



Elections CTP

le mardi 30 janvier 2007

je vote CFDT !

En votant pour la CFDT, vous exprimerez une préférence pour une organisation, ses revendications, ses actions, son écoute, ses comptes rendus...la particularité de la CFDT est d'être présente dans toutes les catégories de personnels C, B ou A, administratifs, techniques, ou de service.

A l'Equipement, à l'Ecologie, à la Mer, nous savons que l'action est indispensable pour obtenir des avancées. Les actions de la CFDT auront permis quelques progrès : les adjoints administratifs ont vu leur régime indemnitaire évoluer de plus de 50% entre 2000 et 2004, les transformations d'emplois certes encore en nombre insuffisant pour les adjoints et les dessinateurs sont le résultats des mobilisations longues et opiniâtres.

En signant un accord sur le « statutaire » et le « social » en janvier 2006 la CFDT a obtenu des avancées sur l'aide à la garde d'enfants, au logement et à la restauration et permis des expérimentations sur l'aide aux transports. Des avancées également avec la création d'un 11^{ème} échelon pour les échelles 3, 4 et 5, la création d'une nouvelle échelle 6 avec un indice terminal porté à 415 pour les adjoints administratifs principaux et dessinateurs chefs de groupe, la revalorisation du premier grade du B type et l'application de la grille indiciaire de catégorie C aux personnels Berkani. Cet accord prépare aussi l'amélioration des flux de promotion de C en B et de B en A. Le nouveau statut des attachés qui prévoit pour une période de 3 ans de réserver 40% des recrutements à la promotion des catégories B en constitue un premier pas.

La question salariale reste bien sur posée. Les agents de la fonction publique revendiquent une amélioration de leur pouvoir d'achat. Il n'y a pas eu d'accord salarial depuis 1998 et les mesures arrachés en 2005 grâce à une très forte mobilisation des agents, ne compensent pas la perte évalué à 5% entre 2000 et 2004.

En matière de réorganisation des services la CFDT a, bien seule, dès septembre 2004 revendiqué un cadrage national pour donner des garanties fortes aux personnels et garantir un service public de qualité.

De même dès les premières expérimentations de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) nous avons exigé l'expérimentation du dialogue social et revendiqué la mise en place d'un comité technique paritaire régional compétent sur les questions touchant l'ensemble des services de la région (gestion des budgets opérationnels de programme, masse salariale, répartition des effectifs et moyens, formation professionnelle, action sociale).

L'enjeu est important pour assurer une réelle transparence des orientations de gestion et de réorganisations de nos services et assurer l'intervention de représentants des personnels sur des sujets essentiels à leur avenir.

Daniel METRICH
Secrétaire Général de l'UFE-CFDT

NOUVEAU CHRONOLOGIE

Les représentants CFDT à l'Équipement

Au sein du Comité Technique Paritaire comme tous les jours, dans le service, les représentant(e)s CFDT sont à vos côtés pour vous écouter et vous informer, pour défendre vos droits et agir avec vous.

Le CTP est une instance consultative : l'administration est tenue de le consulter... mais elle n'est pas tenue de suivre ses avis !

Il n'en est pas moins une bonne occasion de poser les questions qui vous préoccupent ainsi que vos revendications. Plusieurs sujets sont spécialement de la compétence du CTP : grandes orientations, organisation et évolutions des conditions de travail, effectifs, moyens du service, formation professionnelle, hygiène - sécurité, parité hommes-femmes, bilan social...

Les autres instances telles que le Comité local d'Hygiène et de Sécurité (CLHS), la Commission Locale de Formation (CLF),... découlent de la représentativité au CTP qui reste l'instance de recours en cas de problème...

Votre vote, le mardi 30 janvier 2007 sera donc essentiel pour votre défense.

Présidé par le Chef de service, le CTP est composé pour moitié de représentants du personnel et, pour l'autre moitié, de membres désignés par l'administration.

