



La Confédération Générale du Travail

*« Pour un service public de l'Équipement et de
l'Environnement au service du public »*

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1372 du 23 février 2011

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Compte-rendu du C.T.P.M. du 8 février 2011	3-11
4. Projet transfert à V.N.F. : Appel Fédéral à des A.G.	12-13
5. Communiqué de presse fédéral : 1 an après Xynthia	14
6. S.N.O.P.A. : Rapport de la Cour des Comptes	15-17
7. U.S.S.E.R. : demande d'audience sur devenir des C.E.T.E.	18-19
8. U.G.F.F. : Infos rapide D.D.I.	20-21
9. Non-titulaires :	
- le point sur les négociations	22-24
- 4 pages C.G.T.	25-28
10. Journées internationales des femmes : le 8 mars, mobilisons-nous !	29-32
11. Pouvoir d'achat des retraités : Rien ne va plus !	33-34



AGENDA

Mardi 22 Février 2011 :

Audience de l'U.I.T. CGT au cabinet du MEEDDTL

Mardi 22 Février 2011 :

O.S./D.R.H. sur élections 2011

Mardi 22 février 2011 :

Bureau de l'U.G.F.F.

Mardi 22 Février 2011 :

O.S./D.R.H. sur formation des ATE – TE

Mercredi 23 février 2011 :

Audience du C.C.A.S. au cabinet du MEEDDTL

Jeudi 24 février 2011 :

C.C.A.S. du MEDDTL

Jeudi 24 février 2011 :

Réunion Confédérale sur les enjeux de la prud'homie

Vendredi 25 février 2011 :

Réunion Confédérale sur les enjeux de la prud'homie

Vendredi 25 février 2011 :

C.A.P. nationale des Experts Techniques

Vendredi 25 février 2011 :

Commission n° 2 du C.C.A.S.

Mardi 1^{er} mars 2011 :

Réunion UGFF sur missions des DDI et des D.R.

Mardi 1^{er} mars 2011 :

O.S./D.R.H. sur élections 2011

Mardi 1^{er} mars 2011 :

Audience C.G.T. avec la ministre

Mercredi 2 mars 2011 :

Bureau fédéral

Mercredi 2 mars 2011 :

O.S./D.R.H. sur élections 2011

Mercredi 2 mars 2011 :

Réunion du groupe de travail au S.G.G. sur le temps de travail

Jeudi 3 mars 2011 :

Réunion UGFF sur les PNT

Jeudi 3 mars 2011 :

Groupe d'échanges du MEEDDTL

Jeudi 3 mars 2011 :

Journée des femmes : initiative CGT à Montreuil

Vendredi 4 mars 2011 :

Réunion du comité de suivi des travailleurs handicapés

Vendredi 4 mars 2011 :

Journée d'étude UGFF sur la certification des comptes

Mardi 8 mars 2011 :

Bureau UGFF

Mercredi 9 mars 2011 :

Réunion du collectif fédéral « Retraités »

Mercredi 9 mars 2011 :

O.S./D.R.H. sur les élections 2011

Mercredi 9 et jeudi 10 mars 2011 :

Commission Exécutive UGFF

Jeudi 10 mars 2011 :

Groupe de travail V.H.

Jeudi 10 mars 2011 :

Présentation de la CGT aux techniciens stagiaires à Valenciennes

Jeudi 10 mars 2011 :

O.S./D.R.H. présentation mesures RGPP et RH 2013

Mardi 15 mars 2011 :

Bureau de l'U.I.T.

Mardi 15 et Mercredi 16 mars 2011 :

Commission Exécutive Fédérale

Jeudi 17 mars 2011 :

C.T.P.C. des D.D.I.



INFOS BREVES



RETRAITES COMPLEMENTAIRES Le Medef dévoile ses intentions

Le Medef avait demandé à rencontrer la CGT pour évoquer la suite des négociations ARRCO et AGIRC en cours, le 16 février 2011.

Pour le MEDEF il n'est pas question d'augmenter les ressources des régimes, comprenez les cotisations, puisqu'il considère que les prélèvements auxquels sont soumises les entreprises sont déjà trop lourds et grèvent leur compétitivité.



JUSTICE Un mouvement d'ampleur exceptionnelle

10 février 2011 : UN JOUR EXCEPTIONNEL POUR LA JUSTICE

La quasi-totalité des tribunaux et cours d'appel ont procédé à des renvois des audiences non urgentes. La cour de cassation a publié un communiqué, des dizaines de manifestations se sont déroulées dans toute la France. Toutes les régions, sans exception se sont mobilisées pour exprimer leur colère suite au propos de Nicolas Sarkozy du 3 février dernier accusant le monde judiciaire de laxisme dans l'affaire Laetitia.



RETRAITE ET PENIBILITE Le 28 avril, agissons pour une vraie reconnaissance

Une délégation de la Cgt a été reçue au Ministère du Travail ce mercredi 9 février à propos des projets de décrets portant sur la pénibilité.

La C.G.T. a réaffirmé son opposition à l'approche médicale confirmée par les projets de décrets et a fait cinq remarques d'ordre général.

Les projets de décrets :

- ne prennent pas en compte l'espérance de vie ;
- instaurent une différence de traitement selon les régions ;
- ne prévoient pas de voie de recours ;
- sont sur une démarche individuelle imposant un parcours du combattant pour les salariés concernés ;
- prévoient une durée d'exposition excessive de 17 ans pour le salarié ayant un taux d'incapacité compris entre 10 et 20 %.



SALARIES EUROPEENS Pour une convergence sociale dans l'intérêt de tous

Depuis plusieurs semaines, le patronat notamment français qui a une présence forte dans Business Europe (organisation patronale européenne), ainsi que les gouvernements européens dont particulièrement celui de France mènent une opération fortement médiatisée sur le coût du travail.

suite sur : www.cgt.fr



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte rendu CGT du CTPM du 8 février 2011

Ordre du jour :

Point 1 : Projet de décret relatif à l'instauration de la position de mise à disposition pour les OPA du MEDDTL.

Point 2 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté sur la prime de restructuration pour l'Outre-mer.

Point 3 : Projet d'arrêté sur l'entretien professionnel.

Déclaration CGT

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du CTPM,

Les attaques contre les fonctionnaires et les services publics continuent de se faire entendre ici et là dans la lignée des discours tenus pendant la mobilisation contre la réforme des retraites.

A ce titre, les propos de Christian Jacob ont le mérite d'être clairs. Mais celui-ci a oublié quelles valeurs et quels principes ont conduit à l'édification du statut de la fonction publique et du statut des fonctionnaires.

Sans faire de mauvais parallèle lié à l'actualité internationale en Tunisie et en Egypte, ce dernier devrait aussi avoir à l'esprit que la confusion entre intérêts privés et politiques publiques conduit inéluctablement à l'inéquité et à l'injustice et que celles-ci finissent toujours par trouver leurs limites chez les agents et dans l'opinion publique.

En ce début d'année 2011, l'administration, loin de temporiser, donne un nouveau coup d'accélérateur dans ses restructurations.

La mission principale de ce ministère n'est plus de répondre aux besoins des usagers et des services, comme nous l'a démontré l'épisode neigeux fin 2010, mais de se réorganiser perpétuellement en mode RGPP à un rythme effréné.

Alors qu'à l'éducation nationale, le versement des primes des recteurs est assujéti au nombre de postes supprimés, ce mécanisme pervers est étendu aux chefs d'établissements.

Or dans notre ministère, le financement des mesures dites catégorielles est directement lié aux « économies de postes et de missions supprimés par la RGPP ». A tous les niveaux de la hiérarchie les agents ne supportent plus ce jeu de dupes !

En 2010, ce sont 18 agents du ministère qui ont atteint leurs limites du tolérable et se sont suicidés. Et un nouveau cas est déjà recensé pour 2011...

D'un service à l'autre, les chamboulements se succèdent ou s'annoncent :

- privatisation des routes nationales et mise en danger des DIR,
- Projet de transfert des voies navigables,
- transfert des Bases Aériennes au Ministère de la Défense
- réorganisation du RST avec notamment la création de l'IFSTTAR,
- nouvelles réorganisations en administration centrale et notamment celle de la DRH dans le cadre des perspectives RH 2013 qui ne sont ni plus ni moins qu'un vaste plan social de redéploiement et de suppression d'effectifs.

La schizophrénie guette les agents des services sous double tutelle tels ceux de la DSCR et la DGEC.

Et il faut aller vite.

N'en déplaise au dialogue social, le passage en force est de mise à l'image de la publication de l'instruction du 06 janvier 2011 qui consacre des reculs importants dans la mise en œuvre de l'ARTT.

Les agents et l'encadrement ne reçoivent pratiquement pas d'information concernant leur devenir.

Les dysfonctionnements liés aux nouveaux supports informatiques de gestion « REHUCIT » se multiplient en augmentant la charge de travail des gestionnaires et en lésant les personnels.

Le Nouvel Espace Statutaire, présenté par l'administration comme une évolution statutaire favorable est subordonnée aux fusions de corps, sans moyens financiers supplémentaires avec la remise en cause des spécificités et des missions. C'est pourquoi la fédération CGT équipement-environnement réaffirme son opposition à ce projet qui ne répond pas aux attentes des personnels et aux besoins du service public.

Pendant que certains dossiers avancent à marche forcée, d'autres traînent : le dossier pénibilité piétine malgré les engagements pris par le ministère.

Depuis le 17 janvier la mobilisation grandit chez les agents des EPA de l'environnement (ONCFS, ONEMA, Parcs Nationaux). Ensemble A.T.E, T.E et contractuels luttent pour obtenir gain de cause sur une plate-forme revendicative unitaire datant de 2009 !

Les agents qui ont subi les réorganisations et les transferts depuis 2007, bénéficiaires de l'IDE se retrouvent aujourd'hui en fin de dispositif et pour beaucoup dans des situations très difficiles. Nous demandons que leur situation soit réétudiée.

Et que dire de la situation des OPA...

Ils sont les premiers agents transférés dans les collectivités ou mutés dans les services de l'Etat suite à la loi LRL sans connaître leurs conditions d'intégration et leur perspective

d'avenir et nous osons espérer qu'ils ne soient pas les premiers agents transférés sans garanties du maintien de la rémunération de la part du MEDDTL. Ce serait un véritable scandale !

Conclusion :

En ce début d'année, la CGT continue de travailler au quotidien avec les personnels dans un cadre le plus unitaire pour avancer des propositions et des revendications porteuses d'autres choix que ceux qui nous sont présentés comme étant incontournables. Elle appellera autant que nécessaire à la mobilisation des personnels pour y aboutir.

