



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50

E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Plan de relance autoroutier 4 février 2015 Cabinet des transports

Compte rendu CGT

Cabinet secrétaire d'Etat aux transports :
Claude MOREL : Directeur du cabinet :
Manuel LECONTE : conseiller social
Direction des Infrastructures de Transport : Jean LE DALL
DRH MEDDE : JP SIMONET

Délégation FNEE-CGT : G. SILENE, C. BREUIL, J. GALLET, P. DEBAT, V. MALON
FSU - FO- CFDT-UNSA-SOLIDAIRES

Il s'agit de la 4^{ème} réunion au cabinet du secrétaire d'Etat en charge des transports pour obtenir des garanties pour les personnels impactés par le plan de relance autoroutier (PRA).

Ce PRA concerne directement 42 agents (36 fonctionnaires et 7 OPA) des DIR Massif Central, Centre Est et Méditerranée pour lesquels les missions de Service Public ont été transférées aux SCA (Sociétés Concessionnaires d'Autoroutes).

Il concerne aussi tous les agents dont les postes et les conditions de travail seront modifiées suite aux restructurations de service qui vont en découler.

Les réunions du 29 septembre et 8 décembre 2015 ont vu naître un projet de document transmis par l'administration, portant sur des garanties apportées aux agents dans la mise en œuvre du plan de relance, largement refusé par notre organisation puisqu'il n'avait de garanties que le nom du document. Le contenu du projet ne faisait que d'énumérer des références statutaires et juridiques mais ne répondait pas aux préoccupations des agents en termes de maintiens de l'emploi, organisation de travail, garanties statutaires, rémunération, retraite...

La dernière réunion au cabinet du 8 décembre 2015, unanimement les organisations syndicales ont exigé un report du processus de pré positionnement tant que les agents ne disposeraient pas de toutes les garanties pour faire leur choix.

Ce jour là, le directeur de cabinet Monsieur MOREL avait bien noté nos revendications et devait rapidement revenir vers les organisations syndicales pour faire de nouvelles propositions en termes de garanties.

En attendant le processus de pré positionnement court toujours, et malgré les relances de la Fédération, le cabinet faisait la sourde oreille.

Il a fallu notre intervention, la présence des camarades des DIR et le vote unanime contre la Prime de restructuration et de Services (PRS) concernant le PRA au CTM du 21 janvier mais aussi la mobilisation avec une grève à 100% des camarades de Grenoble pour déclencher cette nouvelle réunion.

En préalable, le Directeur de Cabinet Claude MOREL prend des engagements au nom des ministres (Ecologie et Transports)

1. Tout agent aura la possibilité de revenir dans le service y compris en sureffectif
2. Une démarche qui devrait aboutir par un courrier qui est en cours auprès des autres ministres pour obtenir le maintien de la rémunération par une indemnité compensatoire exceptionnelle

En ce qui concerne l'arrêt du repositionnement, il est impossible car le ministère est lié à des mesures contractuelles avec les SCA. La date du 23 février clôture le pré-positionnement

La CGT lui fait remarquer que le ministère s'efforce à respecter les contrats avec les SCA mais ne respecte pas celui avec les agents en ce qui concerne leurs droits et garanties.

Lors de sa présentation préalable, C.MOREL fait un aparté et rappelle la demande d'exclusion de RIFSEEP de l'ensemble des corps techniques et d'exploitation.

La CGT rappelle les propos du SG du MEDDE qui a dit avoir essuyé un refus de la part de la fonction publique.

Monsieur C. Morel se satisfait que sur le terrain le choix des agents se décantent. Une auto satisfaction pas du tout partagée par la CGT car nous dénonçons l'abandon de l'administration envers les agents qui décident de rester à l'Etat. Pas d'accompagnement financier dans le maintien de rémunération globale, pas ou très peu de poste de proximité, les OPA écartés de pratiquement tous les dispositifs réglementaires d'accompagnement.

La CGT rappelle que le contrat envers les agents n'est pas respecté, il n'y a toujours pas de cadrage national de garanties permettant aux agents de trouver en toute sérénité et clarté les termes qui assureront leur choix. Les projets de service ont été passés en force dans les CT locaux malgré un vote contre unanime des représentants du personnel.

Une fois sa présentation terminée, le directeur de cabinet a rapidement quitté la salle, le conseiller social est pratiquement resté muet et la réunion fut alors pilotée par Jean LE DALL qui a balayé point par point le document qui nous a été transmis.

