

les propositions de promotion avant que la circulaire ne sorte, et ne parlons pas de la gestion des ISS !... Pire encore, certains services le font dans la plus grande opacité, dans certains cas, les chefs de service ne sont même pas associés à des décisions concernant les agents qu'ils encadrent...

Cette situation est inadmissible. Les services s'octroient le droit de faire ce qu'ils veulent en ce qui concerne les agents alors que la gestion de nombreux corps est nationale. On assiste donc à du droit local qui diffère d'une région à l'autre ...

Nous dénonçons le non respect des règles nationales dans certains services et exigeons du SG et de la DRH qu'ils mettent fin aux dérives qui mettent à mal l'égalité de traitement des agents.

Formations / Déplacements

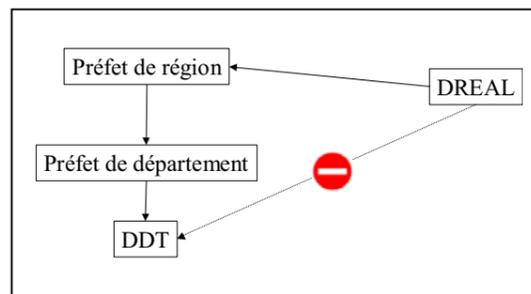
Les agents doivent régulièrement remplir moult tableaux sur les besoins en formation. A croire que remplir ce type de tableau est une activité essentielle. Pourtant de plus en plus de formations sont refusées. Parce qu'elles ne correspondent pas aux enjeux du service ? Non. Parce qu'elles sont trop chères ? Pas forcément. En effet, même des formations gratuites sont maintenant refusées si elles entraînent des frais de déplacement. Les agents, motivés par des postes nouveaux pour lesquels le ministère a beaucoup communiqué, ne peuvent pas se former par manque de moyens ! Pire, des organismes du ministère font payer des formations sur des politiques prioritaires que les services ne peuvent pas payer !

Nous exigeons que l'administration mette les moyens nécessaires pour permettre aux agents de se former, ce qui pourra aussi permettre d'assurer la cohérence entre documents stratégiques, documents d'orientation pour les formations et réalité des formations !

Le jeu perdant/perdant de l'administration...

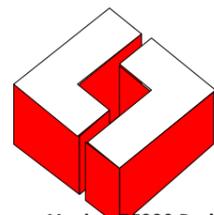
...qui monte les services les uns contre les autres !

Les DREAL ont souvent l'image de spoliateurs des ETP des autres services (DDT, CETE...). Pourtant, les DREAL, elles aussi, subissent indirectement mais pleinement l'érosion des effectifs et des moyens des autres services. En effet, si le rôle des DREAL est de piloter et d'animer le niveau départemental, cela devient impossible avec les DDT qui se vident. Les collègues des DDT et des DREAL sont donc appelés à reprendre les activités des postes supprimés. Les DREAL doivent maintenant aussi intervenir



pour le préfet de département comme l'exige le ministre de l'Intérieur dans son discours aux préfets ! Pourtant la combinaison de la ReATE et de la RGPP n'est pas à une incohérence près ! La DREAL ne peut pas dialoguer directement avec les DDT sans passer par le préfet de département (circuit d'ailleurs confirmé par le ministre de l'intérieur qui estime que les directeurs de DDT passent trop de temps en réunion avec leur centrale ou leur DREAL !). Dans certaines régions, même les comptes-rendus de réunion doivent passer par le SG de la Préfecture !

Nous dénonçons l'inefficacité d'une organisation territoriale de l'État qui complique jusqu'à l'absurde les relations entre les services, au détriment des synergies indispensables à la qualité du service public.



SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES - FORCE OUVRIÈRE

Quand les services dévissent...

Avertissement : Tous les services ne se ressemblent pas, tous les services ne se reconnaîtront pas sur tous les points mais chaque point correspond au vécu de plusieurs services

Les intérim : du travail forcé

La création des services DDI, DREAL, DIRM... dans la précipitation, les réorganisations diverses (polarisation des CETE), ainsi que la baisse brutale des effectifs ont laissé bon nombre de postes vacants, alors que les missions doivent s'exercer. Seul le recours à l'intérim peut permettre au service de fonctionner. Aucun texte ne régleme cette fonction d'intérim, chaque responsable de BOP définissant ses propres règles concernant l'intérim. Ces règles sont ainsi forcément différentes et donnent lieu à toutes les dérives possibles, souvent au prétexte de sureffectifs ou de masse salariale insuffisante, comme :