Merci de votre attention

Questions posées:

La CGT s'oppose aux projets de fusions imposées par le ministère, au forceps sans aucun gain qui au contraire vont notamment allonger la carrière des personnels.

REHUCIT n'est vraiment pas une réussite, les CAP sont reportées, des agents ne sont pas payés, certains agents ont des retards qui datent depuis 2007(salaires et cotisations sociales). On est très loin de l'Etat exemplaire !

La fin de l'Indemnité Différentielle Exceptionnelle au 31 décembre 2010 entraîne pour certains personnels une perte financière allant jusqu'à 500€ mensuels, la CGT demande de faire le suivi de ces agents. Certains services refusent le paiement pour l'année 2010.

La CGT dénonce les attaques répétées contre le statut des fonctionnaires. Une des dernières attaques provient des élus UMP qui ont déposé un projet de loi qui n'a pour but que de le laminer. De plus les attaques ne se limitent pas au statut, elles visent aussi les conditions de travail, le pouvoir d'achat, etc.

Les réponses du secrétaire général du MEDDTL:

Le président de la république et le gouvernement se sont exprimés pour rassurer les fonctionnaires.

La concertation entre le MEDDTL, le ministère des finances et de l'intérieur est en cours pour les conventions de gestion des personnels qui sont dans les services. Il est réaffirmé la gestion des personnels par les ministères d'origine.

La politique de la sécurité routière est sous l'autorité du ministère de l'intérieur mais les personnels restent en gestion MEDDTL. Les organisations départementales ne changent pas.

Le MEDDTL est pleinement impliqué dans les DDT sous l'égide du 1^{er} ministre.

Il n'y a pas d'accélération des restructurations, elles se poursuivent, nous avons à faire vivre les nouvelles organisations qui engendrent des périodes difficiles.

Le déploiement de CHORUS et de REHUCIT rencontre des difficultés, les personnels font des efforts pour résoudre les problèmes. Les retards de gestion vont être rattrapés.

La DRH organisera une réunion spécifique sur REHUCIT.

Le projet « perspectives des Ressources Humaines 2013 » est un outil qui doit permettre d'anticiper sur l'évolution des missions. Cette évolution est la demande des élus politiques que nous mettons en lien avec la baisse des effectifs. RH 2013 ne doit pas être anxiogène et être une opportunité pour les personnels, 10 000 agents des services et des EPA sont concernés par des redéploiements. Ce plan sera en discussion avec les OS, la DRH a en charge l'occasion d'une réunion la première quinzaine du mois de mars 2011.

La DRH a envoyé aux OS le compte rendu de la réunion du 28 janvier concernant les Agents Technique de l'Environnement / Techniciens de l'Environnement, une prochaine réunion sera organisée. La DRH a la volonté d'aboutir à l'automne 2011 sur le dossier des contractuels de l'environnement. Les mouvements sociaux en cours ne favorisent pas un climat serein pour les discussions.

La DRH a la volonté d'aboutir le passage de toutes les catégories B dans le NES au 1^{er} janvier 2012.

Le CTP Central de DDI est une nouvelle instance de concertation qui suit son rythme, a son propre mode de fonctionnement. Notre CTP Ministériel a sa propre organisation (réunion préparatoires, groupes d'échanges..).

Le recensement des personnels percevant l'IDE est en cours, la situation individuelle des personnels sera examinée.

Point n°1 : Projet de décret relatif à la mise à dispositions des ouvriers des parcs et ateliers du MEDDLT

Intervention CGT OPA

Monsieur le Président
Mesdames et Messieurs les membres du CTPM

Inscrit puis reporté au CTPM du mois de décembre, le décret de mise à disposition de droit commun des ouvriers des parcs et ateliers est à nouveau à l'ordre du jour du CTPM.

Ce nouveau décret avait été présenté dans l'urgence pour que vous puissiez vous doter d'un outil juridique permettant le transfert des OPA bases aériennes vers le MINDEF. Cet outil juridique vous est nécessaire car la notion de MAD de droit commun n'apparaît pas dans le décret statutaire des OPA de 1965.

Sachez que la Mise A Disposition n'a jamais été une revendication des OPA et qu'ils n'acceptent pas le transfert vers le ministère de la Défense qui s'est fait dans des conditions déplorables. Les agents ont été positionnés à partir de fiches de postes grotesques, sans organigramme dans la plupart des cas.

Vous faites référence dans l'étude d'impact à la révision du décret statutaire du 21 mai 1965 et affirmez qu'elle a été engagée, on se demande quand et avec qui ?

La CGT n'a jamais refusé la révision de nos règles statutaires d'autant plus que certaines sont devenues obsolètes et d'autres méritent un toilettage et des revalorisations telles que :

- la revalorisation complète de notre grille salariale
- La révision des classifications

- La revalorisation de la prime de rendement
- L'extension de la prime d'ancienneté à 30% et son application à 1% par an.

Certes un travail avait été engagé mais c'était dans le cadre du projet de statut commun Etat/collectivités qui figurait dans le projet de loi initial de transfert des parcs. Il est à noter qu'un véritable statut commun élargi aurait permis des passerelles entre les ministères et les fonctions publiques.

Le décret statutaire commun refusé par les parlementaires, le travail a été abandonné et depuis malgré nos relances et les engagements écrits du précédent Ministre BORLOO, aucun travail n'a été engagé dans ce sens.

Certes des prémices de discussions se sont engagées à propos de la prime de rendement mais d'après la DRH la probabilité d'aboutir est quasi nulle en raison des contraintes budgétaires et du contexte de transfert des parcs vers les collectivités.

Dans le cadre du plan de liquidation et du transfert des personnels des bases aériennes, vous vous êtes aperçus que vous seriez devant un vide juridique pour procéder à leur transfert au 1^{er} janvier 2011. Le délai étant restreint et le chantier de révision du décret de 1965 trop lourd à réaliser, vous avez agi dans l'urgence en proposant un décret simple de mise à disposition.

Il a fallu toute l'énergie des organisations syndicales et la mobilisation des personnels pour faire reculer un premier projet inadmissible qui aurait placé les OPA dans des positions irréversibles, limitées dans le temps, avec pratiquement pas de possibilités de retour que cela soit en MAD volontaire et individuelle ou collective après restructuration des services.

Des réunions se sont engagées avec les OS. Sur les 5 réunions auxquelles vous faites références, seulement 2 ont été concrètes, les 2 premières se sont soldées par un rejet catégorique des OS refusant de discuter un projet inacceptable et la 3^{ième} se situant dans le cadre d'un préavis de grève.

Pour la CGT, le décret de MAD des OPA doit constituer une avancée statutaire et pour cela elle doit être au minimum identique à celle des fonctionnaires.

Dans le projet de décret que vous nous présentez, le texte est plus restrictif que celui appliqué aux fonctionnaires en ce qui concerne:

- Le champ d'application, les OPA sont exclus des instances internationales et des pays étrangers.
- le troisième alinéa de l'article 6 du projet de décret ne reprend pas l'écriture exacte de l'article 7 du décret n°2007-1542 du 26 octobre 2007 relatif à la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat. Cet article doit clairement stipuler que l'OPA MAD peut percevoir un complément de rémunération dûment justifié, versé par l'organisme d'accueil sans aucune restriction.

La CGT demande d'amender le texte pour que les droits des OPA mis à disposition soient en conformité avec ceux appliqués aux fonctionnaires et aux non titulaires dans le cadre de l'application de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

Des garanties de maintien de la rémunération doivent être aussi apportées aux OPA et particulièrement lorsque la MAD est collective et sans limitation de durée suite à des restructurations de services.

Les mises à dispositions qu'elles soient individuelles ou collectives sont encadrées par des conventions. Nous notons l'absence de conventions types dans le décret qui nous est présenté aujourd'hui.

Vous dites que ces conventions vont fixer la nature des activités, la répartition des compétences, les modalités de remboursement, les conditions d'emploi et de réemploi.

Les projets qui nous ont été transmis par la DRH, ils sont toujours incomplets et comportent des erreurs et des oublis.

Pour la CGT, les conventions doivent aussi donner des garanties aux agents sur leur droit social et syndical, les règles de représentativité et pour les MADSLD une garantie sur le maintien de la rémunération à l'identique des mesures prévues dans le cadre de la loi de transfert des parcs.

Un dernier projet de convention de mise à disposition collective des OPA dans le cadre des réorganisations des services aéroportuaires MEDDLT/MINDEF nous a été transmis vendredi 4 février 2011.

La particularité de cette MAD est avant tout son caractère gratuit.

Le MEDDLT s'est cependant assuré dans la convention qu'en cas de niveau de service supérieur demandé par le MINDEF, le supplément de rémunération liée aux services faits soit pris en charge par la MINDEF.

Par contre en cas de scénario inverse où le niveau de service serait inférieur, l'agent n'a aucunes garanties du maintien de sa rémunération si ce n'est une sollicitation d'engagement du MINDEF qui ne constitue en aucun cas une garantie.

Pour la CGT, les agents n'ont rien demandé, ils n'ont pas à subir les inepties de leur administration, ils veulent être traités dignement et manière équitables.

La CGT exige donc qu'en cas de restructuration de service, le MEDDLT s'engage à maintenir la rémunération globale y compris services faits comme cela s'est fait dans le cadre des transferts issus de la loi des libertés et responsabilités locales du 13 août 2004.

La CGT demande donc que le décret qui dans ce cas fait référence à la mise à disposition collective suite à restructuration précise bien le caractère du maintien de la rémunération.

Monsieur le Président, La CGT n'est pas dupe, cette MAD n'est pas une avancée sociale, elle n'a pas pour but d'accroître la mobilité des OPA comme vous l'annoncez mais pour forcer leur mobilité et les « éjecter » du ministère où ils sont devenus indésirables. Il ne s'agit ni plus ni moins que d'un outil supplémentaire pour continuer le vaste plan de casse du service public qui se décline depuis plusieurs années.

Monsieur le Président, nous prenons acte favorablement des modifications apportées à ce projet, notre délégation soumet 3 amendements au texte que je qualifierais d'indispensables

et qui sont dans une logique d'équité avec les règles appliqués aux fonctionnaires et qui j'espère feront l'unanimité du vote.

Amendements proposés par la CGT

Amendement N°1 :

Article 1, paragraphe 1 : rajouter

6° : des organisations internationales intergouvernementales.

7° : des Etats étrangers.

