



CTPM du 2 octobre 2008

Déclaration Cfdt

Monsieur le ministre d'Etat, mesdames, messieurs,

En réponse à votre mot d'accueil, nous aussi, nous sommes ravis de vous voir pour vous exposer de nouveau nos revendications et espérer une redondance pédagogique qui vous convainc du bien fondé de celles-ci.

Les personnels de votre ministère sont épuisés, démobilisés, démoralisés à bout de souffle, ils n'en peuvent plus de ce trop plein de réformes dont le sens en permanence leur échappe, si ce n'est toujours le même, réduire les services publics et leurs moyens d'intervention. Les restrictions budgétaires, le non remplacement d'un départ en retraite sur deux mettront à mal nombre de nos organisations et missions. Ces suppressions contestées vigoureusement se font dans les pires conditions. Elles aggravent les situations et conditions de travail de nombreux personnels. Qui supplée les défaillances de l'organisation et du gouvernement si ce n'est l'agent sur le terrain confronté, lui, aux fortes exigences de sa hiérarchie, du citoyen, de l'élu ?

Vous l'avez compris, l'agent de votre ministère est bien loin de celui décrit dans la stratégie ministérielle... Il souffre de l'excès de précipitation et de l'impression, sans cesse confortée, qu'il n'y a rien à faire, rien à négocier, juste réussir, si l'on est assez fort, à quitter la galère pour des rivages plus accueillants. Où s'expriment les valeurs républicaines, démocratiques et humanistes que vous souhaitez partager ? Dans l'annonce de délocalisation du SETRA à Caen, dans celle de l'ENIM à la Rochelle ou dans celle de l'ONF à Compiègne ? Dans l'annonce de Directions de façade maritime ? Dans le rapprochement des services maritimes et de navigation des actuelles DDE dans les directions des affaires maritimes ? Dans les fusions regroupements des services en charge de l'inspection du travail ? Dans la dérive du dossier des OPA (contenu et délais _ aujourd'hui nous en sommes à demander le statu quo) ? Dans le transfert du centre national de traitement statistique à l'Agriculture ? Dans la réorganisation des services des bases aériennes avec des rattachements en gestion inquiétants comme celui de Nîmes Garon à Marseille ? En ce qui nous concerne, ces valeurs, nous ne les retrouvons pas là !

Ces décisions nous interpellent et posent questions : Que deviennent les personnels positionnés sur l'ingénierie concurrentielle ? Que dire à ces 3000 agents dont les emplois doivent disparaître en 2011 ? Que deviennent les personnels du SETRA et des autres services délocalisés ? Que deviennent les personnels de Nîmes Garon rattachés à la DDE 13 dans la perspective de fermeture de la base ? Quelles réponses aux personnels de l'ITT, du CNTS ? Quel avenir pour le RST, ses personnels si ces têtes de réseau sont de fait démantelées ? Que devient le projet de pôle scientifique de Marne la vallée ?

Vous l'avez compris, cela ne va pas mais alors pas du tout ! La souffrance au travail touche de nombreux personnels qui sont bien loin d'adhérer aux discours du moment !

Nous vous l'avons dit, tout part dans tous les sens et le pilotage ministériel qui est sous votre responsabilité et administratif qui est aussi sous votre responsabilité ne semblent pas particulièrement assurés.

Ca part dans tous les sens et les délais sont intenable au regard de nos exigences démocratiques, républicaines et humanistes !

Qu'il s'agisse des réorganisations fusions (DDEA, DREAL), des créations annoncées (DDT (nouveau service déconcentré de l'État), sous l'autorité directe du préfet, de la fin de l'ingénierie concurrentielle, des mutualisations, des repositionnements, des missions et métiers nouveaux

(lesquels, qui y voit clair ?), l'absence de dialogue s'impose partout. Est ce là une stratégie digne du XXIème siècle ? Nous la dénonçons et la refusons.

Alors que les attentes sont nombreuses sur nos champs ministériels, les personnels ont peur pour leurs emplois. Ils ont peur de subir la suppression de leur emploi et de devenir jetables. Les évolutions en cours dans les restructurations menées, les missions de nos services permettront-elles à tous de retrouver un emploi. Cet emploi sera t-il en relation avec leurs capacités et compétences ? La peur de subir une suppression d'emploi n'est pas qu'une vue de l'esprit au regard des textes sur la mobilité et les parcours professionnels dans les fonctions publiques. Cette peur exige d'autres réponses que de belles paroles. Il faut des engagements, des actes. En outre sur ces points singuliers des capacités, de la compétence, il convient de reconnaître l'affaiblissement continu de notre appareil de formation et de ses instances paritaires comme des moyens qui y sont consacrés. Les conditions de mise en oeuvre des formations deviennent de plus en plus délicates et sans confrontation ni débats d'aucune sorte.

