

Sud



CENTRALE
MINEFI



Le coup de griffe !

Union
syndicale
CG18
Solidaires

numéro 1 - décembre 2006 / janvier 2007

Publication commune de Sud et SUI en Centrale Minefi

ÉDITORIAL

Emploi, pouvoir d'achat, ça chauffe !

Écho des luttres

Après les formidables manifestations unitaires contre le CPE du printemps qui ont permis le retrait de ce contrat réservé aux jeunes, les pompiers mobilisés le 22 novembre et le 12 décembre, pour la reconnaissance des contraintes de leur métier et leur pouvoir d'achat, auraient-ils donné le "la"? Leur degré de mécontentement, les formes données à leur manifestation nationale, illustrent-ils le ras le bol autant que leur volonté de faire monter la pression jusqu'à totale satisfaction ?

On ne sait s'il faut le craindre ou l'espérer, tant la nature du dialogue social - ou son absence - est problématique en France. En effet, est-il normal que les salariés du public comme du privé (cf. voir ce qui s'est passé lors des récentes fermetures d'usines ou plans de licenciement en province), les jeunes, les étudiants, les chômeurs, les sans papiers... soient obligés d'en arriver à des formes extrêmes de lutte pour espérer être entendus par les patrons ou les gouvernements successifs ?

En tous cas, depuis la rentrée et du côté des fonctionnaires en particulier, l'exigence d'augmentation des salaires et du remplacement des départs en retraite ne fait qu'amplifier. De 2000 à 2006, la valeur du point d'indice a baissé de 5,6 %. Les mesures compensatoires sont ridicules et ne permettent pas de rattraper la perte de pouvoir d'achat. D'année en année, les départs en retraites non remplacés se multiplient (15000 emplois supprimés en 2007 dont près de 3000 au MINEFI), aggravant la pression et dégradant les conditions de travail de ceux qui restent. Les jeunes recrutés sont, quant à eux, immédiatement "managés par le stress"!

Face au mécontentement qui monte et sur les deux thèmes évoqués plus haut, Solidaires, union syndicale interprofessionnelle, et la fédération des syndicats unitaires aux Finances (FDSU), à laquelle notre syndicat est affilié, estimaient qu'il fallait préparer une mobilisation et une grève nationale de tous les secteurs avant la fin de l'année 2006.

L'appel unitaire à mobilisation pour l'emploi et les salaires, lancé le 22 pour le 30 novembre par les fédérations de fonctionnaires CGC, CGT, FO, FSU, UNSA, constituait-il une réponse suffisante ? A-t-il laissé suffisamment de temps aux militants de terrain pour préparer une grève d'envergure qui pèse et alerte nos ministres sur le degré de frustration et de mécontentement de leurs agents ? Hélas, non !

Pourtant, les actions sectorielles, comme la grève aux impôts du 14 novembre et les mouvements répétés aux Douanes, démontrent que la tension monte. Elle monte d'autant plus que le dialogue social est au point mort. Dans un tel contexte et compte tenu du mépris affiché par les ministres qui n'ont même pas présidé le dernier CTPM sur le budget, il y a fort à parier qu'au Minefi aussi cela finira par... chauffer !

En Centrale, les réformes et restructurations combinent fusions de directions, déménagements en cascades et sorties du périmètre par l'extension des transformations en agences, EPA, SCN, API, EPIC voire externalisations. Accompagnant ce mouvement, le management et la gestion des ressources humaines introduisent jusqu'à l'absurde une logique de type "privé" au mépris de la notion de service public.

Tous les projets s'articulent autour des mots à la mode privé/public : **objectifs/indicateurs/résultats/performance/coût/gains de productivité**. Et, tant pis si les services dysfonctionnent et si les conditions de travail des agents de détériorent !

