



## SABORDAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE .... SUITE



### L'EDITORIAL DU SG

*La mise à mort des valeurs sociales* page 2

### DIRECCTE HAUTE NORMANDIE

*Le pot de terre contre le pot de fer pages 3 et 4*  
*Le pied doit rentrer dans la chaussure* page 5

### HYGIENE ET SECURITE

*Stress et mal-être au travail* pages 6 à 9  
*Qu'en est-il dans nos administrations...*

### DOSSIER SPECIAL RETRAITES

*Tour d'horizon* pages 10 à 20

### PERSONNELS ADMINISTRATIFS

*Calendrier prévisionnel des CAP 2010 PA*

- *gérés par le MAAP* pages 21 et 22
- *gérés par le MEIE* page 23

*Adjointes administratifs quel avenir?* pages 24 et 25

### RESULTATS DES ELECTIONS CTP DREAL

*Première analyse des résultats* pages 26 et 27

### INFOS EN BREF

*Solidaires IDD s'adresse au* pages 28 à 29  
*Ministre d'Etat*



## La mise à mort des valeurs sociales

Je ne sais pas si vous avez remarqué mais, avec le mois de mai et le muguet revenus, le soleil aidant, nous pensions pouvoir oublier les gros nuages qui se profilent à l'horizon et les tourmentes à venir : le proche sacrifice sur l'autel du libéralisme de nos retraites et de bien d'autres acquis sociaux pourtant obtenus de haute lutte.

Le débat populiste, électoraliste sur la burka qui ne touche qu'une extrême minorité des citoyens, les catastrophes du bout du monde, les faits divers et variés occupent tous les médias qui, avec complicité, permettent d'occulter les véritables sujets de société qui mettent en péril l'avenir de notre pays, comme par exemple le gel des dépenses publiques pour trois ans, annoncé par le Premier ministre le 6 mai 2010, le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux voire plus, la réforme des retraites dont le ministre du travail veut laisser croire qu'elle est négociée.

Nous devons donc continuer, avec les moyens syndicaux qui sont les nôtres, avec les valeurs auxquelles nous croyons, à nous battre de toutes nos forces contre ce qui ressemble de plus en plus à la mise à mort de toutes les valeurs sociales et de solidarité qui faisaient pourtant de la France un pays envié et admiré.

**Pour Solidaires I.D.D**, les résultats des élections pour les CTP dans les 12 DREAL créées en 2010 démontrent que, Solidaires seul ou allié à d'autres forces syndicales qui partagent globalement la même vision de la société, retient l'attention des agents qui nous font confiance pour leur défense et qui adhèrent aux valeurs que nous portons.

Ces résultats démontrent aussi à certains politiques et à une certaine administration autiste que les SUD, comme ils nous appellent péjorativement, ne sont pas une bande d'illuminés mais bien des militants syndicaux responsables, sérieux, engagés qui proposent simplement un autre concept du syndicalisme.

Notion en complète opposition avec ce que veulent imposer ceux qui pensent que profits, bénéfiques, valeur de l'argent doivent régir notre quotidien.

**Solidaires I.D.D** s'inscrit pleinement dans la lutte contre ces valeurs, qui aggravent les inégalités de toutes sortes, ceci en défendant avec ténacité et abnégation les intérêts des agents qui lui font confiance, le service public et les droits des citoyens.

Encore une fois les valeurs de solidarité, de justice sociale et d'équité portées par Solidaires, cruellement mises à mal en ces moments difficiles, doivent rester notre fil rouge.

**Solidaires I.D.D** continuera de se battre pour qu'elles perdurent et deviennent incontournables.

**Tous ensemble nous nous battons, tous ensemble nous gagnerons !**

# LE POT DE TERRE CONTRE LE POT DE FER

## Comment évincer certains représentants du personnel DIRECCTE ?

Dans le cadre de la création des DIRECCTE induite par la réforme de la RGPP (révision générale des politiques publiques) les représentants du personnel élus de la DREAL n'ont pu siéger, en tant que titulaires, dans la réunion conjointe des comités techniques paritaires préexistants des DIRECCTE.

En effet, depuis la préfiguration ces administrations régionales évoquent une certaine jurisprudence qui, selon les DIRECCTE, ne permet pas aux administrations composées de moins de 12 % du volume total de la DIRECCTE d'être représentées. Il est à souligner que les DIRECCTE ont omis de remettre cette jurisprudence, à ce stade, demandée à maintes reprises par les organisations syndicales.

Ce n'est que lors de la première séance du CTP commun que cette jurisprudence est apparue. Contrairement aux déclarations de l'administration, le conseil d'état a annulé les trois décisions prises par un ministre ayant procédé à une consultation du personnel de plusieurs ministères que, si les agents non titulaires représentaient 12% du personnel de ces ministères.

Bien que les situations ne soient pas transposables entre les décisions illégales susmentionnées et la décision arbitraire des DIRECCTE d'évincer les représentants du personnel des DREAL, dont une partie des agents va être appelée à rejoindre les DIRECCTE, avant même qu'une consultation se soit tenue, les organisations relèvent que rien n'arrête la discrimination.

Dans ce schéma, la démocratie a ses limites. Il faut avancer vite tant pis pour le mur ! La justice n'a qu'à bien se tenir !

L'intersyndicale dénonce l'absence de méthodologie et de concertation encadrant la démarche afin de pouvoir respecter notamment les textes réglementaires. Dans ces conditions, il est extrêmement difficile aux représentants du personnel des différentes administrations de se projeter, en particulier, sur le déroulement du dossier immobilier, le contenu des fiches de postes et la lisibilité de la réforme relative à la création des DIRECCTE dans son ensemble.

3 mai 2010

Avril 2010

Monsieur le Préfet de la région Haute-Normandie  
Préfet de Seine-Maritime**Conformément au deuxième alinéa de l'article 17 du décret du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires suivant :**

*« Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs services déconcentrés de même niveau ou de niveaux différents, relevant du même département ministériel ou de départements ministériels différents, soient examinées par la même instance, les comités techniques des services concernés peuvent être réunis conjointement par arrêté du préfet ou des préfets territorialement compétents. Toutefois, pour les services assurant les missions mentionnées à l'article 33 du décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements, l'arrêté est pris par l'autorité déconcentrée compétente.*

*Lorsque sont concernés des comités techniques de services relevant de l'article 15 et de l'article 33 du même décret, leur réunion conjointe est décidée par arrêté du préfet et de l'autorité déconcentrée compétente.*

*L'arrêté de convocation désigne l'autorité chargée de présider la séance et, si besoin est, celle chargée d'assurer sa suppléance. »*

Vous avez pris un arrêté préfectoral le 4 mars 2010 portant sur la réunion conjointe des comités techniques paritaires concernés par la création de la DIRECCTE.

Toutefois, les représentants du personnel élus au CTP de la DREAL sont convoqués à titre d'experts, dans cet arrêté. Les représentants du personnel des autres services déconcentrés, remplissant les mêmes conditions prescrites dans l'extrait du décret supra, et composant également la DIRECCTE sont conviés en tant que titulaires

Cette interprétation différentielle de cas identiques discrimine les représentants du personnel de la DREAL pour examiner les questions communes relatives à la création, au 15 février 2010, de la DIRECCTE et dans l'attente d'une consultation du personnel, avant le 31 décembre 2010, de cette administration régionale fusionnées.

Par ailleurs, il convient également de souligner l'argumentaire du DIRECCTE qui a fait valoir une jurisprudence du conseil d'état, lors de la réunion de préfiguration du 3 mars 2010, et qui vise l'exclusion, selon ce dernier, des représentants du personnel de la DREAL. Cette jurisprudence, remise sur table lors de la réunion du 1<sup>er</sup> avril 2010, est, d'une part, non transposable au présent cas de figure et, d'autre part, désert les apparents intérêts de l'administration.

En effet, le conseil d'état statuant au contentieux n° 76971 le 18 décembre 1991 à annulé trois décisions prises par des ministres pour avoir méconnu les dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié.

Dans ce cadre pour le moins mouvementé, atypique, voire arbitraire, les représentants de DREAL réitèrent une demande de dialogue et de concertation respectueuse du droit et des intérêts des agents.

---

## **L'AIGUILLON**

**Directeur de la publication : Jean-Pierre FRILEUX**  
**Secrétaire de rédaction : Christine LOUISOT**

**Périodicité : Trimestrielle ISSN : 1622 – 4736**  
**Numéro : MAI 2010**

**Rédacteur en chef : Patrice LONGE**  
**Rédacteurs : Christine ROUSSEL**  
**Pascal MARIE**  
**Numéro de CPPAP : 0203S05673**  
**Dépôt légal : MAI 2010**

**Le syndicat SOLIDAIRES I.D.D. est un syndicat professionnel**  
**Membre de SOLIDAIRES FINANCES, de SOLIDAIRES MEEDDAT et de l'UNION SYNDICALE**  
**SOLIDAIRES**

## Le pied (les agents) doit rentrer dans la chaussure (le Concorde) !

Lors de la rencontre sollicitée par l'intersyndicale inter-directionnelle, le représentant du préfet de région de Rouen a décrit dans le cadre de la RGPP et plus précisément de la réorganisation de l'état (Réate), le 5 mars 2010, le projet qui vise à concentrer les agents des actuelles 18 sites administratifs en seulement 4 lieux (Concorde, Asting, Y et Z) et à court terme dans le périmètre de cette ville.

Avant d'aborder l'implantation de la DIRECCTE et de la DDPP dans l'immeuble le Concorde, M. X a indiqué la déclinaison projetée « rationalisant » - vente des locaux administratifs - le parc immobilier. En substance, il s'agit de « céder » pour une valeur estimée de 13 M€ des biens de l'état, donc des citoyens et sur cette somme récupérer 6,7 M€ pour reloger le personnel dans un parc immobilier locatif. Les 6,3 M€ de différence seraient rétrocédés aux régions déficitaires de bien immobilier !

