



Intervention de la CFDT lors de l'audience au Cabinet du Ministre du 16 février 2006 sur les réformes

Le ministère est impacté par d'importantes réformes.

Au CTPM du 15 décembre 2005, Monsieur Gandil a annoncé l'ouverture de discussions sur le volet social devant accompagner ces réformes.

La CFDT souhaite s'inscrire dans un tel processus de discussions, mais nous restons inquiet sur la réalité d'un tel dialogue social :

- La CFDT a demandé un cadrage national pour accompagner les réformes au CTPM de septembre 2004 – le ministre s'était déclaré favorable à notre demande
- Nous avons écrit au ministre monsieur De ROBIEN en novembre 2004 pour confirmer notre demande - sans réponse de sa part
- Nous avons été reçus par Monsieur Gandil le 19 avril 2005 – après avoir remercié la CFDT pour le contenu très précis de notre intervention, monsieur Gandil a rappelé que le ministre était favorable à notre demande et a reconnu un problème de méthode et de coordination dans la mise en place de ces réformes. Il s'est engagé à établir les principes nationaux et à écrire les garanties collectives et individuelles apportées aux agents.
- Nous avons rencontré le ministre Monsieur PERBEN début juillet 2005 qui nous a envoyé un courrier fin juillet 2005 que nous avons analysé comme très en retrait par rapport aux engagements de Monsieur Gandil en avril 2005 et même aux engagements du précédents ministre monsieur De Robien.
- Aujourd'hui, deux mois, jour pour jour, après l'annonce officielle faite en CTPM de l'ouverture de discussions sur le volet social d'accompagnement des réformes, nous ne connaissons toujours pas, ni le calendrier des discussions, ni les sujets abordés. Nous souhaitons connaître, dans les plus brefs délais, la lettre de mission du ministre à son administration car il y a URGENCE, les garanties collectives et individuelles apportées aux agents participent de leur choix dans les futures pré positionnements.
- Par contre, nous constatons qu'une circulaire sur le pré positionnement des agents a été signée récemment (le 10 février). Alors que nous avons été reçus le 19 janvier par la DGPA, nous avons pris connaissance de cette circulaire le 20 janvier. nous avons fait nos observations, mais il n'a été tenu compte d'aucune de nos demandes.

Problème de méthode :

Le délai très court que nous avons eu pour nous exprimer sur cette circulaire qui engage le devenir des agents est dommageable au dialogue social ;

Rien n'est prévu dans la circulaire, en terme de dialogue social au niveau local dans toute la phase du pré positionnement des agents ; seul le rôle des CAP est évoqué dans le cadre des affectations et recours des agents en fin de processus. Pourtant, dans la phase de pré positionnement, les éclairages des représentants locaux des personnels seraient sûrement utiles.

Nous demandons qu'une information soit faite aux organisations syndicales au niveau local sur les fiches de postes et les candidatures. Les organisations syndicales doivent être informées des vœux des agents.

Quand aux vœux des agents ils ne peuvent pas faire l'objet d'une consultation par un moyen ou un autre comme formulée page 8 du projet de circulaire qui nous a été remis : l'agent doit s'exprimer par écrit sur la fiche de poste. La fiche de poste doit indiquer les conditions d'affectation et d'accompagnement (trajet, rémunération, primes etc...).

La circulaire sur le pré positionnement des agents dépend des garanties collectives et individuelles données aux agents :

Les garanties collectives et individuelles

1. Sur l'emploi :

En 1^{er} lieu, une réforme de cette importance doit s'accompagner d'un engagement du ministre qui garantisse un niveau d'effectif pour maintenir et développer durablement les missions de services public. Les suppressions massives d'emplois ne font que renforcer l'inquiétude des personnels quand à l'avenir de nos services et par ricochet, l'inquiétude sur le devenir des personnels, par rapport notamment à la mobilité, voire pour certains d'entre eux sur les garanties d'emplois elles mêmes.

Monsieur Gandil s'était engagé sur ce point (engagement écrit) et nous avait indiqué qu'il n'y aura pas de licenciement d'agents et qu'il y aura un engagement écrit sur ce point.