**Action FP
30 novembre**
contre les mesures fonction publique sur les salaires qui ne permettent pas le rattrapage du pouvoir d'achat :
- augmentation du point d'indice de 0,2% au 01/11/2006 et augmentation de 0,5 % versé le 01/02/2007, au titre de l'année 2006

**Grève aux impôts
14 novembre**
- 40% de grévistes au niveau national
- des pointes à 63% dans certaines régions,

**Grève des Pompiers
leurs revendications**
- maintien de la retraite à 55 ans
- revalorisation des primes et salaires .

Responsables de publication

Sud Centrale Minefi -
Dominique Marchand
tél : 02 31 45 73 59

SUI - Jean-Pierre Frileux
Tél : 02 47 75 13 64
courriel : sui@ras.org

site internet : www.fdsu.org/

Service des pensions

CIR : des interrogations !

Le Compte Individuel de Retraite, devra permettre de savoir au moment de son départ en retraite, voire quelques années avant, quel sera le montant exact de ladite retraite.

Or, il semble qu'il y ait quelques flottements dans la mise en place de cette nouvelle et importante mission. Lorsque nous vous aurons dit que personne, au niveau de ce nouveau secteur du Service des Pensions, ne connaît le but exact de la mission pour laquelle il ou elle travaille, vous aurez à peu près tout compris.

En effet, dans ce nouveau Bureau, créé pour la circonstance, personne n'a une vision claire de la finalité de son travail. De plus, bon nombre d'agents de ce Service se posent la question suivante : sera-t-on prêt pour les échéances qui nous attendent, 2007 et 2011, à délivrer les documents nécessaires aux futurs pensionnés ? L'Administration, d'ailleurs, sait-elle réellement où elle en est dans cette histoire ? Y a-t-il une réelle volonté de mettre en œuvre la mise en place du **Compte individuel de Retraite** ?

Plan de mobilité entreprise : on teste !

Notre Ministère et plus particulièrement les administrations financières de la ville de Nantes et le Service des Pensions, vont être parties prenantes d'une expérimentation de prise en charge d'une partie des frais de transports engagés par les personnels de ce Service.

- 15 % de la somme est déduite par la SEMITAN (Société d'Économie mixte de l'agglomération nantaise) sur un abonnement annuel de type "Pass' Partout", permettant aux usagers d'emprunter, outre les bus et tramways, le "busway" (ligne de bus en site propre), le train, les bus du réseau LILA (Lignes Inter cités de Loire Atlantique) ainsi que la ligne de bus reliant l'aéroport à l'agglomération nantaise.

- Le Service des Pensions se charge de rembourser 35 % du titre de transport en question. Toutefois, la SEMITAN peut diminuer le montant de sa prestation si le nombre d'usagers utilisant l'abonnement annuel "Pass' Partout" est en diminution au bout de... trois ans.

● A noter :

1 - Le système proposé par le Plan de Mobilité Entreprise fonctionne en deux temps.

2 - Le forfait transport, proposé par M. De Villepin, lui, est de 100 euros annuels pour les personnes utilisant leur propre véhicule automobile pour se rendre sur leur lieu de travail alors qu'il pourrait se monter à 200 euros pour les personnes utilisant les transports en commun (train, bus, tramway, etc). Autre particularité du Plan de Mobilité Entreprise proposé par la SEMITAN : lorsqu'un usager décide de s'abonner annuellement au "Pass' Partout", il bénéficie de deux mois de transports gratuits d'office.

Une fois de plus le dialogue social est bloqué

Le CTPS du Service des Pensions s'est déroulé le 13 décembre. Casanova, nouveau chef de service récemment installé à Nantes, s'est même offert le luxe de faire une leçon de syndicalisme aux représentants syndicaux. Mais en attendant, les revendications du personnel (remise d'une pétition) n'ont pas été entendues.

2

Évaluation/notation

Sud a dénoncé les problèmes posés par le nouveau système mis en place depuis l'an dernier. En effet, celui-ci institutionnalise les logiques d'objectifs et de résultats en laissant de côté les moyens nécessaires. Les risques de dérive et de confusion entre objectifs individuels et objectifs collectifs des programmes sont réels.

Le régime des réductions d'ancienneté, durci, organise une surenchère permanente. L'agent doit avoir une évolution de note positive par rapport à sa propre note précédente pour obtenir une réduction. On ne se contente plus d'organiser la compétition générale entre agents mais on met chaque année l'agent en compétition avec lui-même. Cette tendance est accentuée par la LOLF et ses batteries d'indicateurs de performance.