Ce mécano financier privilégie donc l'obtention d'un parc immobilier locatif restreint en faisant rentrer rapidement des devises pour nos gestionnaires en centrale et n'assure en contrepartie aucune garantie quant, en particulier, aux conditions de vie au travail ni au service rendu aux citoyens.

Dans ce cadre, l'Intersyndicale n'a obtenu, pour le regroupement des services au Concorde, aucun engagement visant :

- au maintien de la restauration de qualité pour les 620 personnels sur le site du Concorde, ainsi qu'aux 300 repas pris journalièrement par les entreprises voisines ;
- à la garantie d'offrir des bureaux individuels ;
- à mettre en œuvre une possible crèche pour les enfants du personnels ;
- à assurer un nombre nécessaire de place de stationnement pour les agents ne pouvant bénéficier des transports en commun de personnes ;

Par ailleurs, le représentant du préfet ne souhaite pas convier les représentants de l'inter syndicale lors des comités techniques qui réunissent, notamment le 15 mars prochain, le programmiste et les responsables de service sur le site afin de définir l'organisation et l'aménagement de l'immeuble, situé dans la zone d'effets

Dans ce schéma, l'intersyndicale a souhaité souligner les obligations réglementaires des membres des CTP en rappelant leurs attributions définies dans l'article 12 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 et notamment dans les points suivants :

- ✓ 1° - *problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;*
- ✓ 2° - *conditions générales de fonctionnement des administrations, et services ;*
- ✓ 3° - *programmes de modernisations des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation personnel ;*
- ✓ 5° - *examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;*
- ✓ 6° - *problèmes d'hygiène et de sécurité ;*

L'intersyndicale a également rappelé les prescriptions réglementaires suivantes :

- *assurer aux agents de l'Etat un cadre de travail de qualité et fonctionnel,*
- *faire bénéficier les usagers de bonnes conditions d'accueil,*
- *veiller au respect de la norme de 12 mètres carrés de surface utile nette par poste de travail.*

Comme précisé par le Premier ministre dans sa circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'Etat.

L'intersyndicale dénonce globalement l'absence de méthodologie et de concertation encadrant la démarche afin de pouvoir répondre notamment aux textes énoncés ci-dessus et surtout de ne pas permettre aux représentants du personnel des différentes administrations de se projeter, en particulier, sur le déroulement du dossier immobilier.

8 mars 2010

## LE STRESS AU TRAVAIL

### MAL -ETRE AU TRAVAIL

#### LA SITUATION DANS NOS ADMINISTRATIONS : QU'EN EST IL ????????

##### **Le stress :**

- Le stress occasionné par le travail est l'un des principaux défis que doit relever la politique en matière de santé et de sécurité en Europe. Presque un travailleur sur quatre en souffre et les études indiquent que le stress est à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme. Cela représente des coûts énormes, tant en termes de souffrance humaine qu'en raison de la réduction des performances économiques.

Le stress au travail peut toucher n'importe qui, à n'importe quel niveau. Il peut se manifester dans n'importe quel secteur, quelle que soit l'importance de l'organisation. Non seulement le stress affecte la santé et la sécurité des individus, mais il compromet également la santé des organisations et des économies nationales.

Troubles musculo-squelettiques, insomnies.....autant de symptômes d'une anxiété chronique qui peuvent durablement affecter l'organisme.

Le stress est un phénomène bénéfique jusqu'à ce qu'il se transforme en pathologie, altère notre immunité et modifie neurones et connexions. Mauvaise ambiance de travail, conflits hiérarchiques, surcharge de travail, délais réduits sont les facteurs de stress au travail.

Certains affirment "bienheureux ceux qui ont un emploi", le programme Samothrace affirme le contraire pour ¼ des hommes et 1/3 des femmes qui exercent une activité professionnelle, toutes catégories professionnelles ou secteur confondu : ils déclarent un "mal-être au travail".

Le déséquilibre effort – récompense et le surinvestissement au travail sont significativement associés au mal-être au travail.

Certains secteurs semblent être plus touchés que d'autres, notamment les activités financières, l'administration publique et la production d'énergie.

**Le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail, il affecte 22 % des travailleurs de l'Europe des 27 (chiffres relatifs à l'année 2005). Par ailleurs, le nombre de personnes souffrant d'un état de stress causé ou aggravé par le travail va probablement augmenter. Les changements intervenant dans le monde du travail rendent le contexte professionnel de plus en plus exigeant envers les travailleurs, en raison de la réduction des effectifs et de l'externalisation, du besoin accru de flexibilité en termes de fonctions et de compétences, d'un recours accru aux contrats temporaires, de la précarisation croissante et de l'intensification du travail (charges de travail plus importantes et pression accrue) et, enfin, du déséquilibre entre les activités professionnelles et la vie privée.**

**Le stress peut avoir pour conséquences la maladie et la souffrance, aussi bien au travail qu'à la maison. Le stress peut également compromettre la sécurité au travail et contribuer à d'autres problèmes de santé occasionnés par le travail, tels que des troubles musculo-squelettiques. De plus, le stress porte atteinte de manière significative aux résultats d'une organisation.**

##### **Quand travail rime avec souffrance :**

Assis sur votre chaise, vous ne pouvez plus retenir vos larmes. L'ambiance se détériore, des reproches dans le travail.

La perte de poids, plus de sommeil, des douleurs apparaissent, et là commence le processus du stress au travail.

**- Symptômes du stress d'origine professionnelle :**

Le fait de ressentir un stress peut modifier la façon dont une personne ressent, pense et se comporte. Les symptômes sont les suivants:

**En ce qui concerne l'organisation:**

- absentéisme, taux élevé de rotation du personnel, respect des horaires médiocre, problèmes de discipline, harcèlement, réduction de la productivité, accidents, erreurs et augmentation des coûts d'indemnisation et de soins de santé.

**En ce qui concerne l'individu:**

- réactions émotionnelles (irritabilité, anxiété, insomnies, dépression, hypochondrie, aliénation, syndrome d'épuisement professionnel, problèmes familiaux);

- réactions cognitives (difficultés de concentration, problèmes de mémoire, d'apprentissage et de prise de décision);

- réactions comportementales (abus de drogue, d'alcool, de tabac; comportement destructeur),

- réactions physiologiques (problèmes de dos, immunité affaiblie, ulcères gastroduodénaux, problèmes cardiaques, hypertension).

**Constat :**

Solitude et management par la peur sont les deux plus puissants leviers du stress, ex : tutoiement sans réciprocité, dénigrement, ton et gestes violents, pratiques d'isolement vis à vis des collègues, injonctions contradictoires, objectifs irréalistes....

Dans la plupart des cas, l'urgence est de sortir les agents de leur isolement tout en évitant leur enlèvement.

A chaque fois il faut refaire le parcours professionnel et personnel de l'agent. Les entretiens sont longs, une à deux heures, le temps de comprendre l'origine de la souffrance.

En vingt ans nous sommes passés d'une pénibilité physique concernant surtout les ouvriers, à la souffrance psychologique de la personne. On peut établir un parallèle entre la dégradation de la santé physique et mentale aux conditions de travail.

**Le suicide :**

Le mal-être poussé à l'extrême peut se convertir en suicide.

En France on estime que le stress touche 4 salariés sur 10. Le stress au travail aurait coûté de 1,9 à 3 milliards d'euros, en incluant les dépenses de soins, à l'absentéisme, aux cessations d'activités et aux décès prématurés. On estime à 400 suicides en France sur le lieu de travail, mais aucun recensement précis n'est effectué.

**Des pistes pour s'en sortir :**

1°) Aller voir le médecin du travail

2°) Retrouver des appuis autour de soi,

3°) Faire de l'exercice.

4°) Retrouver un sommeil de qualité,

5°) Pratiquer des techniques de relaxation,

6°) Pratiquer des pauses respiratoires dès qu'un évènement stressant apparaît.

Mais surtout ne pas rester dans son coin à attendre que cela se passe. Il faut en parler, il faut dénoncer ces nouvelles pratiques de management.

**Sortir de cette spirale :**

Des entreprises commencent à repenser leur organisation du travail, à réintroduire du collectif, de l'entraide entre collègues et avec l'encadrement. Il faut remettre le métier au centre en valorisant la tâche "bien faite". Travailler ce n'est pas seulement produire, c'est vivre ensemble. Les règles de savoir-vivre génèrent convivialité et solidarité. Reconstruire ainsi du lien dans l'entreprise, c'est déjà un grand pas.

**Environ 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail**, ce qui en fait l'un des principaux problèmes de santé au travail déclaré, derrière les maux de dos, les troubles musculo-squelettiques et la fatigue (selon la dernière enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail). **Le phénomène n'épargne plus aucun secteur d'activité.**

**Le stress doit devenir une préoccupation pour l'entreprise** ou l'administration, dès lors que les plaintes de « mal-être » au travail se multiplient et quand les facteurs qui en sont à l'origine sont liés au travail (intensification du travail, pressions multiples, ...). **Le stress n'est pas**, dans ce cas, le révélateur de fragilités individuelles mais **la manifestation de dysfonctionnements plus généraux au sein des administrations ou entreprises.**

La prévention du stress s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels. Le chef d'entreprise ou d'administration doit veiller à protéger la santé et la sécurité physique et mentale de ses salariés au travail. C'est une obligation de résultat.

La priorité doit être de promouvoir au sein des entreprises des modes d'organisation qui n'altèrent pas la santé physique et mentale des salariés. **Les actions de prévention collective du stress au travail sont à privilégier** car elles sont plus efficaces dans le temps. Elles consistent à réduire les sources de stress en agissant directement sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales de travail, le poste de travail...

