



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Déclaration de la Fédération CGT Equipement-Environnement à la réunion du 12 avril 2010 portant sur les projets de fusion de corps de la catégorie B du ministère et de la catégorie A des MEEDDM/MAAP.

Vous avez porté à l'ordre du jour de cette réunion, « la présentation du calendrier et de la méthode de travail de la fusion des catégories B technique et des catégories A ».

Nous rappelons l'opposition de la Fédération CGT équipement-environnement, 1^{ère} organisation syndicale de ce ministère, à toute fusion qui conduirait à la suppression de missions de Service Public.

Dans le cas présent ce sont les missions de l'exploitation que vous sacrifiez, c'est inacceptable !

Certes, vous nous avez affirmé avoir renoncé à la suppression de la « filière exploitation », mais sans le corps des Contrôleurs des T.P.E., que signifie une filière avec un seul corps ? Quel déroulement de carrière pour les agents du corps de catégorie C, les Personnels d'Exploitation (P.E.). C'est inconcevable !

Sur la fusion des corps des Contrôleurs des T.P.E. avec celui des Techniciens Supérieurs de l'Equipement, le calendrier des travaux présenté le 23 avril 2009 prévoyait « *une étude de faisabilité de l'unification d'une filière technique.* »

Etude de faisabilité, selon le petit Larousse veut dire : « étude d'un projet sous l'angle des possibilités de réalisation ».

Or, il semblerait que votre décision soit prise sans en avoir évalué toutes les incidences, si ce n'est celle de créer un corps de 13000 agents qui sera géré en grande masse financière. Vous engagez inexorablement la mise en œuvre de cette réforme pourtant lourde de conséquences sur les missions de service public, l'avenir de notre ministère et de ses personnels.

Nous dénonçons la méthode.

Pour la fédération CGT équipement-environnement, ces projets de fusion et de création de corps interministériels s'inscrivent dans la réforme de l'Etat et la R.G.P.P. avec réduction de moyens et abandon de missions de service public.

La CGT dénonce les dispositions applicables avec le Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.), décrets du 11 novembre 2009, et la réforme plus globale envisagée qui va impacter les rémunérations et règles de gestion des corps.

Au personnel de notre ministère, il est de plus en plus, demandé une grande capacité d'adaptation dans le cadre de l'évolution des missions : flexibilité, mobilité imposée, déjà beaucoup d'agents de notre ministère les subissent dans le cadre des réorganisations.

Avec cette réforme la situation va s'aggraver. La CGT attire votre attention sur les effets psychosociaux du « séisme » que vous allez provoquer. De plus, cette réforme se ferait a minima, sans revalorisation significative des grilles indiciaires.

Nous sommes loin des besoins et des attentes des personnels, portées par la CGT telles que nous les avons exprimées lors de la dernière réunion plénière sur le sujet le 5 mai 2009.

Nous ne pouvons pas nous inscrire dans votre vision des choses, la CGT est porteuse de projets de progrès social pour l'ensemble des catégories.

Elle revendique une meilleure reconnaissance des qualifications pour l'ensemble des agents de la fonction publique, cela passe par:

- de meilleurs déroulements de carrière de la catégorie C à la catégorie A,
- De meilleures rémunérations par une revalorisation significative du point d'indice (au lieu du saupoudrage prévu avec le N.E.S.),
- Un régime indemnitaire revalorisé et adapté aux missions exercées,
- Des offres de formation.

Pour le corps des Contrôleurs des T.P.E. le reclassement, à grade égal, sur les 3 grades de la nouvelle grille des B, confirmerait la dévalorisation subie par les contrôleurs des TPE depuis l'origine du statut. C'est inacceptable !

Les Contrôleurs des T.P.E., pour une partie d'entre eux sont sur les mêmes missions que les Techniciens Supérieurs de l'Équipement (notamment en DDT, services spécialités tels les CETE...). En outre, vous avez reconnu implicitement le même niveau de compétence entre les contrôleurs principaux et divisionnaires et les TSP et TSC par l'ajustement de leurs I.S.S. . Pour l'accès au corps le niveau requis est identique à celui des T.S.E. (depuis 1988 : détention du Bac, en moyenne pour les recrutements les dernières années le niveau a été Bac + 3). La formation et la validation des acquis d'expérience justifient pour les contrôleurs en poste aujourd'hui un autre reclassement.