Document pour lequel nous faisons remarquer une nouvelle fois à l'administration qu'il n'a pas été transmis dans les délais. Ce n'a pas empêché la CGT de le décortiquer dans les moindres détails et de proposer des modifications.

Le document se compose en deux parties :

1-Situation où les agents acceptent d'être affecté au sein d'une SCA

1.1 L'intégration :

Nous demandons de préciser les conditions et les textes concernant la disponibilité des fonctionnaires qui sont limités à 10 ans sur l'ensemble de leurs carrières. Nous pointons la différence avec les OPA qui sont limités à 2 ans.

1.1.1 La mise à disposition

1.1.1.1 Régime juridique de la mise à disposition.

Pour la CGT, le texte doit être plus précis, les agents MAD continuent à être rémunérés par l'Etat, il relève du droit administratif et seulement la partie concernant les conditions de travail est liée à l'employeur privé et donc relève du code du travail et des prud'hommes. J.LEDALL nous propose de le formuler sous forme d'un tableau explicatif.

Nous demandons que le texte précise la continuité des prises de congés pour éviter le décalage entre les règles du public qui font que les congés sont à prendre pour l'année en cours alors que pour le privé c'est l'année échue.

1.1.1.2 Conditions financières de mise à disposition

Nous demandons que le texte prenne en considération les mesures salariales des fonctionnaires et des OPA. Pour la CGT, l'ISH, n'est pas un service fait, il est peut être lié à l'organisation du travail mais reste une mesure indemnitaire liée au salaire des agents de la fonction publique de l'Etat.

La mise à disposition ne prévoit aucun maintien de la rémunération liée au service fait, c'est pourtant la seule solution pour les OPA qui voudraient rejoindre une SCA en conservant leurs règles statutaires d'ouvrier d'Etat.

1.1.1.3 Conséquences sur le régime de retraite.

Le texte ne prévoit pas le maintien du service actif en MAD, le ministère a demandé une dérogation au ministère de l'économie mais nous sommes dans l'intentionnel et c'est en aucun cas une garantie.

1.1.2 Le détachement

1.1.2.1 Régime juridique du détachement

La notion de cause réelle et sérieuse justifiant la rupture du contrat de travail et la fin du détachement nous semble particulièrement évasive et dangereuse. J.LE DALL répond qu'il s'agit d'un terme juridique utilisé dans le droit privé.

1.1.2.2 : Garanties financières du détachement

Des garanties sont apportées concernant la rémunération brute, les services faits, le SFT et la compensation liée à la CSG

La SCA doit établir chaque fin d'année le montant de la rémunération perçue par l'agent et le comparer à la rémunération garantie pour savoir si une indemnité compensatrice doit lui être versée.

Le problème est que la rémunération garantie qui comprend le salaire et les services faits est déterminée au moment du détachement et ne sera pas réévaluée.

Nous demandons qu'elle soit réévaluée chaque année et indexée en fonction de l'évolution salariale et indemnitaire tout en tenant compte de l'hypothèse de déroulement de carrière.

De même, nous dénonçons le fait que la garantie financière ne soit plus assurée pour un agent qui ferait une demande de détachement au-delà d'une période de mise à disposition supérieure à 2 ans.

1.1.2.4 Conséquences sur le régime de retraite.

L'agent en détachement ne pourra pas bénéficier du service actif mais contrairement aux MAD aucune dérogation n'est demandée.

Pour la CGT, l'agent continuera à exercer les mêmes missions de service public mais au sein d'une SCA privée mais disposant pourtant d'une délégation de service public. Non seulement le fait que le service actif lui soit supprimé est une injustice mais cela correspond à une rupture de continuité de carrière pour un agent public.

1.1.2.5 Autres dispositions

Suite à notre demande, les mesures concernant les dossiers de médecine de prévention et les fiches d'expositions aux risques ont été rajoutés mais nous insistons pour que cela ne soit pas intentionnel mais obligatoire comme le stipulent les textes de la fonction publique.

1.1.3 **Garanties communes aux agents mis à dispositions ou détachés.**

1.1.4.1 : concernant le droit à réintégrer les services de l'Etat.

Point important du débat, nous demandons une nouvelle rédaction :

« Quelque soit le choix opéré par les agents (mise à disposition ou détachement) ceux-ci ont le choix de revenir au sein des services du ministère sur un poste correspondant à leur grade sous réserve d'un délai de préavis de 2 mois adressé à la société concessionnaire. Les services du ministère faciliteront le retour des agents qui en feraient la **demande y compris si la réintégration doit susciter un surnombre dans un service au plus près de son affectation d'origine ou de son domicile.** »

1.1.4.2 : interruption du détachement ou de la mise à disposition à l'initiative de l'employeur.

