



La Défense, le 18 janvier 2011

Madame Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET
Ministre de l'Écologie, du Développement
Durable, des Transports et du Logement
246, Boulevard Saint-Germain
75007 PARIS

Réf : 2011-01

Madame la Ministre,

Nous avons, le 11 janvier dernier, rencontré votre conseiller social M.MONCOURRIER accompagné des représentants de la DRH pour un échange de vues sur le ministère, nos revendications et les conditions d'exercice d'un dialogue social de qualité.

Si la réunion et nos échanges constructifs constituent une première satisfaction, nous sollicitons une audience de votre part afin de vous présenter notre organisation et d'obtenir quelques indications sur vos grandes orientations en matière de politiques ministérielles et plus particulièrement sur celles relatives à la gestion de vos personnels, à leurs conditions de travail, à leurs carrières et rémunérations.

Aussi, j'ai l'honneur de solliciter une audience pour entendre vos projets et connaître les réponses que vous comptez apporter à nos interrogations, à nos revendications. A cette fin vous trouverez ci-dessous les différents sujets abordés :

1°) Missions et emplois

Notre constat est celui d'un abandon de missions et, trop souvent de la mise en incapacité des services à exercer leurs responsabilités dans notre ministère et ce à tous les niveaux. La régression de notre ministre dans l'ordre protocolaire, la réduction du champ de ses politiques nous inquiètent à plus d'un titre et montrent une certaine incohérence au regard des ambitions du Grenelle de l'environnement. Les missions déplacées comme celles relatives aux questions énergétiques nous interpellent. Elles portent un coup à l'économie globale du projet ministériel original et à sa place dans la société française.

De même, les politiques de sécurité routière et d'éducation routière vues par le seul prisme de la sécurité et de la répression constitue un réel recul. Il semble oublier combien sont liés l'infrastructure et ses abords, l'utilisateur, son comportement et le véhicule. Outre, les questions relatives à la gestion des personnels concernés, à leur évaluation, à leurs rémunérations et à leur déroulement de carrière voire à leurs perspectives professionnelles (mobilité fonctionnelle et autres), les emplois, les perspectives de nouveaux métiers et leur cohérence d'ensemble semblent là remises en cause. Pour le moment, le discours entendu c'est que rien ne change pour les personnels dans leur gestion et dans l'organisation des services (localisation, relations hiérarchiques etc.). Nous souhaiterions connaître les dispositions concrètes de ces affirmations et que nous soient présentées et soumises pour avis les conventions entre ministères concernés afin de faire valoir le point de vue des personnels et non seulement de l'administration.

L'exercice de nos missions exige des moyens à la hauteur. Ils n'y sont pas. Ainsi, nous contestons avec la plus grande vigueur le plafond d'emplois 2011, déterminé par application de la règle dogmatique de non remplacement d'1 départ en retraite sur 2, complété d'un ajustement technique injuste du plafond d'emploi 2011 de 1800 suppressions d'ETP. Cet ajustement incompréhensible est inadmissible. Si cette orientation se confirme, les suppressions d'emploi seront portées à plus de 3800 emplois pour 2011. Pour exemple, c'est la suppression de la totalité de vos moyens en effectifs de la région Lorraine plus le département de la Guadeloupe. Seules les régions Ile de France et Rhône Alpes disposent d'effectifs supérieurs.

Dans le cadre du Grenelle, nous revendiquons de mesurer les impacts réels en terme de mutation de certains emplois, voire de création pure et simple autour des questions énergétiques (énergies nouvelles, économies d'énergies, diagnostic et conseils énergétiques sur l'habitat,...) et des enjeux majeurs autour de la biodiversité (trame bleue et verte, lutte contre les pollutions diffuses, préservation des espaces naturels et des zones humides, ...). Les arbitrages conduits sur les plafonds d'emplois, les recrutements ne permettent pas de donner les moyens aux services déconcentrés mais aussi aux agences de l'eau, à l'Onema, à l'Oncofs, ...

