceptions sociales, nous avons pu obtenir quelques assouplissements pour certains collègues recrutés sur titres, lorsque la continuité du projet professionnel et les avis favorables des services d'origine et d'accueil étaient réunis. La notion même de rapprochement de conjoint continue d'être ignorée dans ce cas par la DGPA. Notre présence CFDT dans les autres CAP de Catégorie A nous a permis de mettre l'administration devant ses propres incohérences de gestion et d'obtenir un traitement égalitaire dans le cas particulier de concurrence inter-corps pour un même poste.

Promotions

Ce mandat nous a confirmé la bonne prise en compte de parcours diversifiés pour les généralistes, les notions de responsabilité, d'encadrement et d'exposition étant désormais entendues dans leur acception la plus large.

Autre satisfaction, la prise en considération d'une vieille revendication CFDT : l'élargissement du tableau vers les tranches d'âge plus élevées. Ont ainsi été promus à IDTPE ou ICTPE des agents au delà de 50 ans, par exemple, nouvellement mobiles après une pause géographique pour raisons familiales, permettant une poursuite de carrière qui peut se développer ensuite jusqu'à éventuellement 65 ans.

Une certaine hétérogénéité du traitement des dossiers par les MIGT nécessite encore notre vigilance soutenue. Il peut encore arriver que

certains IG exercent une sélection trop sévère des candidats de leur zone, privant ainsi les collègues exagérément éconduits d'une chance de traitement plus favorable en CAP.

Nous avons par ailleurs été frappés par la qualité des dossiers des techniciens présentés à la promotion par la liste d'aptitude, qui s'avère très sélective. Nous avons cependant toujours considéré, en relation avec les élus CFDT de la CAP des Techniciens, que les critères de mobilité et de responsabilité propre imposés par l'administration dans la circulaire "promo" ne permettaient pas aux services de remonter tous les dossiers des techniciens présentant un bon potentiel pour l'accès à ITPE. Cette conviction a encore plus de sens avec la disparition dans les nouvelles organisations de bon nombre de postes en responsabilité propre pour les techniciens.

Nous avons obtenu l'amélioration des conditions d'affectation des promus par la liste d'aptitude et l'examen professionnel, permettant désormais de tenir compte de leurs profils professionnels, et leur assurant un choix parmi au moins trois propositions de l'administration, y compris pour le dernier de la liste. Nous continuons de penser que le refus de l'administration de rechercher pour chaque cas individuel une solution géographique négociée nuit à l'épanouissement ultérieur de l'agent, conduisant au final à une rapide demande de mutation, préjudiciable à la fois au service et à l'agent.

Alors que les premiers ITPE recrutés sur titres étaient éligibles au divisionnariat, nous avons veillé à ce que leur traitement soit équitable.

Même si la mise en place des comités de domaines succédant aux comités de filières n'a pas été faite sans mal, et malgré encore quelques anomalies de fonctionnement pour certains d'entre eux, la défense des dossiers des spécialistes et des chercheurs se fait désormais dans un cadre renouvelé qui permet à la CAP de se prononcer après un éclairage bienvenu.

Nous sommes enfin globalement inquiets par les effets secondaires de la réforme de la notation sur l'examen des dossiers en CAP. En effet, la lecture des feuilles de notation va rapidement devenir fastidieuse, sans compter qu'il convient parfois de chercher aussi des informations dans le compte-rendu d'évaluation lorsqu'un élément contradictoire est à faire valoir. Pour conserver à la CAP une durée raisonnable, faudra-t-il se satisfaire à l'avenir de la seule lecture de la conclusion de la notation et de l'avis de la DGPA sur le dossier ? Le risque existe. A nous d'y veiller.

Réclamations notations

L'application de la réforme sur la notation a montré ses limites. Nous avons constaté une très importante inflation des recours, signe d'une insatisfaction évidente. Une CAP spécifique a du être consacrée à leur traitement. Et quel traitement ! La DGPA a, en effet, réalisé une instruction assez mécanique, se réfugiant derrière le travail d'harmonisation des MIGT. Elle n'a, par exemple, pas donné suite à des recours pourtant soutenus par des notateurs déçus de l'harmonisation. Un changement de méthode est nécessaire pour mieux distribuer les bonifications dans les prochaines années.