Suite à un audit ministériel, une plus grande rotation des réductions a été préconisée. Quant à la note d'alerte, -0,01, contrairement à sa vocation première, elle est très souvent reconduite. De même, l'obtention d'un

plus 0,01 au titre d'une année, devrait normalement conduire à une réduction de deux mois d'ancienneté l'année suivante. Rien n'indique que ce sera toujours le cas. Finalement ce nouveau dispositif contribue à brouiller davantage le système. Dans ce contexte, nous dénonçons la désinvolture de certains services ou sous-directions qui ne tiennent pas les entretiens d'évaluation et qui - pour cause ! - retournent tardivement les fiches de notation. En Centrale, le taux de retour est de 43% en juin et 70% en septembre. Il s'agit pour nous d'une entrave au droit de recours des agents. Car, en l'absence de note indiquée, l'agent est remis automatiquement sur la note pivot.

Nous invitons les agents lésés à faire un recours même s'ils sont déjà hors délais. En effet, la carence de l'administration étant admise, les représentants des CAP accordent une plus grande attention aux recours.

Et, comme la campagne notation/évaluation 2007 approche, nous appelons les agents à être vigilants sur le déroulement de l'exercice (procédure, délais,

Plus que jamais, Sud CENTRALE dénonce ce système comme étant plus inégalitaire et, guère plus objectif que le précédent. En conséquence, notre syndicat sera d'autant plus attentif au respect du droit des agents, des procédures et aux risques de dérives.

Professionalisation des concours

Pour les concours internes, la mode, lancée par la Fonction Publique et relayée par le MINEFI, est à la professionnalisation des concours internes. La Centrale a décidé en groupe de travail de s'atteler à ce sujet pour le B+ et le C en B. **Sud** a fait remarquer que les épreuves orales doivent être allégées et mieux cernées et bornées dans leur périmètre pour éviter un bachotage inutile et stérile. Il semble que les syndicats commencent à être entendus. Des consignes ont été données aux jurys.

Par contre, les épreuves écrites modifiées pour le C en B posent problème malgré l'opposition de **Sud** et de la CGT. En effet, le dossier administratif désormais exigé est de nature à créer des inégalités entre les candidats car plus accessible aux agents exerçant des fonctions de secrétariat. Comment professionnaliser des concours s'adressant à des agents généralistes mais qui exercent dans des domaines très variés : juridique, informatique, économique, budgétaire, GRH, formation, bureautique...? Si on ne veut pas être enfermés dans une logique de filières, la question de la reconnaissance des qualifications des agents est toujours ouverte.

Accord Jacob

Les décrets sont parus. Ils assurent un toilettage, notamment pour les catégories C (voir notre site pour plus de détails : Alizé, Dialogue social, syndicats de centrale) mais ils ne concernent que 25% des agents !

Les bonifications indiciaires de fin de corps dont les C sont d'ailleurs exclus, ne sont que des mesures de replâtrage. En tout état de cause, nous sommes en attente d'une vraie réforme qui répondra aux aspirations des agents en matière de reconnaissance des qualifications acquises.

Après Nadar les nouvelles des déménagements

Début 2006, le ministère avait pris la décision incompréhensible de déplacer et faire travailler plus de 600 de ses agents sur le site pollué de Nadar (ancien site Kodak situé à Vincennes).

Les personnels et les organisations syndicales d'administration centrale ont immédiatement ressenti ce "diktat" comme une preuve supplémentaire du mépris affiché par nos dirigeants pour leurs agents. La formidable réaction de rejet du Nadar a été à la hauteur de ce ressenti.

Après des semaines de mobilisation, avec heures mensuelles d'information, rassemblements (y compris dans le "fief" de Bercy)..., finalement l'unité syndicale et la détermination des personnels ont payé !

Le ministère a été contraint de céder ! Cette victoire constitue une formidable leçon de choses (sur ce qu'il est possible de faire !) et un incontestable point d'appui pour les opérations de déménagements à venir et pour lesquelles le maintien d'une vigilance de tou(te)s s'impose !