Nous avons réalisé et démontré dans une plate-forme intersyndicale, ce que pouvait être une étude d'impact sur les moyens nécessaires et complémentaires pour prendre en charge les nouvelles missions fixées par les SDAGE et le Grenelle de l'environnement (trame bleue et verte, ...) pour les établissements publics, agences de l'eau, ONEMA et ONCFS. Nos résultats indiquaient et justifiaient plus 350 ETP contre 28 indiqués. **Aucune contestation de notre étude ne nous a été soumise et malgré tout, rien ne semble bouger**

Les suppressions d'emplois couplées aux restructurations sans précédent menées dans notre ministère ont de fortes incidences sur les conditions de travail de plus en plus dégradées, sur les difficultés d'organisation, sur la prise en charge concrète et réelle des missions. Aujourd'hui, des services seraient soi disant en situation de sureffectifs tandis que d'autres sont en sous effectifs. Au final, ce seront encore les personnels qui subiront de toutes parts des pressions fortes exercées sur la mobilité des agents.

La CFDT souhaite vous alerter sur l'évolution très inquiétante du nombre de suicides ces dernières années parmi les personnels de votre ministère. Pour l'année 2010, l'état dont nous disposons est de 19 suicides dont 2 dans des établissements publics (LCPC et ONF). Conscients que les causes de ces suicides sont multifactorielles, nous considérons que ces drames constituent sans aucun doute un indicateur fort d'alerte auprès de notre Ministre. Nous attirons également votre attention sur la situation en la matière au Service de Navigation de la Seine où les suicides se succèdent. Nos représentants du personnel, au comité central d'Hygiène Sécurité (CCHS), avec d'autres, sont intervenus en ce sens pour que des actions soient menées et des améliorations significatives apportées dans les organisations du travail et le management.

2°) Salaires et primes

Le décrochage du point d'indice, en retard constant par rapport à l'indice des prix, est inquiétant à plus d'un titre. Il appauvrit les personnels et dégrade de façon constante depuis la fin des années 1990 leur pouvoir d'achat. Nous rappelons que le dernier accord salarial dans les fonctions publiques date des années 1998-1999 ! Les perspectives sont sombres avec la mise en œuvre de la réforme des retraites et de relèvement du taux de cotisation des pensions sans oublier celui des complémentaires santé en charge des nombreux désengagements de l'Etat en matière de protection sociale.

Les régimes indemnitaires sont à la traîne. La réponse apportée par l'administration avec la Prime de Fonction et de Résultat (PFR) ne nous satisfait pas. Elle ne répond pas à nos demandes. En effet, la PFR ne constitue pas une réponse très durable avec son seul intitulé, la performance, elle ne règlera pas les problèmes de rémunération des fonctions publiques et plus particulièrement de celle de l'Etat. Nous déplorons encore sur ce sujet l'absence de dialogue au plus haut niveau (fonction publique) et les contraintes imposées aux discussions nationales et locales. Elles ne nous ont pas permis d'être entendus. Ne perdons pas de vue que la modulation se pratiquait dans nos services depuis longtemps avec de forts écarts de l'ordre de 40% maximum. C'était loin d'être négligeable et d'ailleurs nous les combattons car le plus souvent les justifications, les critères ne semblaient pas toujours des plus rigoureux voire pertinents. Or, là avec la PFR les écarts dans l'absolu sur les fonctions peuvent aller jusqu'à 600% (1 à 6) comme pour la performance (0 à 6). Non seulement ces écarts ne nous semblent ni justes ni raisonnables mais plutôt outranciers.

3 – Dialogue social

Jamais de telles restructurations (DDEA puis DDT, DREAL, DIR, transfert de personnels) n'ont été conduites dans notre pays avec une telle indigence dans le niveau et la qualité du dialogue social à tous les niveaux et dans les mesures d'accompagnement social. Dans la fonction publique, et notre ministère, la même urgence a commandé le plus souvent de conduire le dialogue social sans lui donner une réelle et forte capacité d'expression pour tenir son rôle : celui de passer des

compromis et de faire progresser le droit. Des lois et règlements l'imposent, des circulaires le définissent et pourtant nous regrettons toujours l'absence de fortes réponses à nos demandes d'un dialogue social de qualité inscrit dans : des méthodes, un agenda social, des études d'impact, des solutions alternatives, des mises en oeuvre avec des phases transitoires. Peu de réponse aux évolutions des qualifications, des compétences, des efforts d'adaptation sont apportées et la recherche d'accords négociés restent souvent sans suite. Un agenda social nous est enfin annoncé et c'est tant mieux !