Exposé des motifs : principe d'équité avec la mise à disposition des fonctionnaires dont le champ d'application est stipulé dans le circulaire n° 2167 du 5 aout 2008.

Amendement n°2 :

Article 3 : ajouter un alinéa :

Dans le cas d'une mise à disposition prévue au II de l'article 1^{er}, la convention prévoit le maintien de la rémunération globale, y compris les indemnités pour services faits. Ce maintien est garanti à l'agent pour une durée au moins égale à 3 ans.

Exposé des motifs : cette mesure correspond aux dispositions en vigueur pour la mise à disposition aux conseils généraux des agents de l'Etat dans le cadre de la loi LRL du 3 aout 2004.

Amendement n°3 :

Ajouter et modifier le début du 3^{ème} alinéa de l'article 6 : « **Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié**, l'ouvrier mis à disposition peut être indemnisé par l'organisme d'accueil **des frais et sujétions** auxquels il est exposé....

Exposé des motifs :

D'une part, le texte actuel doit permettre un éventuel complément de rémunération de l'organisme d'accueil. D'autre part, le texte ne mentionne que les frais de missions et de déplacements. Ceci est restrictif. L'alinéa doit viser l'ensemble des cas et reprendre l'écriture du décret 2007-1542 modifiant le décret 85-986 relatif à la mise à disposition des fonctionnaires (article 7-II).

Débat :

Les deux rapporteurs du MEDDLT, messieurs SONJON et SAFFROY nous explique que ce décret prévoit deux types de MAD :

- Une de droit commun individuelle de 3 ans renouvelable sur la demande de l'agent
- Une collective sans limitation de durée suite à réorganisation de service

Ce décret se place en complémentarité de la future révision du décret statutaire des OPA. Il est nécessaire pour transférer juridiquement les 130 OPA des bases aériennes au ministère de la Défense (MINDEF).

Il nous présente en parallèle le projet de convention qui fixe les conditions de ce transfert. Pour la CGT, le décret qui nous est présenté est un décret « cadre » qui fixera toutes les conditions de mise à disposition des OPA régis par le décret de 1965.

Nous exigeons les mêmes conditions que le décret de MAD des fonctionnaires mais surtout le maintien de la rémunération y compris services faits pour les OPA concernés par des restructurations de services.

Le Ministère essaie de renvoyer l'aspect de la rémunération sur les conventions de transferts au cas par cas.

Nous demandons que le CTPM se prononce sur les amendements

- 1- le CTPM accepte un amendement présenté verbalement par la CFDT sur l'article 1 qui propose de remplacer « avec l'accord » par « sur la demande » ... de l'ouvrier. L'administration s'abstient et les OS vote pour.
- 2- le CTPM accepte à l'unanimité l'amendement n°1 de la CGT sur l'extension de la MAD aux organismes internationaux
- 3- Refus de l'amendement n°2 de la CGT. le Ministère vote contre car il préfère renvoyer le maintien de la rémunération dans les conventions
- 4- Refus de l'amendement n°3 de la CGT sur l'éventuel complément de rémunération par l'organisme d'accueil. L'administration vote contre et renvoie sur les conventions

Après débat, le secrétaire général propose de voter sur le texte tenant compte des amendements et en reprenant partiellement l'amendement n°2 de la CGT.

Il propose d'ajouter un alinéa à l'article 3 rédigé ainsi : « **dans le cas d'une mise à disposition prévue au II de l'article 1^{er}, la convention prévoit les conditions du maintien de la rémunération globale.** »

Vote du CTPM sur le décret de MAD :

CGT et FO votent contre, la CFDT et l'UNSA votent pour, l'administration vote pour

Conclusion :

La CGT a voté contre conformément au mandat de la CE du SNOA qui n'est pas dupe sur la finalité de cette MAD.

Le texte a certes été adopté et il est important que l'aspect du maintien de la rémunération soit inscrit dans le décret en amont des conventions.

Un travail est engagé sur la convention de MAD des bases aériennes, il est impératif d'obtenir ce maintien de la rémunération et un engagement du MINDEF

La lutte n'est pas finie, nous serons vigilants sur le contenu des conventions et sur la suite donnée au décret.

Point 2 : prime de restructuration

Les critères kilomètre et temps de déplacement sont pris en compte et c'est le plus favorable pour l'agent qui est retenu.

Le vote sur le projet :

Pour : Administration + CFDT + Unsa

Contre : FO
Abstention : CGT

Point 3 : évaluation professionnelle

Déclaration CGT :

Lors du groupe d'échanges du 20 janvier 2011, Madame la Directrice des Ressources Humaines nous a expliqué que le projet d'entretien professionnel était conditionné à la décision du CTP interministériel placé sous la présidence de Monsieur le Secrétaire Général du Gouvernement. Ce point, à la demande de tous les représentants du personnel, a été retiré de l'ordre du jour.

Dans le cadre de la cohérence prônée par Madame la Directrice des Ressources Humaines, nous vous demandons :

- de retirer ce point de l'ordre du jour,
- d'organiser de nouvelles réunions pour donner un temps réel et constructif d'échanges et de prises en compte des remarques formulées depuis plusieurs années

En revanche nous avons bien noté que vous avez retenu une de nos revendications relative au bilan 2009.

Nous rappelons notre attachement à ce que tous les agents relevant du MEDDTL, soient évalués dans les mêmes conditions (support...), équité de traitement.

FO est opposée à toute évaluation professionnelle et refuse de discuter ce point

CFDT : demande le report à un autre CTPM de ce point et s'étonne que les mois de bonification ne soient plus discutés en CAP.

UNSA trouve le document trop long et demande que le volet PFR soit intégré dans l'entretien professionnel.

Le SG estime que ce texte ne bouscule pas les modalités acquises au MEDDTL, tous les agents du MEDDTL y compris ceux en DDI doivent avoir une évaluation professionnelle, l'articulation entre le texte des DDI qui va être rediscuté avec les OS s'appliquera en 2012, le SGG a demandé aux ministères d'évaluer leurs agents afin de pouvoir faire les promotions ;

La CGT estime que les discussions ne sont pas finalisées et que les CAP fonctionnent très mal.

Devant le refus du SG de retirer ce point de l'ordre du jour, les OS quittent la réunion.

La CGT demande aux personnels d'être très vigilant sur l'évaluation professionnelle pratiquée dans les services sur les conséquences pour le quotidien et la carrière des agents.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Paris, le 14 février 2011

Projet de transfert à VNF

Appel fédéral pour réunir dans un cadre unitaire les personnels dans les services navigation

La Fédération CGT de l'Équipement-Environnement appelle l'ensemble des agents des services navigation à se réunir en assemblée générale, HMI,... dans un cadre le plus unitaire possible concernant le projet de transfert à l'établissement public Voies navigables de France (VNF).

La CGT réaffirme son attachement au maintien du service public d'Etat des services navigation et de ses missions. Elle s'oppose clairement à tout transfert vers l'EPIC VNF.

Afin de peser pour faire aboutir nos revendications, la Fédération CGT appelle les personnels à mettre en débat lors de ces assemblées générales, toutes les formes d'actions nécessaires pour s'opposer à ce projet de transfert.

Vous avez ci-dessous, le positionnement de l'intersyndicale CGT-FO-CFDT contre le transfert à VNF adressé au Cabinet de la ministre suite à l'audience du 27 janvier dernier :

L'intersyndicale s'oppose aux deux transferts l'un des agents des services navigation de l'Etat, l'autre concernant le transfert des infrastructures et du patrimoine du domaine public des VN à l'établissement public Voies navigables de France (VNF).

Les logiques qui sous-tendent ces transferts sont le désengagement financier de l'Etat et l'abandon progressif des missions publiques d'entretien, d'exploitation de la voie d'eau.

Le choix du Gouvernement de soumettre le secteur VN à la logique RGPP pousse à faire le « ménage » des moyens et effectifs et pour solde de tout compte à passer à la trappe 271 ETP dans le cadre des « Perspectives RH 2013 » : abandon, réorganisation, redéploiement,...

Nous contestons au Gouvernement le choix de passer en force ces deux transferts en vue de la négociation du futur contrat de performance Etat/VNF.

Nous demandons un moratoire pour suspendre les perspectives de réduction des effectifs actuels : éclusier, exploitation, ingénierie, ...

Les inquiétudes des personnels se manifestent d'une part, par la crainte de l'abandon d'un réseau avec menace de fermetures de certaines voies d'eau malgré le besoin de sécuriser et d'assurer leur fonctions hydrauliques et paysagères et d'autre part, par la diminution continue des effectifs et des moyens mettant en péril les organisations de travail et générant de graves difficultés dans l'exécution des tâches ; les conditions de travail se dégradent et font subir aux agents des contraintes sociales inacceptables (difficultés d'assurer un service public de proximité et de qualité, astreintes et disponibilité remises en cause du fait des conditions d'accès aux logements de services

Notre opposition au transfert de propriété du domaine public portant sur le réseau magistral :

- Refus du morcellement du réseau de VN en regard des besoins d'unicité du réseau pour assurer toutes les fonctions de la voie d'eau.
- Besoin d'une logique du développement multimodale et intégrée pour la promotion du transport par voie d'eau en respect des engagements du Grenelle Environnement.
- Refus du désengagement de l'Etat qui se défausse vers les collectivités. L'abandon du réseau secondaire est en perspective, les collectivités ne sauveront pas la voie d'eau ! : l'expérimentation Bourgogne en cours ne laisse guère entrevoir de solution.
- Refus de la logique de rentabilisation du foncier à travers les concessions au privé et des cessions des biens notamment des maisons éclusières.

Nous dénonçons la pratique du fait accompli inacceptable en regard de l'obligation faite par la loi au Gouvernement de soumettre un rapport sur l'étude d'opportunité de ce transfert au Parlement en conformité de l'article 10 de la loi Grenelle. Cette question n'est donc pas à l'ordre du jour dans le cadre de négociation du contrat performances Etat/VNF.

Parce que nous sommes attachées à une maîtrise publique de ce secteur, l'intersyndicale conteste la logique de désengagement du ministère et d'affaiblissement du service public de la voie d'eau qui serait ainsi géré dans un contexte économique entrepreneurial au détriment de l'unicité du réseau et des multiples fonctions de la voie d'eau.

Nous nous opposons au transfert des agents de l'Etat à VNF pour les raisons suivantes :

- Refusons la logique de substituer à terme aux emplois publics et statutaires des agents actuels, des emplois de droit privé, sous convection collective, du ressort de l'EPIC géré dans une logique entrepreneuriale qui le soumet aux contraintes de productivité et de rentabilité.
- Refusons la logique de réduction des emplois publics à travers les PPP par exemple canal Seine-Nord-Europe, reconstruction des barrages manuels dans le cadre du budget 2011.