Cette mobilisation a également contraint le ministère à respecter une procédure plus démocratique quant au choix du site destiné à remplacer le Nadar. L'ergonome, les médecins de prévention, les membres du CHS d'administration centrale et de différentes organisations syndicales ont été conviés à visiter les trois sites pressentis (Montreuil, Ivry ou Bagnolet) et à exprimer leurs remarques et opinions sur chacun d'eux.

14/12/2006 : Nous venons d'apprendre que le site retenu est celui du Valmy à Montreuil. M. Verdier, DPAEP a annoncé que le déménagement commencerait en mars 2007.

Tous ensemble, nous représentons une force déterminante, nous devons donc veiller à ce que les déménagements se déroulent dans de bonnes conditions et autorisent, au final, de bonnes conditions de travail.

Par ailleurs, nous pensons que l'administration profite de ces déménagements pour déployer ou amplifier une stratégie de polyvalence et imposer aux agents de nouvelles organisations du travail.

L'objectif est de trouver des solutions coûte que coûte pour faire le

boulot des agents non remplacés. Or, les réorganisations du travail doivent passer en CTPC et être discutées avec les syndicats !

Le syndicat **Sud** Centrale vous invite à faire preuve de la plus grande vigilance en ce domaine et à alerter vos représentants de toute dérive éventuelle.

Ne nous laissons pas, ne nous laissons plus faire et exigeons, sur ce point comme sur tant d'autres, le respect auquel nous avons collectivement droit !

encore un petit retour sur... Nadar

Dernière minute : D'autres organismes sont pressentis pour aller au Nadar ! Mais notre lutte ayant été relayée par différents médias, les syndicalistes SUD de la CPAM 75 nous ont contactés pour prendre connaissance du dossier et s'apprêtent, eux aussi, à se mobiliser. Affaire à suivre...

Remue ménage des réformes

Personnels des associations culturelles

Le 1er janvier 2007, la DPAEP veut supprimer la position de mise à disposition (MAD) des agents en poste à l'Astcaf et au Club sportif pour la remplacer par un détachement sur des contrats de droit privé. Dès l'automne 2007, le tour de Place des Arts et de la COOP viendra.

Or, un passage de la mise à disposition au détachement privé a de nombreuses conséquences. La MAD conserve tous les droits des agents fonctionnaires ; tandis que le type de détachement prévu le fera basculer dans la réglementation privée (défense prud'homme, durée du travail, délais de carence sécu...) !

Quant aux associations proprement dites, elles sont poussées de fait à employer des contractuels privés. Leur survie même est menacée du fait de la gestion lourde de moyens qui va leur être imposée ! Vu le faible nombre d'emplois en jeu, en regard de la taille du MINEFI, nous ne pouvons qu'en déduire qu'il s'agit là d'une attitude doctrinaire d'un Ministère qui veut servir d'exemple libéral. La DPAEP se réfugie derrière la Fonction Publique pour justifier une précipitation que rien ne légitime et une "philosophie" du tout libéral et du tout rentable que nous condamnons.

Fusion DRIRE/DIREN

Le 24 août 2006 le ministre de l'Ecologie et du Développement Durable et le ministre de l'Industrie ont décidé de fusionner les Directions Régionales de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE) et les Directions Régionales de l'environnement (DIREN) dans cinq régions qui expérimentaient la faisabilité d'un tel rapprochement depuis 18 mois. Plusieurs réunions ont eu lieu sur cet épineux dossier. Tant côté DIREN que côté DRIRE, l'administration a pris le parti de n'aborder que l'aspect juridique de cette fusion.

Le 23 octobre dernier une réunion s'est donc tenue sous la double présidence de la Direction Générale de l'Administration (DGA) du ministère de l'environnement et de la Direction de l'Action Régionale de la Qualité et de la Sécurité Industrielle (DARQSI) du ministère de l'Industrie dans des conditions d'exiguïté assez révélatrices des moyens mis à disposition par le MEDD. A noter que du côté DIREN l'opposition des personnels à la fusion est extrêmement forte, probablement plus qu'à l'industrie.