Le dialogue social ne doit pas se résumer à tenir des réunions d'où le plus souvent chacun ressort épuisé sans avoir avancé d'un iota vers des solutions construites avec les partenaires sociaux. Notre ministère, pourtant, devrait être exemplaire en la matière. Nous sommes prêts à tenir notre rôle à négocier des accords sur : la mobilité, le télétravail, formation et compétences...

Des textes récents comme la loi sur la modernisation sociale et le décret sur les comités techniques nous donnent l'occasion de repenser l'architecture de nos instances paritaires, de leur densité, de leur localisation. Comme vous le savez nous militons pour un comité technique au niveau régional (niveau du responsable de BOP et de la zone de gouvernance des effectifs) permettant l'instauration d'un dialogue social à ce niveau pour l'ensemble des services de la région (DREAL, DDT(M), SN, CVRH...) Afin d'engager à ce niveau, les débats, les avis sur la stratégie régionale, sur les questions d'emploi et de répartition des effectifs, sur l'action sociale, sur la formation professionnelle... De même, nous militons pour des comités techniques inter services ou inter établissements (par exemple les 6 agences de l'eau et l'ONEMA) afin là aussi de développer le dialogue social au bon niveau des arbitrages de la cohérence des déclinaisons des cadrages nationaux. Les sujets ne manquent pas !

Enfin, nous souhaitons que cessent des pratiques de dialogue social d'un autre siècle : Souvent nous remontent les projets immobiliers des services et/ou des préfets qui semblent avec une constance certaine faire abstraction du dialogue social et de façon inquiétante des prérogatives de notre ministère en la matière. Il y a ceux qui parlent d'utiliser le brodequin (Alsace) et puis ceux qui, comme la Sarthe, dans le cadre de leur projet de Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) prévoit à marche forcée le regroupement, sur un même site des services de l'Etat ainsi que des établissements publics présents dans le département.

Dans ce département de La Sarthe, le Préfet décline à marche forcée, l'étude de programmation (fin novembre 2010), sans qu'à ce jour, n'ait eu à se prononcer sur ce projet pour la délégation de Mans de l'agence de l'eau Loire Bretagne : aucune présentation devant leur instance décisionnelle, le conseil d'administration, aucune saisine des instances paritaires. Sur ce cas particulier d'un établissement public, son autonomie est remise en cause, dans la mesure où cette délégation est assimilée à une administration départementale alors que son action territoriale est interrégionale et se distingue du champ départemental.

Nous souhaitons que notre ministre agisse pour défendre ses établissements publics sous sa tutelle.

4-Mesures catégorielles

Par principe, nous contestons que les suppressions d'emploi (non remplacement d'un départ sur deux) soient la condition nécessaire pour obtenir des crédits notamment de mesures catégorielles. Mais pour autant quel est l'impact de l'ajustement technique des 1800 suppressions d'ETP précitées sur les mesures catégorielles ?

Les mesures catégorielles que nous revendiquons sont légitimes et les crédits qui y sont affectés sont bien en deçà des besoins. Pour notre part, nous considérons qu'en dessous de 2,5% de la masse salariale, il sera difficile de reconnaître les qualifications et compétences exercées par les personnels de votre ministère. Par exemple, il devient urgent de permettre aux personnels de catégorie C de tout corps d'accéder à l'échelon spécial de l'échelle 6 (IM 430). De même les reconnaissances de qualification et des compétences exercées exigent pour toutes les filières des transformations d'emplois de C en B et de B en A réservées aux personnels C et B de vos services.

