

Réformes : la CFDT vous informe

Au fur et à mesure de l'avancement des réflexions sur les réformes, les problèmes apparaissent et montrent bien l'impérieuse nécessité d'un cadrage national sur les différents points que nous soulevons.

La CFDT a été reçue par le Cabinet du ministre le 19 avril 2005 et nous avons exprimé notre inquiétude quand à la dégradation sans précédent du dialogue social :

- absence de réponse à notre lettre envoyée au ministre début novembre 2004 demandant un cadrage national des réformes en cours. Lettre qui faisait elle-même suite à de nombreuses interventions au CTPM pour un tel cadrage en présence du ministre qui, oralement, s'est déclaré favorable.
- absence de pilotage général des réformes,
- de nombreuses réunions qui, pour l'essentiel, ne répondent pas aux inquiétudes et questions posées par les personnels et leurs représentants,
- absence de cadrage des réformes en cours : pour la CFDT, l'accompagnement social ne suffit pas, il faut des garanties collectives pour les agents.

Au cours de cette audience, le cabinet a pris quelques engagements sur l'emploi, les revenus, les organisations du travail, les conditions de transfert des agents dans les départements et d'affectation dans les services de l'Etat. Le cabinet s'est engagé à nous faire une réponse écrite, « le temps d'écrire est venu », nous a-t-on dit ! À ce jour, nous attendons toujours une réponse écrite. Vous trouverez dans ce document, à la suite du cadrage national revendiqué par la CFDT, le courrier que nous avons envoyé le 20 mai 2005 au directeur du cabinet du ministre.

Cadrage national revendiqué par la CFDT

La CFDT revendique un coût social nul pour les salariés.

La décentralisation, avec le transfert de plus de 35 000 agents, les incertitudes sur le devenir des parcs, le dimensionnement des DDE, la création des DGRE et des DIR, auront pour les personnels et les services des conséquences importantes. Pour la CFDT, les enjeux sont d'obtenir un cadrage national qui garantisse un coût social nul pour les salariés. La mise en place de ces réformes majeures doit permettre aux agents de retrouver un emploi dans leur qualification, ou avec des formations adaptées, si il y a changement de qualification, sans mobilité excessive, sans dommage pour la vie familiale.

1. L'emploi

La CFDT revendique la garantie de l'emploi pour tous.

A ce jour, le seul engagement écrit dont nous disposons est constitué d'un compte rendu d'une réunion avec les organisations syndicales sur l'avenir des parcs. Ce compte rendu indique qu'il ne saurait y avoir de licenciement d'ouvriers de parcs. Pour autant, la question des parcs et de leur avenir n'est pas résolue.

L'ampleur des réformes en cours (création des DIR, mise en place des DGRE, dimensionnement des DDE, toutes les incertitudes sur les parcs) nécessite d'avoir des garanties écrites sur l'emploi des personnels, en effet :

- Les OPA n'ont pas d'équivalent statutaire dans la fonction publique territoriale et leur statut prévoit le licenciement économique.
- Les Non Titulaires n'ont pas le droit d'option : suite à un transfert dans les collectivités, que se passe-t-il en cas de suppression de leur poste ? Ces NT ne peuvent même pas muter. Qu'en sera-t-il de la gestion de leur carrière ? De leur régime indemnitaire ? (ce dernier n'apparaissant pas dans leur contrat de travail)
- Les agents « Berkani » (femmes de ménage, agents des cantines etc...), sont également fragilisés dans leur emploi, nous proposons leur titularisation.
- Les agents N X 3 ans : les garanties obtenues pour les agents ayant plus de 50 ans et 6 ans d'ancienneté ou 9 ans sans condition d'âge pour conserver leur contrat jusqu'à la retraite, n'engagent pas les collectivités,
- à ces incertitudes sur l'emploi, s'ajoutent les incertitudes sur l'avenir des services, la CFDT demande un engagement du ministre qui garantisse un niveau d'effectif pour maintenir et développer durablement les missions de service public.

