



Déclaration CFDT – CTPM du 2 juin 2008

Nous avons pris connaissance de la composition de l'équipe qui doit permettre d'atteindre l'objectif que tout le pays attend.

Pour la CFDT, cette composition n'est pas satisfaisante.

En effet, peu de renouvellement, peu de sang neuf, alors que l'usure physique et psychologique de certains cadres est manifeste ! Surtout après ces derniers mois où les rencontres se sont enchaînées à un rythme effréné.

Les évictions prononcées ne sont pas toutes pertinentes, même si nous reconnaissons que le sureffectif est bien réel.

L'expérience ne justifie pas tout, d'autant qu'elle est liée à l'âge.

Pour atteindre l'objectif, le but, il faut de la créativité, de la solidarité, de la rigueur et un esprit de groupe avec un schéma tactique partagé par tous.

Cela ne nous semble pas être le cas alors que c'est d'une véritable compétition qu'il s'agit, compétition que l'équipe précédente a complètement raté, il faut le rappeler.

Pour autant, et pour une fois, une fois seulement, la CFDT taira son désaccord et encouragera l'équipe qui vient d'être constituée.

Vous aurez, bien sûr, tous compris que nous parlons là de l'équipe de France de football qui va représenter notre pays pour l'Euro 2008 et en aucun cas, du Cabinet du Ministre d'État, même si les similitudes sont nombreuses.

Pourquoi cette introduction décalée, voire déplacée ?

Pour vous interpeller et insister sur la gravité de la situation en matière de dialogue social dans une période difficile, avec de nombreux bouleversements, une période où les attaques contre les services publics et leurs personnels sont légion !

Trop souvent, nos revendications (si elles sont écoutées) ne sont pas entendues.

Cette situation doit évoluer.

Un relevé de conclusions a été soumis aux organisations syndicales pour rénover le dialogue social dans la fonction publique.

Malgré ses imperfections, nous nous sommes engagés à le soutenir et nous souhaitons au sein du MEEDDAT obtenir les conditions d'un dialogue social à la hauteur des enjeux de la période.

Malheureusement, le CTPM de ce jour n'est pas du tout à la hauteur de ces enjeux !

En effet, une série de textes nous sont soumis dont celui de l'organisation de l'administration centrale de notre nouveau ministère.

Après plus d'un an de réflexions, nous aurions pu mener un dialogue social intense associant encadrement, personnels et partenaires sociaux.

Pourtant, rien de tout cela ne s'est passé.

L'encadrement a été plus que négligé, les personnels, n'en parlons pas ! ils ne savent plus où ils habitent et leurs interlocuteurs hiérarchiques non plus ! Quant aux représentants des

personnels, ils participent aux réunions bien souvent sans pouvoir apporter aucune contribution tant les éléments soumis à leur concertation sont inexistantes.

Il ne suffit pas de nous réunir, il faut alimenter la réflexion, produire les documents utiles à la compréhension et à l'appropriation des projets.

Une seule question...

Où est l'étude d'impact de l'organisation proposée ?

Une étude d'impact, pour nous dire comment nous passons de la situation d'avant à la situation d'après. Pour nous dire quels sont les effectifs, les emplois, les statuts, les compétences, les localisations, les phases de transition, le calendrier de mise en oeuvre, les mesures d'accompagnement...

Bref, autant d'éléments permettant aux représentants des personnels de contribuer par leur analyse, leurs propositions à faire de cette nouvelle organisation une organisation acceptable et acceptée.

Notre façon d'aborder le CTPM peut paraître désinvolte. Elle n'est que le reflet du malaise qu'éprouvent les représentants CFDT quand ils font le bilan de l'année écoulée.

L'ironie, parfois le cynisme et le désintérêt flagrant, l'incompétence ont jalonné depuis des mois ce que l'Administration persiste encore à appeler « le dialogue social » alors qu'il s'agit simplement d'un simulacre, mis en place dans le seul but de donner l'illusion d'une pseudo concertation.

Nos délégués de syndicats réunis en assemblée générale les 27 et 28 mai 2008 ont voté à l'unanimité la motion dont je vais vous donner lecture

Texte de la motion

Les syndicats CFDT du MEEDDAT,

Réunis en assemblée générale les 27 et 28 mai 2008,

1 - Dénoncent les orientations gouvernementales prises sans aucun débat, sans association des personnels concernés, sans dialogue social et notamment :

- une multiplication des annonces de réformes, de fusions de services dans le cadre opaque de la RGPP sans concertation, ni même de justification des orientations déclinées et des économies qu'elles génèreraient ;
- la suppression d'emplois publics sans réflexions sur les capacités de services à exercer la totalité des missions qui leur sont dévolues par les textes constitutifs ;
- l'annonce de la création d'agences de services publics sans rien dire des statuts des personnels.

Ces orientations conduiront à mettre en péril les missions de nos services publics, nos emplois et les garanties statutaires des personnels pour renforcer la précarité. Il faut les combattre à tous les niveaux.