**1) Réaction d'alarme :**

Dès la confrontation à une situation évaluée comme stressante, des hormones sont libérées par l'organisme via une glande située au-dessus des reins, la glande médullosurrénale : se sont les catécholamines. Ces hormones ont pour effet d'augmenter la fréquence cardiaque, la tension artérielle, les niveaux de vigilance, la température corporelle et de provoquer une vasodilatation des vaisseaux des muscles. Toutes ces modifications ont pour but d'amener l'oxygène aux muscles et au coeur, et ainsi de préparer l'organisme à réagir.



2°) Résistance après l'alarme :

Un second axe neuro-hormonal (l'axe corticotrope) est activé, préparant l'organisme aux dépenses énergétiques que nécessitera la réponse au stress. De nouvelles hormones, les glucocorticoïdes, sont sécrétées : elles augmentent le taux de sucre dans le sang pour apporter l'énergie nécessaire aux muscles, au coeur et au cerveau. Les glucocorticoïdes ont la particularité de pouvoir freiner leur propre sécrétion par rétroaction : la quantité d'hormones libérées dans le sang est détectée par des récepteurs du système nerveux central qui la régulent.

3°) Epuisement :

Si la situation stressante se prolonge encore ou s'intensifie, les capacités de l'organisme peuvent être débordées : c'est l'état de stress chronique. Pour faire face à la situation, l'organisme produit toujours plus d'hormones. Le système de régulation évoqué précédemment devient inefficace, les récepteurs du système nerveux central deviennent moins sensibles aux glucocorticoïdes, dont le taux augmente constamment dans le sang. L'organisme, submergé d'hormones, est en permanence activé. Il s'épuise.

Approche réglementaire :

Depuis 1991, en application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement (article L. 4121-1 du Code du travail). Il revient à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels. A l'inverse de l'approche réglementaire qui avait prévalu avant les années 1990, il ne s'agit plus de rechercher la conformité à des obligations précises mais d'obtenir le résultat attendu.

En France, il n'existe pas de réglementation spécifique à la prévention du stress au travail. Toutefois, sur la base de l'approche globale de la prévention des risques professionnels qui prévaut depuis 1991, l'absence de réglementation particulière relative à un risque spécifique n'induit pas un droit à l'inaction.

Pourquoi nos administrations ne mettent pas ces pratiques en place, elles attendent quoi?

**L'amélioration des conditions de travail est non seulement une responsabilité incontournable des directeurs d'administrations mais également un enjeu de santé publique.**

## Ils ont sauvé les banques et les actionnaires

Et si maintenant on pensait aux ouvriers, aux enseignantes, aux techniciens, aux retraités, aux électriciens, aux chômeuses, aux journalistes, aux étudiantes, aux conducteurs de bus, aux infirmières, aux routiers, aux jeunes en formation, aux fonctionnaires, aux chercheurs, aux vendeurs, ... ?

Le Conseil d'Orientation des Retraites, s'appuie sur des hypothèses très défavorables de l'activité économique, et annonce que l'équilibre des comptes des caisses de retraite en 2050 nécessite une de ces 3 mesures :

- Soit diminuer les dépenses en payant un nombre moins important de retraité-e-s : le report de l'âge de départ en retraite devrait être à 70 ans.
- Soit diminuer les dépenses en versant moins à chaque retraité-e : il faudrait baisser les pensions de 45%.



Gouvernement et patrons ne veulent discuter que de ces deux possibilités qui pénalisent les salarié-e-s.

- Soit augmenter les recettes : il faudrait **augmenter les cotisations patronales**. Cela représente une augmentation de 0,26 point par an pendant 40 ans. Qui peut penser sérieusement que cela mettrait en péril l'économie française ?

Et si on imposait cette solution, en taxant les profits ?

## TOUR D'HORIZON

Le mauvais feuilleton des retraites revient une nouvelle fois sur le devant de la scène. Certains acteurs ont un peu vieilli, d'autres ont été remplacés, mais le scénario et les dialogues demeurent du même tonneau.

Voici le «pitch» : d'un côté la famille libérale, en rang serré derrière son chef, continue de vouloir nous faire travailler plus et plus longtemps, sous prétexte d'équilibres budgétaires fragiles. De l'autre, la famille sociale, à l'évidence bien moins unie, qui conteste les analyses et les propositions de son adversaire.

Le décor est planté : deux familles, deux conceptions, une opposition, une confrontation qui paraît inévitable.

### STRATEGIE ET ARGUMENTS

Alors qu'il avait lui-même fixé le rendez-vous sur l'agenda social au 15 février prochain, le Président de la République a ouvert le bal des petites phrases et des basses manœuvres politiciennes lors de ses vœux aux partenaires sociaux. Dans la foulée de ses propos du 15 janvier, confirmant que le rendez-vous sur les retraites aurait bien lieu en 2010 et intégrerait la pénibilité, son premier lieutenant et une partie de ses troupes se sont fendues de déclarations tout aussi alarmantes et contradictoires les une que les autres.

La stratégie est à la fois rôdée et bien connue. On nous assomme de chiffres, de projections, de rapports divers et variés qui confirment tous, comme par hasard, que les orientations que préconise le gouvernement sont les bonnes. Ce serait d'ailleurs assez drôle si ce n'était pas si tragique : comment porter le moindre crédit à un Premier ministre qui annonce un déficit des régimes de retraites de 100 milliards par an en 2050, alors qu'il a été incapable, et avec lui la plupart de ceux qui se prétendent «spécialistes» ou «experts» et qui lui servent d'éminences grises, de prévoir la crise financière et économique qui frappe notre société ?...

Il faut alarmer nos concitoyens, opposer salariés du public et du privé, clouer les fonctionnaires au pilori des déficits, le tout pour faire apparaître comme inéluctable une nouvelle contre-réforme des retraites.

Un autre élément de la stratégie gouvernementale consiste à s'attaquer au «Symbole» : l'âge légal de départ à la retraite, fixé depuis 1982 à 60 ans, histoire d'occuper un peu le camp d'en face, de le faire se découvrir, de l'obliger surtout à étaler au grand jour ses turpitudes et ses divisions, de tenter de le détourner, et avec lui l'ensemble de nos concitoyens, des vrais enjeux.

A notre sens, la question des 60 ans est essentielle mais le dossier est bien plus complexe que cela.

Pour finir, après ces opérations de diversion, c'est le chef de famille qui va reprendre la main. Sa manière de faire est, elle aussi, bien identifiée : faire adopter par la représentation nationale les grands principes de la réforme et renvoyer ensuite le débat sur les modalités pratiques de mise en œuvre, dans un calendrier commandé par l'urgence.

Cette urgence imposée nous contraint, d'une part à développer rapidement nos contre arguments et à informer sur les enjeux, d'autre part à organiser rapidement la riposte.

### QUELQUES ELEMENTS DU DEBAT

Dans notre pays, les systèmes de retraites des salariés sont fondés sur le principe de la solidarité intergénérationnelle. En clair, les cotisations des actifs (salariés et patrons) financent le paiement des retraites. Pour la grande majorité des fonctionnaires, ceux de l'Etat, la pension constitue la continuité du traitement. Ils ne sont pas, même si l'Etat employeur et ses agents versent des cotisations, inscrits

au sens strict, dans un système par répartition. De fait, lorsque le gouvernement mélange salariés du privé et salariés du public dans le débat sur le financement des retraites ce n'est que pour mieux créer le doute et la division.

Au-delà de ces différences fondamentales, et au fil des précédentes réformes, salariés du privé et fonctionnaires ont été renvoyés dos à dos en ce qui concerne les éléments constitutifs des droits à pension et des modalités de liquidation des retraites.

De nombreux paramètres entrent en jeu au moment de faire valoir son droit à la retraite. En voici quelques uns.

## • LA DUREE DE COTISATION

Avant 1993 et la réforme Balladur, salariés du privé et du public devaient avoir cotisé 37,5 annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Après la réforme Balladur de 93 et celle de 2003, dite réforme Fillon, le nombre d'annuités exigées pour jouir d'une retraite à taux plein a été porté à 40, d'abord pour les salariés du privé, puis pour ceux du service public, avant allongement pour tous. La réforme Fillon a acté un allongement mécanique de la durée de cotisation : 2/3 de la croissance de l'espérance de vie à 60 ans lui est désormais consacrée. En clair, plus on vit longtemps, plus on doit cotiser longtemps pour partir en retraite avec une pension décente. En 2012, tous les salariés devront avoir cotisé 41 ans pour bénéficier d'une retraite complète.

En allongeant cette durée de cotisation, le gouvernement entendait maintenir les salariés plus longtemps en activité. Pour faire bonne mesure, ce dispositif a été assorti d'un système de décote et de surcote.

## • LA DECOTE

Le principe de la décote est aussi simple que redoutablement efficace ... pour faire baisser le niveau des pensions. De quoi s'agit-il ? Tout salarié, au moment où il décide de cesser volontairement de travailler, doit avoir cotisé suffisamment pour avoir une retraite à taux plein. S'il n'a pas «ses annuités» au moment de liquider sa pension, celle-ci est diminuée en fonction du nombre d'annuités manquantes.

Le plan du gouvernement a échoué. L'âge réel de départ en retraite est de 58 ans en moyenne et 60% des salariés du privé sont hors emploi au moment de liquider leur retraite. Il est patent qu'en faisant sauter le verrou de l'âge légal (60 ans) le gouvernement veut avant tout jouer sur la durée d'activité et contraindre les salariés à (vraiment) travailler plus longtemps, notamment en faisant (encore) baisser le niveau des pensions.

## • LES ELEMENTS DE LIQUIDATION

Les 25 meilleures années pour le privé (depuis 1993), les six dernier mois pour les fonctionnaires. Pour le privé, le passage aux 25 meilleures années a conduit à une baisse drastique des retraites.

Le gouvernement laisse planer le doute pour les fonctionnaires. Il envisagerait d'aligner le dispositif de liquidation sur celui du privé tout en laissant miroiter la possibilité d'intégrer toutes les primes dans le calcul des droits à pension. De quoi se laisser tenter ? Il faudra faire preuve de prudence et de circonspection à cet égard, ce qui ne semble pas être le cas de certaines centrales syndicales qui envisagent déjà des modalités de rapprochement entre les systèmes de retraite du privé et du public. Ce rapprochement se ferait sur la base d'un système à points ou notionnel de capitalisation virtuelle avec une solidarité seulement intragénérationnelle et des montants de retraites pouvant varier en fonction de la conjoncture.