Nous contestons le fait que le contrat de performances Etat/VNF soit soumis à ces deux logiques de transfert : nous demandons que la négociation en cours, mette à plat les objectifs et moyens : l'économie générale, dispositions organisationnelles pour la réalisation les missions et les dispositions sociales.

L'intersyndicale réaffirmé son attachement au maintien du service public d'Etat des voies navigables et à ses missions. Elle s'oppose clairement à tout transfert vers l'EPIC VNF.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Communiqué presse : 1 an après Xynthia

Le gouvernement adopte aujourd'hui un plan de prévention des risques de submersion. Le bilan des actions menées après Xynthia et l'annonce des mesures prévues, reprennent des suggestions émises par la FNEE-CGT (dossier de presse juillet 2010), et ressortant du rapport conjoint des inspections générales ou bien des deux rapports du Sénat ou de l'Assemblée Nationale remis à ce sujet. Mais les moyens humains et financiers de l'Etat font défaut pour garantir que la prévention sera appliquée dans tous les départements littoraux. Et ces manques concernent aussi les risques d'inondation.

Les services de contrôle des ouvrages hydrauliques sont « regroupés » dans la moitié des DREAL (sur 26) : 60 techniciens ou ingénieurs, seulement, doivent diagnostiquer digues à la mer, digues fluviales, barrages et tous ouvrages de protection des eaux, prescrire aux responsables les travaux nécessaires et contrôler leur exécution selon le décret de 2007. Pour passer en 2011 de 50 à 60 sans créer de postes, il faudrait « redéployer » 10 ETP au sein du programme risques. La CGT demande que ces effectifs soient triplés en deux ans : passer de 60 à 180, c'est indispensable pour faire enfin respecter les obligations d'entretien de tous ces ouvrages.

RGPP ou prévention des risques et application du Grenelle, il faut choisir ! Car garantir la sécurité des personnes, la restauration de la continuité écologique des cours d'eau, la protection des dunes du littoral, sont des engagements du Grenelle qui demandent l'intervention cohérente des DREAL, DDT et DDTM.

L'annonce « d'un référent départemental » d'appui à la gestion de crise dans la DDT ou DDTM, sans aucune création de postes, cache mal la misère des services eau, risques naturels, droit des sols, ou littoral et affaires maritimes, des directions départementales de l'Etat. Le nombre de services de prévision des crues (22 SPC) ne doit pas être diminué en passant à 18, et le remplacement des départs en retraite doit être garanti. Le programme « Sécurité Affaires Maritimes » ne doit pas être amputé de 200 postes (sur 3000) d'ici fin 2011, malgré les engagements du Grenelle Mer.

L'adoption des PPRN « prioritaires » dans les 3 ans à venir va-t-elle retarder d'autant les non prioritaires ? Il s'agit aussi qu'un Etat républicain fasse respecter les dispositions des PPRN adoptés dans les communes, en s'opposant à la pression immobilière et touristique des promoteurs.

Enfin l'amélioration de la prévision des effets de submersion des tempêtes sur le littoral, doit s'accélérer par l'application de la cartographie 3D en augmentant les crédits de l'IGN en coopération avec le SHOM (service hydrographique et océanographique de la Marine) et Météo-France. Achever cette cartographie de tout le littoral en 2 ans et pas en 10, est une question de moyens. Investir dans la prévention c'est plus efficace, qu'indemniser après coup les propriétaires en zones non constructibles avec des centaines de millions d'euros.

Montreuil, le 17 février 2011



Rapport de la cour des comptes Une arme de destruction massive !

Montreuil, le 21 février 2011

Le rapport de la cour des comptes 2011 publié le 17 février pointe la gestion des ouvriers d'état à l'équipement et particulièrement les Ouvriers des Parcs et Ateliers.

Le contenu tendancieux et erroné de ce rapport caricatural a été repris d'une manière subjective par la presse. Notamment par le journal « le Monde » qui s'est contenté de sortir du texte quelques citations agressives sans amener aucune analyse ni tenir compte de la réponse du ministère du MEDDLT contenue dans le rapport.

Cet article a provoqué l'indignation et la colère des OPA qui se sont sentis agressés une nouvelle fois. Se faire traiter de privilégiés alors que le salaire horaire d'embauche au premier niveau de grade est à nouveau inférieur au SMIC au 1^{er} janvier 2011, que les conditions de transfert vers les collectivités sont déplorables et l'avenir dans les services du ministère compromis est purement inacceptable !

La CGT se doit de rétablir la vérité !

Les OPA ne sont pas des agents non-titulaires !

Dans sa présentation, le rapporteur nous assimile à des agents non-titulaires. Nous pouvons accepter d'être qualifiés de non fonctionnaires puisqu'il est exact que nous ne sommes pas gérés directement par le statut des fonctionnaires mais par décret particulier. Par contre, les OPA sont bien titulaires de la fonction publique car ils sont recrutés sur des emplois permanents.

Le statut juridique des OPA : responsabilité du ministère et des parlementaires !

Les OPA recrutés, affectés en dehors des parcs et bases aériennes sont soi disant gérés sans fondement juridique. Il est exact que le décret statutaire de 1965 ne prévoit pas de recrutement dans d'autres services. Cependant, ce décret n'est pas resté figé dans son écriture, des textes annexes ont permis de le faire vivre en fonction des évolutions.

Ce qui explique que des recrutements aient été effectués par choix politique, assumés par des gouvernements et ministres successifs « de droite ou de gauche ».

Ils ont été effectués pour répondre à des missions relevant de besoins de service public, sur des métiers spécifiques par des agents mobilisables 24h/24h possédant des compétences technique pointues.

Si ses recrutements perdurent c'est pour répondre à des besoins !

S'ils sont toujours sans fondement juridique, c'est en raison de l'absence de prise de responsabilité du ministère.

Mais ce n'est en aucun cas une raison pour justifier l'arrêt de recrutements nécessaires à l'exercice des missions de service public.

La CGT ne s'est jamais opposé à un toilettage du statut qui dans certains domaines, au fil du temps, est devenu obsolète.

Ce travail statutaire avait été abordé dans le cadre du statut commun Etat/ Collectivités prévu dans le projet de la loi de transfert des parcs.

Le rapporteur pointe d'ailleurs les errances de ce transfert annoncé depuis 2004 et pour lequel le ministère n'a pas anticipé la gestion des OPA transférés.

Le SNOA CGT rappelle qu'il s'agit avant tout d'un choix politique dont la responsabilité revient aux parlementaires qui sous pression des représentants des collectivités ont refusé le statut commun Etat/Collectivités et ont engagé les OPA dans une voie sans issue, stoppant net la révision statutaire !

Cette voie sans issue, les OPA la subissent de plein fouet, confrontés à un ministère qui veut se débarrasser d'eux et les collectivités territoriales qui veulent tirer leur intégration vers le bas !

Merci messieurs les parlementaires et leurs complices !

Les missions et les métiers des OPA : une nécessité pour un service public efficace !

Le rapporteur fait référence à la notion de « *métier* » qui devrait être au cœur de la gestion des ouvriers puis se contredit en préconisant le recrutement d'un fonctionnaire du grade d'adjoint technique (par exemple), ou d'un agent contractuel, afin de pourvoir aux besoins fonctionnels.

L'incessante assimilation aux missions des fonctionnaires et règles de gestion est incohérente car cela revient à comparer deux éléments incomparables.

C'est pour répondre à l'exigence de missions spécifiques que les OPA sont recrutés par concours en référence à des diplômes et compétences techniques.

Les OPA sont des « ouvriers et techniciens professionnels hautement qualifiés » et ne peuvent être comparés à des fonctionnaires en ce qui concerne l'exercice de leurs missions.

Au lieu de stigmatiser les OPA, la cour des comptes ferait mieux d'inciter le MEDDLT à avoir recours au recrutement d'ouvrier d'Etat sur les missions de services publics qui ne peuvent être ni exercées par des fonctionnaires ni par le secteur privé en raison de leur technicité et de leur caractère régalien.

Les ouvriers d'Etat sont la garantie de compétences avec l'éthique de la fonction publique grâce leur statut d'agent public !

Une attaque contre le niveau salarial et indemnitaire !

Le rapporteur aborde l'aspect salarial et indemnitaire des OPA sous un aspect calomnieux.

Quelques précisions :

- La technicité est une compétence qui se paie, c'est sans doute pour cela que les OPA sont recrutés au SMIC. Si comparaison il doit y avoir, il faudrait la faire parfois avec le secteur privé : en référence aux conventions collectives, les salariés à compétences égales ont une rémunération d'embauche supérieure (de l'ordre de 150€).
- La possibilité d'évoluer vers un classement équivalent à la catégorie B, puis vers un classement équivalent à la catégorie A (uniquement accessible par concours) est limitée. Le niveau « ouvrier » qui pourrait être qualifié équivalent à la catégorie C représente 65% des OPA. Les agents recrutés « ouvriers qualifiés » peuvent accéder suite à trois promotions au choix au grade de « maître-compagnon » (ouvrier hautement qualifié). Ce grade peut être atteint au minimum au bout de 10 ans mais dans la pratique c'est en réalité plutôt au bout de 20 ans. **Le salaire de référence brut mensuel d'un maître compagnon qui constitue le grade terminal de la filière « exploitation » est supérieur de 160 € mensuel au SMIC.** Le salaire d'un compagnon (1/3 des OPA) avec 15 ans d'ancienneté est inférieur à 2000 € brut (primes d'ancienneté, de rendement et de métier comprises) ce qui est bien en dessous des 2500€ annoncé dans le rapport !