Les OPA n'ont pas d'équivalent dans la FPT et leur statut prévoit le licenciement économique. La CFDT demande la mise à l'étude d'un statut commun FTE/FPT

Les non titulaires : l'absence de mobilité vers une autre collectivité et l'absence de garantie de mobilité au sein de la collectivité d'accueil peuvent conduire au licenciement du NT transféré en cas de suppression de poste

Pour les Berkani de droit privé, contrairement à ce qu'il y a d'indiqué dans le tableau récapitulatif des droits des agents, l'article L 122/12 du code du travail s'applique à ces salariés en cas de changement d'employeur

Agents d'exploitation travaillant sur d'autres tâches que l'exploitation, dans la filière administrative et technique, en tant que chauffeur, au courrier, en tant que dessinateur etc... doivent être reclassé à leur demande. à termes il n'y aura plus d'agent d'exploitation dans les DDE, leur inquiétude est grande de se voir affecter à des tâches qu'ils n'ont jamais effectué.

2. Sur les rémunérations :

Le précédent ministre s'est engagé à ce qu'aucun agent n'en soit de sa poche ; l'administration et le ministère reconnaît lui-même que dans l'état actuel des choses cet objectif annoncé par le ministre ne sera pas tenu

Un calcul sur un cas concret dans la DDE de la Sarthe : pour 5 implantations de la DDE et concernant 21 personnes (11C adm ; 5 C techn ; 3 B tech ; 1 B adm). 15 agents ont un allongement de la distance pour se rendre à leur nouvelle affectation de plus de 10000 km par an et 6 agents une distance allongée comprise entre 7000 et 10000.

Si on se base sur un coût au km de 0,15cte ou de 0,20cte du km selon la puissance fiscale du véhicule pour les agents effectuant plus de 10000km par an, nous trouvons un surcoût pour les agents qui va de 988€ à 3500€ par an. Pour les agents effectuant moins de 10000km par an en plus, ce surcoût se chiffre entre 985€ et 3200€ par an.

Le déménagement des agents serait tout aussi coûteux : d'abord il pose la question du conjoint et de l'allongement de ses propres déplacements, et dans l'exemple de la Sarthe que nous avons étudié, les suppressions d'implantations concernent essentiellement des secteurs à faible attractivité, alors que les nouvelles implantations se font sur des secteurs où l'attractivité est forte.

Aujourd'hui la DGPA rouvre le dossier sur l'indemnité spécifique de mobilité avec deux objectifs : revaloriser les taux et supprimer l'imposition de cette indemnité. Cela va dans le bon sens, mais reste insuffisant.

En plus de la revalorisation des taux, nous demandons un assouplissement des conditions d'attribution par exemple pour les couples et le kilométrage minimum pris en compte.

En avril 2005, monsieur Gandil nous avait indiqué que l'expression qu'aucun agent n'en soit de sa poche constituait un engagement fort du ministre. Monsieur Perben n'a pas confirmé cet engagement dans sa lettre envoyée aux organisations syndicales fin juillet 2005. Qu'en est il aujourd'hui de cet engagement.

Reconnaissant que le dispositif actuel ne permettait pas d'atteindre l'objectif annoncé par le ministre, et sans s'engager sur une obligation de résultat, Monsieur Gandil nous avait indiqué qu'un engagement de démarche sera fait à la CFDT pour obtenir une prime supplémentaire récurrente pour les agents concernés par cette mobilité. Qu'en est il aujourd'hui ?

3. Sur le maintien de la rémunération elle-même :

Vous vous êtes engagés à maintenir le coefficient d'ISS et la NBI avec une remise à plat du système NBI en 2007. Pour la NBI, nous demandons que ce maintien se fasse sans préjudice de l'attribution de la NBI aux agents affectés sur des postes ouvrant droit à la NBI. Il serait tout à fait scandaleux de faire payer le maintien de la NBI aux agents nouvellement affectés sur des postes avec NBI. L'enveloppe NBI doit donc augmenter.

Pour les agents d'exploitation, l'engagement qui nous a été fait en avril 2005 par monsieur Gandil de maintenir le revenu individuel dans le cadre de l'impact des organisation du travail sur les revenus nous semble aujourd'hui en retrait : en effet, c'est au conditionnel que le 19 janvier madame Jacquot nous a indiqué qu'une prime différentielle comblerait la perte liée à la suppression d'HS et d'astreinte.