Nous exigeons, pour le corps des Contrôleurs des T.P.E., un reclassement dans le Nouvel Espace Statutaire dans les mêmes conditions que les corps en CII.

Beaucoup de chefs d'Équipe d'Exploitation (C.E.E.) occupent aujourd'hui des fonctions qui relèvent de l'encadrement, donc de la catégorie B. Nous demandons l'ouverture du dossier statutaire de la catégorie C « exploitation » pour corriger les effets néfastes de la réforme « Jacob ». Nous voyons là l'occasion de réparer une injustice pour ces agents vis-à-vis des autres catégories C qui ont eu bénéficié pendant 3 ans de dispositions exceptionnelles pour accéder à la catégorie B dans le cadre de la promotion sociale. Une disposition du même type pourrait être envisagée et s'inscrire dans les discussions engagées sur la réforme de la catégorie B. Ainsi pourrait être constitué le 1^{er} grade du nouveau corps des Contrôleurs des T.P.E.. **Nous vous demandons d'engager une réflexion dans ce sens.**

Par ailleurs, les élus CGT à la CAP des TSE ont posé un certain nombre de questions qui méritent attention.

Les TSE sont employés à partir du niveau BAC+2 (recrutement BAC + formation de 2 ans). Sur la base d'un SMIC estimé par la CGT nécessaire à 1 600 € brut, la rémunération revendiquée est de 1,6 fois cette valeur soit 2560 € avec un doublement en fin de carrière soit 5120 € mensuel. Compte tenu de la valeur du point d'indice de 4,6072 € au 1^{er} janvier 2010, la grille correspondante s'étalerait de 550 points à 1100. La proposition du NES est très loin de ce besoin de reconnaissance puisque la grille proposée s'étale de 339 points à 660 points pour ceux qui atteindraient l'indice terminal !

Nonobstant cette remarque de fond et l'aspect fusion que nous évoquerons ci-après, le NES légitime la fusion du grade de TSP et de TSC, dont la différenciation artificielle n'a jamais pu être justifiée par le ministère, par le reclassement sur le dernier niveau de grade. C'est une avancée bien maigre au regard des points en suspend : Quid du déboucher en catégorie A et notamment immédiatement des 800 emplois fonctionnels ?

Quid de l'accès de C en B et de façon concomitante des recrutements en C. Car il serait hors de question d'avoir un très faible effectif en C et un gros effectif en B, qui accentuerait l'étalement des B entre la catégorie C et A.

'Nous ne connaissons pas le pyramidage du corps et les possibilités de passage entre les deux derniers grades du NES ? Un TSE avec 3 mois d'ancienneté au 4^{ème} échelon serait reclassé avec 4 mois d'ancienneté au 4^{ème} échelon du second grade du NES. Si la règle qui consiste à avoir 6 mois d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon pour passer le concours professionnel d'accès au grade supérieur n'évoluait pas, ce technicien devrait attendre 2 ans de plus avec le NES. Ce constat, la CGT l'a déjà fait avec la mise en œuvre du Jacob pour la catégorie C où des agents se sont trouvés déclassés. Pour la CGT c'est inacceptable qu'une réforme conduise à ce que des agents aient des déroulements de carrière moins favorables.

Le régime indemnitaire, les heures supplémentaires sont aussi des points sur lesquels l'administration doit cesser son autisme !

Pour ce qui est des missions, nous vous rappelons que les TSE peuvent, notamment dans les DREAL, accéder à des postes TSIM. Ainsi, pour un même poste il y aurait une sous rémunération des TSE. C'est un argument de fond qui justifierait la fusion des TSE avec les TSIM, à l'image de celle qui est envisagée pour les ingénieurs. Enfin, sur la fusion des corps pour bénéficier du NES, la CGT ne peut cautionner l'établissement d'un corps de plus de 10000 agents, dont on sait par avance qu'il sera géré en grande masse financière. Cette fusion serait l'accélération de la diminution des postes, qui serait supportée par la catégorie B, la catégorie C étant devenue moribonde ! Par ailleurs, pour reprendre les propos de J.C Ruyschaert : un corps de cette importance serait certainement ingérable. Dans certains ministères, il existe des corps avec des filières différentes : par exemple administration et surveillance. Aussi, nous nous opposons à la démarche du MEEDDM qui n'apporte sur ce point aucun argument autre que : il faut le faire ?