- intérim uniquement pris en compte s'il y a délégation de signature : par exemple un Responsable d'Opération en DREAL qui assure l'intérim d'autres postes vacants de RDO n'est pas considéré comme étant en intérim. Certains services inventent le concept de « décision de surcharge », moins rémunérée que l'intérim (donc un intérim au rabais ..)
- intérim réservé aux chefs de services ! Les autres cadres ne sont pas reconnus comme pouvant bénéficier d'une rémunération même si on leur demande de faire le travail des postes vacants comportant de grosses responsabilités
- intérim qui « disparaît » et est considéré comme faisant partie de la fiche de poste (et donc sans rémunération) après 6, 8, 10 ou 12 mois ! Pourtant les responsabilités et la charge de travail supplémentaire sont encore bien présentes,
- intérim non notifiés aux intéressés,
- intérim non rémunérés

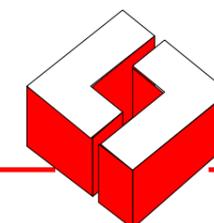
Nous revendiquons un cadrage national des intérim qui reconnaisse et valorise à leur juste valeur les nombreux intérim pour l'ensemble des services.

La mobilité... impossible

Des postes vacants en DREAL, CETE, DDI, des candidats qui postulent, des chefs de services qui sont d'accord... Tout cela ne suffit pas pour permettre une mobilité vers certaines régions. Certaines « Zones de Gouvernance des Effectifs » sont en sur-effectifs globalement même si le service déborde de postes vacants. Donc la DRH n'a rien trouvé de mieux que d'interdire les mobilités des agents venant d'une autre région ! Certaines DREAL vont même jusqu'à lancer une démarche « d'épuration » des organigrammes en supprimant les postes vacants ! (le terme provient directement d'une DREAL et n'est pas revendiqué par notre syndicat).

Nous dénonçons ce système absurde de contrainte sur les effectifs par BOP pour un retour à une saine gestion nationale des ETP.

SYNDICAT NATIONAL DES INGENIEURS
DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



FORCE OUVRIÈRE

L'immobilier

Des agents sont entassés dans des bureaux tels du bétail, plusieurs sont en second jour, voire en sous-sol. Les salles de réunions sont rares, la fonction archivage disparaît par manque de place, les places de parking n'existent plus... Le brodequin de la RGPP et de France Domaine passe aussi par tous les services. L'administration n'hésite pas à maintenir des agents dans des locaux amiantés et qui ne respectent pas la réglementation que le MEDDTL est censé faire respecter ! Il aura fallu une lutte sans merci pour faire accepter à l'administration l'évacuation d'agents logés dans un bâtiment prêt à s'effondrer. Aujourd'hui, les logiques purement comptables balayent toutes formes de respect de l'individu, y compris sa sécurité. La prise en compte du cadre de vie, du bien-être au travail ou de l'impact sur la santé n'existe plus.

Nous dénonçons la dégradation programmée des conditions de travail. Le problème immobilier n'est pas accessoire. Mettre les agents dans de telles situations est une atteinte à l'efficacité des missions de service public et relève parfois même de la mise en danger d'autrui.

Le Forfait jour

Le ministère a étendu le forfait cadre à tous les agents de catégorie A qui disposent « d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail ».

Concrètement de quoi s'agit-il ? Pas de décompte horaire, les cadres peuvent travailler 55 heures ou plus par semaine sans aucune limitation, même le soir ou le Week end, ils n'ont plus droit aux demi-journées de récupération (6 jours au total avec la formule 4 bis). Par contre, ils sont contraints de « pointer » et ce soit disant pour permettre à la hiérarchie de vérifier qu'ils ne dépassent pas les garanties minimales (11 heures par jour, pas de travail continu de plus de 6 heures...).

Pourtant le forfait jour existait dans les ex-DRIRE et pouvait être apprécié... Mais il s'agissait d'un forfait jour différent avec des journées de récupération pour compenser les heures supplémentaires. Le forfait jour du ministère constitue donc un recul social important pour les agents où, encore une fois, la fusion a été faite en nivelant par le bas.

Enfin, certains Directeurs s'évertuent à aller à l'encontre des textes ministériels (décrets, arrêtés, circulaires) en étendant le forfait à tous les cadres sans distinction, à d'autres catégories ou encore en obligeant certains cadres à prendre cette modalité (chefs de service, chef d'UT).

En DDT, la situation est pire puisque les textes prévoient que les chefs de services membres de la « communauté de travail du comité de direction » soient tous au forfait jour. Les autres agents par contre bénéficient de la possibilité de récupération horaire pouvant aller jusqu'à 12 jours par an.