Jean-Michel BOUTIN

Philippe ROUGEMONT

Avancées statutaires et régime indemnitaire

En juillet 2001, le ministre Gayssot annonçait dans sa présentation du budget 2002, le lancement de discussions sur la réforme statutaire du corps des ingénieurs des TPE. Un nouveau statut, fruit de nombreuses réunions, d'interruptions et de reprises des débats a été publié le 31 mai 2005. Quatre ans , c'est court par rapport à d'autres revendications statutaires, comme celle des dessinateurs ou des adjoints administratifs qui n'ont pas encore abouti. Mais c'est aussi bien long par rapport aux maigres améliorations apportées par cette réforme. En effet, la mesure la plus significative, en terme d'indice, s'est portée sur le nouvel emploi fonctionnel d'ingénieurs en chef avec 82 points d'indice au dernier échelon pour les emplois de 1er groupe. Il culminera à l'indice brut HEA soit IM 952. Avec la NBI de 40 points, c'est 122 points d'indice pour une petite centaine d'ingénieurs les plus haut gradés. Pour les emplois de 2ème groupe il n'y a pas de changement par rapport au CA 40.

Pour la grande majorité des ingénieurs en poste aujourd'hui, l'évolution est minime : un échelon de plus au premier niveau pour atteindre l'indice majoré 657 soit 39 points de plus.

L'accélération du début de carrière avec l'accès au 4ème échelon en 3 ans 6 mois contre 5 ans avant et l'accès au 7ème échelon en 11 ans contre 14 ans avant constitue une mesure significative. Elle n'est pas négligeable avec un premier échelon maintenu à l'indice majoré 348 soit de l'ordre de 25% au dessus du premier échelon de la catégorie C. Les conditions de reclassement tiennent compte de cette accélération en abondant les durées d'ancienneté de quelques mois. Pour le second niveau c'est, en terme de statut, le statu quo hormis quelques gains de reclassement en terme de durée.

Enfin l'administration confirme la généralisation du contrat de fin de carrière qui permet l'avancement au grade de divisionnaire quelques années avant la retraite. Cette mesure se décline avec une nouvelle appellation de « principalat » court, long et des incertitudes sur la pérennité de cette mesure de gestion dans le cadre des contraintes budgétaires.

Régime indemnitaire et gestion

Le régime indemnitaire de l'indemnité spécifique de service (ISS) sera amélioré avec un effort sur les coefficients de grades qui seront portés de 25 à 30 pour les ingénieurs à partir du 7ème échelon et au delà, et de 42 à 50 pour les ingénieurs divisionnaires à partir du 6ème échelon. Pour ces derniers ils doivent compter 5 ans d'ancienneté dans le grade. Dommage pour les contrats de fin de carrière de 4 ans et moins.

Pour l'emploi fonctionnel pas de changement pour l'équivalent des CA40 (ingénieur en chef 2ème groupe) et passage de 55 à 62 pour les ex CA 60 (ingénieur en chef 1er groupe). La prime de service et de rendement (PSR) établie sur l'indice moyen du grade augmentera pour les ITPE et ICTPE 1.

Cette augmentation différenciée du régime indemnitaire par niveau d'échelons constitue une nouveauté. Ce levier indemnitaire utilisé pour améliorer la situation des personnels renforce en fait la part variable des revenus. Est ce une bonne chose alors que l'arbitraire des modulations individuelles pas toujours fondées sur le seul mérite est à l'œuvre ? En outre le régime additionnel de retraite sur les primes, obtenu par la CFDT, limite leur prise en compte à 20% du traitement brut.

Le cavalier seul n'est pas forcément une stratégie gagnante : au contraire comme le montrent les avancées obtenues par le protocole Durafour en 1990, c'est l'engagement de la CFDT dans une stratégie globale qui a permis des résultats significatifs et durables. Pour les personnels de catégorie A (ITPE) c'étaient :
- de 35 à 67 points de plus au premier niveau ;
- 125 points de plus au second niveau de grade ;
- 125 points de plus sur l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement et la suppression de l'emploi surindicié ;

L'égalité professionnelle

Notre Ministère est encore composé principalement par des hommes (28.2 % de femmes en 2004, dont 71% de plus de 40 ans). Cette spécificité nous distingue toujours nettement des autres services de la fonction publique. Elle caractérise tout particulièrement notre encadrement. Fin 2002, 46 femmes étaient cadres supérieures de l'Équipement, soit 10 % des effectifs cadres de 3ème niveau.