Sur le nouvel espace statutaire B (NES B), la CFDT revendique son application immédiate. En effet, il devient urgent de passer aux actes pour l'ensemble des filières, car des possibilités de revalorisation, mêmes minces, ont été données aux différents ministères et pour le moins, notre ministère tarde dans les prises de décision d'application de ces mesures. La date limite d'application pour les plus mauvais élèves était le 31 décembre 2011, nous nous y dirigeons tranquillement et ce n'est pas respectueux des personnels, de leurs compétences et qualifications, de leur dévouement. Dans ce cadre le positionnement des corps Mer dans ces projets de fusion méritent une attention particulière au regard des régimes indemnitaires de travail (personnels embarqués notamment).

Sur la fusion des corps et notamment de la catégorie A, la CFDT déplore l'absence d'information alors même que nous sommes la 3^{ème} organisation syndicale représentative du Ministère au sein du CTPM.

Dans les établissements publics (Agences de l'eau l'Onema et l'Oncfs), la CFDT a obtenu l'ouverture de négociations avec votre administration sur l'extension et l'amélioration du statut des agents non titulaires des Agences de l'eau pour les agents de l'Onema et l'Oncfs. Nous avons su convaincre l'intersyndicale de rejoindre notre vision d'ouverture pour défendre un cadre commun statutaire applicable aux trois établissements publics sous tutelle du MEDDTL.

Les projets de textes statutaires sont en phase de consolidation pour avis de la DGAFP et de Bercy. La CFDT souhaiterait obtenir le soutien de notre Ministre pour accélérer ce dossier et obtenir des arbitrages favorables pour l'intérêt des personnels.

Sur les régimes indemnitaires, nous sommes confrontés depuis la création de ce ministère aux demandes légitimes des personnels d'une harmonisation (vers le haut) des régimes indemnitaires. A titre d'exemple les personnels en activité dans les centres de prestations comptables mutualisés (CPCM), ne comprennent toujours pas que suivant leur statut (agriculture, équipement, écologie, industrie, défense etc.) subsistent des différences significatives de la rémunération globale (traitement + primes). Il en est de même dans la plupart des services qui ont connus des fusions (DDT(M), DREAL, CVRH...) Comme nous le revendiquons depuis toujours cette harmonisation devient aujourd'hui une impérieuse exigence.

L'indemnité différentielle exceptionnelle a été mise en place au moment de la décentralisation et des transferts des personnels, de leur nouvelle affectation moins rémunératrice (absence de service fait etc.), pour assurer une transition respectueuse des intérêts des personnels. En effet, ceux ci soumis à de fortes restructurations et parfois à ces choix contraints, pouvaient se trouver véritablement impacter dans la structure de leurs rémunérations avec le risque de sérieuses difficultés dans le budget familial. Ce dispositif réglementaire limité dans le temps au 31 décembre 2010 doit faire l'objet d'un bilan afin de mesurer les situations délicates qui perdurent et surtout rapidement d'y apporter les solutions les plus adaptées. Dans certains cas, les équilibres fragiles de certains budgets familiaux seront détruits avec toutes leurs conséquences.

Nous ne pouvons pas nous contenter de renvoyer à l'utilisation des crédits sociaux qui ne sont pas à l'origine prévus pour cela. Nous sollicitons en urgence le traitement de ce problème. Un ministère qui rend 1800 ETP par correction technique de son plafond d'emploi devrait trouver des solutions plus fines, voire au cas par cas.

Ces quelques exemples donnés ne sont pas exhaustifs des réformes que nous revendiquons et que vos personnels attendent avec impatience (personnels d'exploitation, OPA, dessinateurs, contractuels, etc)

5- Actions sociale

La protection sociale souffre depuis de nombreuses années d'une baisse significative de ces crédits. A cela s'ajoute une grande perte de sens et de repères avec les nombreuses et rapides restructurations et fusions de service.