- Le rapport dénonce l'augmentation du ratio des maitres compagnons par rapport aux ouvriers qualifiés : quelle évidence quand leur moyenne d'âge est de 51 ans et les recrutements stoppés !
- La préconisation de l'arrêt des coups de chapeaux : un seul grade peut être visé, c'est celui de maitre compagnon autorisé hors quotas et hors enveloppe de promotion. C'est la garantie pour un ouvrier de finir sa carrière à ce niveau de grade et d'avoir une retraite de l'ordre de 1300€ pour une carrière complète. Le supprimer engendrerait une perte du niveau de pension de 80€ mensuel.
- **1300€ de pension de retraite pour un ouvrier hautement qualifié avec 35 ans de services minimum est ce vraiment une aberration ?** Nous sommes bien loin de l'analyse de la cour des comptes qui présente le régime de retraite des plus avantageux en le comparant une nouvelle fois au régime des fonctionnaires à grade équivalent. Tout d'abord, il n'y a pas de grades équivalents, les OPA cotisent toute leur carrière sur une partie de leur régime indemnitaire et n'ont pas de régime complémentaire !
- L'irrégularité et la contestation du régime indemnitaire : les primes d'ancienneté, de rendement et son complément font parties de l'assiette de cotisation du régime de retraite et sont des éléments de la rémunération. La prime de métier n'est pas prise en compte pour la retraite. Ces primes sont encadrées par des textes et si certaines sont entachées d'irrégularités, il en est de la responsabilité du ministère qui n'a rien fait pour y remédier. Pour la CGT, le régime indemnitaire et en aucun cas plus avantageux que celui des autres catégories de personnels et le toilettage du statut de 1965 doit être l'occasion de le faire évoluer et en aucun cas de remettre en cause le régime indemnitaire ni de le diminuer !

En conclusion, le rapport remet en cause les heures supplémentaires, le régime indemnitaire, les promotions « coups de chapeaux » et demande de mettre fin aux recrutements des ouvriers d'Etat. Le MEDDLT par la plume de la ministre amène des éléments de réponses avec des arguments parfois cohérents.

Le SNOA CGT n'est pas dupe, le rapport de la cour des comptes est dirigé et dans le cadre du transfert des parcs vers les collectivités répond à une commande. Nous avons à faire un jeu de rôle, le ministère essaie de se justifier mais le rapport de la cour des comptes sera un outil idéal qui lui permettra de tirer vers le bas le décret d'intégration dans la Fonction Publique Territoriale et le décret statutaire de 1965.

Les OPA ne tomberont pas dans un piège aussi grotesque. Le rapport truffé d'inexactitudes et de contre vérités est un véritable outil de destruction massive. Les OPA, plus que jamais sont déterminés à rétablir la vérité sur leurs missions, leurs métiers et leur statut. Ils sont convaincus que les ouvriers d'Etat ont toute leur place dans la fonction publique pour assurer leurs compétences techniques dans un service public de qualité.

**Avec cette nouvelle attaque l'exaspération est à son comble,
Les OPA ne sont pas des moutons qui vont se laisser tondre sans rien dire !**



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50

E-mail : ussere@cgt.fr – Site : www.equipement.cgt.fr

Montreuil, le 11 février 2011

Madame Michèle Pappalardo,
Commissaire Générale au Développement Durable,
Hôtel de Roquelaure
246, Boulevard Saint-Germain
75007 PARIS

Objet : Demande d'audience

Madame la Commissaire,

Lors de l'entrevue bilatérale entre le conseiller social de la Ministre, Monsieur Moncourrier, et notre fédération le 13 janvier 2011, ce dernier a indiqué que le ministère travaille sur une modification du statut des CETE.

L'USSER a choisi de stopper la concertation avec la DRI à l'été 2010, estimant qu'il était stérile d'aborder seulement la question du statut. Effectivement, l'USSER s'interroge sur l'émergence d'un statut sans aborder les questions de fond : des CETE pour quoi faire, au bénéfice de qui et avec quels moyens ? A cet effet, nous vous rappelons nos revendications :

- Un réseau des CETE partagé entre l'Etat et les Collectivités Locales en dehors de tout rapport marchand, donc un réseau territorialisé et au service de toute la nation, ce qui remet en cause les prestations à « forte valeur ajoutée » au bénéfice de prestations à « forte utilité publique »,
- Le maintien des missions dans les champs traditionnels : infrastructures et aménagement, et le développement de missions dans les champs de la conservation du patrimoine, de l'écologie et du développement durable,
- Un RST piloté techniquement et pas uniquement régulé par une mise en concurrence des entités le composant,
- Un maintien des compétences et des capacités d'intervention, notamment l'arrêt de la diminution des effectifs de catégories B et C, afin de préserver les capacités d'investigation (tâches d'exécution, essais, contrôles, ...) et la maîtrise des processus de production,
- Un haut niveau de formation, y compris dans les activités usuelles du contrôle et de l'ingénierie,
- Un renforcement des effectifs et des moyens pour faire face aux enjeux.

Les récentes évolutions du ministère et décisions politiques vont profondément modifier le positionnement des CETE et leur utilité : création de l'IFSTTAR et de la filiale LCPC-Experts, abandon complet de l'Ingénierie Publique, prédominance des DREAL dans les arbitrages régionaux en matière d'effectifs et de moyens, devenir des DIR, ...

C'est pourquoi, nous souhaitons vous rencontrer, afin que vous nous apportiez un éclairage sur divers points et que nous puissions échanger sur la finalité d'un statut pour les CETE au regard de nos revendications. Pour mieux cadrer notre échange, nous vous soumettons nos principales questions :

- Quelle est la commande politique faite au CGDD et à la DRI concernant les CETE et quelles sont les échéances et le calendrier ?
- Quelles sont les missions des CETE (champ d'intervention et nature des interventions) ?
- Quelles garanties pour l'ancrage territorial dans le contexte de la polarisation des CETE et d'un nouveau statut ?
- Quel positionnement vis-à-vis des besoins des collectivités locales et des services du ministère (DREAL, DIR, CPII), voire de l'Etat (DDI)?
- Quelle organisation pour le RST ? : relations entre les CETE et les autres services et entités ; pilotage administratif ; pilotage technique (têtes de réseaux ? STC ?) ?
- Quelle est l'influence sur les missions et les compétences de la création de filiale telle que LCPC-Experts ? Quid notamment du CILPC ?
- Comment les capacités d'interventions et les compétences seront-elles préservées notamment dans le cadre du plan RH 2013 ? Existe-t'il un bilan des PCI et des garanties les concernant ?

Dans l'attente de nous rencontrer,

Veillez agréer, Madame la Commissaire Générale, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le Secrétaire Général de l'USSER,



Philippe Garcia

Copie : M. le Secrétaire Général du MEDDTL,
Mme la Directrice de la Recherche et de l'Innovation.



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

Montreuil, le 15 février 2011

INFOS RAPIDES DDI

Objet : mise en place des groupes de travail au Secrétariat Général du Gouvernement et négociation sur le temps de travail dans les DDI.

PJ : Courrier de Monsieur FILIPPINI, SGG.

Pétition unitaire sur les salaires à faire signer sous forme papier dans les services.

Au CTP du 3 février, nous avons obtenu en intersyndicale CGT-UNSA-CFDT (FO ayant refusé d'y participer), le report du point de l'ordre du jour relatif aux projets d'arrêtés concernant le temps de travail, les astreintes, l'évaluation et l'entretien professionnel.

Nous avons obtenu la mise en place de groupes de travail sur différents sujets.

Une première réunion s'est tenue le lundi 14 février.

A cette occasion, nous avons rappelé notre exigence de voir traiter en premier lieu la question des missions publiques des DDI.

Une mission d'inspection doit rendre des travaux en février 2011. Nous demandons la transmission des documents et la convocation rapide d'un groupe de travail. Le CTP du 17 mars devrait, pour la CGT, être transformé soit en réunion de travail, soit comporter un point sur les missions des DDI à l'ordre du jour.

Le représentant du SGG donne son accord pour traiter ce point, les modalités restant à préciser.

Sur les textes,

La CGT regrette de ne pas avoir eu transmission de la lettre de Jérôme Filippini concernant l'entretien professionnel (cf. pièce jointe).

Sur le temps de travail,

Après débat, la CGT rappelant sa demande d'un état des lieux préalable, le groupe de travail a procédé à un premier échange sur les textes concernant le temps de travail et les astreintes.

Il se confirme que les travaux menés en interministériel ont été très loin de l'exhaustivité.

Plusieurs heures de débat ont permis d'éclairer et d'améliorer le texte.

Le représentant du SGG accepte l'étude des nombreux amendements proposés par les organisations syndicales sur le principe d'harmonisation par le haut des situations. A suivre donc...

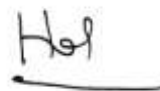
Il s'agit en particulier :

- Des cycles de travail en introduisant la possibilité d'un cycle sur 14 jours incluant une semaine à 5 jours, une deuxième à 4 jours.
- La possibilité individuelle de choix entre les cycles de travail proposé.
- Le forfait jours qui ne devrait s'appliquer qu'aux personnels de direction avec un décompte des heures travaillées.
- La prise en compte de la décision du comité européen des droits sociaux suite à la plainte de la CGT concernant les forfaits jours et les astreintes. En particulier, aujourd'hui, aucune limite n'est prévue pour la durée hebdomadaire du travail dans le système du forfait en jours.
- La compensation des heures supplémentaires.
- La prise en compte des personnels soumis à des contraintes particulières (personnel des affaires maritimes notamment).

Une prochaine réunion est prévue début mars. Un nouveau calendrier des réunions sera établi en conséquence.

Nous transmettrons les nouvelles propositions de l'administration dès qu'elles nous seront connues.

Le projet d'arrêté devrait être accompagné d'une circulaire précisant les modalités d'application.



Patrick HALLINGER



Montreuil, le 14 février 2011

NOTE D'INFORMATION AUX ORGANISATIONS

LE POINT SUR LA NEGOCIATION SUR LES NON TITULAIRES

Le 10 février s'est déroulée la quatrième séance de négociations sur les non-titulaires.

La prochaine aura lieu **le 23 février toute la journée.**

La dernière, conclusive, est prévue **le 7 mars au matin.**

Cette courte information a pour but de faire un point d'étape, forcément synthétique.

Le premier élément à considérer est que le document servant de base aux négociations et transmis durant les fêtes de fin d'année, a déjà été profondément remanié. De nouvelles modifications sont d'ores et déjà prévues.

D'ailleurs, ce projet de protocole d'accord (car c'est bien de cela dont il s'agit) ne se présente plus sous la forme de 5 volets mais d'un document unique. Cela correspondait à une de nos demandes.

La « présentation politique » affirme clairement que les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires, qu'un dispositif de titularisation doit être mis en place et que la précarité doit être endiguée.

Même si toutes les formulations ne nous conviennent pas, les progrès sont notoires.

Demeurent deux problèmes significatifs :

- L'éventuelle signature par les associations d'élus (ARF, ADF et AMF) et la Fédération Hospitalière de France au titre d'employeurs publics, ce que la CGT conteste.
- La perspective d'un comité de suivi réservé aux seuls signataires, ce que nous dénonçons.

Sur le dispositif de titularisation lui-même, les choses ont également avancé mais des incertitudes et des insuffisances demeurent.