2. Le maintien des revenus

La CFDT revendique que la DPSM s'engage sur le maintien individuel des revenus des agents.

La maigre prime de mobilité obtenue ne suffit pas : elle est insuffisante en montant, elle ne prend pas en compte l'allongement des déplacements de plus de 20 km aller/retour. L'administration elle-même reconnaît que cette prime de mobilité ne permet pas d'atteindre l'objectif annoncé par le ministre « aucun agent ne doit en être de sa poche ».

Certes, nous avons obtenu, à force de persévérance, qu'elle soit étendue aux personnels transférés. Il reste malgré tout, une incertitude sur le volume des crédits dédiés à cette indemnité. Les textes prévoient que cette prime sera versée sous réserve des crédits disponibles.

Pour la CFDT, l'engagement de la DPSM doit également être un engagement dans le temps et des négociations avec les départements doivent aussi être conduites pour obtenir une indemnisation pérenne pour les personnels transférés.

Mais la mobilité n'est pas le seul élément à prendre en compte : les organisations du travail risquent d'évoluer, de changer. Aujourd'hui, d'un département à l'autre, il y a des organisations différentes du travail qui génèrent un régime indemnitaire différent. Les DIR vont regrouper dans un même service des agents soumis aujourd'hui à des organisations différentes du travail. Quel sera l'impact des nouvelles organisations du travail sur le régime indemnitaire futur des agents ?

Le directeur des routes et la DPSM, nous disent que les futures organisations du travail généreront plus de régime indemnitaire, qu'ainsi le revenu des agents sera garanti. Pour la CFDT, le maintien du revenu des agents doit être garanti sans contrainte supplémentaire sur les organisations du travail. Cela passe par une augmentation du régime indemnitaire forfaitaire et non par la généralisation du travail atypique.

La CFDT revendique une revalorisation du régime indemnitaire forfaitaire pour les personnels d'exploitation pour compenser les pertes éventuelles liées au service fait.

Au titre de ce maintien des revenus doivent aussi être prises en compte les conséquences des nouvelles organisations sur les points ISS de territorialité, sur les pertes éventuelles de NBI (emploi fonctionnel de TSE et autres NBI fonctionnelles des personnels administratifs). En effet, le nombre de postes d'encadrement risque de se réduire en DDE. Les postes disposant d'indemnité territoriale ou de NBI risquent de diminuer aussi. Que feront les collègues dont le poste va être supprimé et qui ne retrouveraient pas de postes disposant de ces mesures ? L'engagement obtenu pour les techniciens de maintien des points d'honoraires de subdivisionnaire pendant une période transitoire n'est pas suffisant !

La CFDT revendique le maintien du nombre de postes disposant de NBI ou points territoriaux.

Concrètement, les équipes locales doivent veiller à la mise en place d'un dispositif de surveillance du maintien des revenus pour les personnels restant à l'Etat, et aller discuter avec le président du conseil général du maintien des revenus des agents transférés.

3. La formation

La question de la formation est primordiale. Le Ministère dispose d'un outil de formation composé des écoles, des CIFP, des cellules formations dans les services. Les transferts de personnels dans les départements ne doivent pas servir de prétexte pour diminuer les moyens de la formation. Tout au contraire, l'évolution des services publics, des métiers, nécessitera un accompagnement important en terme d'offre de formation.

Un autre enjeu de la conservation de cet outil est également l'offre de formation faite à tous les agents : toutes les catégories de personnels doivent continuer à accéder à des formations dans les domaines techniques et administratifs, mais également ils doivent pouvoir continuer à se former en vue de leur promotion sociale.

Enfin, le dernier enjeu attaché à la formation est la qualité du service apporté aux usagers : la formation continue permet la qualité des prestations techniques, elle doit donc être plus largement ouverte aux collègues des collectivités.

La CFDT revendique que soit ouvert dans les plus brefs délais un chantier avec le Centre National de Formation Professionnelle Territorial, dans le but d'établir des coopérations fondées sur la complémentarité des deux systèmes en place. Le résultat obtenu doit être une formation professionnelle de qualité, pour les agents de l'Etat et des Collectivités Locales, quitte à revoir les modes de gestion pour participation effective des collectivités aux prises de décisions.