La réalité du fonctionnement et du rôle du CTP dépend du service. D'où l'importance d'avoir des représentant(e)s du personnel en capacité d'y poser les questions soulevées par les agents et d'amener la direction à s'expliquer et à écouter ce que disent les représentants des personnels.

Chaque réunion de CTP fait l'objet d'un procès-verbal. Il est obligatoirement transmis au ministère et constitue un moyen de "faire passer" les expressions revendicatives des agents.

Le rôle des représentant(e)s CFDT

- donner un avis sur la définition des missions, de l'organisation, du fonctionnement du service et porter l'exigence des moyens d'y faire face ;

- obtenir les éléments de suivi de l'emploi dans le service ;
- obtenir le bilan social du service ;
- obtenir la transparence de la répartition des primes
- faire appliquer les aspects positifs de l'accord cadre de la formation professionnelle au niveau local ;
- être vigilant et effectuer un suivi en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail ;
- aborder tout point de portée générale ou collective
- transmettre toute information aux agents, les consulter et contribuer à la mobilisation de tous en cas de blocage au sein du CTP.

La CFDT revendique

Des déroulements de carrière nettement améliorés dans des corps à deux grades avec comme objectifs des carrières linéaires.

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La parité des rémunérations entre filières et corps équivalents.

Des transformations d'emplois réservées aux personnels en place pour reconnaître les compétences exercées.

Une garantie d'emploi pour les agents non titulaires et les OPA.

Un appel au volontariat pour la mobilité et les transferts : la CFDT refuse les mutations ou les transferts imposés.

Dans ce cadre, une prise en charge permanente des surcoûts liés à la mobilité ainsi que le maintien individuel des revenus.

Le maintien de l'ensemble des droits dont nous disposons à l'Etat pour une bonne intégration dans la fonctions public territoriale.

La mise en place d'organisations garantissant le service apporté au public

Hommes - femmes : égalité des droits

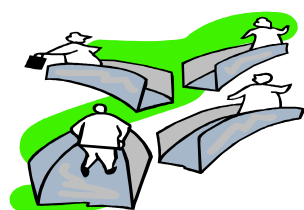
Favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle... Tout le monde est d'accord encore que...dans la réalité, les disparités existent : pourquoi les femmes sont encore si nombreuses dans la filière administrative, moins rémunérée que les corps techniques ? Pourquoi le déroulement de carrière reste souvent plus difficile aux femmes

avec les exigences de mobilité qu'impose l'administration ? Les exemples ne manquent pas dans notre administration. L'obligation pour l'administration de présenter chaque année un bilan social au comité technique paritaire donne l'occasion d'engager une réflexion sur ces sujets, d'identifier les injustices et d'agir pour les corriger.

Pour un égal accès de toutes et tous à une formation de qualité

La CFDT fait de la Formation professionnelle une de ses priorités et revendique un égal accès de toutes et tous à une formation de qualité.

Elle se bat pour que toutes les instances de formation jouent leur rôle, notamment les commissions locales de formation qui doivent



être des forces de proposition. Or malgré la réorganisation de la DGPA et l'émergence d'une sous direction en charge de la formation professionnelle le

pilote de l'appareil formation nous semble particulièrement en panne. Le rapprochement des cellules GUEPARH et des CIFP dans la plus grande discrétion et pour quelles missions au final exige des clarifications de la part de l'administration centrale

Le projet d'accord sur la formation professionnelle dans la fonction publique est actuellement soumis à l'approbation des organisations syndicales. Les quelques avancées qu'il contient comme la transposition

du droit individuel à la formation (DIF), l'entretien de carrière et d'orientation, l'engagement de lancer la validation des acquis de l'expérience comme de prendre mieux en compte dans les critères de promotion le parcours professionnel constitue autant de points d'appui pour améliorer l'outil formation professionnelle dans une période de fortes réorganisations. Nous revendiquons le droit à une participation renforcée des agents pour les aider à affronter dans les meilleures conditions les épreuves d'examens et de concours où le nombre de postes est dérisoire par rapport aux candidats. Demain l'homme fort de la formation sera le directeur régional de l'équipement : une bonne raison encore de revendiquer la mise en place du CTP régional compétent pour l'ensemble des services et une commission régionale sur la formation professionnelle

Nous veillerons, en particulier dans l'élaboration des plans de formation, à la double prise en compte des besoins des agents et des évolutions des missions à remplir.