Celui-ci devrait durer 4 ans.

Tous les CDI sont éligibles.

Les CDD, qui étaient exclus du dispositif dans les premières propositions gouvernementales, sont à présent concernés. Mais, les conditions d'ancienneté requises -6 ans sur les 8 dernières années- sont inacceptables. D'ailleurs, toutes les OS les refusent, revendiquant, de manière diversifiée, un raccourcissement des conditions.

Les voies de titularisation directes pour les « contractuels de haut niveau » ont été retirées, ce qui est une bonne chose.

Enfin, mais ça n'est pas le moindre des aspects, aucune estimation des ayants droit potentiels à la titularisation n'est pour l'instant avancée. Il va de soi que les éclaircissements sont absolument indispensables sur cette question.

Sur « la fermeture du robinet » (la restriction du recours aux non titulaires), des éléments positifs sont sur la table.

Il en est ainsi, par exemple, de la meilleure définition de ce que sont les besoins temporaires, d'un plus grand encadrement des contrats qui y sont liés, de la création de contrats-types, de l'examen du problème majeur que constitue les « reçus-collés » dans la FPT, de la concertation dès 2011 sur les EP dérogatoires....

Notons aussi la suppression de l'expérimentation du CV anonyme que toutes les OS réclamaient.

Néanmoins, là également, des manques subsistent et certaines dispositions envisagées ne sont pas admissibles.

Par exemple, la proposition de sanctions, y compris financières, faite par la CGT pour les employeurs publics qui ne respecteraient pas les textes en vigueur n'est pas reprise. Autre exemple : les ministres envisagent d'étendre, certes dans des cas limités, le recours à des contrats de 3 ans par les catégories B et C (ce qui existe déjà pour le A), ce qui est irrecevable.

Enfin, même s'il s'agit à présent « d'un point réservé », le contrat de projet figure toujours dans le document, or ce point n'est pas négociable pour la CGT.

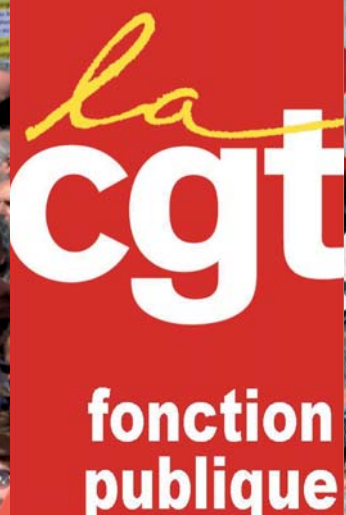
Sur le reste des dispositions (droits des ANT, moyens de contrôle, éléments statistiques...), le texte a beaucoup progressé : le rôle des futurs CT est largement renforcé, le Conseil commun de la FP sera doté d'une formation spécialisée (c'est la reprise d'une revendication de la CGT) et, entre autres, il est affirmé que « les agents non-titulaires ont vocation à bénéficier des prestations d'action sociale et de la protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ».

Ceci étant, c'est encore insuffisant puisque ne figurent pas, par exemple, l'indemnité de précarité et les droits en matière de congés maladie.

Voilà donc le point, encore une fois à gros traits (il faudrait des pages et des pages pour tout détailler), qu'il était nécessaire d'effectuer sur cette négociation.

En plus des 2 prochaines dates **du 23 février et du 7 mars** évoquées au début, une rencontre intersyndicale FP a lieu **le lundi 14 février au soir et une réunion CGT FP, le 15 février après-midi.**

En tout état de cause, il est évident que la CGT prendra tout le temps nécessaire pour nourrir ses échanges et consulter avant d'arrêter sa position.



Agents non-titulaires Vacataires et Contractuels

En finir avec la précarité

Fonction publique : un contournement massif du statut

De nombreux emplois de la Fonction publique, dans l'État, les collectivités territoriales et la Fonction publique hospitalière, sont occupés par des agents non-titulaires de droit public, contractuels et vacataires. La proportion est telle que les emplois qu'ils occupent sont majoritairement des emplois correspondant à des besoins permanents, plutôt qu'à des besoins temporaires.

Officiellement, fin 2008, ils représentent 872 000 agents. Mais, en fait, si l'on ajoutait les ouvriers d'État, les médecins hospitaliers et les assistantes maternelles, qui ne sont pas des fonctionnaires, et si l'on parvenait mieux à recenser les non-titulaires, en particulier ceux rémunérés sur crédits, le chiffre réel dépasserait alors 1,2 million d'agents. La grande majorité de ces emplois étant des contrats à durée déterminée, le taux de CDD dans la Fonction publique est sans nul doute supérieur à celui du secteur privé.

Les non-titulaires sont plutôt jeunes, 40 % ont moins de 30 ans, et les femmes sont majoritaires à 57%. Contrairement à ce que devraient être ses valeurs, la Fonction publique aggrave la précarité que subissent massivement les jeunes et les femmes dans le monde du travail.

Les déclarations récentes de l'ancien ministre de la Fonction pu-

blique, Christian Jacob, sur la fin de « l'emploi à vie » des fonctionnaires, et la mise en place de contrats de projets de 5 à 10 ans, montrent bien le lien qui existe entre la défense du statut des fonctionnaires et la lutte nécessaire contre la précarité dans la Fonction publique. S'il était besoin d'être plus clair, la proposition de loi du député Jean-François Mancel, réservant le statut de fonctionnaires et militaires aux fonctions régaliennes (ministères de l'Intérieur, de la Justice, de la Défense, peut-être une partie du Budget), et renvoyant au code du travail tous les autres agents publics, souligne également qu'il est impossible de laisser s'étendre la contractualisation dans la Fonction publique, ce qui aboutirait à remettre en cause le statut des fonctionnaires.

C'est dans ce contexte, marqué aussi par les luttes et les prises de positions largement unitaires, et portées depuis des années par la CGT, que sont ouvertes des négociations dans la Fonction publique.



40 % des non-titulaires ont **moins de 30 ans**
Les femmes sont majoritaires à **57 %**

Le statut général stipule les cas où le recrutement de contractuels est autorisé :

- vacances d'emploi et remplacements de fonctionnaires, pour un an maximum, suivant les 3 versants de la Fonction publique (État, collectivités territoriales, FP hospitalière),
- besoins saisonniers ou occasionnels, pour un an maximum suivant les 3 versants,
- besoins permanents à temps incomplet,
- besoins permanents s'ils n'existent pas de corps ou de cadres d'emplois (pour les catégories A, B et C),
- besoins permanents pour les catégories A « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient »,
- Institutions dérogatoires.

Les employeurs publics contournent la légalité



Pour la CGT, ces possibilités de recours à des agents non titulaires sont déjà trop importantes. Par ailleurs, les employeurs publics détournent régulièrement la loi, sans aucune conséquence pour eux.

Ils embauchent massivement des non titulaires pour des besoins permanents en utilisant des contrats de vacances d'emploi ou de besoins occasionnels ou saisonniers qu'ils n'hésitent pas à multiplier année après année pour les mêmes agents.

La formulation « *lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient* » pour les recrutements de niveau A, permet elle aussi aux employeurs publics de détourner à grande échelle la règle de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

Pour justifier son refus actuel de procéder à un plan de titularisation de la grande majorité des non titulaires, Georges Tron, Secrétaire d'État à la Fonction publique, argumente que 17 plans de titularisation ont eu lieu depuis la Deuxième Guerre mondiale, et que les recrutements de contractuels ont toujours repris très rapidement.

En conséquence, la voie à suivre, telle que proposée par le gouvernement fin décembre, serait, pour une large part, de légaliser les pratiques existantes

des administrations, et d'accepter comme normal le niveau actuel de l'emploi contractuel.

Ce n'est pas le choix de la CGT.

Si le nombre de contractuels n'a cessé de s'amplifier, c'est que les possibilités légales de recours ne sont pas assez restrictives et qu'elles autorisent de trop nombreux abus.

C'est aussi du fait de l'impunité des employeurs publics, quand ils se placent dans l'illégalité, comme par exemple en renouvelant des contrats de 10 mois par an, sur des besoins permanents, pour le même agent pendant de nombreuses années. Aucune procédure de contrôle réel, de sanction et de pénalité n'existe. La condamnation d'un employeur public au tribunal administratif, ce qui est plus fréquent qu'on ne croit, est en général sans conséquence, et pas du tout dissuasive. C'est une différence importante avec les employeurs privés.

C'est à cette réalité qu'il faut mettre fin, plutôt que de « légaliser » les abus actuels.

Pour la CGT, la première priorité est que les besoins permanents soient pourvus par des emplois de titulaires.

C'est ce que stipule l'article 3 du titre I du statut général des fonctionnaires.

Pour la CGT, il faut en tirer les conséquences, et avoir une démarche vis à vis de l'emploi de non titulaires articulée autour de **4 points forts applicables de plein droit aux 3 versants :**

1 Le recrutement d'agents non titulaires ne doit plus correspondre à des besoins permanents, mais uniquement à des besoins temporaires, sauf exceptions. Le détournement de cette règle par les employeurs publics doit être sanctionné efficacement.

2 Les non titulaires occupant aujourd'hui des postes correspondant à des besoins permanents doivent se voir proposer une titularisation dans des conditions leur permettant d'opter réellement pour celle-ci.

3 Les conditions de gestion des contractuels qui ne seront pas titularisés, et des futurs recrutés dans des cas très limités, doivent être nettement améliorées (rémunérations, droits sociaux, action sociale, maladie, chômage, ...).

4 Limiter le nombre d'institutions dérogatoires.

Le recrutement de non-titulaires ne doit plus correspondre à des besoins permanents

La CGT considère que l'emploi contractuel a sa place dans la Fonction publique, mais à un niveau très considérablement réduit.

L'emploi contractuel peut satisfaire des besoins temporaires ou saisonniers.

Les seuls emplois permanents qui ont vocation à être occupés par des contractuels correspondent à des besoins très spécifiques, pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires et où la création de ces derniers n'est pas envisageable.

Les recrutements de contractuels pourraient encore être réduits par une meilleure gestion prévisionnelle des emplois, une relance de l'emploi public, et la création de nouveaux corps et cadres d'emplois tenant compte de l'évolution de la société, en particulier des évolutions technologiques.

La CGT demande en conséquence la réécriture des articles du statut des fonctionnaires permettant le recours à l'emploi non titulaire, dans le sens d'une réduction drastique.

La CGT propose que les Comités Techniques jouent tout leur rôle de

contrôle s'agissant du type de postes sur lesquels pourront être recrutés des contractuels en élargissant leurs prérogatives. Un dispositif définissant ces postes devrait être validé régulièrement en Comité Technique.

