



CTPM du 8 Février 2011 Déclaration CFDT

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

L'année 2010 a été douloureuse pour le dialogue social, l'année 2011 ne s'annonce pas sous de meilleurs auspices.

Nous disions le 29 novembre 2010 : « Sur le champ de notre ministère, l'annonce de la mise en œuvre d'un véritable agenda social concerté et l'engagement de discussions sur la ou les stratégies de la DRH en matière de gestion des personnels constituent une avancée que nous saluons. Elle est à mettre au crédit de nos expressions et actions revendicatives. Nous avons quelques exigences et souhaitons en débattre avec vous. »

Nous ne comptons plus les fois où nous sommes intervenus pour exiger la mise à disposition d'études d'impact sur les personnels, leurs emplois, les services, les effectifs! Ces études d'impacts des réformes annoncées, des restructurations importantes menées et de leurs mutualisations nous permettraient de mener des débats utiles au sein de cette instance aux profits des personnels et pourquoi pas, des services.

Eh, bien ! Pour une fois, enfin, nous disposons d'une étude d'impact, elle fait 100 pages et traite des perspectives et de la stratégie RH 2013. Dommage, elle ne nous a pas été remise officiellement par l'administration mais par nos équipes locales. Cette étude, nous l'avons exigée de madame la directrice, en bilatérale mi décembre après la remise le 2 décembre 2010 en fin de groupe d'échanges, de sa version édulcorée mais combien édifiante. Une stratégie RH 2013 qui relève d'un véritable plan social et qui exige pourtant de sérieux débats sur le fond comme sur la forme avec de réelles négociations sur les conditions de mise en œuvre.

Alors, première question, quand allons nous nous retrouver autour de cette table pour débattre de ces sujets sensibles mais essentiels pour l'avenir des personnels, de leurs emplois, de leurs conditions de vie sociale et familiale, de leurs rémunérations ? Oui, quand allons nous aborder ces sujets qui justifient de notre point de vue un CTPM exceptionnel pour discuter du fond et de la forme ?

En ce qui nous concerne, nous nous opposerons en permanence à l'affaiblissement de la fonction publique d'Etat et de nos services, aux abandons de missions comme aux suppressions d'emplois, aux restructurations sans aucun sens, aux mutualisations qui éloignent le service du bénéficiaire (citoyen ou fonctionnaire). Nous entendons bien continuer ces combats et les amplifier avec nos camarades CGT, FO et UNSA.

Pour autant, nous ne laisserons pas les personnels se débrouiller seuls face au rouleau compresseur de l'administration et à ses méthodes de contournement du dialogue social source possible de traitement collectif et de garanties non moins collectives.

Ce dossier et la méthode de concertation mise en œuvre sont pour nous symptomatiques d'un dialogue social qui va mal et de l'incapacité dans laquelle nous sommes de donner du corps à l'exercice et de négocier comme nous y invitent de récentes lois (représentativité et démocratie sociale) ou leurs futurs textes d'application.

Dans le contexte de la loi mobilité et de ses décrets d'application, nous demandons des engagements forts de l'administration sur l'application qu'elle entend faire de ces textes. En aucun cas des mobilités imposées et des mises en disponibilité d'office ne doivent se mettre en œuvre dans nos services. Notre refus d'inscrire les mesures de redéploiement des effectifs dans le cadre de ces textes ne doit pas conduire à moins de garanties pour les personnels !

- Est ce bien le chemin pris ?
-

Dans ce document « Perspectives RH 2013 »

- Où sont prises en charge les problématiques environnementales, climatiques et de développement durable ? (quelles réponses aux orientations du SDAGE et aux préconisations relatives aux trames bleues et vertes, par exemple)
- où sont prises en charge les problématiques relatives à l'habitat, à sa qualité, aux nouvelles énergies, aux logements sociaux, aux patrimoines de l'Etat ?
- Comment poursuivre les suppressions d'emplois dans le domaine maritime et mettre en oeuvre les mesures du Grenelle de la mer ?
- Comment sont prises en charge les défaillances des logiciels Chorus et Réhucit ? (quels coûts d'intérêts moratoires pour toutes les factures en souffrances ?)
- Quelle est la situation en terme de précarité : combien de vacataires sont en activités dans nos services aujourd'hui ? Combien de contractuels en durée déterminée ?