Nous revenons sur la clause réelle et sérieuse mais nous n'acceptons pas que l'employeur puisse mettre fin à la MAD ou au détachement pour des motifs personnels.

J.LE DALL accepte de supprimer ce paragraphe.

1.1.4.3 : règles de réintégration dans la fonction publique

a) priorité d'affectation dans la DIR d'origine y compris en surnombre.

Pour la CGT, il ne doit pas y avoir de différence entre la MAD, le détachement que cela soit sur la volonté de l'agent ou de l'employeur : la réintégration doit se faire y compris en surnombre dans un service du ministère au plus près de l'affectation d'origine ou du domicile.

J.LE DALL propose de réécrire le paragraphe.

b) progression de carrière

Pour nous, ce paragraphe ne respecte pas le principe de double carrière. L'agent qui a bénéficié d'une promotion au sein de la SCA celle-ci doit être prise en compte dans la fonction publique en cas de retour suite à une demande de fin de détachement.

1.1.4.4 : exercice des droits syndicaux.

Les agents MAD ou détachés doivent pouvoir être électeurs et éligibles pour toutes les instances représentatives liées à leur corps.

Les règles concernant les convocations à des réunions dans les services de l'Etat doivent être respectées conformément aux textes en vigueur.

1.2 **Conditions d'emploi au sein de la société concessionnaire**

1.2.4 : déroulement de carrière au sein de la société concessionnaire

Pour leur déroulement de carrière, les agents en position de détachement doivent pouvoir bénéficier des mêmes possibilités et des mêmes règles que les salariés de la société ayant des classifications et des qualifications identiques.

De même, en cas de promotion de l'agent, la SCA doit obligatoirement proposer une évolution de ses fonctions correspondant à l'évolution de son grade et de son corps dans la fonction publique.

1.3 **Les conditions d'accueil et de travail des agents de l'Etat**

Pour la CGT, le texte doit être précis en ce qui concerne les informations que la SCA doit fournir aux agents. Nous demandons de supprimer les etc... et de les lister précisément.

1.4 **Bilan social propre aux agents poursuivant leur activité au sein de la société concessionnaire**

Les organisations syndicales des SCA doivent être associées au bilan social que les SCA doit fournir à l'Etat. De même, les organisations syndicales doivent participer au comité de suivi pour faire valoir les droits de agents, le respect des textes réglementaires et contractuels et suivre les mesures sociales.

1.6 **Dispositions relatives à la retraite de l'agent**

1.6.1 Les principes généraux

Nous intervenons pour ne pas oublier les OPA et leur régime de retraite le FSPOEIE.

Le fait d'être poly-pensionnés va entraîner une baisse considérable de la pension, c'est d'autant plus inadmissible que l'agent aura exercé des missions de service public sur l'ensemble de sa carrière que cela soit dans un service de l'Etat ou dans une SCA ayant délégation de service public. Nous demandons que des études soient réalisées et que les agents soient informés de l'impact sur leur retraite globale.

1.6.2 Le service actif

Nous faisons la même remarque sur le service actif car il n'est pas normal que l'agent n'ait pas le maintien du service actif alors qu'ils exercent les mêmes missions pénibles et dangereuses.

Le chapitre sur le service actif est particulièrement confus et inexact, il amalgame service actif, droit à la retraite privée et public ainsi que le cumul emploi retraite.

J.LE DALL propose de le réécrire.

Pour les OPA qui seront en MAD, ils pourront prétendre à bénéficier du départ anticipé pour travaux insalubres dans les conditions prévues par le décret de 1967. Nous demandons que l'employeur réponde à l'obligation annuelle de fournir des fiches d'exposition au FSPOEIE.

2-Situation des agents qui ne souhaitent pas être affectés au sein d'une SCA

2.1- principe d'une gestion déconcentrée des réorganisations de service.

Les réorganisations de services ne doivent pas se résumer à une cellule d'accompagnement, un comité de suivi et à une simple présentation en CT et CHSCT. Non seulement, il doit y avoir des négociations avec les OS mais les CAP et CCOPA doivent être consultés.

2.2- les options proposées aux agents.