Un registre d'entrées et de sorties des non-titulaires, comme dans le secteur privé, accessible aux organisations syndicales, permettrait en particulier de vérifier que des emplois permanents ne sont pas occupés par des contractuels abusivement recrutés sur des besoins temporaires ou occasionnels, et de lutter contre les conditions indignes d'emploi.

Des Observatoires de la précarité, dépendant des Comités Techniques et des Conseils supérieurs de la Fonction publique, devraient être mis en place auprès de tous les employeurs publics,



pour empêcher la reconstitution de l'emploi précaire.

La CGT revendique également que de véritables pénalités financières soient infligées aux employeurs publics ayant recouru à des embauches illégales de non titulaires.

Sans des mesures véritablement efficaces contre la reconstitution de l'emploi précaire dans la Fonction publique, un plan de titularisation risque de n'avoir qu'un effet passager.

Les non-titulaires sur des besoins permanents doivent être titularisés

Les non titulaires occupant aujourd'hui des postes correspondant à des besoins permanents, sans doute la majorité des 872.000 non titulaires dénombrés aujourd'hui par le gouvernement, ont, pour la CGT, vocation à être titularisés.

La CGT est favorable à un plan de titularisation semblable à celui mis en place par la Loi Le Pors de 1983. Des examens professionnels permettraient de vérifier la qualification ou l'aptitude, une intégration directe validée par la CAP étant seule retenue pour la catégorie C. Le gouvernement a retenu dans ses propositions de

décembre 2010 la voie de concours spécifiques, sur le modèle de la loi Sapin, adoucie par un dispositif de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

Les conditions de titularisation doivent permettre aux agents non titulaires d'opter réellement pour celle-ci.

La CGT revendique une reprise d'ancienneté intégrale des périodes d'activités publiques et privées pour l'ensemble des agents, aussi bien pour les titulaires que pour les contractuels. Ce qui évite les reclassements en pied de corps après titularisation. Le maintien de la rémunération est nécessaire, avec une indemnité différentielle si nécessaire.

Les conditions de gestion et les droits des contractuels doivent être nettement améliorés

Les agents publics non titulaires sont souvent aujourd'hui parmi ceux qui disposent du moins de droits parmi les salariés français. **Cette situation est indigne et doit être dépassée.** L'amélioration de leurs conditions de gestion et de leurs droits sociaux est une urgente nécessité.

Il est anormal que la **prime de précarité** que touchent les salariés en contrat à durée déterminée du secteur privé, qui est de 10% du total des salaires bruts versés, ne bénéficie pas aux contractuels de droit public en CDD. La CGT demande sa mise en place.

En matière de **rémunération**, la CGT revendique une reconnaissance de la qualification et de l'expérience acquise cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires. Ces droits en matière de rémunération doivent être opposables et garantir la parité avec

les titulaires. Une progression de la rémunération doit être effective tous les 3 ans.

Les non-renouvellements de contrat et les licenciements doivent être motivés par l'administration et opposables devant les commissions consultatives paritaires (CCP) des non titulaires et devant le tribunal administratif.

Les indemnités de chômage doivent être versées sans délai après une fin de contrat, tout comme les salaires qui doivent être régulièrement, et sans retard, versés.

Pour les congés de maladie, les droits doivent être les mêmes que pour les titulaires : pas de délai de carence, et 3 mois à plein traitement.

Le droit à l'action sociale doit être décliné dans les mêmes termes que pour les titulaires.

Pour la Protection Sociale Complémentaire et les mutuelles, l'employeur public doit participer au financement d'une mutuelle dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.

Se placer résolument à l'offensive !

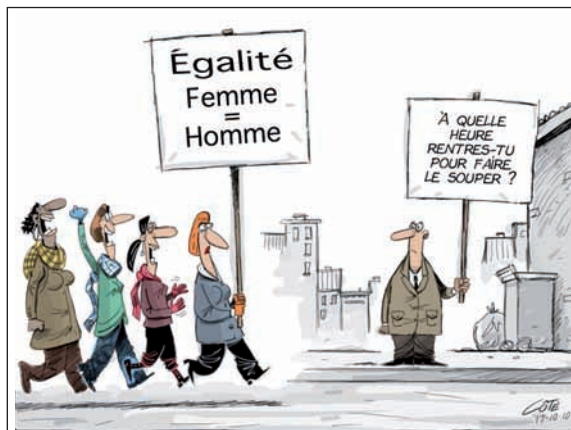
C'est sur la base de ces orientations et de ces propositions, qui lient défense du statut, recul de la précarité et amélioration des droits des contractuels, que la CGT aborde les négociations avec la Fonction publique.

Elle le fait de manière offensive, avec la ferme volonté d'obtenir de réelles avancées.

Elle le fait enfin dans le cadre d'une démarche visant à construire l'unité la plus large et à favoriser la transparence, la consultation et l'intervention des agents.

Pour l'égalité tous les jours et tout au long de la vie

Le 8 mars, mobilisons-nous toutes et tous !



La journée du 8 mars nous rappelle que la lutte pour faire avancer les droits des femmes est un défi qu'il faut relever tous les jours.

Profitons de cette date pour faire avancer les revendications des femmes au niveau mondial, européen, français et dans nos entreprises.

Sur la proposition de la militante allemande Clara Zetkin, la Conférence Internationale des femmes socialistes, qui se tint à Copenhague en 1910, décida d'organiser chaque année « une journée universelle, féminine, de lutte pour les droits de la femme, et pour la paix ». Depuis un siècle, nous avons avancé sur les droits des femmes, mais nous sommes loin encore de l'égalité professionnelle et dans la vie quotidienne pour toutes les femmes !

L'égalité femmes/hommes : c'est le salaire, mais aussi la retraite !

Les inégalités salariales tout au long de la carrière se paient au prix fort à la retraite : bas salaires, précarité, temps partiel, carrières discontinues, elles sont plus souvent à temps partiel, en CDD, au chômage...

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes au cours de leur carrière perdurent : 27 % en moyenne sur les rémunérations annuelles brutes mais ils peuvent aller jusqu'à plus de 40 %, tout confondu, en prenant en compte le temps partiel (selon l'Observatoire de l'égalité).

Les chercheurs ont constaté que même si le milieu du travail est très féminisé comme dans les services, les inégalités sont aussi importantes entre

les femmes et les hommes, voire plus importantes ! Une étude de l'Insee de 2010 montre que même les femmes qui n'ont pas eu d'enfants ont des salaires et des carrières inférieurs à ceux des hommes, mais les écarts se creusent avec le nombre d'enfant : il y a toujours un « soupçon » sur les femmes qui seraient ou pourraient être des mères non disponibles pour l'entreprise !

En outre, personne (ou presque) ne respecte le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » : les femmes sont cantonnées dans des emplois non reconnus, non valorisés socialement et financièrement, alors qu'ils sont les piliers de la société d'aujourd'hui et de demain (éducation,

soins, assistantat, services à la personne).

Même quand elles sont cadres, elles n'ont pas la même reconnaissance, elles sont considérées comme « support » (voire un « coût » pour l'entreprise ?) et non au cœur du métier.

La CGT propose :

- de travailler à l'orientation des jeunes pour parvenir à une réelle mixité des formations des filles et des garçons ;
- l'égalité d'accès à la formation ;
- une réelle mixité des métiers.

Le gouvernement ne respecte pas ses promesses de supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, comme le prévoyait la loi de mars 2006, en imposant des négociations égalité avec obligation de résultats avant le 31 décembre 2010. Pire il recule ! La loi sur les retraites de 2010 a assoupli la législation en faveur des employeurs : ils pourraient subir d'éventuelles sanctions financières (inférieures à ce qui est prévu pour les seniors) s'ils n'ont pas proposé un accord ou plan d'action avant le 31 décembre 2011.

Une négociation devrait s'ouvrir dans la Fonction Publique où les écarts et les inégalités subsistent (déroulement de carrière, accès aux emplois à responsabilité, conditions de travail...) 27 ans après la première loi sur l'égalité salariale!

La CGT propose :

- **d'obliger les employeurs et l'État employeur à négocier l'égalité professionnelle sur les rémunérations, la reconnaissance des qualifications, le recrutement, la formation, les promotions,... Les négociations doivent aboutir à la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein.**

Les discriminations envers les femmes doivent être reconnues et sanctionnées.

- **de porter le Smic à 1 600 euros bruts, pour les salarié(e)s sans qualification ;**
- **de revaloriser les métiers dits « féminins » : à travail de valeur égale, salaire égal ;**
- **dans l'attente de l'interdiction, pénaliser le temps partiel imposé par une surcotisation .**



Les femmes sont donc les plus pénalisées par les réformes successives des retraites

Les femmes ont été nombreuses dans les luttes en 2010 pour réclamer une retraite décente.

43 % d'entre elles seulement accomplissent l'exploit de valider 40 ans de carrière ! (Les hommes sont 86 %). Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a montré que pour la génération des personnes nées de 1963 à 1975, à l'âge de 30 ans, il y a déjà deux trimestres de différence dans la durée d'activité entre les femmes et les hommes en défaveur des femmes.

Les femmes partent plus tard que les hommes à la retraite pour pouvoir toucher une retraite à taux plein, qui pour beaucoup d'entre elles se limite au minimum contributif (677 euros) !

Mais le gouvernement n'a rien voulu entendre et il a continué dans sa politique de régression sociale en 2010. La nouvelle loi, avec principalement le recul de l'âge de départ et l'augmentation des années de cotisations dès le 1er janvier 2011, comme l'avait instauré les réformes de 1993 et de 2003, aggrave les inégalités.

Les femmes fonctionnaires ne sont pas épargnées avec la disparition de droits familiaux (15 ans et 3 enfants) et des mesures très restrictives pour toucher le minimum garanti.

La seule mesure positive de cette réforme permet de rajouter les indemnités de congé maternité dans la somme des salaires qui serviront de base au calcul de la pension. Cela

répond à une revendication de longue date de la CGT. Mais elle ne s'appliquera qu'aux femmes qui auront des enfants à partir de 2012, donc pour des retraites en 2040.

Cette année 2011, les négociations sur les retraites complémentaires obligatoires Arrco / Agirc sont en cours : c'est de nouveau un bras de fer avec le patronat (Medef) qui ne veut pas partager les richesses. Il souhaiterait remettre en cause notamment les droits familiaux qui ne sont pourtant qu'une petite compensation solidaire pour les femmes !