Pourquoi une proportion si faible de femmes s'était interrogée la DGPA en confiant une enquête en 2002 à deux chercheuses du LATTS ? Si ces femmes sont remarquables, elles ne sont toutefois pas toutes célibataires, et, en grande majorité, elles sont mères de famille. Il y aurait deux types de freins qui dominent, comme l'indique la chercheuse Ghislaine Doniol-Shaw,. " On les décourage de solliciter un poste ou on ne pense pas à elles car elles font bien leur travail, mais sans se valoriser. Et puis ce sont les hommes qui, in fine, choisissent leurs collaborateurs, ils écartent les femmes au prétexte que, techniquement, elles ne feraient pas le poids. Ce qui a fait dire à Anne-Marie Le Guern, de la DGPA, à la réception des résultats de l'enquête que « ce rapport doit faire réfléchir les hommes, montrer aux femmes qu'elles ne sont pas seules et nous pousser à la DGPA à poursuivre notre engagement dans la parité. »

Qu'en est-il depuis ?

En ce qui concerne les ITPE, le taux de féminisation en 2003 n'est que de 17%. Ce taux est inférieur toutefois au taux (20 %) d'élèves ingénieurs recrutés. Mais à cette même date, il est encore plus faible pour les ingénieurs divisionnaires des TPE (7%).

C'est dire les efforts importants qui devront être déployés en matière de recrutement pour attirer les étudiantes à l'ENTPE. Et cela d'autant plus qu'en matière de promotion au deuxième niveau de grade, la réalité de la parité s'améliore peu !

Selon le bilan de gestion du corps réalisé en juillet 2004 par la DGPA, plus précisément, sur 57 % d'ingénieurs promouvables au TA classique, 12% seulement étaient des femmes. Le nombre de femmes inscrites au tableau d'avancement 2003 était de 18 agents sur 92 inscrits soit un taux de féminisation du tableau classique de 19,5 % (contre 19% en 2002 et 6,5%en 2001). Quant au nombre de femmes inscrites au tableau d'avancement « contrat fin de carrière » il reste très faible (8% en 2000, 4% en 2001), voire nul en 2003.

De plus, parmi les IDTPE, 14 femmes seulement étaient détachées sur l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement. Enfin sur 36 dossiers retenus pour les détachements dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement (NBI 40), un seul concernait une femme, soit un taux de 2,5% (2% en 2002 et 10% en 2000).

Rien d'étonnant à cet état de fait lorsque l'on considère une partie des critères traditionnels retenus, il y a encore peu par la CAP pour la promotion :

- la mobilité géographique comme moyen d'apprécier la valeur d'un agent ;

- la survalorisation de certains postes sans horaires fixes (subdivisions territoriales) ;

- et, par dessus tout, l'idée dominante qu'un bon cadre ne doit pas compter son temps.

Or, il est bien connu que de nombreuses femmes cadres arbitrent davantage que les hommes entre charges de famille et vie professionnelle, ce qui les conduit à moins dépasser les horaires que leurs maris ou à refuser des mobilités géographiques incompatibles avec la vie de famille et à se retrouver ainsi pénalisées dans la reconnaissance de leur valeur professionnelle.

Pourtant, face aux habitudes culturelles, les choses changent. De plus en plus d'hommes partagent les multiples vies de leur compagne. Des prises de conscience, liées en particulier à la RTT ont eu lieu : la valeur du temps personnel apparaît à tous, la conscience du temps passé au travail est plus facile (merci les pointeuses)….. bref, les comportements vis à vis du travail sont en train de se modifier. De plus, l'action des représentants de la CFDT aidant, un mouvement est également en train de se produire dans les règles de gestion : oui, il arrive qu'un ITPE généraliste accède à divisionnaire sans passer par la case subdivision, oui en augmentant le nombre de filières, en créant un domaine de l'urbanisme et de l'aménagement, la DGPA a enfin permis d'élargir les types de carrières ouvrant au grade de divisionnaire.

