



## Déclaration préalable CTM du 10 décembre 2015

### Sur les personnels de l'environnement

Depuis plusieurs mois, les 6 principales organisations syndicales présentent ici ont mis en place une plateforme revendicative visant d'une part les contractuels et d'autre part les fonctionnaires de l'environnement.

A propos des contractuels, l'UNSA demande un état sur l'avancement de ce dossier encore en discussion entre le MEDDE, la DGAFF et le Budget.

Sur le plan indemnitaire, l'UNSA demande à ce que les primes attribuées à ces personnels soient au même niveau que celles accordées aux fonctionnaires. Il n'y a aucune raison qu'il existe une différence. Nous considérons que le principe : « à travail égal, salaire égal » doit s'appliquer.

Pour les fonctionnaires : l'UNSA demande à ce que les revendications soient entendues par la Ministre.

La requalification de 150 postes d'Agents Techniques de l'Environnement (ATE) en Techniciens de l'Environnement ne répond pas du tout à nos attentes.

En effet, depuis le mouvement social de 2011, une ordonnance de 2012 a fait de ces personnels des Inspecteurs de l'Environnement avec des compétences en matière de police judiciaire qui ne peuvent raisonnablement relever de la catégorie C. Le Gouvernement doit assumer la mise à niveau de la catégorie d'emploi de ces personnels à la hauteur des missions qu'il leur assigne.

L'intersyndicale demande l'intégration de TOUT les ATE dans le 1<sup>er</sup> grade du NES.

Nous avons bien entendu la Ministre déclarer que les Techniciens de l'Environnement seront intégrés dans le NES sans fusion avec le corps des Techniciens du MAAF. Cette affirmation correspond à nos attentes. Cependant, nous demeurons dans le sentiment d'oubli pour ce corps qui reste le dernier de notre ministère encore sous un statut de B type.

La plateforme de revendications intersyndicales demande que les Techniciens de l'Environnement soit traités pour l'intégration dans le NES comme s'ils étaient actuellement sous un statut de CII. Ce ne sera que la juste reconnaissance du niveau d'emploi imposé désormais et des responsabilités de ces agents qui encadrent 10 à 12 agents et qui traitent en permanence des dossiers avec des personnels des services déconcentrés de niveau A.

Enfin, nous insistons sur la nécessité de terminer le pyramidage de ce corps en ouvrant l'accès à un corps de catégorie A technique. Il est indispensable que les Techniciens de l'Environnement aient un véritable corps de « débouché » en catégorie A, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. L'UNSA est ouverte aux propositions que pourrait lui faire l'administration.

En tout état de cause, Monsieur le Président, les personnels sont fortement mobilisés et les actions et manifestations vont s'amplifier si la Ministre ne répond pas favorablement et rapidement à ces demandes légitimes.

## **Sur le management au CEREMA**

L'UNSA, soucieuse de l'évolution et du développement du CEREMA, s'inquiète de la diminution drastique de l'enveloppe financière du ministère et de la diminution conséquente du nombre d'ETP pour 2016. Le président du Conseil d'Administration du CEREMA a déclaré que cette diminution risquait d'être préjudiciable pour l'avenir du CEREMA, alors que le nouvel « établissement public n'a pas encore clarifié et mis en œuvre sa stratégie de développement de ses ressources financières ».

L'UNSA s'inquiète également dans ce contexte déjà difficile du mode de fonctionnement du Secrétariat Général du siège du CEREMA. En effet un grand nombre d'agents du siège et des prestataires du siège se plaignent de la qualité du management de la direction : dépassement d'horaire, arrêt maladie, mobilité des agents... Tous les indicateurs de mal être au travail sont au rouge. L'UNSA demande un rapport relatif aux visites auprès de l'assistante sociale et du médecin du travail.

Sous la pression des organisations syndicales, une expertise sur les conditions de travail du siège a été diligentée. L'UNSA regrette la non prise en compte pour l'élaboration du cahier des charges des propositions constructives des organisations syndicales. La Direction a pris le parti d'attendre la diffusion des premiers résultats de l'audit, avant d'envisager des mesures de prévention. Pour l'UNSA, il y a urgence à agir et nous demandons à minima un rappel au règlement intérieur et au respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle des personnels.