La lutte pour les retraites et des salaires continue : les femmes doivent bénéficier de salaires décentés et d'une retraite pleine et entière.

Reconnaître la pénibilité du travail des femmes



Suite de « Les femmes sont donc les plus pénalisées par les réformes successives des retraites »

La CGT propose :

- d'avoir le droit à une retraite pour toutes et tous salariés dès l'âge de 60 ans, avec un minimum de 75 % du salaire de référence et aucune pension inférieure au Smic pour une carrière complète (en prenant en compte toutes les périodes de précarité, de temps partiel subi), et le retour aux dix meilleures années pour le calcul des pensions et à l'indexation sur les salaires et non sur les prix ;
- d'améliorer les droits familiaux pour le calcul de la retraite des femmes tant que les écarts de revenus entre les femmes et les hommes ne seront pas éliminés.

Les métiers « féminins » sont autant marqués par la pénibilité physique ou mentale que celles des hommes et ils exposent plus aux risques musculo-squelettiques et psychosociaux : travail très répétitif, travail permanent sur écran, travail morcelé (abandon d'une tâche pour une autre plus urgente), postures contraignantes, port de charges lourdes (pas plus de 25 kg dans le droit du travail pour les femmes or « le port » d'un corps dépasse ce niveau), manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (agressions verbales, violences), exposition à certains produits chimiques nocifs, horaires qui rentrent en conflit avec les obligations familiales, travail de nuit, charge mentale et émotionnelle ...

Les conditions d'emplois des femmes sont souvent des facteurs aggravant des conditions de travail : postes peu qualifiés, emplois précaires.

Pendant le conflit sur les retraites, l'exigence de la reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé a été fortement revendiquée. Mais le gouvernement refuse toujours de prendre en compte les propositions des organisations syndicales en maintenant exclusivement son approche médicale.

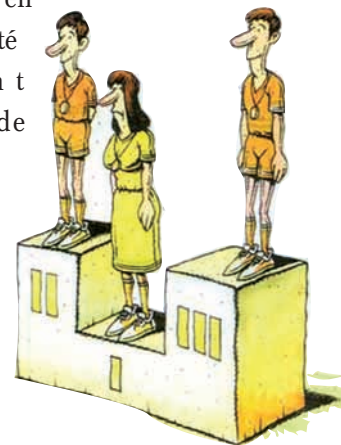
Pire encore il a remis en cause la pénibilité des infirmières hospitalières avec un chantage à la reconnaissance de la qualification !

La CGT exige de toute urgence l'ouverture de négociations pour

la prise en compte de la pénibilité pour la retraite pour toutes et tous. La pénibilité du travail des femmes est une réalité qui doit être reconnue comme celles des hommes.

En France :

- 58 % des troubles (TMS) déclarées concernent des femmes, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes ;
- les femmes se déclarent plus stressées au travail (+ 40 %) que leurs collègues masculins ;
- 37 % des femmes déclarent vivre un « mal-être » au travail, contre 24 % des hommes) ;
- les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations de harcèlement et de violence ;
- 1/5 des infirmières et 1/3 tiers des aides soignantes hospitalières partent en invalidité avant l'âge de 55 ans.



La CGT propose :

- de pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à taux plein pour les femmes et les hommes ayant travaillé dans des conditions pénibles ou astreignantes et de reconnaître la pénibilité du travail des femmes.

L'égalité, c'est dans la vie quotidienne aussi !

Sexisme

Les préjugés sexistes ont la vie dure et les femmes continuent d'effectuer 80 % des tâches ménagères et 70 %, celles liées à la famille.

Violences

Dans la vie quotidienne, il y a aussi les violences verbales, psychologiques, physiques envers les femmes contre lesquelles nous devons lutter pour qu'elles disparaissent.

La CGT propose :

- **d'exiger du gouvernement de faire des grandes campagnes médiatiques de lutte contre les inégalités, les préjugés sexistes, les violences faites aux femmes dans le travail et dans la vie.**

Contraception

Le droit pour une contraception gratuite et l'accès à l'interruption volontaire de grossesse ne sont pas respectés. La CGT a manifesté le 6 novembre 2010 avec d'autres organisations comme le Planning familial pour défendre les droits des femmes.

La CGT propose :

- **de faire respecter le droit à la contraception et l'IVG.**

Garde des enfants

L'insuffisance des propositions de développement des modes d'accueil est criante alors que notre pays compte plus de 800 000 naissances chaque année. Il faudrait créer 500 000 places de crèche quand le gouvernement n'annonce que 20 000 places supplémentaires pour 2009 et autant en 2010.

Dans le même temps, l'État s'attaque à l'école maternelle, en réduisant les effectifs d'enseignants et en remettant ainsi en cause la qualité de ce moyen de socialisation et d'apprentissages précoces à partir de 2 ans : 35 % des enfants de moins de 3 ans étaient scolarisés en 2000 seulement 10 % en 2010 !

Plus de la moitié des enfants de moins de 3 ans sont gardés par les mères. Le congé parental, pris quasiment exclusivement par les femmes (2 % par des hommes), réduit significativement le taux d'activité des mères de deux

enfants, avec un retour à l'emploi de plus en plus aléatoire.

La CGT propose :

- **d'allonger le congé maternité à 24 semaines avec neutralisation des congés pathologiques liés à la grossesse et d'allonger le congé paternité à un mois ;**
- **de faire avancer la date de la prise en compte des indemnités journalières des congés maternité pour le calcul de la retraite.**
- **de développer partout un service public d'accueil des jeunes enfants, de qualité et accessible financièrement.**
- **d'établir un partage équitable du congé parental entre les deux parents, indemnisé sur la base du dernier salaire.**

Vous ne voulez pas en rester là !

Le 8 mars, la CGT vous invite à vous réunir dans les entreprises pour élaborer votre cahier de revendications et le porter auprès de votre employeur. Si vous avez des syndicats dans l'entreprise, sollicitez-les pour organiser et participer à l'assemblée générale. S'il n'y a pas encore de syndicat dans l'entreprise, contactez la CGT la plus proche de vous (tous les renseignements sur www.cgt.fr - rubrique : contacter la CGT).

Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort. Le 8 mars, rejoignez-nous !

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Téléphone : Courriel :
Age : Profession :
Entreprise (nom et adresse) :

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.



Pouvoir d'achat des retraités :

Rien ne va plus !

L'insupportable est atteint

L'alimentation, le loyer, le chauffage, les transports, la santé, les mutuelles, les impôts...

« On n'y arrive plus ! Tout coûte plus cher et nos pensions ne suivent pas ! »

Telles sont les réactions entendues un peu partout parmi les retraités que nous rencontrons et surtout chez les femmes qui en règle générale ont une pension inférieure de 38% à celle des hommes. En 2008, le montant moyen brut des pensions (pensions de base, plus complémentaires) s'élevait à 1122€, dont 1426€ pour les hommes et 825€ pour les femmes.

De réforme en réforme, de misérable revalorisation des pensions aux dispositions tout aussi régressives qui découlent du plan d'austérité gouvernemental, les retraités s'appauvrissent. Il est vrai que les mauvais choix opérés ne visent pas que les retraités, mais reconnaissons qu'ils sont particulièrement malmenés. En un mot : **maltraités !**

PARMI LES HAUSSES PRÉVUES EN 2011 :

Consultation médecins : 23€ (+ 1€)

Assurance auto : entre 2,5 et 4,5%

Assurance habitation : entre 3,5 et 8%

Mutuelles santé : entre 5 et 8,5%

Médicaments : la vignette bleue baisse de 5% (35 à 30%), donc plus chers pour les patients

Hôpital : forfait 18€ appliqué sur actes médicaux de plus de 120€ au lieu de 91€ actuellement. Ticket modérateur de 20% pour actes en dessous de 120€

Sans oublier le fuel, le gaz, l'électricité, le carburant....

Les retraités ne méritent pas cette logique régressive

DES CHIFFRES À

MÉDITER :

La fortune totale des 500 plus gros patrimoines français a augmenté de 25% en 1 an, passant de 194 à 241 milliards d'euros en 2009, **soit à peu près le montant de la masse des pensions versées aux 15 millions de retraités.**

Et si on touchait enfin aux profits !

La retraite n'est pas une aumône, mais un droit que l'on s'est ouvert en participant, par le travail, à la création de richesses. Les 15 millions de retraités ne sont pas qu'un « coût », ils sont surtout un des moteurs de développement d'activité ou d'emploi pour la société, avec au travers des retraites, plus de 260 milliards d'euros réinjectés dans l'économie. Leur niveau de vie, leur avenir intéresse toute la société.

Vivre mieux notre retraite, c'est possible !

Nos pensions valent mieux que les milliards d'euros de cadeaux fiscaux offerts aux grandes fortunes, aux dividendes versés aux gros actionnaires du CAC 40, aux retraites dorées des grands patrons.

L'argent existe pour satisfaire nos revendications et répondre aux besoins de leur financement en mettant à contribution tous les revenus non soumis à cotisation et

les revenus financiers des entreprises. Promouvoir une autre politique de l'emploi qui débouche sur des ressources supplémentaires et une autre répartition des richesses sont aussi des solutions qui participent au financement d'une retraite juste et pérenne.



La CGT revendique pour les retraités :

- Le minimum de retraite porté au niveau du SMIC
- Le retour à l'indexation des pensions et retraites sur l'évolution du salaire moyen
- 300€ par mois pour tous au titre du rattrapage
- La pension de reversion à 75% de la retraite initiale
- Le retour de la revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier
- Le financement de la perte d'autonomie par la solidarité nationale

Syndicats et patronat ont entamé des négociations sur les retraites complémentaires. Au menu : le niveau des pensions. Le gouvernement doit également annoncer le sort qu'il réserve aux retraités sur l'augmentation des pensions à l'échéance du 1^{er} avril. L'état d'esprit du patronat et du gouvernement, nous le connaissons. Pour autant, rien n'est réglé d'avance, dès l'instant où les retraités s'en mêlent.

Pour gagner sur les revendications, et on peut gagner, les retraités doivent se faire entendre et agir !

Qu'en pensez-vous ?

Nos militants vous invitent à en discuter et à témoigner de votre vécu au cours de rencontres que nous organisons le :

POUR DONNER DE L'AVENIR À MA RETRAITE

JE ME SYNDIQUE À LA CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Branche professionnelle d'origine :

Tel. (Facultatif)..... Mail :

Bulletin à retourner à l'UCR CGT – 263 rue de Paris – 93515 Montreuil cedex
ou à remettre à un(e) militant(e) CGT de votre connaissance