Sur les salaires, nous dénonçons le gel de la valeur du point d'indice, décidé au mépris de la reconnaissance des activités et de la valeur professionnelle des agents. Il se conjugue à l'augmentation des retenues pour la pension et au renforcement outrancier de l'individualisation des rémunérations avec la Prime de Fonctions et de Résultat.

Nous refusons toute extension de ce dispositif aux catégories B et C, nous exigeons un véritable débat autour de la mise en œuvre du dispositif pour les attachés. Nous exigeons également, avant tout, le rapprochement et l'harmonisation des régimes indemnitaires des personnels quelle que soit leur origine ministérielle et leur statut dans nos services. Il devient plus qu'urgent de sortir des emplois verts et des emplois bleus en DDT comme en DREAL, il faut harmoniser sur le meilleur régime. Il y a là une véritable urgence de justice en matière de revenus ! Nous nous permettons de rapprocher cette demande de l'effort demandé aux personnels dans les services pour pallier les défaillances des moyens affectés avec la décision extravagante d'une correction technique de 1800 équivalents temps plein

Enfin quelques questions complémentaires sur lesquelles nous attendons des réponses :

- Quels délais de mise en œuvre pouvez vous nous annoncer sur le NES B mais,

aussi, sur l'extension statutaires des contractuels agences de l'eau aux contractuels de l'ONEMA et de l'ONCFS ?

- Nous sommes intervenus à plusieurs reprises sur la question des tableaux d'avancement à établir l'année n-1 pour l'année n.

Depuis 2002, les tableaux d'avancement devraient être établis l'année n-1 pourtant ce n'est pas le cas encore pour les corps de catégorie C voire B peut être même certains A avec toutes les dérives que cela comporte. Il est donc urgent de remédier à cela et de traiter l'ensemble des personnels de la même façon en y mettant les moyens nécessaires.

La question de la gestion des personnels en DDT nous préoccupe au plus haut point et l'incompréhension se double d'un réel sentiment d'abandon pour ces personnels. En ce qui nous concerne nous l'avons clairement exprimé déconcentrer les actes de gestion sans cadrer l'autorité hiérarchique est une erreur.

- Quelles mesures pour contrer les dérives constatées en matière de gestion préfectorale ?
- Que pouvez vous nous dire de la lettre de mission du SG de l'intérieur au sous préfet Vernet sur la gestion de proximité et de la volonté de dépasser les logiques verticales au profit de logiques horizontales... ?
- Où en est le projet de création d'une agence unique de contrôle des organismes de logement social , constituée en EPIC et fusionnant l'ANPEEC et la MIILOS ? Nous vous remettrons la lettre des délégués CTP CFDT et FO à ce sujet.
- Où en sommes nous des conventions de gestion entre intérieur, industrie et MEDDTL après le remaniement ministériel (gestion des personnels éducation et sécurité routière ou industrie)
- Nous sommes particulièrement inquiets de la situation faite aux personnels bénéficiaires de l'IDE. Ils ne la perçoivent plus depuis la fin de l'année. Qui sont-ils ? Combien sont-ils ? Pour quels montants ? Quelle suite a été donnée à nos demandes pressantes de nouvelles mesures ? (pas de suite à notre connaissance)
- Enfin, cela fait quatre mois que l'arrêt du CE concernant la question de l'indemnité temporaire de mobilité a été notifié et l'arrêté ministériel de 2009 n'a toujours pas fait l'objet d'un rectificatif au JO pour supprimer la condition de la mutation hors département, suite à l'annulation partielle de l'arrêté ministériel. Au bout de 6 mois de non exécution, nous pouvons saisir à nouveau le conseil d'Etat et demander une exécution sous astreinte...A bon entendeur !