Pour la CFDT plus que l'assurance d'une proportion égale d'hommes et de femmes dans le deuxième niveau, c'est un délai d'accès identique à la promotion qui compte, en vérifiant par exemple que les femmes ne sont pas pénalisées par leurs absences du service pour maternité.

Alors, aujourd'hui, dans cette lutte pour la parité dans notre corps, chacun son rôle :

- les femmes, comme leurs confrères, doivent, si elles le souhaitent, construire des carrières malgré leurs autres contraintes : c'est possible !

- les élus CFDT, doivent continuer à réclamer une véritable action de l'administration dans ce domaine, qui passe par la publication de chiffres fouillés sur la proportion des femmes dans le corps, mais aussi par un diagnostic complet, quantitatif et qualitatif, de l'accès au corps et des modes de gestion à l'intérieur du corps.

Quelle stratégie pour l'essaimage ?

Mobilité vers les collectivités locales, recrutement sur titre, promotion interne, double cursus, doctorants,… : L'origine et le parcours professionnel des ITPE se diversifient.
Cette diversification est naturellement la source d'un enrichissement du ministère et de l'État, elle ouvre des perspectives intéressantes pour un certain nombre d'entre nous.
Elle peut également présenter des risques pour les agents concernés :

- Risques d'inégalités dans l'avancement, dans la prise en compte de l'ancienneté ou dans la prise en considération des postes réalisés dans des contextes spécifiques (double cursus, doctorants, détachements) ;
- Risque de non-prise en compte des compétences acquises dans les postes effectués hors-ministère (recrutements sur titre, détachements) ;
- Risque de blocages administratifs ou financiers pour le retour au sein de l'État (détachements).

Par ailleurs, si le départ d'un agent de l'État dans une autre fonction publique doit pouvoir se faire sans risque, l'accueil d'agents titulaires des autres fonctions publiques doit également être rendu possible. Aujourd'hui, les dispositions des différents statuts s'y opposent pratiquement.

Pourtant, dans ces périodes de changement, il nous paraît primordial de nous ouvrir aux autres, à la fois parce qu'il est impossible de prétendre essaimer si on n'accepte pas les gens extérieurs au ministère, et pour que la qualité du service apporté au public s'améliore.

La posture constante de la CFDT est de dépasser les logiques sectorielles ou corporatistes au service de l'intérêt général. Ainsi, la CFDT revendique :

- Une véritable réflexion sur l'accueil dans le corps des ITPE, menée en même temps que s'élabore une véritable stratégie en matière d'essaimage qui conduisent à une politique transparente pour tous les agents.
- L'examen systématique et personnalisé, pour la gestion de carrière, de l'ensemble du parcours professionnel des ITPE quelle que soit l'origine du recrutement ;
- L'entretien continu, par l'administration, d'un suivi, d'une information et d'un accompagnement des ITPE quelle que soit leur position d'activité ;
- La prise en compte, par l'administration, des réflexions menées au niveau de la fonction publique en terme de nouvelles organisations des corps de fonctionnaires ;
- L'engagement d'un dialogue fécond inter-fonctions publiques pour favoriser les échanges entre fonctions publiques.

Réformes : Quel avenir pour nos services et les personnels

Décentralisation, création des DIR, réforme de l'Etat et LOLF, réorganisation territoriale de l'Etat…. Force est de constater que les temps sont durs pour ceux qui aiment que rien ne change. Et les temps sont durs pour les autres aussi, tant la multiplicité des réformes menées concomitamment ne permet plus aucune lisibilité sur l'avenir des services et des personnels.

Notre challenge, à nous syndicalistes, est d'analyser en direct les réformes, pour revendiquer en permanence, à tous les niveaux, ce que nous souhaitons pour les agents et pour le service que nous devons apporter au public.

Décentralisation

2006 doit être l'année de mise en œuvre de la loi d'août 2004 : cela veut dire transfert massif d'agents vers les collectivités locales, et DDE réduites à peau de chagrin sur les territoires.

La CFDT défend la conservation de services territoriaux de proximité, avec maintien de l'ingénierie publique. Les services doivent garder la connaissance des territoires et se positionner en véritables aides des plus petites collectivités. Les DDE doivent demeurer des acteurs actifs du logement social, de l'habitat, des transports et de la sécurité routière, de l'urbanisme, bref, de l'aménagement du territoire. Elles doivent investir les domaines de l'environnement et du développement durable, renforcer leur présence dans les domaines de la gestion de crise… pour cela, l'Etat doit mettre en place les moyens nécessaires !