Nous revendiquons la liberté de choix de la modalité et non la contrainte effective. Nous revendiquons l'égalité de traitement avec la modalité 4 bis (soit aujourd'hui l'attribution de 6 journées de récupération supplémentaires et forfaitaires au MEDDTL et 12 journées en DDI) pour les agents soumis au forfait.

Astreintes de décision : le droit coutumier

Actuellement plusieurs systèmes d'astreinte issus des différents ministères existent. Que ce soit au niveau des services hydrométrie, dans les risques industriels... Bien sûr, le niveau de rémunération des astreintes est différent. De plus, certaines DREAL ont étendu (à la demande du Préfet) le système d'astreinte à l'ensemble des missions de la DREAL : quoi de plus naturel que d'avoir une permanence pour les trames vertes et bleues !



Par ailleurs, plusieurs services (DREAL, DDT, DIRM, SN...) ont mis en place un système nouveau et en dehors de tous textes réglementaires (et même en contradiction avec la législation européenne) : l'astreinte bénévole ! Les cadres doivent se déclarer bénévoles (on vous laisse imaginer l'image de celui qui refuse !) pour assurer des astreintes, et donc sans rémunération !

Le ministère entend harmoniser par le bas les textes relatifs à l'astreinte : division par deux du taux d'astreinte pour les cadres, perte des compensations horaires de l'ex-industrie, perte du montant de l'ex-industrie et de l'ex-environnement...

Nous revendiquons une harmonisation par le haut des textes sur l'astreinte. Nous rappelons que toute forme d'astreinte doit être rémunérée à la hauteur de la contrainte générée et que des plannings d'astreinte doivent au préalable être approuvés en CTPS et CLHS.

La cotation des postes

La cotation des postes était prévue pour pouvoir s'adapter à n'importe quel organigramme. Pourtant, force est de constater que maintenant ce sont les organigrammes qui sont modifiés pour avoir une cotation de postes qui arrange le service ! Dans une région en manque d'effectifs, des postes de chefs d'unité seront rajoutés. Personne ne comprend la pertinence de créer telle ou telle unité (surtout s'il n'y a que le chef d'unité dans l'unité). Cela permet seulement à l'administration de pouvoir « vendre » un poste coté et d'attirer ainsi le chaland !

Réciproquement, dans un service où l'on veut se débarrasser de certains cadres, les organigrammes sont remplis de chargés d'études pour inciter les agents à partir ! Ce constat montre que la PFR est totalement inadaptée au bon fonctionnement du service et relève du dogme ! Elle n'est qu'un outil pour faire partir ou rester les agents. Quand on sait que sa variabilité est de 1 à 12, on frémit sur l'avenir des primes ! Dans certains services, une modification de l'organigramme ou de la cotation des postes est présentée à chaque CTP !

Nous exigeons que les ITPE ne soient pas soumis à la cotation définie pour les corps déjà soumis à la PFR et qu'une concertation spécifique se tienne sur cette question.



Des fonctions supports au plus mal

Le quotidien d'un agent, c'est aussi avoir un numéro de téléphone, des stylos, un ordinateur, du papier pour les toilettes, la possibilité de faire changer une ampoule. Et bien parfois, il s'agit du parcours du combattant. Pour tous ces « détails » du quotidien, les délais d'attente peuvent être extrêmement longs et nécessiter plusieurs interventions, appels, rappels, saisies de formulaires (démarche qualité !) ... Et parfois quand les demandes aboutissent le résultat est décalé. Par exemple, une demande de scanner, se transforme en fourniture d'un vieux scanner à main ! Cette tension sur les moyens et les conditions de travail est entretenue par l'aspect très boîte noire de plusieurs Secrétariats Généraux qui sont eux-mêmes débordés ou qui dans certaines directions n'ont aucune idée du travail réel fait dans les services.

Nous dénonçons la réduction de plus en plus insupportable des moyens, effectuée sans considération pour les agents et la qualité du service public.

Instructions ministérielles non respectées

Le ministère, et en particulier la DRH, transmet ses instructions aux services au travers de circulaires (parfois concertées même si cela reste rare). Pourtant il arrive régulièrement que ces instructions, qui visent à garantir une homogénéité au niveau national et des garanties pour les agents, ne soient pas respectées : certains services utilisent d'autres modèles de comptes-rendus d'évaluation, certains mettent en place des régimes ARTT exotiques, d'autres décident d'établir