Pour Solidaires IDD, pas question de toucher au statut ! Quant à l'intégration des primes dans le calcul des droits à pension, si c'est pour cotiser encore un peu plus à l'ERAFP, non merci !

Pour Solidaires IDD, pas question non plus de laisser le gouvernement modifier l'âge légal de départ à la retraite.

Plus largement, comme en 1993 et comme en 2003, nous sommes confrontés à un vrai choix de société. Pour Solidaires IDD d'autres solutions existent pour garantir la pérennité du système de retraite par répartition ainsi que celui de la Fonction Publique. Nous y reviendrons dans ces colonnes. Nous n'avions pas pour prétention, en deux pages, de balayer toute la problématique du financement des retraites qui s'appuie sur bien d'autres ressorts et éléments. Notre but était de lancer le débat en rappelant quelques fondamentaux.

## « RETRAITES » DES FONCTIONNAIRES : NI REPARTITION, NI CAPITALISATION, NI PRIVILEGE, MAIS LE STATUT !

Trop peu de personnes, y compris de fonctionnaires, le savent : le système des retraites des fonctionnaires relève directement du statut général de la fonction publique.

Historiquement, le terme employé est d'ailleurs celui de «pensions» et non de «retraites», une distinction qu'il ne faut pas perdre de vue pour éviter de tomber dans le généralisme. La confusion règnera cependant encore longtemps si l'on en juge par l'évolution de la dénomination du service des pensions qui, curieusement, est devenu service des retraites.

Schématiquement, le système des pensions des fonctionnaires fonctionne de la manière suivante : quand il cesse son activité, le fonctionnaire perçoit une pension liquidée sur la base du traitement indiciaire de ses six derniers mois d'activité. Cette pension est payée, comme la rémunération perçue pendant la période d'activité, sur le budget de l'Etat. La pension découle du statut lequel se prolonge au-delà de l'arrêt de l'activité. Ce système est souvent dénoncé par les tenants de la pensée unique qui y voient un privilège et qui dénoncent le coût budgétaire des pensions (curieusement, les mêmes ne voient pas dans les bonus, les retraites chapeau, les stock-options et le cumul des rémunérations un privilège...). En réalité, ils visent simplement à culpabiliser les fonctionnaires et à soulever l'indignation de l'opinion pour mieux faire passer une réforme au fond très idéologique : en finir avec le statut général de la fonction publique et baisser les pensions (cet objectif étant appliqué au secteur privé, ce qui nous rend tous solidaires des enjeux) pour créer les conditions d'un recours aux systèmes individuels.

On peut donc s'attendre à une dramatisation du coût des pensions sur les finances publiques. Nous y répondrons, par exemple, en précisant que lorsque les fonctionnaires partent à la retraite, ils sont remplacés par des jeunes fonctionnaires dont la rémunération est moins élevée (ce qui génère des économies budgétaires), qu'à partir du moment où un départ sur deux à la retraite n'est pas remplacé, l'Etat réalise des économies supplémentaires (même si on ne peut les comparer au déficit...), qu'il n'est pas sérieux de cumuler les engagements de payer les pensions futures sans tenir compte des recettes futures ...

## PUBLIC, PRIVE, LA BONNE VIEILLE TENTATIVE DE DIVISION REFAIT SURFACE...

Sans surprise, l'année devrait donc à nouveau être marquée par une tentative de division entre le public et le privé. La durée de cotisation du public ayant été alignée sur celle du privé, l'entretien de la division «public-privé» devrait désormais se faire sur le taux de remplacement et sur le mode de calcul de la pension. Il est par exemple prévisible de voir ressurgir la polémique sur le taux de remplacement.

Dans le secteur privé (au régime général et au complémentaire : AGIRC/ARCO), le calcul de la retraite est assez complexe et tient compte de la durée de cotisation, du montant des cotisations payées au long de la vie active et de la réalité de la vie professionnelle (la base étant les 25 meilleures années). Le taux de remplacement est donc variable selon que la carrière a été complète ou non. Globalement, concernant le régime général, le taux de remplacement était de 50 % pour les personnes parties à la retraite dans les années 80 mais de 45 % pour celles parties à la retraite en 2006. Il avoisinerait, en l'absence de réforme, à l'avenir les 40 % dans une vingtaine d'années.

Si l'on prend en compte les régimes complémentaires, le taux de remplacement actuel passe alors à 80 % pour un non cadre et à 60 % pour un cadre. En moyenne, le taux de remplacement effectif de la «génération 1946» actuellement en retraite est de 63,9 % pour le secteur privé. Pour les fonctionnaires, il s'élève à 65,9 % (beaucoup moins pour les retraités de certains ministères du fait du niveau des primes et du régime indemnitaire).

Méfions-nous des comparaisons trompeuses ! Pour les fonctionnaires, il est souvent avancé que le taux de 75 % du traitement indiciaire est un privilège, mais si l'on prend en compte le régime indemnitaire (non compris dans le calcul de la pension), le taux de remplacement est proche de celui du secteur privé. Certes, il faudrait détailler dans le secteur privé les régimes, les taux en fonction du type de population... Ainsi, on notera que les salariés pauvres et les femmes sont pénalisés, du fait des périodes de chômage et/ou de temps partiel notamment. Tout ceci justifie donc d'être précis et prudent et de ne pas succomber aux messages simplistes qui seront inévitablement véhiculés dans la période.

## LA FRANCE VIEILLIT : QUE FAIRE ?

Le vieillissement de la population aura un impact sur les retraites. Concrètement, le choix consistera soit à abaisser le niveau des retraites et des pensions (ceci peut se faire à système de financement inchangé ou avec un nouveau système, par points ou notionnel) soit à jouer sur d'autres variables : durée de cotisation, niveau des cotisations sociales, politique de l'emploi...

Jusqu'ici, le choix a été d'allonger la durée de cotisation pour, officiellement, «sauver le système de retraite par répartition», mais sans pour autant donner les moyens d'allonger dans les faits la durée réelle de travail, ce qui revient en réalité à abaisser le niveau des pensions. En effet, l'allongement de la durée de cotisation s'est effectué alors que le taux d'emploi des plus de 55 ans est de longue date l'un des plus faibles d'Europe (38 % en France contre 43 % en Europe). Il est donc extrêmement difficile pour ne pas dire impossible de remplir les conditions pour obtenir une retraite à taux plein (dans ce mouvement, les femmes sont particulièrement pénalisées). En réalité, le choix politique a donc été de créer les conditions d'une baisse des pensions pour favoriser parallèlement le développement de la capitalisation, notamment grâce aux incitations fiscales en faveur du PERP...

## LES ENJEUX DE 2010

Au-delà, il est bien possible que l'on assiste à une tentative de mystification de l'opinion par la promotion d'un système à plusieurs étages. La répartition, qui viendrait à s'amenuiser et serait ainsi cannibalisée par les autres étages constitués des complémentaires et des fonds de pension.

L'argument du Medef est déjà rodé : il faut plus d'égalité (traduire, aligner les pensions des fonctionnaires sur le système du privé, en prenant en compte les 25 meilleures années) et plus de liberté (traduire, plus de capitalisation).

**Disons-le tout net, lorsqu'il avance que la capitalisation permet de régler le problème du financement, lorsqu'il prétend que le rendement de la capitalisation est important, les arguments du Medef sont tout simplement faux.**

En effet, dans tout système, les cotisations des actifs sont reversées en pensions. Il s'agit d'un transfert de richesse des actifs vers les inactifs, les actifs gagnant ainsi le droit de bénéficier, dans le futur, d'un transfert, cette fois en leur faveur. Il s'agit donc d'un prélèvement sur la richesse nationale qui, compte tenu du vieillissement de la population, va croître quel que soit le système de retraites. A moins de diminuer drastiquement le niveau des pensions, ce qui posera alors un problème social et économique majeur. Dans un système financé par les cotisations, celles-ci doivent augmenter pour préserver un certain niveau des pensions. Il en va de même dans un système par capitalisation, où ce sont les cotisations privées qui augmentent, cette fois uniquement pour ceux qui peuvent se le permettre : aux riches de bonnes retraites, aux pauvres le minimum en voie de diminution. Là est l'un des enjeux de la période.

S'agissant de la situation des fonctionnaires, il faudra défendre l'intégration des primes dans le calcul de la retraite, et répondre sans relâche à ceux qui voient dans le statut un privilège ou qui jouent la peur sur la situation des finances publiques. Il s'agira enfin d'être crédible dans nos analyses et de cibler les vraies priorités dans nos revendications. La recette miracle n'existe pas, il faut agir sur les fondamentaux que sont l'emploi, le niveau des salaires, les cotisations et la durée d'activité et ne pas être victime du discours très idéologique porté par le Medef qui se verrait bien ramasser l'argent des cotisations individuelles au profit des fonds de pension qu'il gère. Et ce d'autant plus que la crise est passée par là, aiguisant les appétits des financiers mais démontrant toute la perversité de la capitalisation : les retraités anglo-saxons qui prennent un emploi, lorsqu'il y en a, pour gonfler leur fin de mois, sont là pour nous le rappeler.