Les agents qui sont transférés doivent l'être en toute connaissance de cause, ils

doivent connaître les conditions de transfert en matière de localisation des postes, de conditions statutaires et pécuniaires, d'évolution de carrière, de conditions de travail, d'accompagnement social. Ceux qui restent, mais qui doivent muter pour des questions de réorganisation, ne doivent pas être pénalisés de telles décisions de l'administration: aucun agent ne doit en être de sa poche comme l'a promis un ministre (peut-on le croire ?).

LOLF

Venue de loin , la LOLF est en fait un véritable outil de réforme de l'administration de l'Etat qui cache son jeu : la réforme de la gestion des promotions avec le ratio promus sur promouvables y est liée, celle de la notation, le repositionnement des responsabilités entre l'échelon départemental et l'échelon régional vient de là également, la généralisation de la notion de performance en est aussi la conséquence. Nous n'avons pas fini de découvrir les conséquences de cette loi votée en 2001 par les parlementaires de toutes tendances confondues.

De manière pratique, nous voyons plusieurs dangers possibles dans l'utilisation de cet extraordinaire outil.

La CFDT, si elle est favorable à l'évaluation des politiques, craint la « fongibilité asymétrique » des crédits qui permet de transformer des crédits de personnels en crédits de fonctionnement ou d'investissement sans que l'inverse ne soit possible. De plus, les personnels ne sont plus comptabilisés en postes budgétaires par ministère, mais en plafond de ressources par programme : il nous sera plus difficile de suivre la réalité des effectifs : cet outil peut devenir une formidable machine à diminuer les effectifs (recours à la sous-traitance, externalisation…) sans que ce soit forcément visible, pour peu que la volonté politique soit de diminuer les effectifs (et c'est la volonté actuelle, non ?)

Par ailleurs, il existe un vrai risque d'une spécialisation imposée des agents qui réduirait les possibilités offertes à chacun. La prééminence des responsables de budgets opérationnels, y compris en terme de gestion des effectifs, la nécessité de ne pas dépasser le plafond de masse salariale et la méconnaissance des effectifs par grades peut déboucher sur une gestion des personnels des plus opaque : émergence du "jeunisme" par exemple, les plus jeunes coûtant moins cher que les plus vieux.

Cette réforme va également entraîner des modifications dans les modalités d'avancement à l'intérieur des corps par l'instauration d'un ratio de promus sur promouvables, dont on espère qu'il sera aussi favorable que ceux obtenus par le corps des Ponts et Chaussées (ratio= 20 à 25%). Le chiffre annoncé serait de 9%.

La réorganisation territoriale de l'Etat

Liée à la LOLF, la réorganisation territoriale de l'Etat se poursuit : généralisation de la mutualisation des fonctions support, après expérimentation en régions Centre et Bretagne, nouvelle circulaire de janvier du premier ministre lançant la fusion DDE/DDAF dans un certain nombre de départements, annonçant également l'expérimentation de fusion au sein d'une préfecture de l'ensemble des services territoriaux : ces réformes se font sans la moindre concertation avec les représentants du personnels malgré les promesses ministérielles et présidentielles!

Nous revendiquons que le seul but de ces réformes ne soit pas la diminution du nombre de fonctionnaires, mais qu'elles s'accompagnent d'une véritable réflexion sur le service que l'Etat doit apporter à

nos concitoyens et que les moyens nécessaires soient mis en place pour que ce service soit apporté correctement.

La création des DIR

Cette organisation ne doit pas déconnecter les exploitants des RN des territoires traversés, ce qui implique que cette organisation prenne en charge la problématique "aménagement du territoire". Nos revendications sur la création des DIR portent sur le niveau de service qui doit être maintenu sur les routes nationales, par l'adéquation entre les moyens (en particulier en personnel) et les niveaux de service. Cela ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail ou de vie des agents. Au vu des premières propositions, nous sommes inquiets sur la réalité du service qui sera apporté à l'usager !

Les personnels qui doivent muter dans le cadre de ces réorganisations ne doivent pas en être de leur poche.