Pour les non titulaires nous constatons l'absence de garantie sur le maintien et l'évolution du régime indemnitaire ainsi que le déroulement de carrière (promotion et avancement) et les possibilités de mobilités futures (voir courrier du 25 janvier à la DGPA)

4. Sur la mobilité :

Pas de mobilité imposée, pour la CFDT toutes les alternatives à la mobilité imposée doivent être examinées :

- Télé travail
- Détachement dans une autre administration
- GPEC et Gestion des départs à la retraite pourraient nous permettre d'avoir des agents en surnombre pour pallier aux difficultés temporaires d'affectation
- Maintien des lieux d'embauche provisoire

Par ailleurs, la CFDT a demandé que la règle des 3 ans dans le poste ne s'applique pas aux agents qui n'ont pas obtenu un poste de leur choix. L'administration a assoupli cette règle dans le sens demandé par la CFDT, néanmoins, seul l'intérêt du service est évoqué page 11, nous demandons qu'il soit aussi tenu compte de l'intérêt de l'agent.

Page 9 vous indiquez qu'une non réponse à la notification du pré positionnement vaudra acceptation de l'agent. Pour la CFDT l'agent doit s'exprimer dans tous les cas son acceptation ou son refus – ce point semblait faire accord

Sur la question du transport, 2 aspects :

Allongement des distances ; l'accord sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique met en place une expérimentation afin de mieux prendre en compte les déplacements des personnels affectés dans les grandes métropoles. Ces expérimentations seront notamment mises en œuvre dans les agglomérations lilloise, lyonnaise et nantaise. La situation spécifique du ministère (réformes) une prise en compte particulière. Plusieurs moyens doivent et peuvent être mis en œuvre :

- L'utilisation de véhicules de service avec covoiturage,
- Attribution d'indemnités kilométriques aux agents en leur demandant le cas échéant et si cela s'avère possible d'organiser eux même un covoiturage pour éviter une dépense trop lourde à l'administration.
- Prise en charge des transports collectifs

L'allongement des temps de transports ; pour les grandes métropoles, les temps de transports sont déjà très long ; dans les agglomérations plus petites ou dans les zones rurales, les agents ont des temps de transports plus court ; mais à l'allongement de ces temps de transport s'ajoutent des difficultés liées à l'organisation de la vie familiale (garde d'enfants, à la restauration...) ; pour la CFDT une prise en compte dans le temps de travail de l'allongement de ces temps de transports est indispensable

Aide à la personne :

Nous ne sommes bien entendu pas opposés aux aides à la personne. mais ces aides ne peuvent en aucun cas se substituer à la recherche de solution alternative pour les agents :

Aide au logement : les endroits où les lieux d'implantations ne sont pas maintenus, sont aussi ceux qui ne sont pas ou moins attractifs. Les conséquences, c'est qu'un agent ne trouvera pas l'équivalent au niveau du prix que cela soit dans la location ou l'achat. il faut bien sur mettre en œuvre le contingent de réservation HLM des préfets

Aide à la restauration : se pose certes le problème des agents, et favoriser le maintien de cantine administrative va dans le bon sens. Mais cela ne sera pas forcément possible partout, nous demandons la mise en place de chèque restaurant. Par ailleurs se pose également le problème de la restauration des enfants.

Se pose également le problème de la garde des enfants : l'accord sur le social doit faire l'objet d'une information spécifique aux agents et le ministère de l'Équipement doit être moteur notamment pour la réalisation de projet commun associant plusieurs partenaires des 3 FP et du privé.

5. Les organisations du travail

L'ampleur des réformes en cours peut fortement impacter les organisations actuelles du travail. L'instruction du 21 juillet sur la RTT doit être respectée : le cycle hebdomadaire doit rester la règle. Toute organisation particulière (travail posté, horaires décalés) doit être justifiée par des contraintes particulières.

6. La formation

Les transferts de personnels dans les collectivités ne doivent pas servir de prétexte pour diminuer les moyens de la formation. tout au contraire l'évolution des services publics, des métiers, nécessitera un accompagnement important en terme d'offre de formation.

Plusieurs enjeux :

Toutes les catégories de personnels doivent pouvoir continuer à accéder à des formations dans les domaines techniques et administratifs.

Doivent pouvoir continuer à se former en vue de la promotion sociale

la qualité du service public apporté aux usagers : la formation continue permet la qualité des prestations techniques, elle doit s'ouvrir plus largement aux collègues des collectivités. nous demandons l'ouverture d'un chantier avec le Centre National de Formation Professionnelle Territorial. ?