Tout cela est inquiétant à plus d'un titre.

L'accompagnement social de toutes ces décisions n'est pas à la hauteur des enjeux et des inquiétudes manifestées à plusieurs reprises par les uns et les autres. Les moyens humains et financiers consacrés à ces problématiques sont sans comparaison avec ceux mis en oeuvre aux Finances, par exemple. Avec 130 millions d'euros sur la table, nous pourrions sans doute mieux faire.

Les réformes de cette ampleur ne doivent pas se conduire ainsi !

Il y manque aussi, au delà de la nature des décisions et de délais contestables, la volonté d'instaurer un dialogue social à la hauteur des enjeux.

Depuis plus d'un an, ce dialogue est insuffisant, déficient et inefficace. Il n'est en rien d'inspiration durable ! Piloter, gérer, n'est ce pas d'abord anticiper, organiser, prévoir ? Rien de tout cela ne se passe.

Il y manque un esprit, une volonté sans faille, celle de travailler avec les partenaires sociaux, avec leurs exigences légitimes et leurs contraintes.

A la CFDT, si nous croyions et soutenions la constitution de ce grand ministère aujourd'hui, nous sommes dubitatifs, nous vous interrogeons ! Où sont, Monsieur le ministre d'État, les moyens pour le réussir ?

Qui se concerte ? avec qui ? sur quoi ? Quand ? Où ? Avec quelles procédures ? sur quels projets ? Ce ne sont pas des questions anodines. Que ce soit sur la réorganisation territoriale de l'État, sur les fusions DDE et DDA, sur les fusions en région pour constituer la DREAL, sur les effectifs, leur répartition, le budget nous sommes dans un pseudo-dialogue. Des réunions se tiennent mais la qualité du dialogue et son efficacité ne se mesurent pas au nombre de réunions tenues. Certaines réunions sont simplement inutiles tant leur préparation est impossible en l'absence de documents, de délais.

De fait, la place des représentants des personnels et de leurs organisations est niée.

La volonté de discuter, de débattre, de négocier est inexistante. Or, si nous voulons comprendre et appréhender, nous voulons aussi débattre et négocier de la nature même des projets comme de leurs conditions de mises en oeuvre !

Depuis notre rencontre du 18 juillet 2007, nous exigeons le lancement de réelles négociations sur un accord de méthode, un cadrage national de garanties collectives des personnels et un cadrage national des réflexions à mener. C'est quand même incroyable que nos administrations et leurs collaborateurs soient capables d'initier et d'animer de grands débats publics, que nous sachions mettre en oeuvre des méthodes de travail comme l'analyse de la valeur, les conduites de projet, que nous portions des exigences sur la qualité des travaux et que nous soyons collectivement incapables de dialoguer au bon niveau, au bon moment sur la base de documents étoffés, commentés, remis en temps et en heure pour permettre une réelle concertation et négociation

avec de réelles possibilités de contributions des partenaires sociaux.

Ce que nous voulons :

1°) un accord sur les méthodes du dialogue

Cet accord doit préciser les engagements des parties signataires quant aux conditions de mises en oeuvre du dialogue, des concertations et négociations.

Qui concerte ? avec qui ? Sur quoi ? Quand ? Où ? Quel est le calendrier ? Qui participe à la construction du projet ? Quels en sont les points d'étapes (échéances, documents produits, synthèses et commentaires, avis d'experts, délais de concertation et de contributions des représentants des personnels) ? Quels moyens complémentaires aux organisations syndicales comme des droits complémentaires en temps syndicaux (délais de route, temps de réunions), en moyens financiers (transports déplacements, hébergements...) et en expertises extérieures éventuelles... La question de la mise à disposition de documents clairs et compréhensibles est un enjeu en soi : les constats, les situations actuelles (identification des personnels concernés, statuts, grades, perspectives démographiques, localisation des services...), les situations futures, les phases transitoires, l'accompagnement (bilan de compétences, formation, aides à la mobilité, études de solutions alternatives...) sont des exigences à entendre et à satisfaire.