Pour l'occasion, le SUI avait pris contact avec le SNE (syndicat national de l'environnement), membre de la FSU, affiliée à ATTAC. C'est donc unis et pour lancer un signe fort à nos administrations respectives qu'une déclaration liminaire commune a été élaborée pour dénoncer le refus de nos administrations d'aborder le sujet prioritaire qui est au cœur des préoccupations : l'avenir des personnels, notamment celui des personnels administratifs des missions supports.

Les déclarations des syndicats étaient toutes convergentes pour dénoncer la mise en place d'une fusion à marche forcée sans que l'ensemble des aspects traitant des personnels ne soit abordé. Certaines organisations ont même fortement critiqué les conclusions de la première phase d'expérimentation. L'administration n'a pu apporter aucune réponse aux différentes questions formulées par les représentants des personnels.

Face à cette fronde intersyndicale la réponse maladroite du DGA a été vécue comme une provocation supplémentaire.

Conséquence directe

Les organisations syndicales se sont retirées de la salle, laissant la CFDT face à ses responsabilités et ses contradictions.

Avant de partir elles ont pris soin de rappeler leurs positions, à savoir l'ouverture immédiate de négociations pour aborder les sujets qui intéressent directement les personnels avant de parler des aspects juridiques de la fusion. Le SNE et le SUI ont de plus exigé le report de la fusion tant que les **modalités "d'un plan social"** n'auront pas été arrêtées au plan national ainsi que l'arrêt immédiat de toutes les pseudo concertations locales (en CTPR) sur les seuls aspects juridiques de la fusion.

Malgré les nombreux coups de semonces lancés par les différentes organisations syndicales ces dernières semaines, la DGA et la DARQSI ne semblaient pas avoir pris la mesure de la situation. Elles ne pourront pas non plus faire valoir la division car, grâce à leur méthode de management, elles ont mis en place les conditions idéales d'actions communes des syndicats, la première étant la constitution spontanée d'une intersyndicale.

Celle-ci s'est réunie immédiatement après la réunion, a rédigé un tract commun et envisagé d'autres actions (HMI, assemblées générales, etc.) pour déterminer les suites à donner à ce dossier.

ACOFA : encore des problèmes de statut

Cette fois c'est dans le cadre du transfert d'une partie des missions et des 60 agents d'un établissement public que la question du statut des personnels est posée. Le SCN "service de contrôle de la régularité des opérations dans le secteur agricole" est transféré vers le ministère par le biais du CGEFI. Ce transfert rassemble la partie "contrôle des aides" et le "secrétariat de la commission interministérielle de coordination, certes, mais il a aussi pour conséquence la remise en cause du statut des 60 agents !

Ceux-ci n'avaient rien demandé et désirent simplement conserver leurs droits. Contractuels à quasi-statut calqué sur le statut Fonction Publique (avec grille de déroulement de carrière, CAP...), ils ont été recrutés sur concours. Ils ont donc vu d'un très mauvais œil la proposition initiale du MINEFI de les accueillir sur un contrat... en CDD !

Après grève et expression de leurs revendications, ils se sont vus proposer - c'est décidément une manie ! - soit une mise à disposition à laquelle l'administration ne tient pas, soit un détachement sur un CDI de Centrale.

Avec eux, **Sud** Centrale revendique la titularisation de ces agents qui assurent des missions régaliennes de contrôle et à tout le moins, le maintien intégral de leurs droits et garanties.

Voluceau, le centre de traitement de l'information du SESSI est menacé

Logique de coût et de concentration géographique et matérielle, le centre de Voluceau (logistique informatique, imprimerie...) est actuellement dans le collimateur du chef de service du SESSI (DGE). Certaines tâches pourraient être relocalisées sur Montreuil, d'autres risquent l'externalisation vers la DPAEP, voire la sous traitance à une boîte privée.