La pérennité du patrimoine social (UA de la FNASCE et Centres de vacances du CGCV) nous inquiète particulièrement en cette période. Ainsi nous refusons fermement que 196 unités d'accueil (FNASCE) fassent l'objet d'une remise à France Domaines, que 24 sites (phares) soient transférés à des collectivités territoriales, suite à une note du Ministère en date du 20 mai 2010. L'abandon de ces unités d'accueil appartenant à l'État porterait un coup fatal à la politique de vacances familiales déjà très insuffisante au regard des besoins et des moyens des agents du

Ministère. **Nous demandons de toute urgence la mise en place immédiate d'une "exception sociale"** afin de sauvegarder l'ensemble du patrimoine social du MEDDTL : les unités d'accueil, mais aussi les centres de vacances du CGCV(unique opérateur du Ministère en la matière) qui accueillent plus de 3000 enfants de 6 à 17 ans, les restaurants administratifs et inter administratifs, les maisons éclusières... méritent un autre sort.

Face aux vagues de déremboursements de la sécurité sociale qui entraînent une augmentation des primes des mutuelles de santé, certains agents font aujourd'hui le choix de ne plus souscrire de mutuelle complémentaire. C'est pourquoi, la CFDT souhaite que l'administration renforce sa participation d'employeur (à l'instar des employeurs privés) aux mutuelles référencées du ministère et ouvre en particulier un nouveau chantier en 2011 sur ces sujets dans les établissements publics Agences de l'eau, ONEMA, ONCFS...

Le périmètre de l'action sociale du ministère nous semble trop souvent soumis à des variations qui nous échappent ; l'ouverture d'une réelle négociation sur le champ de cette action sociale permettrait sans doute d'y voir plus clair.

6- Restructurations et dossiers en cours

Sur le transfert des OPA, nous croyons en la continuité des actions de l'Etat et au respect de la parole donnée. Ces engagements pris par votre prédécesseur, après un mouvement de grève très largement suivi à l'appel des trois organisations représentatives CFDT, CGT, FO, se rapportent aux conditions de transfert aux collectivités et aux garanties apportées aux personnels des parcs et des ouvriers des Parcs et Ateliers. Ils ont été transcrits dans une circulaire du secrétaire général du MEEDDM le 11 février 2010. Cette circulaire et plus particulièrement l'indemnité compensatrice exceptionnelle qui garantit le niveau de rémunération jusqu'à la fin de l'intégration de droit sont, nous dit-on, remises en cause par les services du premier ministre. C'est pour nous inacceptable d'autant que les 5000 ouvriers d'Etat ont déjà été transférés et ce sans garantie ni lisibilité au niveau de l'intégration de droit prévue par la loi. Nous attendons un soutien fort de votre part sur ce dossier

Sur le transfert des infrastructures et des personnels en charge des bases aériennes au ministère de la Défense, nous dénonçons les modalités d'exécution et de prise en charge réelle des situations individuelles des personnels. C'est là encore la non préparation et la nécessité pour les agents de se débrouiller seuls face aux pratiques d'une autre administration et à un environnement différent (militaires).

Sur le transfert des voies navigables et de leurs personnels, nous en avons appris la possibilité en juillet. Depuis nous attendons toujours l'étude d'impact d'un tel projet sur les personnels, leurs conditions d'emploi et de travail, leurs rémunérations et carrières, sur l'organisation des services et le patrimoine fluvial et immobilier. Par ailleurs nous ne sommes pas convaincus de l'opportunité d'un tel transfert comme préalable au développement de la voie d'eau. Mais, en quoi la nature des services, de leurs statuts

et de celui des personnels sont ils des obstacles à un tel développement ? Il y a sans doute des orientations, des aspects, des logiques qui peuvent s'opposer à d'autres en matière de développement mais la voie d'eau n'est elle qu'une infrastructure à emprunter ?