Par ailleurs, les représentants de l'UNSA pour le CEREMA constatent une mauvaise gestion et diffusion de l'information propice à un véritable dialogue social, en effet :

- réception régulièrement des documents envoyés par la direction dans des délais extrêmement courts non propice à une lecture approfondie et à un avis des agents malgré des demandes répétées par les organisations syndicales ;
- manque d'écoute des propositions quelles que soient les organisations syndicales ;
- manque de prise en compte des propositions constructives des organisations syndicales dans le cadre du cahier des charges de l'audit sur la qualité du travail du siège ;
- manque de lien entre les propositions de groupe de travail « direction – OS » et les productions par la direction de document de référence avant concertation ;
- manque de concertation formelle dans les sous-structures DTer, comme à la DTEC EMF par exemple où 2 CT et 2 CLHSCT seulement ont eu lieu en 2015 alors que le service est actuellement en pleine restructuration ;
- manque de volonté d'ouvrir systématiquement les réunions de concertation ayant lieu à Paris au système de visio-conférence pénalisant les représentants du personnel en région souvent très sollicités par leur activité professionnelle.

L'UNSA lance une alerte quant au niveau de mal être au travail et souhaite que le Secrétaire Général du ministère, le directeur du CEREMA et également Directeur du Siège ainsi que la Secrétaire générale du CEREMA, cumulant avec la fonction de Directrice des Ressources Humaine, puissent entendre et prendre en compte à sa juste mesure cette interpellation.

## **Sur les effectifs de la DGAC**

En 7 ans la DGAC aura perdu plus de 10 % de son effectif, alors que la charge de travail a considérablement augmenté et que les exigences de la réglementation européenne se sont renforcées, quel que soit le corps de métier ou la direction :

- hausse du trafic aérien,
- étude et mise en œuvre de nouveaux systèmes techniques (2 milliards d'investissements sur 10 ans),
- nouveaux domaines et nouvelles méthodes de surveillance (aéroports, licences des pilotes et exploitation et navigabilité des aéronefs par exemple),
- nouvelles réglementations européennes (sécurité et sûreté),
- cybersécurité (risque d'attaques informatiques terroristes).

La DGAC est une administration atypique dont la principale mission est de garantir, en plus de la régularité, la sécurité du transport aérien.

Son volume d'activité augmente notamment avec la croissance du trafic aérien qui doit se poursuivre dans les prochaines années, et il existe un risque non négligeable pour la sécurité et la sûreté des vols si rien n'est fait pour empêcher que la baisse des effectifs continue.

### **Sur les personnels des CRIR**

Dans le cadre des fermetures des CRICR programmées, d'après les conventions déjà signées, pour mai 2016, l'UNSA dénonce le manque d'information aux agents concernés sur les conditions dans lesquelles ils devront rejoindre les services privés des concessionnaires autoroutiers :

- à ce jour, ils ne disposent pas d'éléments comparatifs clairs quant au maintien de leur rémunération notamment en ce qui concerne les services faits. L'UNSA rappelle que ces derniers représentent une bonne partie de leurs rémunérations. S'il est exact qu'il revient à l'employeur d'établir l'organisation de travail de leur service, l'administration doit pouvoir leur garantir un montant minimum, lequel reste à négocier,
- ils n'ont aucune garantie, au besoin en sureffectif, d'un retour sur un poste dans leurs administrations d'origine si d'aventure leur affectation dans les sociétés concessionnaires se passe mal. Un retour prévu sur un poste dans les DREAL de leur DIR ne garantit pas un poste dans leur bassin d'emploi d'origine,
- compte tenu de l'ensemble de ces éléments et afin de permettre aux intéressés d'opérer un choix avisé, l'UNSA demande un report de leurs dates de pré-positionnement en attendant que l'administration leur apporte des réponses adéquates.

### **Suivi de la résorption des retards des actes de gestion**

Les points réguliers fournis sur l'avancement de la résorption des retards des actes de gestion sont très appréciables. Certes des progrès ont été faits mais il subsiste de nombreux cas non traités derrière lesquels il y a des agents qui attendent certains depuis fort longtemps de bénéficier de leurs droits. Il est tout à fait anormal que nos collègues fassent crédit à l'Etat !

De nombreux postes vacants ou susceptibles de l'être à GAP sont affichés sur la liste des postes vacants. Le turn-over incessant constaté dans certains services gestionnaires pose question sur la résorption du retard mais aussi sur le fonctionnement de ces services en 2016 face à la charge de travail qui les attend.

Sur les causes du turn-over lui même : elles paraissent relativement évidentes : agents en surcharge continue de travail, épuisement, démotivation...

En plus d'un point sur ce dossier lors du prochain CTM, l'UNSA souhaite donc un état des lieux de la vacance à GAP et une analyse sur la durée des affectations.

### **IDT**

L'UNSA a bien noté que sa question relative à la mise en paiement l'IDT sera traitée lors du CTM de janvier.