Le cas particulier des sections isolées de voies rapides

Le ministère a décidé (déc 2005) de transférer un certains nombres de « sections isolées » (LACRA, rocade urbaines...) aux autoroutes.

Les projets dont nous avons connaissances sont :

- **Tarn et Garonne** RN 20 (Lacra + rocade Montauban = 16 km)
- **Indre et Loire** A85 - Cinq-Mars-la-Pile / Druye : 11 km
- **Maine et Loire** RN 1160 et 260 Rocade d'Angers (?)
- **Haute Savoie** RN 205 - Le Fayet / Tunnel du Mont-Blanc

Notre 1^{er} étonnement : nous apprenons cela par un de nos syndicats qui a été reçu par le DDE ! Pourquoi le ministère n'a-t-il pas communiqué sur ce point ?

Une réunion s'est tenu le 25 janvier entre DGR / DDE82 /DIR Sud-Ouest (pour les autres sections, nous ignorons s'ils étaient présents à cette réunion).

Ce qui a été dit (le DDE 82 a communiqué là-dessus le mardi 31/01/06) :

- Volonté du ministère « d'intégration » de la section RN 20 isolée au réseau ASF (à l'image de 3 autres sections en France).

Ce choix de principe est conditionné par :

1. Un accord avec ASF. Donc des négociations à entreprendre pour création d'un avenant au contrat de concession portant sur des modalités en 3 points :
 - Date de transfert
 - Aspects financiers
 - Le volet personnel

Objectif à atteindre en automne 2006.

2. L'aspect juridique : choix du partenaire avec mise en concurrence ou avenant à la concession avec « bénédiction » du Conseil d'Etat.

L'ensemble devant être bouclé pour fin 2006.

Sur la volet personnel :

Les perspectives qui ont été présentées aux 13 agents concernés (11 AE + 1CEE + 1 CTRL) et aux 3 agents surveillance travaux (2 CEE + 1 CTRL)

1. Possibilité juridique de détachement des agents Equipement vers ASF, renouvelable x fois 5 ans
2. Transfert vers Conseil Général en travaillant sur les compensations financières avec le PCG 82
3. transfert à la DIR, mais à minima à 50 km

Là encore nous ne pouvons que constater un déficit de dialogue social. Ce problème doit être discuté au niveau national avec les organisations syndicales. On ne peut pas se contenter d'en faire un traitement local.

La direction locale a demandé aux agents de donner leur "tendance" – individuellement - sur une des 3 possibilités offertes avant la fin de la semaine suivante (3 au 10/02) afin pour elle d'entamer des négociations avec Conseil Général (le DDE affirme pouvoir trouver 6 postes par les compensations financières) et ASF.

Problème : on demande aux agents de se prononcer, mais sans qu'ils soient informés sur:

ASF:

- leur devenir dans le cadre de détachements vers ASF alors que ASF est privatisé (VINCI) ... quand ?
- Ils ne possèdent pas les conventions collectives de ASF
- Quelles grilles de salaires ? Primes ? Astreintes ? HS ?
- en cas de détachement, que se passe t il au bout de 5 ans ?
- la mise à disposition est-elle possible ?

CG 82 : le DDE affirme pouvoir régler certains cas d'agents pas les compensations financières, mais :

- le département, se réorganisant en fonction des RN transférées, n'a rien prévu pour ces agents là,
- quel effort financier l'Etat peut-il faire (fond de concours au département pendant x années ?) pour ces personnels (à généraliser aux 4 sections isolées) ?

Pour la CFDT :

- Il faut regarder d'autres pistes : commune de Montauban, communauté de communes ...
- Il faut gérer collectivement (4 sections isolées) et non pas que chacun se débrouille (le DDE 82 a reçu aval pour prendre contact avec ASF régionale !!!)

Sur initiative de la CFDT locale, une réunion a été organisée le lendemain matin entre syndicats et l'ensemble des agents concernés en leur proposant de travailler collectivement et non individuellement, en apportant à la question posée la réponse suivante (en attendant plus d'informations) :

" Pour nous le minimum c'est ...

1. garder un statut fonction publique (Etat ou Territoriale)
2. garder une "résidence administrative" sur Montauban
3. garder un même niveau de rémunérations. "