De la même façon, nous redisons notre opposition aux transferts d'infrastructures routières et des personnels en charge de ces missions (cf RN10, tunnel du Mont Blanc). Nous déplorons que l'accompagnement social de ce genre de restructuration ne soit pas à la hauteur des angoisses qu'elle génère. Les personnels concernés par exemple des centres d'exploitation et d'interventions (CEI) de Laboueyre et Castets sur la RN10 manifestent une réelle inquiétude dans les conditions de ce transfert et de leur gestion future en matière d'organisation du travail comme de leurs carrières et de l'évolution de leurs rémunérations. Ils se sentent particulièrement démunis face à une organisation d'entreprise privé soumise à d'autres règles que celles du secteur public et de la fonction publique d'Etat en particulier. Au delà de l'absence de concertation et d'information sur ce dossier au plan national, il est impératif d'entendre les demandes et inquiétudes manifestées. Un accompagnement social doit être mis en place et toutes les solutions alternatives proposées aux personnels. La mise à disposition d'un expert extérieur à l'entreprise et à nos services à l'instar de ce qui peut se pratiquer en accompagnement des restructurations dans le secteur privé pourrait aider les personnels et leurs représentants à mieux appréhender les conditions offertes et les changements et évolutions à négocier.

Dans le domaine maritime, la France porte une responsabilité particulière au regard de l'étendue de son domaine et de l'importance de ses façades littorales. Ainsi, l'avenir des Centre de Sécurité des Navires (CSN) dans le cadre de la modification du Décret 84-810 nous interpelle et appelle des réelles clarifications, explications et débats. Nous entendons bien aborder également avec vous les suites concrètes données aux engagements du Grenelle de la Mer qui ne peuvent rester que vagues promesses. La décision de transfert de l'ENIM à la Rochelle ne s'inscrit pas du tout dans les recommandations du Grenelle et plus particulièrement de ses engagements relatifs à la gouvernance à cinq. Les organisations syndicales de marins ont contesté cette décision, de même que les organisations représentatives des personnels qui, soumis aux tergiversations des calendriers de transfert, ne peuvent pas se projeter sereinement dans l'avenir.

L'enseignement maritime repose sur des personnels dévoués et compétents. Malheureusement nous devons constater la permanence de certaines difficultés et d'absence de réponses à nos demandes récurrentes de traitement des situations difficiles notamment des personnels contractuels. Nous entendons bien, avec votre soutien, sortir enfin de ces difficultés.

Nous tenons à attirer votre attention sur la gestion de la précarité dans ce ministère où nous déplorons la multiplication des vacataires et des licenciements de contractuels alors que des engagements de reconduction de leur contrat avaient été pris. D'ailleurs, sur cette question, l'accompagnement n'est pas toujours à la hauteur des déclarations d'intention.

Pour le RST, il souffre de nombreuses incertitudes quant à son évolution (statut des services et missions). L'ensemble de ce réseau a fait la preuve de son efficacité en terme de rayonnement technique et de positionnement des entreprises françaises au niveau international. Ainsi, le transfert du SETRA à Sourdun constitue une erreur manifeste au regard de ce rayonnement et de l'importance de ce service, tête de réseau. En terme de développement durable, c'est une aberration compte tenu des conditions d'accès et de partenariat privilégié que ce service doit entretenir avec d'autres entités (ENPC, Recherche, etc) Sa localisation à Marne la Vallée constituait une opportunité plus sérieuse et adaptée.

Pour l'ensemble de ces dossiers et de leur urgence, nous souhaitons vous rencontrer au plus vite pour en discuter avec vous de vive voix et trouver les voies de solutions progressistes et de qualité pour le bien des personnels, des services et de notre efficacité collective.

Enfin, la découverte récente du document Perspectives RH 2013 de 100 pages qui décrit les réformes et leurs impacts sur les effectifs des services sans aucune présentation préalable aux partenaires sociaux nous semble bien participer d'une certaine continuité dans le mépris affiché desdits partenaires. Notre opposition aux suppressions d'emplois ne devrait pas interdire à votre administration de discuter malgré tout des impacts négatifs de ses décisions sur les services, les missions, les personnels et de tenter de trouver au moins les voies d'un accompagnement social de qualité.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération

Pour l'USEE CFDT

Le Secrétaire Général

Signé

Hubert Lebreton