4. Les services apportés aux agents et aux usagers

La « concentration » des personnes dans les DDE et les DGRE donnera à certains la tentation de regrouper les activités support (formation, gestion des personnels, comptabilité...). Des expérimentations sur ces sujets sont en cours de réflexions dans les régions Bretagne et Centre. Cela menace directement le nombre d'emplois, mais également le service dont peuvent disposer les agents en interne. Nous affirmons qu'une proximité physique de gestion est nécessaire pour expliquer les problèmes, pour déterminer les besoins de formation.

La CFDT revendique la mise en place d'organisations qui maintiennent une partie des fonctions supports au niveau local, pour une vraie proximité, chaque fois que la centralisation n'apporte rien.

En ce qui concerne le service apporté aux usagers, les organisations projetées de services départementaux comportant de 0 à 3 subdivisions ne sont ni sérieuses, ni responsables. Cela vise à éloigner les DDE des territoires. Elles ne seront plus alors en capacité de répondre aux besoins de ces territoires et, en conséquence, elles seront de moins en moins utiles. Nous dénonçons là, la mise en place d'une mécanique visant à dégrader l'emploi public.

La CFDT revendique la mise en place de services territoriaux de l'ETAT, de proximité, solides

Nous contestons également l'organisation par la DPSM du retrait d'activités telles que l'ADS ou l'ATESAT, et demandons le respect des lois qui définissent ces activités. Par exemple, la décision de retirer les personnels d'exploitations affectés aujourd'hui à l'ATESAT, pour les affecter sur les routes nationales en prévision de baisses d'effectifs futurs est un coup bas porté aux services dirigés vers les petites communes.

5. Organisation du travail.

La CFDT revendique le maintien des moyens sur les territoires, au service des territoires.

L'ampleur des réformes en cours peut fortement impacter les organisations actuelles du travail. La mise en place de la réduction du temps de travail au ministère de l'Équipement s'est faite avec une réelle concertation et a débouché sur l'instruction du 26 juillet 2001.

La CFDT revendique que les organisations du travail à mettre en place respectent l'instruction du 26 juillet 2001. Le cycle hebdomadaire doit rester la règle, toute organisation particulière (travail posté par exemple, horaires décalés) doit être justifiée par des contraintes particulières.

L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité doit clairement être affirmée comme une préoccupation majeure dans le cadre de ces réorganisations.

6. Les conditions de transfert des agents au département et d'affectation des agents dans les services réorganisés ou créés.

Dans les deux ans, le brassage des postes va être total. Ainsi, le choix des filières (administrative ou technique) pour les titulaires des nouveaux postes aura un impact, on le sait, sur le positionnement des femmes dans notre administration.

La CFDT revendique que l'administration soit particulièrement vigilante au respect des règles de parité dans les réorganisations futures.

Tout doit être mis en œuvre pour que les agents puissent choisir leurs postes, quand c'est possible, avec toutes les informations nécessaires pour éclairer leur choix. Ainsi, malgré nos demandes, la DPSM dit ne pas pouvoir nous communiquer les niveaux des régimes indemnitaires des collectivités. Là aussi, l'action syndicale locale doit être menée pour obtenir l'ensemble des informations qui permettront aux personnels de candidater en toute connaissance de cause.

La CFDT revendique que tous les postes soient affichés (DDE, DIR, Conseil Général, DGRE), ainsi que les conditions de transfert (régime indemnitaire, congés ...). Cette préoccupation de publicité des postes concomitante rejoint la préoccupation de l'association des départements de France (ADF) qui souhaite ne pas passer après les affectations dans les services Etat.

La CFDT revendique pour les agents qui n'ont pas obtenu satisfaction, la non application de la règle des 3 ans dans le poste pour obtenir une nouvelle affectation.

Enfin, nous demandons à l'administration d'être particulièrement vigilante au respect du droit des travailleurs handicapés dans les réorganisations.