La CGT refuse les mobilités contraintes et revendique qu'une **affection au sein de la DIR soit la priorité des priorités et qu'elle puisse se faire en surnombre (dans les équipes ou services) et ce, au plus près de lieu d'affectation d'origine ou du domicile de l'agent.**

De même, nous n'acceptons pas le paragraphe concernant la mutation d'office en cas de 3 refus de l'agent. En effet, nous ne sommes dans des cas prévus par la loi mobilité.

2.3- accompagnent des mobilités

Nous faisons remarquer que les OPA sont exclus de la moitié des procédures d'accompagnent puisque le CIA et l'IAM ne s'appliquent pas pour eux ni pour les fonctionnaires qui resteront à la DIR c'est seulement pour ceux qui partiront aux SCA.

2.32-Indemnité de départ volontaire

Nous ne savons pas si l'IDV va s'appliquer car nous sommes dans un vide juridique. Un fois de plus il s'agit que d'une intention en attente d'un décret spécifique. Le Ministère a fait une demande de dérogation à la Fonction Publique pour aligner l'IDV sur le montant qui est appliqué dans les DREAL.

2.35 Maintien des rémunérations des agents mutés à la DIR.

Sans doute le chapitre le plus important, mais une fois de plus nous restons sur de l'intention.

Le ministère s'engage à vouloir de créer une indemnité compensatrice pour le maintien de la rémunération globale sur une période de 3 ans mais avec une dégressivité la 3^{ème} année.

Au delà du fait que ce ne soit qu'une intention, les OS contestent le principe de l'ICE et demandent "un véritable dispositif de même nature" calé sur les calculs similaires

L'administration comprend que c'est le point de blocage mais n'a pas d'autre solution à proposer, en espérant que ce dispositif puisse être "décrété" vers octobre afin qu'il puisse se mettre en place fin 2016.

Le calendrier se décompose de la manière suivante :

- Les prépositionnements se feront jusqu'au 23 février 2016 dernier délais

- La reprise des réseaux et infrastructures par les SCA se fera le 23 février 2016 et est prolongé pour ESCOTA
- La nouvelle organisation du travail dans les DIR est prévue pour juin 2016
- La garantie de rémunération par un dispositif pour octobre 2016, de fait la négociation du budget se fera pour l'été 2016.

Le secrétaire d'Etat chargé des transports s'engage à porter la revendication du maintien de la rémunération auprès du Gouvernement. Nous ne sommes pas dupes, nous connaissons la volonté du Gouvernement et du Budget à restreindre les mesures salariales des agents de l'Etat. Nous connaissons sa capacité « à engluier » ce type de dossier.

Le 1er juillet 2015, la CGT a été la première organisation syndicale à exiger des garanties pour les personnels concernés impactés directement par le plan de relance autoroutier mais aussi pour tous ceux qui se verraient touchés par les réorganisations.

Même si nous sommes farouchement opposés à ce plan de relance autoroutier ainsi qu'à toute forme de privatisation, nous considérons qu'il faut défendre les camarades et les agents confrontés à ces transferts et réorganisations.

Nous voulons aussi obliger le ministère à prendre ses responsabilités d'employeur et qu'il ne se contente à faire les choses en catimini en renvoyant les mesures d'accompagnement, d'ordre juridique et statutaire au niveau local.

Nous avons demandé l'implication politique du ministère. Mais lors de cette 4ème réunion, nous avons été étonnés de l'attitude du cabinet : le Directeur s'est contenté d'une déclaration liminaire et le conseiller social est resté quasiment muet.

Dans ce dossier, nous avons pu observer la stratégie de la DIT :

- 1- Satisfaire et respecter ses contrats envers les SCA
- 2-Essayer de trouver coûte que coûte des solutions pour que les agents rejoignent les SCA
- 3-Service minimum pour les agents restant en DIR et soumis aux réorganisations

Lors cette réunion, Jean LE DALL a noté beaucoup de remarques, il doit nous faire des propositions avant le prochain CTM du 16 février 2016.

Pour la CGT, il ne faut pas transiger sur les mesures fondamentales que sont

-Le surnombre en effectif au plus près de l'affectation d'origine et du domicile que cela soit en cas de retour d'une SCA ou de changement de poste suite à une réorganisation du service

-Le maintien de la rémunération globale (y compris services faits) dans tous les cas (transfert - maintien dans la DIR ou autres services de l'Etat ou territorial) que cela soit sous forme de MAD de détachement ou d'intégration pour les agents fonctionnaires ou OPA.