La CFDT revendique un cadrage national pour l'accompagnement des réformes portant sur :

- la garantie du maintien individuel des revenus des agents qui est indispensable (y compris les frais induits par la mobilité éventuelle) ;

- l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité qui doivent être une préoccupation majeure dans le cadre de la réorganisation ;

- l'affectation des agents : les agents doivent connaître l'ensemble des postes disponibles (DDE, DIR, SMO, Conseil Général…) ainsi que les conditions de transfert (régime indemnitaire, congés…) ;

- les positions statutaires : les personnels transférés doivent avoir un déroulement et/ou des perspectives de carrière au moins équivalents. Le nouveau statut des agents d'exploitation doit sortir avant l'exercice du droit d'option ;

- la garantie doit être donnée sur le maintien de l'emploi des non-titulaires transférés qui n'ont pas le droit d'option (PNT , Berkani, n X 3 ans, OPA) ;

- la formation : l'évolution des services, des métiers nécessitera une offre de formation importante, adaptée aux besoins, et accessible pour tous ;

- la mise en place de services territoriaux de l'Etat, de proximité, solides, pérennes et compétents ;

- le dialogue social : le rôle des CTP doit être renforcé lors des discussions des réorganisations. Les réformes doivent faire l'objet au préalable de concertation au niveau national.

Des élu(e)s CFDT pour toutes et tous

Le 21 mars 2006, vous élirez vos représentants à la CAP de votre corps. Ces élections déterminent aussi la représentativité de chaque syndicat et donc la répartition des sièges dans les CTP, les CHS, les CLAS, et les commissions locales de formation.

L'enjeu est donc bien plus large que la seule désignation des représentants en CAP.

Le positionnement, les pratiques et les actions de l'organisation qui présente les candidats sont donc à prendre en compte au moment du choix.

Les commissions paritaires sont aussi les seules instances paritaires où les représentants du personnel sont élus. Ceci leur confère une réelle légitimité pour porter un vrai débat contradictoire en CAP.

Voter CFDT, c'est voter pour des candidats qui défendent les dossiers de **tous** les agents à partir de critères objectifs, qu'ils soient syndiqués ou non, à la CFDT ou ailleurs, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances de chacun qu'ils visent.

Voter CFDT, c'est voter pour des représentants qui participent à l'organisation syndicale, la plus représentative dans sa diversité des corps d'encadrement du ministère.

Outre le CTPM, une organisation présente dans tous les groupes de travail de la DPS, et qui apporte aux élus CFDT son soutien, tant pour la préparation (constitution de dossier individuel, etc) que pour l'information sur les résultats des CAP.

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

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 (salariées), du public, comme du privé.

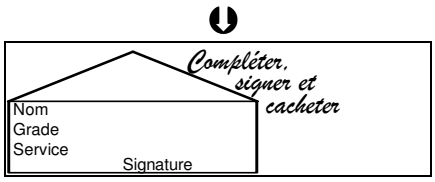
Agents en détachement :
pensez à voter pour votre CAP d'origine et
pour celle de votre corps de détachement

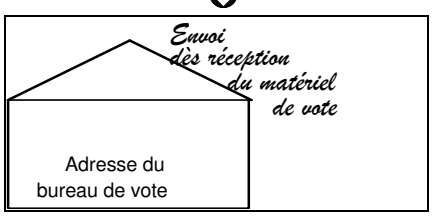
Modalités du vote par correspondance

Attention 3 enveloppes

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

(ne rien inscrire et inutile de coller)





Nos engagements

- **Agir pour assurer la transparence des promotions et de l'accès au corps, pour l'égalité des chances en matière de promotions, de mobilité;**

- **Agir pour le respect des engagements sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes;**

- **Agir pour accompagner et promouvoir une diversité qui enrichit la Fonction Publique;**

- **Agir par nos rencontres et échanges utiles, sans a priori, avec les autres corps du ministère ;**

- **Agir pour que les conditions de transferts dans les conseils généraux, dans les DIR, les DRE ou pour ceux qui resteront dans les DDE constituent des plus pour chacun et renforcent les services dans une logique de service public.**

Avec la CFDT,
Agir pour des résultats

Elections 2006

VOTEZ CFDT

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
(accessible de n'importe quel micro-ordinateur branché sur l'Internet)