A cette occasion, les agents sont invités à "réfléchir à l'avenir de leur fonction" et à leur "projet de carrière", sans pour autant que leur soit proposé un accompagnement social digne de ce nom. Or, ils ont pour la plupart des métiers pointus et sont en fin de carrière.

Sud Centrale soutient ces agents dans leur volonté d'être traités correctement. Aucune solution de reconversion in situ ne doit être écartée. Il faut éviter que des personnels en fin de carrière soient contraints de déménager ou confrontés aux difficultés de transports en Région parisienne !

Quel dialogue social à l'IGPDE ?

Ouf, pas de changement de statut !

Fin 2005, suite au rapport d'audit sur la formation et le recrutement remis au ministre par l'IGF, les agents de l'IGPDE craignaient pour leur avenir. Une partie de cet audit portait sur les missions de l'IGPDE, son fonctionnement, son degré d'autonomie budgétaire et comptable et l'impossibilité de mettre en place un système de facturation interne des coûts de formation dû à son statut de Service à compétence nationale (SCN). Les auditeurs y recommandaient même ouvertement la création d'un établissement public administratif (EPA) permettant une autonomie totale en matière de gestion financière et de masse salariale.

Si un tel projet avait été retenu, il aurait eu pour effet immédiat un changement de statut des personnels (mise à disposition ou détachement). Choix qui aurait été bien problématique. Les agents de l'IGPDE y auraient perdu et ne le souhaitaient pas. En conséquence les militants **Sud** de l'IGPDE saluent le refus de fuite en avant et le rattachement de l'Institut au Secrétariat Général du MINEFI.

Consensus momentané ou véritable dialogue ?

Courant 2006, l'IGPDE a été "invité" par le secrétaire général du Minéfi à élaborer son projet de service. Au départ, la direction de l'IGPDE n'avait pas l'intention de s'appuyer sur les agents pour ce faire. Mais, à la demande des cadres réunis en COPIL, cette élaboration a finalement pu reposer sur la réflexion de quatre groupes de travail associant des agents de toutes catégories. Ceux-ci ont émis des propositions très riches reprises, non seulement, dans le projet de service mais, aussi, dans une annexe à visée interne.

Les agents, impliqués dans cette réflexion, se montrent néanmoins très dubitatifs quant aux intentions réelles de la direction. Ils lui font d'autant moins confiance qu'ils estiment qu'elle ne leur accorde pas le respect auquel ils ont droit, notamment en termes de gestion des ressources humaines (communication défailante, dans certains cas absence d'entretiens d'évaluation-notation donc impossibilité de recours individuel, déménagements à répétition, opacité des critères retenus pour les promotions au choix ou pour le niveau des primes).

Ainsi, le 15 novembre dernier, le passage de Bassères dans certains départements (et pas dans d'autres) a créé de grandes incompréhensions, voire un certain dépit. La direction n'aurait-elle pas pu tout simplement dire que le secrétaire général venait se "documenter" sur des données (plutôt de gestion) figurant dans le "projet de projet de service" ?

Discuter puis rendre compte

Dès que le projet de service sera finalisé, la direction devra en assurer une restitution à l'ensemble de l'IGPDE. Nul doute que les agents - et leurs représentants - sauront, tout à la fois, se montrer attentifs aux conséquences des orientations arrêtées par Bassères et veiller à la mise en œuvre des décisions relatives à l'amélioration du fonctionnement interne de l'IGPDE.

La nécessité d'un véritable dialogue social interne se fait donc sentir.

Il devrait porter sur les points suivants :

- orientations stratégiques de l'IGPDE et répartition des moyens
- évaluation-notation et droit de recours des agents non évalués
- promotion (hors concours)
- locaux (déménagement du site Montreuil notamment : où, quand, comment, quelle consultation des personnels concernés ?)

Rien ne se fera sans vous !!!

Avec Sud Centrale, SUI et la fédération FDSU, donnez-vous les moyens d'améliorer votre situation individuelle et collective.

Consulter notre site sur l'intranet Alize à l'adresse suivante :

http://alize.alize/alize15/article.php?dossier=10661&xml_id=48163

et le site internet de la fédération des syndicats unifiés :

www.fdsu.org/