7. Position statutaire

Le décret d'homologie est en cours de discussion. Il sert à définir pour chaque corps de la Fonction Publique de l'Etat quel est le cadre d'emploi d'accueil correspondant dans la Fonction Publique Territoriale dans lequel l'agent pourra être à terme intégré ou sur lequel il est mis en détachement sans limitation de durée.

L'action syndicale a permis quelques avancées par rapport aux propositions initiales :

- les Chefs d'Equipe auront comme cadre d'emploi correspondant celui d'Agent de Maîtrise et les Chefs d'Equipe Principaux seront intégrés, à terme, comme Agents de Maîtrise Principaux.
- les Dessinateurs Chefs de Groupe auront comme cadre d'emploi correspondant « Agent de Maîtrise », les dessinateurs « Agent Technique ».
- Pour les Contrôleurs TPE, la Direction Générale des Collectivités Locales a exprimé la volonté de modifier le statut territorial pour leur permettre l'accès à la catégorie A comme à l'Etat

- les ITPE chefs d'arrondissement (30 agents) auront comme correspondance Ingénieur en Chef Territoriaux.
- Un texte permettra le maintien de la NBI dans la Fonction Publique territoriale.

La CFDT revendique que les personnels accueillis en détachement ou reclassés après l'exercice du droit d'option dans des cadres d'emploi bénéficient d'un déroulement et/ou de perspectives de carrière au moins équivalents.

Nous revendiquons que le nouveau statut des agents d'exploitation sorte avant que ceux-ci n'aient à exercer leur droit d'option.

8. Dialogue social

Dans de nombreux services aujourd'hui, y compris au niveau national, le dialogue social est insuffisant. Nous ne pouvons faire confiance à l'administration.

La CFDT revendique que soit renforcé le rôle des Comités Techniques Paritaires (CTP) lors des discussions des réorganisations, et que toute décision ne soit appliquée qu'après approbation par le CTP au 2/3 des votants.

La transparence sur les organisations, sur les conditions de choix de postes, est primordiale.

La CFDT revendique qu'il n'y ait pas de réorganisations partielles, étalées dans le temps, pour favoriser certains. Nous revendiquons également que les organigrammes ainsi que les fiches de postes soient approuvés dans les CTP, au 2/3 des votants. Nous demandons aussi que les règlements et périmètres de bourses aux postes soient votés dans les CTP au 2/3 des votants.

Lettre ouverte au Directeur de Cabinet du Ministre

Monsieur le directeur,

Le 19 avril 2005, vous avez reçu une délégation de la CFDT. Nous vous avons fait part de notre inquiétude quant à la dégradation sans précédent du dialogue social au sein de notre ministère et de nos revendications pour un cadrage national dans le cadre des réformes en cours (transferts des services et des personnels dans les départements, réorganisation des DDE, créations des DGRE et des DIR).

Sur la question du dialogue social, vous avez reconnu un problème de « méthode et de coordination dans la mise en place de ces réformes ». Vous vous êtes engagé à établir les principes nationaux et surtout, à « écrire » les garanties collectives apportées aux agents : « le temps d'écrire est venu » avez-vous dit.

Parmi les points évoqués par la CFDT, vous vous êtes notamment engagé :

Sur la garantie d'emploi

- affirmée et soutenue par le ministre, vous nous avez indiqué qu'il n'y aura pas de licenciement d'agents (OPA, NT, NX3ans, Berkani...), et que c'est un point sur lequel il y aura un engagement écrit.
- vous vous êtes également engagé à obtenir de l'Association des Départements de France l'inscription dans les conventions de transfert d'un certain nombre de principes sur l'emploi, les métiers, le service actif, les revenus... Ces conventions de transfert devront notamment identifier les agents qui n'ont pas les 15 ans d'ancienneté nécessaires pour bénéficier du service actif et veiller à ce que leur affectation dans les départements se fasse sur des postes ouvrant droit au service actif.