Primes : un complément de salaire souvent peu transparent

L'évolution des régimes indemnitaires et de leur modalité d'attribution renforce l'individualisation des revenus. Elle justifie nos demandes d'information et de transparence afin de ne pas laisser au seul face à face entre subordonné et hiérarchie les recours explications et commentaires. Le CTP constitue le lieu où les représentants du personnel, mandatés par les syndicats, peuvent obtenir une information complète sur les différents régimes indemnitaires des agents et sur les modalités de leur répartition. Obtenir les grandes masses réparties entre les personnels, les moyennes, par grades et corps, les maximum et minimum sans oublier les critères de la hiérarchie pour établir les coefficients individuels constitue un enjeu fort pour la transparence. La dotation individuelle

varie parfois dans une amplitude de 40%. Les commissions de concertations locales voient leurs rôles de plus en plus réduits à une information limitée avec le refus de débat autour du coefficient individuel.

La CFDT refuse ce système de bâton et de carotte. Elle demande une répartition égalitaire entre agents d'un même corps : trois mois minimum de primes pour tous, sans coefficient individuel, comme première étape dans la voie d'une intégration au salaire.

Pour l'attribution de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) sur la base des postes tenus les CTP ont un rôle essentiel pour connaître et dénoncer les errements dans les attributions avec une exigence de transparence et de connaissance des critères d'attribution.

Pour une vraie prise en charge de l'hygiène et de la sécurité

Le décret du 9 mai 1995 a renforcé les droits des membres du CLHS sur les conditions de travail. La CFDT a souligné l'opportunité de s'en saisir pour dynamiser les services à la prise en charge de l'hygiène et la sécurité et le développement des actions de prévention dans notre ministère. De nouvelles dégradations des conditions de travail sont à l'œuvre comme le stress au travail, le harcèlement. Elles exigent une prise en charge des CLHS afin de ne pas laisser seul les personnels face à leurs difficultés.

Les reclassements ou recrutement de personnels handicapés exigent de réfléchir aux conditions d'accueil et de préparation de l'environnement professionnel afin de limiter les échecs. Là aussi le CLHS constitue le lieu idéal pour aborder ces questions.

Nous resterons à l'écoute des personnels et nous serons vigilants sur tous ces dossiers lors de la présentation du bilan annuel d'Hygiène et Sécurité qui doit être obligatoirement présenté.

Pour défendre vos droits, vos revendications... Des représentant(e)s CFDT au CTP de votre service.

Modalités de vote : Tous les agents, titulaires ou non, votent.

La consultation a lieu au scrutin secret sous enveloppe avec bulletins comportant le sigle des syndicats candidats. **Les agents peuvent voter par correspondance**: mais les votes doivent parvenir avant la clôture du bureau de vote le 30 janvier à 16 heures

le mardi 30 janvier 2007 votez, faites voter CFDT Les services où vous votez :

Le Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU)

Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)

Les directions régionales de l'équipement à l'exception de la DREIF

Les centres interrégionaux de formation professionnelle : Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours, (CIFP)

Les directions de l'équipement de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte

Le service maritime et de navigation du Languedoc-Roussillon

Le service maritime des ports de Boulogne et de Calais et du Nord

L'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat, (ENTPE)

L'Ecole nationale des techniciens de l'équipement (établissements d'Aix-en-Provence et de Valenciennes, (ENTE)

L'Ecole nationale des Ponts et Chaussées, (ENPC)

Le Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques, (CEDIP)

Le Centre d'Etudes des tunnels, (CETU)

Le Centre national des ponts de secours, (CNPS)

Le Laboratoire central des ponts et chaussées, (LCPC)

L'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat, (ANAH)