On rappellera également que les fonds de pension poussent à la réduction des coûts salariaux, à la réduction des emplois et à la délocalisation pour obtenir un rendement maximal de leur portefeuille et que, ce faisant, ils ont largement contribué à la genèse et au développement de la crise, crise qui a ruiné ou du moins appauvri des millions de retraités anglo-saxons

Quelques définitions sur les retraites :

- Retraites par répartition : L'actuel système fonctionne sur la base d'une solidarité entre les générations. Les cotisations versées par les actifs et par leurs employeurs sont immédiatement utilisées pour payer les retraites.
- Système par annuités : Dans le système actuel, quand le nombre d'annuités requis est atteint pour bénéficier d'une retraite à taux plein, dès l'âge de 60 ans, le montant de la pension est égal au taux de remplacement multiplié par le salaire de référence. Dans le régime général de la sécurité sociale, le taux de remplacement est de 50%. A cela s'ajoute la retraite complémentaire de l'Agirc pour les salariés cadres et de l'Arrco pour les autres salariés du privé.
- Taux de remplacement : Montant de la retraite en proportion du dernier salaire. Avant les réformes de 1993 et de 2003, il était d'environ 75%.

- Système par points : La retraite à la liquidation est le produit du nombre de points acquis par l'assuré au moment du départ à la retraite et de la valeur de service du point à cette date. Chaque année, le nombre de points acquis par l'assuré est obtenu en divisant les cotisations versées par la valeur d'achat du point.
- Système en comptes notionnels : Chaque salarié est doté d'un compte sur lequel on enregistre le niveau de ses cotisations pour constituer un capital virtuel (il ne s'agit pas d'un placement boursier). La retraite est obtenue à partir du capital virtuel acquis par l'assuré, auquel on applique un coefficient en fonction de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient le salarié.

## TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

On vit plus vieux, c'est normal de travailler plus longtemps ! Cette rengaine a servi à allonger la durée de cotisation. Elle nous est resservie pour justifier la fin de la retraite à 60 ans.

Remarquons d'abord que l'accroissement de l'espérance de vie ne date pas d'aujourd'hui. Il s'est historiquement toujours accompagné d'une baisse continue de la durée du travail. C'est ce qu'on appelait le progrès...

L'augmentation de la richesse produite servait, entre autre, à cela. Remarquons ensuite que si l'espérance de vie augmente, l'espérance de vie "en bonne santé", c'est-à-dire sans handicap majeur, est seulement de 64,2 ans pour les femmes et de 63,1 ans pour les hommes. Les salariés ont donc assez peu de temps pour réellement profiter de leur retraite.

Pour justifier le report de l'âge de départ à la retraite, le gouvernement use de sempiternelles comparaisons européennes. Ainsi, l'Allemagne a programmé de reculer progressivement l'âge de départ à la retraite à 67 ans. Si les Allemands, et d'autres, le font, pourquoi pas nous ?

### *Pas de raison démographique*

Sans même discuter de la validité d'une telle mesure pour ces pays, et au delà du fait que copier sottement ce qui se fait ailleurs n'est pas d'une grande originalité politique, remarquons que la France est une exception démographique en Europe. Alors que le taux de fécondité a été en France de 2,02 enfants par femme en 2008, les autres pays européens sont en situation d'implosion démographique. L'Allemagne par exemple, peine à atteindre 1,4 enfant par femme. Vouloir s'aligner, en matière de retraite, sur les autres pays européens revient à vouloir appliquer la même politique de chauffage à Helsinki qu'à Palerme. Au-delà, on mesure l'hypocrisie du discours sur l'emploi des seniors quand on sait qu'aujourd'hui plus de six salariés sur dix sont hors emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite. Quel sens cela a-t-il de vouloir repousser l'âge de départ à la retraite alors que les entreprises se débarrassent de leurs salariés avant 60 ans, sinon de vouloir baisser, par ce biais, le montant des pensions ?

### *Mesure hypocrite et dangereuse*

Hypocrite, cette solution est aussi dangereuse car elle revient à rompre le contrat entre générations. Si les actifs paient les pensions des retraités, en contrepartie, les salariés âgés laissent leur place sur le marché du travail aux nouvelles générations. Cette exigence est d'autant plus forte que le chômage de masse perdure. Décaler l'âge de départ à la retraite revient à préférer entretenir le chômage des jeunes plutôt que de payer des retraites. Mais surtout est-ce que travailler plus longtemps est une solution acceptable alors que les conditions de travail se détériorent, que la souffrance au travail se développe et que de nouvelles pathologies apparaissent ?



Le sort des êtres humains est-il de travailler jusqu'à n'en plus pouvoir pour permettre aux dividendes versés aux actionnaires de croître de manière faramineuse ? Disons-le tout net, alors que la productivité du travail ne cesse de progresser, il faut travailler non pas plus, mais moins ! C'est possible en arrêtant de privilégier les actionnaires dans le partage de la richesse produite.

## Pas de fatalité !

L'argument essentiel pour remettre en cause nos retraites est d'ordre démographique. Il y aurait trop de personnes âgées et pas assez de jeunes. D'une part, cet argument ne tient pas compte de la richesse produite et considère son partage actuel comme intangible. D'autre part, ce qui importe ce n'est pas tant le nombre de retraités que le rapport entre celui-ci et le nombre de cotisants qui financent les pensions. Au-delà, cet argument a été mis à mal par les dernières projections démographiques de l'INSEE qui datent de 2006.

### *Pas d'effondrement démographique*

A la fin des années 1990, l'INSEE et tous les rapports officiels sur les retraites annonçaient l'effondrement du taux de fécondité. Il n'en a rien été. Ainsi l'Insee a reconnu que l'indice conjoncturel de fécondité, qui mesure sur une année le nombre d'enfants par femme, était de 1,9 au lieu de 1,8. Et encore ce taux ne donne pas une bonne vision de la réalité puisque le taux de descendance finale des générations est, lui, supérieur à 2. Explication de la vision faussée de l'INSEE : les femmes n'avaient pas renoncé à avoir des enfants, mais avaient décidé de les avoir à un âge plus avancé.

Conséquence, loin de l'effondrement démographique prévu, en 2050, la France compterait 70 millions d'habitants contre 64 millions pour les anciennes projections.

Ce changement a des conséquences importantes sur le volume de la population active, celle qui travaille ou est en recherche d'un emploi.

Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR), qui d'ailleurs n'a prudemment pris en compte dans son rapport de 2007 que les 2/3 des effets attendus des projections de l'Insee, la population active augmenterait jusqu'en 2015, puis se stabiliserait par la suite alors que les anciennes projections indiquaient une baisse considérable (-2,2 millions).

### *Les évolutions de population ne justifient rien*

Quant au nombre de retraités, rien de dramatique. Certes, il devrait, selon l'Insee, augmenter de près de 63 % entre 2006 et 2050, essentiellement à cause du départ à la retraite de la génération du babyboom (personnes nées entre 1945 et 1955). Mais dès 2036, le nombre de retraités devrait diminuer car arriveront à la retraite des générations moins nombreuses que les précédentes. De plus, l'allongement de l'espérance de vie serait moins rapide que prévu. Le nombre de retraités en 2050 serait donc inférieur de 650 000 aux prévisions antérieures.

Conclusions de tout cela : les projections démographiques ne peuvent justifier les attaques contre nos retraites. L'avenir des retraites n'est pas fondamentalement un problème démographique. Il est absurde de prendre aujourd'hui des mesures régressives socialement pour faire face à une situation susceptible d'intervenir d'ici quarante ans et dont personne ne sait si elle aura vraiment lieu.

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) a affiché en 2008 un déficit de 5,6 milliards d'euros. Il devrait atteindre 10,7 Mds € en 2010. Une partie importante de ce déficit serait conjoncturel. Deux raisons l'expliquent. D'une part, il s'agit des conséquences de la seule mesure progressiste de la loi Fillon de 2003 qui permet le départ anticipé des personnes ayant eu une carrière longue. Ce phénomène est par nature transitoire et en voie progressive d'extinction.

### *La responsabilité de la crise financière*

La principale raison de l'augmentation du déficit conjoncturel tient à la très forte récession de l'année 2009 (- 2,5 %) qui a abouti à une réduction de la masse salariale de 2 % et donc des cotisations correspondantes. Le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) indique que la masse salariale devrait continuer à diminuer de 0,4 % en 2010 (1 % de croissance de la masse salariale en moins = 650 millions d'euros de recettes en moins pour la CNAV). La crise économique et financière est donc la principale responsable de la situation. Cependant, les deux-tiers du déficit de la CNAV seraient structurels, c'est-à-dire liés à l'augmentation du nombre de retraités. Le besoin de financement supplémentaire des retraites, par rapport à la loi Fillon de 2003, a été estimé à un point de PIB en 2020 et à 1,7 point en 2050 (rapport 2007 du COR). Rappelons qu'un point de PIB correspondait en 2007 à 10 % des dividendes versés aux actionnaires des sociétés non financières. Lissé sur 40 ans, 1,7 point de PIB supplémentaire pour financer les retraites n'est donc absolument pas catastrophique et personne ne peut raisonnablement croire que l'évolution de l'économie ne permettra pas de le couvrir.

**Des recettes nouvelles pourraient par ailleurs être rapidement trouvées qui permettraient de résoudre le problème et même de renforcer le financement de la protection sociale. Par exemple, l'exonération de cotisations sociales sur les stock-options coûte, selon la Cour des Comptes, 3 Mds € à la sécurité sociale.**

### *Nouveau partage de la richesse produite*

Au-delà, la solution au problème du financement des retraites existe. Elle consiste à mettre un terme à la baisse de la part salariale (8 points en 20 ans) dans la valeur ajoutée (la richesse créée par les salariés dans les entreprises) et à accompagner l'évolution démographique par un relèvement progressif des cotisations sociales. Ce rééquilibrage de la part des salaires dans la valeur ajoutée est d'autant plus nécessaire que c'est le partage de plus en plus inégal de la richesse produite qui est à la racine de la crise financière, une des causes des difficultés actuelles du système de retraite.

Il est normal, dans une société qui comporte plus de retraités, d'accroître la part de la richesse produite qui leur est consacrée. Le tabou à faire sauter est non pas l'âge de la retraite, mais le refus obstiné d'augmenter le taux des cotisations dites patronales. Un tel rééquilibrage de la part des salaires dans la valeur ajoutée serait compensé par une baisse des dividendes versés aux actionnaires qui ont explosé ces dernières années (3,2 % du PIB en 1982, 8,5 % en 2007). Il ne pénaliserait pas l'investissement productif, ni donc la sacro-sainte compétitivité des entreprises. La litanie sur le renchérissement du «coût du travail» n'a pas lieu d'être.