Les étapes de construction des projets, les procédures d'approbation intermédiaires et finale, les délais de concertation sont à définir avec sérieux pour laisser la place à une réelle négociation. Il est clair que cet accord doit être exemplaire, en phase avec la volonté affirmée d'un dialogue rénové et dynamique. L'administration du MEEDDAT se distinguerait en mettant en oeuvre un dialogue social durable et novateur qui nous donne les moyens à tous les niveaux de peser et d'apporter nos contributions.

La question des lieux de concertation n'est pas anodine. Si les CTP semblent bien les instances adéquates, ils ne sont pas, bien souvent, encore constitués (exemple sur la centrale). Est-il impensable de les constituer en amont au moyen d'une élection par les personnels composant la future communauté de travail ? Est-il impensable de constituer une instance temporaire à chaque niveau nécessaire ? Pour nous, ces pistes doivent être étudiées sérieusement et mise en oeuvre pour recomposer aux différents niveaux (département et région) la représentativité.

2°) un cadrage national de garanties collectives

Il s'agit, là aussi, que vous-même et votre administration s'engagent et formalisent par écrit les garanties qu'elle entend mettre en oeuvre. Pour nous, il convient d'affirmer notamment des garanties concrètes et réelles :

- en matière d'emploi,
- en matière de rémunérations (traitement + primes et indemnités)
- en matière d'organisation du travail (règlement intérieur) et de maintien des conditions de vie (temps sociaux, temps familiaux, amplitude de la journée, amplitude du temps hors de chez soi, restauration etc)
- en matière de prise en charge de la mobilité et de ses coûts éventuels (coût financiers mais aussi compensation des temps à négocier...)
- en matière d'études de solutions alternatives (quotité de temps en télé travail par exemple...)
- en matière de gestion des personnels
 - d'avancement de grade (surtaux temporaire),
 - de changement de corps (plan de requalification des emplois au profit des personnels en place)
- en matière d'harmonisation indemnitaire (plan pluriannuel)

3°) un cadrage des réflexions et des organisations à mener

Nous ne pensons pas qu'il soit raisonnable comme c'est le cas aujourd'hui de lancer tout et tout le monde en même temps. Malgré tout, c'est bien ce qui se passe et cela rend d'autant plus urgent un tel cadrage. Il y a un projet de stratégie ministérielle, il convient d'abord de l'affiner au plan national par les réflexions des directions générales sur leurs missions, leurs déclinaisons nationales et territoriales (région et département), la nature de leurs prises en charge (quoi, qui, où, comment, combien) et les moyens réels affectés. Cette réflexion conduite au niveau national n'exclut pas les contributions des Services Déconcentrés, de leurs personnels et des organisations syndicales. Elle doit s'accompagner d'une réelle connaissance de la situation des effectifs, des statuts et grades, des perspectives démographiques, des connaissances, des compétences, de nos capacités d'adaptation avec l'engagement de plans de formation en soutien.

Dans un deuxième temps, il faut poursuivre les réflexions et adaptations au local (région, département), au territoire, à sa nature (urbain, rural, plaine, montagne, littoral...) Avec là aussi, les mêmes mises en perspectives en matière de situation des effectifs, des statuts et grades, de la démographie, des connaissances, des compétences, de nos capacités d'adaptation avec l'engagement de plans de formation.

Enfin nous tenons également à dénoncer l'indigence des négociations salariales pluriannuelles proposées par le gouvernement sur la période 2009/2011. Elles entérinent, de fait, la chute du pouvoir d'achat des rémunérations des fonctionnaires alors que, dans le même temps, le bouclier fiscal exonère les plus fortunés. Que dire des mesures catégorielles, de l'harmonisation des régimes indemnitaires... ? Comment ne pas être scandalisé par les positions variables de l'administration sur les évolutions des régimes indemnitaires ? Ainsi, fin 2007, l'annonce de la création du MEEDDAT conduit à harmoniser les régimes indemnitaires des services de vos administrations centrales : c'est très bien. Mais alors pourquoi lors des fusions au niveau départemental (DDE/DDA) ou régional (DRE/DIREN/DRIRE) n'en est-il pas de même.

Monsieur le ministre d'Etat, il y a des urgences à répondre à nos demandes :

- accord négocié sur la méthode en matière de dialogue social
- accord négocié sur les garanties collectives et les mesures financières
- accord sur le cadrage des réflexions et des organisations

Les personnels sont à bout, inquiets, l'encadrement est dans l'incapacité d'expliquer le sens, le rejet des réformes s'impose de plus en plus dans l'esprit des personnels, de tels accords pourraient participer à la mise en oeuvre d'un dialogue social durable dont nous avons besoin à tous les niveaux !