Sur les revenus

- vous nous avez indiqué que l'expression « qu'aucun agent ne doit en être de sa poche » constitue un engagement fort du ministre.
- dans le cadre de la mobilité demandée aux agents, vous avez cependant reconnu que la prime de mobilité ne permet pas d'atteindre cet objectif. Aussi, vous nous avez indiqué que le cabinet travaille sur :
 - o une prime supplémentaire récurrente liée à la mobilité
 - o une majoration des crédits sociaux

Vous avez refusé de vous engager sur la possibilité d'atteindre l'objectif de la compensation des surcoûts liés à la mobilité car, avez-vous dit, vous n'êtes pas en mesure d'évaluer les crédits nécessaires. Cela contredit l'objectif énoncé par le ministre « qu'aucun agent ne doit en être de sa poche » et nous le contestons.

Cependant vous nous avez indiqué qu'un « engagement de démarche » sera fait à la CFDT pour obtenir une prime supplémentaire et la majoration des crédits sociaux de la part du budget.

- pour les agents qui restent à l'Etat, vous nous avez indiqué qu'il y aura, comme cela a été le cas pour la RTT, un engagement écrit de maintien « individuel » du revenu dans le cadre de l'impact des organisations du travail sur les revenus, les points NBI ou de territorialité.

- pour ceux qui seront transférés, vous nous avez indiqué que des démarches seront entreprises pour sensibiliser les départements et obtenir un principe similaire.

Sur les organisations du travail :

- vous avez confirmé que l'instruction du 26 juillet 2001 relative à la mise en œuvre de la RTT continue à s'appliquer pour les agents qui restent à l'Etat, notamment sur le cycle hebdomadaire du travail qui doit rester la règle ainsi que sur les différentes modalités RTT proposées.

Sur les conditions du transfert des agents dans les départements et d'affectation dans les services réorganisés ou créés :

- tout en vous montrant réticent sur la mise en place d'une bourse aux postes (ce que nous revendiquons), vous avez indiqué que les agents doivent impérativement connaître les organisations des services et du travail (DIR, DDE, DGRE, Service du département) avant de faire leur choix.
- vous avez accepté la proposition de la CFDT de ne pas appliquer la règle des 3 ans pour ceux qui n'ont pas obtenu satisfaction dans leur choix d'un poste.

En outre, vous vous êtes déclaré favorable à notre demande de mise en place d'un comité de suivi national qui aurait pour objet, tant le suivi des réformes en cours que le traitement des problèmes rencontrés par les services et les agents.

Mais alors que notre précédent courrier au ministre (novembre 2004) est resté sans réponse, que nos différentes interpellations dans les réunions avec la DPSM, au CTPM (parfois en présence du ministre) sont restées sans réponse, vous avez promis une **réponse écrite** à la CFDT.

À ce jour, nous n'avons toujours aucun écrit de votre part. Pour la CFDT, passé un délai de 5 semaines, cette absence de réponse s'interprétera comme un refus de tenir vos engagements. La CFDT informera ses adhérents et les personnels de ce refus et rendra public cette lettre.

Par ailleurs, nous avons rencontré le Vice Président de l'Association des Départements de France. Si, comme vous nous l'avez indiqué le 19 avril 2005, il y a bien une évolution de la position des départements sur l'avenir de l'outil parc, vous avez oublié de nous préciser que cette évolution se fera sans la reprise du statut des OPA. En effet, le Vice Président de l'ADF nous a dit clairement que les transferts des parcs dans les départements se fera en arrêtant les recrutements sous statut OPA et en remplaçant les agents au fur et à mesure des départs par des personnels sous statut de la fonction publique territoriale.

Sur le réseau scientifique et technique, les départements confirment leur intérêt pour ce réseau, mais posent clairement la question de son pilotage : l'idée d'une société d'économie mixte a même été lancée.

Nous souhaitons être reçus dans les plus brefs délais pour évoquer avec vous, les questions de l'avenir des parcs, du statut des OPA et de l'avenir du réseau scientifique et technique.

Nous vous prions de croire, monsieur le Directeur, à l'expression de notre haute considération

Pour l'UFE CFDT
Le secrétaire Général
Daniel METRICH