## De quoi parle-t-on ?

## Des chiffres et des mots

### *La répartition*

Les régimes de retraites du privé fonctionnent sur le principe de la répartition. Dans un tel système, les cotisations des actifs (salariés et employeurs) sont mobilisées pour payer les retraites. A tout moment l'équilibre du système se traduit par une formule simple : Cotisations = Prestations.

On nous explique depuis 1993, année de la première contre-réforme des retraites, que cet équilibre ne tiendra pas dans le temps pour des raisons à la fois conjoncturelles et structurelles et à cause d'une démographie très défavorable.

Pour maintenir cet équilibre, comme dans tout système de dépenses et de recettes, l'alternative est assez triviale : soit on augmente les cotisations, soit on baisse les prestations. Depuis 1993 c'est sur la baisse des prestations que le gouvernement agit. Dans le même temps, en ne cherchant aucun autre moyen de financement que les cotisations, en accordant des exonérations (30 milliards d'euros de moins pour la sécurité sociale en 2008) qui profitent surtout aux patrons, et en poursuivant une politique de l'emploi qui favorise un chômage de masse, il fait également baisser le niveau des ressources de la caisse nationale d'assurance vieillesse. CQFD, le système demeure en déséquilibre, déséquilibre qui justifie une nouvelle réforme.

Il faudrait donc :

- Travailler plus longtemps, la belle affaire. Personne ne semble se poser la question de savoir à quoi ça sert alors que le chômage sévit et que le taux d'emploi des 55-59 ans n'est que de 56,3% !
- Cotiser plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Avec une entrée dans la vie active de plus en plus tardive (22 ans en moyenne), situation qui risque de s'aggraver si on nous oblige à travailler plus longtemps, des carrières en dents de scie (notamment pour les femmes) et le temps partiel contraint, cette option se traduit de fait par un départ en retraite plus tardif, sauf à accepter de partir avec une retraite moindre...et d'en passer, soit par un cumul emploi/retraite, qui fournira aux employeurs une main d'œuvre bon marché (ou qui alimentera le nombre des auto entrepreneurs) laissant du coup les jeunes un peu plus longtemps aux portes de l'emploi. Les plus chanceux d'entre eux pourront alors souscrire des complémentaires alimentant ainsi les fonds de pensions anglo-saxons qui attendent, comme le renard de la fameuse fable, que tombe le camembert.

**Soyons lucides, le dossier des retraites est dans la tête de nombreux salariés. La menace, bien réelle, de vivre d'ici la fin de l'année de nouvelles régressions en la matière a sans aucun doute poussé certains d'entre eux dans la rue et à la grève le 23 mars dernier.**

**Même si, dans notre champ professionnel, l'appel à agir ce jour-là s'appuyait sur des revendications touchant à l'emploi, aux carrières, au pouvoir d'achat et aux conditions de travail. Nous verrons par ailleurs plus loin que ces sujets, aussi catégoriels soient-ils, sont en rapport direct avec le problème des retraites.**

**Il y a-t-il d'ailleurs un problème ? A l'évidence oui et nous partageons l'idée avancée par le gouvernement qu'il faut sauver le système par répartition. Là où nous divergeons, c'est sur les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Dans ce nouveau bras de fer qui risque fort de s'engager, le pouvoir politique a un sérieux avantage, celui de disposer de puissants moyens de communication qui lui permettent de faire passer son message.**

**L'entreprise d'enfumage des populations bat d'ailleurs son plein et les grands communicants nous abreuvent de chiffres plus vertigineux les uns que les autres et de théories qu'il est bien difficile d'analyser et de démonter quand on ne maîtrise pas tous les paramètres de ce dossier particulièrement complexe.**

**A l'inverse, les tenants des analyses contradictoires et des propositions alternatives sont quasiment inaudibles dans les lieux communs de l'information (la télé, et dans une moindre proportion, la radio). Avez-vous déjà entendu, aux heures de grande écoute ou dans un débat télévisé, des représentants d'ATTAC ou de la Fondation Copernic ? La voix d'un syndicaliste de Solidaires ? Non, le débat est circonscrit aux politiques, dont la retraite est largement assurée, quoi qu'il arrive, et à de prétendus experts qui, pour une grande part d'entre eux, partagent et défendent les orientations libérales du gouvernement.**

**La France a connu trois vagues de réformes, en 1993, 2003 et 2007. La durée de cotisation a été allongée et la base de calcul modifiée. Résultat: le taux de remplacement a chuté de 10% en quinze ans et les déficits demeurent, justifiant, selon le gouvernement une nouvelle réforme! On ne nous prendrait pas un peu pour des gogos ?...**

**Dernier argument massue avancé par le gouvernement et ses experts : la démographie. On nous dit : en 1960 il y avait 4 actifs pour un retraité ; en 2000, 2 actifs et en 2020, 1,5 actif pour un retraité. Ce que l'on oublie de nous dire, c'est que les deux actifs de 2000 produisent une fois et demi plus que les quatre d'il y a soixante ans et qu'à l'horizon 2020, un actif produira plus que les deux d'aujourd'hui.**

La richesse produite (PIB) sera donc au moins aussi importante, voire plus importante si les politiques économiques conduisent à faire vraiment régresser le chômage, ce qui la rendra disponible pour financer les retraites.

Pour en terminer, partir à 60 ans est un droit, pas une obligation. Chacun est libre de travailler s'il le souhaite, au-delà de ce seuil (et jusqu'à 70 ans dans le privé). Mais chacun doit rester libre de partir dès 60 ans !

En fait cette volonté de reculer l'âge légal de départ à la retraite masque une disposition qui serait encore plus régressive : actuellement, un départ à 65 ans se fait, quel que soit le nombre d'années de cotisation, sans application de la moindre décote. Si le verrou des 60 ans saute, cette mesure disparaîtra.

### **Le taux de remplacement**

Voici encore un concept sur lequel l'inconscient populaire est entretenu dans l'ignorance et la confusion. Le discours ambiant stigmatise, pour mieux entretenir la division entre salariés du privé et du public, les fonctionnaires, qui disposeraient d'un taux de remplacement (le chiffre généralement avancé est de 75 %) nettement plus avantageux que les salariés du privé.

Ce que ne révèlent jamais les experts et autres politiques lorsqu'ils interviennent sur ce sujet, c'est que le concept même de taux de remplacement relève de mécaniques bien plus complexes qu'il n'y paraît.

Personne ne nous dit, par exemple, s'il s'agit du taux de remplacement net ou brut, si le chiffre annoncé est un taux calculé au niveau macro-économique sur données réelles ou un taux de remplacement individuel calculé sur des cas types, si ce taux ou ces taux concernent uniquement le régime général ou prennent en compte les régimes complémentaires obligatoires, personne ne nous dit surtout que les éléments de calcul du taux de remplacement sont très différents d'un régime à l'autre.

Dans la Fonction Publique, le taux de remplacement au moment du départ en retraite se définit comme le rapport entre le montant de la première pension et celui de la dernière rémunération d'activité.

Ce taux connaît en fait deux valeurs selon la prise en compte, ou non, des primes non soumises à cotisation dans la rémunération de référence servant au calcul de la pension : le taux théorique, les primes n'étant pas comprises dans le salaire de référence, et le taux réel qui les prend en compte.

Le taux de remplacement théorique correspond au seul et fameux chiffre qui est régulièrement mis en avant : 75 %.

Le taux réel diffère quand à lui selon le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite et selon le niveau des primes. Sa valeur varie, pour une carrière complète (37,5 années), entre 55,1 % et 72,1 %.

Pour le secteur privé, le calcul du taux de remplacement fait appel à différentes notions selon le taux auquel il est fait référence (cf. ci-dessus).

En tout état de cause, il n'existe pas un taux de remplacement unique et uniforme, celui-ci étant dépendant des déroulements de carrière, du dernier salaire, des périodes de chômage et d'inactivité. En réalité, toute comparaison entre le public et le privé est illusoire et ne correspond à rien, les références de départ étant totalement différentes.

Les chiffres donnés en pâture à l'opinion publique représentent, pour le secteur privé, le taux de remplacement moyen individuel, calculé, pour une carrière complète, dans un régime (pour les multi-pensionnés, ce calcul est particulièrement complexe), en faisant le ratio entre la pension moyenne au cours de la retraite sur le salaire moyen au cours de la vie active.

**On le voit comparaison n'est pas raison et le but poursuivi demeure le même : faire naître chez les fonctionnaires une certaine culpabilité et chez tous les salariés le sentiment que la réforme est inéluctable et qu'elle passe par de nouveaux reculs.**

Pour l'Union Syndicale Solidaires, d'autres alternatives existent. Elles consistent notamment à s'attaquer aux financements : stopper les exonérations, relever le taux des cotisations patronales et élargir leur assiette.

Mais il s'agit aussi, dans le privé comme dans le public de se battre pour l'emploi et pour une hausse du pouvoir d'achat. Ainsi, revendiquer pour une amélioration des carrières et des rémunérations, pour l'arrêt des suppressions d'emplois, c'est aussi revendiquer pour une meilleure pension.