Pour ce qui concerne « les corps mer » trop longtemps isolés sur leur îlot « Affaires Maritimes », le carcan chimérique actuel est inadapté, sclérosant et discriminatoire. Les trois catégories civiles sont fondues dans une trame statutaire unique administrative type. La large multiplicité des missions et des métiers est identifiée par trois spécialités : technique, scientifique et administrative toutes regroupées dans un schéma unique administratif qui, de fait, ne reflète ni la réelle compétence des agents, ni leur niveau de formation, ni les sujétions. Ce cadre atypique pénalisant a contraint l'autorité d'emploi à bricoler pour les uns des régimes indemnitaires, parfois illégaux, afin de maintenir un semblant de reconnaissance de la qualité des missions et des agents tandis que pour d'autres, l'absence de prise en compte des réelles qualifications s'est traduite ces dix dernières années par une régression relative du catégoriel doublée d'un oubli de mise à niveau du statutaire.

Aujourd'hui est donnée l'occasion de confirmer l'identité des métiers mer, consubstantielle aux missions exercées, et de rétablir les agents dans un cadre statutaire approprié. La grille d'analyse de la DRH doit intégrer la réelle nature des missions effectuées par les corps mer et chercher dans cette direction les activités analogues à la DRIRE ou au MAAP pour proposer la transposition d'un format statutaire conforme.

Aujourd'hui, les catégories A, IAM Option Technique, qui certifient la sécurité des navires de transport de marchandises dangereuses et polluantes sont à rapprocher de leur homologues en DRIRE qui inspectent des industries qui revêtent des risques comparables. Le raisonnement est à décliner pour les catégories B et C pour le maintien d'une filière cohérente avec, pour les syndicats, l'étude d'un reclassement en catégorie B. Les IAM Option Administrative exercent

pour partie, des missions d'administration courante de gestion du budget et du personnel qui naturellement les rapprocheraient de métiers administratifs équivalents. Pour autant, une partie d'entre eux a développé de réelles compétences techniques, juridiques et économiques dans des domaines d'activité exercés pour le compte du MAAP qui, pour ce ministère, sont dévolues à des corps techniques. Pour ces agents et leurs collègues de catégorie B et C, c'est en direction des métiers techniques du MAAP qu'il faut regarder.

Pour ce qui concerne les agents maritimes en charge de la gestion de la ressource halieutique et du contrôle des pêches au sein de l'Action de l'État en Mer deux angles d'approche peuvent être identifiés. La convergence au sein de l'AEM en lien avec la « fonction garde côte » par l'alignement statutaire et catégoriel sur les corps des douanes effectuant les mêmes missions interministérielle ou l'homologie avec les corps de gestion et de contrôle des ressources aquatiques continentales présents au MEEDDM. Quant à la spécialité scientifique, qui concerne pour tous les corps mer, un agent de catégorie A et trente huit agents de catégorie B, le positionnement actuel apparaît artificiel tant la technicité requise s'impose à l'évidence qu'il s'agisse des formations requises ou des missions exercées.

Toute évolution statutaire devra s'attacher à conserver « l'identité mer » pour garantir le niveau de formation et de compétences spécifiques requises pour l'exercice des missions de service public de l'administration de la mer. La situation statutaire actuelle des corps mer, injuste et source de profonds mécontentements, ne peut pas rester en l'état. Pour autant l'éclatement et la dilution des corps mer dans des macro-corps génériques interministériels ruinerait le bénéfice actuel du socle de compétence partagé.

Une solution négociée consisterait en une transposition intégrale de tous les corps mer actuels dans une filière maritime technique identifiée et perméable, laissant aux agents, liberté de progression et de consolidation des acquis au sein de la filière mer tout en garantissant pour ceux qui le souhaitent, la diversité des parcours vers d'autres champs d'intérêt par la création de passerelles.

Vous proposez un processus de fusion de grande ampleur des corps d'ingénieurs tout en en excluant par ailleurs certains au titre de leurs niveau de primes comme les IAC ou les ingénieurs de l'Industrie. De prime abord le terrain est donc balisé par le refus de prendre en compte le besoin de réelles revalorisations de la grille indiciaire des ingénieurs, comme de leur régime indemnitaire, et par le maintien de la diversité de traitement des ingénieurs de la Fonction Publique.