2 – Constatent, après les travaux du Grenelle de l'environnement, salués par une majorité d'associations et de partenaires syndicaux, après plus d'un an d'existence du MEEDDAT, les éléments suivants :

- une absence de pilotage et de stratégie ministérielle ;
- une incapacité de l'administration à construire et conduire le changement dans le respect des personnels, sans volonté de mettre en œuvre le dialogue social à la hauteur des enjeux ;
- un budget 2008 en régression pour ce qui concerne les mesures catégorielles et l'accompagnement social des réformes (le ministère des Finances met 130 millions d'euros de mesures compensatoires pour sa fusion de directions) ;
- une absence de cadrage national des garanties collectives apportées aux personnels pour préserver leur situation individuelle (emplois, rémunérations, temps de déplacement, temps sociaux et familiaux) ;
- une absence de réflexions sur des solutions alternatives comme le télé-travail.

3 - Rappelent leurs exigences pour réussir à construire un ministère attendu au service des citoyens, pour assurer une forte diffusion des politiques publiques en matière d'écologie, d'énergie, de développement durable et d'aménagement du territoire :

-Un accord de méthode pour engager l'administration sur les moyens qu'elle entend produire pour assurer un dialogue social à la hauteur :

- études d'impact des réorganisations (effectifs, emplois, compétences, immobilier, phases transitoires),
- réflexions et définitions des mesures d'accompagnement social (aides financières, bilan de compétence, formation professionnelle),
- réflexions et définitions de solutions alternatives (recherche d'un accord mobilité, de l'expérimentation du télé-travail...),
- moyens donnés aux organisations syndicales (financiers pour réunions des militants, délais de consultation et d'appréhension des projets – moyens d'expertise – et de leurs conséquences...).

-Un cadre national de garanties collectives négociées pour assurer la préservation des situations individuelles, qui assure aux personnels :

- la garantie de leur emploi et de leurs rémunérations (traitement, indemnités et primes),
- la garantie de leurs carrières (promotions de grades, de corps),
- la garantie du respect de leurs temps sociaux (amplitude de journée non dégradée, temps et qualité des déplacements) avec au besoin l'étude de solutions alternatives (télé-travail).

-Un plan pluriannuel d'harmonisation des statuts et des rémunérations (traitement + primes) alignés sur les situations les plus avantageuses.

-Le refus de l'externalisation vers le secteur privé des missions de service public et le maintien dans le MEEDDAT de services publics essentiels.

En quoi est-il difficile de fournir aux représentants du personnel les moyens d'examiner l'impact des réorganisations sur les services ?

Est ce si incongru d'envisager une véritable négociation, digne de ce nom qui permettrait aux représentants du personnel de négocier un réel cadre de garanties, accepté par toutes les parties ? Cela rassurerait les agents et dissiperait sans doute une grande partie du mal être rencontré dans la plupart des services.

Contrairement aux propos tenus par le Ministre d'État, la réorganisation du MEEDDAT ne se fait pas dans un esprit de concertation, d'écoute, de dialogue et de respect.

Réorganiser un ministère comme le MEEDDAT ne doit pas être un exercice consistant à simplement juxtaposer des anciennes structures sans tenir compte de la transversalité nécessaire à la mise en œuvre du développement durable.

Mutualiser les fonctions support ne peut et ne doit se faire qu'en mesurant l'impact de cette mutualisation sur le fonctionnement des services.

Réorganiser un ministère comme le MEEDAT en s'érigeant en sauveur ultime d'une planète en danger ne doit pas, surtout pas être, un moyen déguisé de réduire les effectifs des fonctionnaires !

La méthode employée est d'une autre époque, elle est totalement dépassée. Elle fait fi de tous les aspects sociaux et humains qu'une réorganisation génère. Les personnels sont inquiets, démotivés, perdent leurs repères, voient leurs conditions de travail se dégrader et craignent pour leur devenir et pour le devenir de leurs statuts et du service public.

Comme le rappelle Jean Ludovic Silicani, dans son livre blanc sur la Fonction Publique, nous sommes à la fois usager, agent de l'État et citoyen contribuable. Beaucoup de cadres compétents auraient aimé participer à la construction du Ministère. Ils en ont été écartés. C'est un manque de lucidité et de confiance flagrant envers la hiérarchie.

Cette orientation et l'absence de moyens pour la mener sonne le glas d'une réorganisation sereine où l'ensemble des personnels pouvaient se retrouver pour construire ce grand ministère de l'avenir au service des conclusions du Grenelle de l'environnement.

La CFDT ne s'associera en aucun cas à cet échec. Elle ne participera pas au vote d'un projet dont elle ne se sent pas partie prenante.

Elle en informera les personnels et saura tirer toutes les conséquences du déni de dialogue social imposé par l'Administration.

Vive la France et allez les Bleus !