## MAAP

CALENDRIER PRÉVISIONNEL  
DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES OU CONSULTATIVES PARITAIRES

## Printemps 2010 - PAR FILIERES

CORPS	DATE	MATIN	APRES-MIDI	SALLE
<b>FILIERE TECHNIQUE</b> <i>Virginie TOURNEUR - Poste 47.57</i>				
IPEF/MEEDDM (MUTATIONS)	Lundi 22 février		14 h	MEEDDM* F-2
CCP OUVRIERS HYDRAULIQUES	Mercredi 5 mai	9h30 ou	14h30	SYCOMORE
CONTROLEURS SANITAIRES	Mardi 11 mai	9h30		SYCOMORE
ISPV	Mercredi 26 mai		14h30	SYCOMORE
TSSMAP (MUTATIONS + LA)	Jeudi 27 mai	Toute la journée		SYCOMORE
IPEF	Vendredi 28 mai		14 h	MEEDDM F-2
IAE	Mardi 1er juin	Toute la journée		SYCOMORE
ADJOINTS TECHNIQUES	Jeudi 3 juin	9h30		SYCOMORE
CONTRACTUELS STATUT UNIQUE	Vendredi 4 juin	Toute la journée		EPICEA
CCP CDD - CDI	Mardi 8 juin	Toute la journée		EPICEA
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b> <i>Dominique PERRIER - Poste 43.75</i>				
ADJOINTS TECHNIQUES DE L'ENSEIGNEMENT	Mardi 16 mars	9h30		
Techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA)	Jeudi 6 mai	9h30		EPICEA
ATTACHES	Mercredi 26 mai	9H30		A 202
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	Jeudi 27 et vendredi 28 mai	Toute la journée		A 202 TREMUILLE
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Jeudi 3 et vendredi 4 juin	9h30		A 202 TREMUILLE
Filière LABO TECHNICIENS ADJOINTS TECHNIQUES	Mardi 8 juin Mardi 8 juin	9h30	14h30	A 202
ADMINISTRATEURS CIVILS	Mercredi 17 juin		15h	SYCOMORE

**FILIERE DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE****Maryvonne De MAUREY - Poste 53.70****ENSEIGNEMENT PRIVE**

Commission Consultative Mixte	vendredi 9 avril	9h - 18 h		Bibliothèque (DGER)	
Commission Consultative Mixte	Mercredi 26 mai		14 h- 18 h	D 414	
Commission Consultative Mixte	Vendredi 25 juin	9h - 18 h		Salle des colonnes	

**ENSEIGNEMENT TECHNIQUE**

CPE	Jeudi 25 mars	9h 00		BJ** 161	
PCEA	Mercredi 19 mai		Toute la journée	A 202	
PLP	Jeudi 3 juin	9h 00		TREMOUILLE	
PLPA (MOBILITE)	10 mars, 12 mars, 8 avril				
PCEA (MOBILITE)	16 mars, 18 mars, 7 avril				
CCP ACEN	15 juin, 17 juin				

**ENSEIGNANTS - CHERCHEURS**

CNECA	Mardi 23 mars	9h30 (toute la journée)		nc	
-------	---------------	----------------------------	--	----	--

**STATUT FORMATION/RECHERCHE**

Adjoints techniques Formation/Recherche	Mardi 11 mai	9h30 - 13h00		TREMOUILLE	
Techniciens Formation/Recherche	Mardi 18 mai	9h30 - 13h00		TREMOUILLE	
Assistants ingénieurs	Jeudi 27 mai	9h30 - 13h00		EPICEA	
Ingénieurs d'étude	Jeudi 3 juin	9h30 - 13h00		EPICEA	
Ingénieurs de recherche	Mardi 8 juin	9h30 - 13h00		TREMOUILLE	

**STATUTS D'EMPLOIS****Claude POLY - Poste 80.81**

CAP IGA	Mi juin				
CCP des Directeurs d'établissement	Avril/Mai				

\* MEEDDM : Tour Pascal B – LA DEFENSE

\*\* BJ : 3, rue Barbet de Jouy

## MEIE

## CALENDRIER PREVISIONNEL DES CAP DE PROMOTION - ANNEE 2010

CORPS/GRADE/EMPLOI	PRE-CAP	CAP
<b>CATEGORIE A</b>		
Ingénieurs économistes de la construction (IEC)	18 mars 2010 après-midi	16 avril 2010 après-midi
Contractuels décret de 1975	15 juin 2010 après-midi	22 juin 2010 après-midi
B en A (sélection au choix)	20 mai 2010 matin	18 juin 2010 matin
Administrateurs civils	Dernier trimestre 2010	Dernier trimestre 2010
Attachés (principalat sélection au choix)	nov/déc 2010	nov/déc 2010
<b>CATEGORIE B</b>		
B3 (SA et CTP)	6 mai 2010 matin	27 mai 2010 après-midi
Chef de Service Intérieur 1ère et 2ème catégorie (SI et Automobile)		2 juin 2010 matin
Agent Principal des Services Techniques de 1ère et 2ème catégorie		2 juin 2010 après-midi
B2 (SA et CTP)	6 mai 2010 matin	3 juin 2010 après-midi
Assistantes de Service Social		8 juin 2010 matin
Ingénieur Adjoint (ouvrier + SI + Auto)		9 juin 2010 matin
C en B	1er juin 2010 après-midi	25 juin 2010 journée
<b>CATEGORIE C</b>		
Adjoint Administratif Echelle 4 (AA)		12 mars 2010 matin
Adjoints techniques (filière auto, SI et ouvrière)		13 avril 2010 matin
Adjoint Administratif Principal 2ème classe (AAP2) Echelle 5		16 avril 2010 matin
Adjoint Administratif Principal 1ère classe (AAP1) Echelle 6	25 mai 2010 après-midi	10 juin 2010 après-midi



## ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Avez vous un avenir????

### **Climat d'instabilité et d'inquiétude :**

Au sein de nos ministères, les fusions de directions vous obligent à vous remettre sans cesse en question. On développe une culture de résultats, avec la mise en place d'un dispositif d'évaluation-notation censé juger votre valeur professionnelle.

### **Plus, en encore plus :**

Vous devez, quelles que soient vos missions, faire preuve d'un professionnalisme, d'une disponibilité, d'une capacité de performance sans cesse croissantes. On vous demande de plus en plus d'assurer des missions de catégorie B, qui mettent en valeur vos compétences mais sans la valorisation de ces compétences.

Il faut travailler plus longtemps sans pour autant que vous ayez une perspective d'évolution de carrière. Certains agents stagnent plusieurs années au dernier échelon de leur grade sans perspective d'évolution de carrière de C en B. Est-ce le bon moyen de vous motiver???

### **Votre statut en péril :**

Vous subissez les atteintes gouvernementales portées à votre statut :

- suppression des garanties statutaires,
- suppressions de certaines missions,
- restriction des recrutements
- licenciement...

### **Rémunération :**

Les efforts qui vous sont demandés doivent être compensés par :

- revalorisation régulière de votre rémunération,
- plus de promotions
- plus de débouchés de carrière
- de meilleures conditions de travail.

Enlevez vos primes de votre bulletin de salaire et vous verrez ainsi le "haut" niveau de votre rémunération...



### **Entretien professionnel :**

Cet entretien professionnel amènera votre hiérarchie à vous attribuer la Prime de Fonction et de Résultats (PFR), qui va remplacer rapidement les autres rémunérations IAT – IFTS – PR – ACF – TAI – NBI – SSS .....

IAT : indemnité d'administration et de technicité

IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

PR : prime de rendement

ACF : allocation complémentaire de fonction

TAI : traitement automatisé de l'information

NBI : nouvelle bonification indiciaire

SSS : sujétion spéciale de service

Ce dispositif amènera votre hiérarchie à insister sur : objectifs fixés/résultats obtenus au travers d'indicateur précis. Mais par contre, il ne sera pas mis en face de ceux ci les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs, voir les dépasser..

### **La loi de mobilité :**

Loi du 3 août 2009, relative à la mobilité et parcours professionnel. Cette loi crée un dispositif de réorientation professionnelle, destinée aux fonctionnaires de l'Etat dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre des restructurations de services mis en oeuvre dans le contexte de la REATE. Son objectif est de faciliter une nouvelle affectation au sein de la fonction publique ou d'accéder à un emploi du secteur privé ou de créer ou reprendre une netreprise.

***Attention demain cet outil sera mis en application!***

Cette loi assure la fin du statut de la Fonction Publique et légalise la précarisation des fonctionnaires.

## ANALYSE DES ELECTIONS POUR LES CPT DES 12 DREAL CONSTITUEES

Globalement les résultats sont très satisfaisants pour Solidaires I.D.D., même s'ils s'avèrent très différenciés suivant les régions.

1. Dans les régions où l'alliance électorale n'a pu se concrétiser qu'à deux : **SOLIDAIRES / FSU**
  - **Aquitaine** : 27 voix, 1 siège, en progression de voix pour Solidaires, sachant que la FSU semble être faiblement représentée. La CGT seule obtient 3 sièges
  - **Auvergne** : 9 voix, pas de siège. La répartition des sièges s'opère principalement entre FO (4), la CGT (3) et la CFDT (2) qui dans cette région et la Bourgogne, où nous ne sommes pas très présents, fait ses 2 meilleurs résultats, à savoir 2 sièges.
  - **Basse-Normandie** : 55 voix, 3 sièges. Excellent résultat sachant que Solidaires I.D.D y est faiblement représentée. Il est à noter que nos camarades de Basse Normandie ont reçu le soutien d'une des composantes de Solidaires MEEDDAT dans les opérations de propagande électorale.
  - **Bretagne** : 31 voix, 1 siège. De son côté la CGT totalise 3 sièges. L'alliance élargie aurait ici permis de faire jeu égal avec FO en % et en sièges.
  - **Franche Comté** : 50 voix, 3 sièges. Un exceptionnel résultat pour Solidaires et la FSU qui traduit un travail de fond et de terrain. La banqueroute de la CGT avec 9 voix et 0 siège nous laisse à penser que leur refus d'alliance n'est pas la meilleure stratégie.
2. Dans les régions où l'alliance s'est réalisée à trois : **Solidaires / FSU / CGT**
  - **Alsace** : 55 voix, 2 sièges. Un bon résultat qui est adossé aux 7 sièges de FO. Le CTP va ici se jouer à 3, l'UNSA faisant 1 siège. L'alsace est et reste difficile à conquérir !
  - **Bourgogne** : 49 voix, 2 sièges ; Un très bon résultat en regard de notre histoire et présence dans cette région. La répartition des sièges est assez homogène (2 CFDT, 2 UNSA et 4 FO). Il apparaît possible de prendre des « parts de marché » dans ce schéma.
  - **Centre** : 96 voix, 4 sièges, excellent résultat qui dépasse celui de FO d'un siège.
  - **Languedoc Roussillon** : 72 voix, 2 sièges. Bon résultat. Schéma quasi identique que l'Alsace et la Lorraine mais des historiques différents.
  - **Limousin** : 60 voix, 4 sièges. Travail d'équipe et reprise de notre territoire permet une très forte présence dans cette région qui accuse le meilleur % (34,09).
  - **Lorraine** : 69 voix, 2 sièges. Bonne perspective de travail commun qui va falloir accentuer pour contrer le bastion de FO (6 sièges)
  - **Poitou-Charentes** : 26 voix, 1 siège. Un bon maintien qui semble possible de faire évoluer au regard du résultat de l'UNSA qui prend dans cette région son meilleur résultat (3 sièges)