Cette réforme s'inscrit par ailleurs dans la réforme de la grille de la catégorie A, que le gouvernement a décidé de mettre en oeuvre, alors qu'aucune organisation syndicale n'a signé le protocole. En effet, non seulement cette réforme, dans la foulée de celle concernant la catégorie B, n'introduit pas de revalorisation significative des grades existant, mais elle crée le GRAF, un nouvel objet catégoriel non identifié (OCNI), qui se caractérise par l'absence de revalorisation par rapport aux emplois fonctionnels mais en plus par des conditions d'accès draconiennes dans la version connue pour les attachés. Il est à noter que l'emploi fonctionnel des ingénieurs de l'IGN en cours de finalisation décalque la proposition d'emploi fonctionnel décrit dans la nouvelle grille du A.

Cette absence de revalorisation du travail des ingénieurs est grave, à un moment où les recrutements d'ingénieurs au MEEDDM connaissent un essoufflement, voire une crise comme à l'IGN. Elle n'est pas en cohérence avec la nécessité pour l'Etat de disposer des compétences et du nombre pour répondre à des besoins aigus de la société, que ce soit en matière de développement durable, d'aménagement du territoire, de sécurité, de transports à l'époque de changements importants en matière de ressources naturelles, de changement climatiques aux conséquences éventuellement dramatiques, et d'une crise économique et sociale majeures, qui implique un rôle important de l'Etat et des services publics.

La revendication CGT d'une grille rénovée, basée sur un SMIC à 1600€ et sur la reconnaissance des principaux niveaux de qualifications, ce qui donnerait un début de carrière à 3200€ et une fin de carrière à 6400€ au moins pour un ingénieur Bac+5 a un sens en terme de service public.

Cette réforme met également en jeu la situation d'établissements publics comme l'IGN ou Météo-France, caractérisés par l'importance de leurs effectifs d'ingénieurs, qui fondent leur légitimité technique et leur efficacité de service public, comme leur compétitivité dans les activités concurrentielles. La fusion des IPC, Ingénieurs Météo, Ingénieurs Géographes et IAC a conduit à la disparition des recrutements d'IPC et maintenant d'IPEF à l'IGN. Les recrutements d'ITGCE ont partiellement pallié à ce manque mais nous craignons que le scénario ne se reproduise avec la fusion des IT, ce qui signifierait des difficultés majeures pour ces établissements.

Le système de formation des ingénieurs des travaux est largement basé sur des écoles d'ingénieurs dont l'identité métier est forte, que ce soit à l'ENSG, à l'ENTPE, à l'ENM. Cette identité joue un rôle majeur dans l'excellence des services, et singulièrement des établissements publics. La réforme doit permettre de conforter, tout en prenant en compte les évolutions, les missions de chacun des corps actuels, et notamment leur technicité et nécessite de conforter les écoles dans leur rôle.

La formation continue des ingénieurs doit également être prise en compte pour assurer les reconversions, les modernisations, progresser dans les transversalités qui sont une caractéristique des enjeux actuels et permettre à toutes et tous d'accéder à des postes valorisants tout au long de la carrière en évitant les situations de non-emploi, ce qui n'est pas clairement explicité dans l'intitulé des groupes de travail.

Les conditions d'accès des techniciens des différentes branches comme l'accès des ingénieurs des travaux des différents corps actuels aux IPEF, et la promotion à l'intérieur du corps doit permettre d'assurer le droit à la promotion et l'égalité de traitement, en respectant les métiers.

Enfin, la réforme des corps d'ingénieurs concerne des services de plusieurs ministères, des établissements publics, des écoles et a des conséquences sur des personnels de toutes catégories.

Elle pose des questions particulièrement complexes. Il est indispensable que les organisations syndicales représentées au CTPM participent en tant que telles au processus d'élaboration, et en particulier aux groupes de travail qui vont être mis en place (...)

La CGT se prononce pour un renforcement des garanties statutaires, le maintien d'une Fonction Publique de carrière basée sur l'égalité d'accès pour tous les citoyens par le biais des concours avec des moyens en formation. Elle est pour une réelle reconnaissance des qualifications et est opposée à toute rémunération individualisée et basée sur l'arbitraire.

Evoluer, oui mais pour être des fonctionnaires, fiers de l'être, indépendants, bien formés, assurant un service public de qualité avec des missions, basées sur l'intérêt général, au service des usagers.