Même si toute comparaison avec les élections précédentes des CTPR des DRIRE et du CTPM du MEEDDM reste difficile, il faut malgré tout constater que Solidaires I.D.D. renforce notablement sa présence dans les CTP des 9 DREAL 2009 et dans les CTP des 12 DREAL 2010. En effet, Solidaires I.D.D. siège dans 6 régions sur 9 aux élections CTP DREAL 2009, alors qu'il ne siégeait que dans 4 CTPR des DRIRE. Solidaires I.D.D. siègera dans 11 régions sur 12 aux élections CTP DREAL 2010, alors qu'il ne siégeait que dans 2 CTPR des DRIRE.

Il n'en demeure pas moins que ces résultats sont tout naturellement la conséquence de l'immense travail accompli par les militants de Solidaires I.D.D. au sein des 12 régions.

Merci donc à toutes celles et à tous ceux qui ont œuvré pour cela.

Il nous reste maintenant à confirmer nos engagements en pensant déjà aux élections pour le CTPM du MEEDDM de 2011.

Pour ce faire, il nous faut donc continuer à faire connaître et à faire progresser les valeurs et la vision du syndicalisme que Solidaires I.D.D. porte dans le cadre général de l'Union Syndicale Solidaires.

C'est à ce prix là que nous pouvons espérer, un tant soit peu, influencer sur la destruction en cours du service public et ainsi remplir pleinement notre rôle de syndicaliste, à savoir, dénoncer ce qui nous paraît socialement injuste, inéquitable et destructeur pour les citoyens.

**Continuons donc à œuvrer pour imposer notre présence à l'administration dans les instances officielles telles que les CTP.**

9 DREAL 2009 DREAL 2010	15	ELECTEURS INSCRITS	VOTANTS	SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMES	TAUX DE PARTICIPATION	CFDT			CGT			CGT-FSU-Solidaires			FSU-Solidaires			FO			UNSA			CFTC			EFA - CGC			TOTAL		
						VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES	VOIX	%	SIEGES
ALSACE		283	233	225	82,33%	12	5,33%	0		0,00%		55	24,44%	2		0,00%		130	57,78%	7	25	11,11%	1	2	0,89%	0	1	0,44%	0	225	100,00%	10
AQUITAINE		436	289	285	66,28%	18	6,32%	0	66	23,16%	3		0,00%		27	9,47%	1	117	41,05%	5	43	15,09%	1	8	2,81%	0	6	2,11%	0	285	100,00%	10
AUVERGNE		310	258	247	83,23%	44	17,81%	2	63	25,51%	3		0,00%		9	3,64%	0	93	37,65%	4	31	12,55%	1	3	1,21%	0	4	1,62%	0	247	100,00%	10
BASSE-NORMANDIE		276	223	220	80,80%	9	4,09%	0	50	22,73%	2		0,00%		55	25,00%	3	79	35,91%	4	25	11,36%	1	0	0,00%	0	2	0,91%	0	220	100,00%	10
BOURGOGNE		275	214	207	77,82%	37	17,87%	2		0,00%			0,00%		49	23,67%	2	77	37,20%	4	38	18,36%	2	3	1,45%	0	3	1,45%	0	207	100,00%	10
BRETAGNE		458	316	312	69,00%	40	12,82%	1	77	24,68%	3		0,00%		31	9,94%	1	113	36,22%	4	51	16,35%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0	312	100,00%	10
CENTRE		414	316	309	76,33%	46	14,89%	1		0,00%		96	31,07%	4		0,00%		87	28,16%	3	67	21,68%	2	10	3,24%	0	3	0,97%	0	309	100,00%	10
CHAMPAGNE-ARDENNE		270	204	197	75,56%	43	21,83%	2	0	0,00%	0	22	11,17%	1		0,00%		101	51,27%	6	20	10,15%	1	11	5,58%	0		0,00%		197	100,00%	10
CORSE		107	87	84	81,31%	2	2,38%	0	9	10,71%	1		0,00%		0	0,00%	0	51	60,71%	7	10	11,90%	1	0	0,00%	0	12	14,29%	1	84	100,00%	10
FRANCHE COMTE		233	191	188	81,97%	23	12,23%	1	9	4,79%	0		0,00%		50	26,60%	3	67	35,64%	4	32	17,02%	2	5	2,66%	0	2	1,06%	0	188	100,00%	10
HAUTE NORMANDIE		346	254	249	73,41%	30	12,05%	1	1	0,40%	0	79	31,73%	3		0,00%		105	42,17%	5	32	12,85%	1	2	0,80%	0		0,00%		249	100,00%	10
LANGUEDOC ROUSSILLON		381	296	289	77,69%	27	9,34%	1		0,00%		72	24,91%	2		0,00%		144	49,83%	6	43	14,88%	1	2	0,69%	0	1	0,35%	0	289	100,00%	10
LIMOUSIN		252	188	176	74,60%	14	7,95%	0		0,00%		60	34,09%	4		0,00%		67	38,07%	4	31	17,61%	2	0	0,00%	0	4	2,27%	0	176	100,00%	10
LORRAINE		375	307	302	81,87%	37	12,25%	1		0,00%		69	22,85%	2		0,00%		146	48,34%	6	43	14,24%	1	4	1,32%	0	3	0,99%	0	302	100,00%	10
MIDI PYRENEES		521	404	392	77,54%	30	7,65%	0	137	34,95%	4		0,00%		18	4,59%	0	169	43,11%	5	33	8,42%	1	5	1,28%	0		0,00%		392	100,00%	10
NORD PAS DE CALAIS		502	371	363	73,90%	43	11,85%	1	0	0,00%	0	127	34,99%	4		0,00%		133	36,64%	4	51	14,05%	1	9	2,48%	0		0,00%		363	100,00%	10
PAYS DE LA LOIRE		362	294	291	81,22%	41	14,09%	1	0	0,00%	0	79	27,15%	3		0,00%		138	47,42%	6	15	5,15%	0	6	2,06%	0	12	4,12%	0	291	100,00%	10
PICARDIE		280	243	237	86,79%	6	2,53%	0	57	24,05%	3		0,00%		19	8,02%	1	105	44,30%	5	17	7,17%	0	10	4,22%	0	23	9,70%	1	237	100,00%	10
POITOU CHARENTES		277	210	200	75,81%	28	14,00%	1		0,00%		26	13,00%	1		0,00%		92	46,00%	5	52	26,00%	3	2	1,00%	0	0	0,00%	0	200	100,00%	10
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR		524	382	378	72,90%	33	8,73%	1	83	21,96%	2		0,00%		25	6,61%	0	179	47,35%	6	50	13,23%	1	8	2,12%	0	0	0,00%	0	378	100,00%	10
RHONE ALPES		728	495	480	67,99%	65	13,54%	1	116	24,17%	3		0,00%		49	10,21%	1	185	38,54%	4	49	10,21%	1	16	3,33%	0		0,00%	0	480	100,00%	10
TOTAL		7610	5775	5631	75,89%	628	11,15%	17	668	11,86%	24	685	12,16%	26	332	5,90%	12	2378	42,23%	104	758	13,46%	25	106	1,88%	0	76	1,35%	2	5631	100,00%	210

## SOLIDAIRES à L'INDUSTRIE et au DEVELOPPEMENT DURABLE

10 rue Alexander Fleming – 37000 TOURS – Tél. 03 81 41 65 21 – [solidairesidd.siege@orange.fr](mailto:solidairesidd.siege@orange.fr)

ATTENTION CHANGEMENT DE NUMERO DE TELEPHONE A PARTIR DE MARS 2010 : 03 81 21 69 67



NIMES, LE 22 MARS 2010

MONSIEUR JEAN-PIERRE FRILEUX  
SECRETARE GENERAL DE SOLIDAIRES I.D.D  
DELEGUE FEDERAL ADJOINT DE LA FEDERATION  
SOLIDAIRES MEEDDAT  
DREAL- 362 RUE GEORGES BESSE  
30035 NIMES

A

MONSIEUR LE MINISTRE D'ÉTAT  
MINISTERE DE L'ÉCOLOGIE,  
DE L'ÉNERGIE, DU DEVELOPPEMENT  
DURABLE ET DE LA MER  
HOTEL DE ROQUELAURE  
246, BOULEVARD SAINT GERMAIN  
75007 PARIS

Monsieur le Ministre d'Etat,

Pour faire suite à votre note du 23 mars 2009 relative à l'amélioration du dialogue social au Meeddm et à l'effet pervers qui s'en est suivi, à savoir, l'absence de dialogue social avec les organisations syndicales représentatives mais non représentées au CTPM du Meeddm, absence dénoncée<sup>1</sup> encore récemment par la Fédération Solidaraires Meeddat auprès de la Directrice des Ressources Humaines, je reviens vers vous pour plusieurs sujets récurrents qui restent, à ce jour, sans réponse :

- La Fédération Solidaraires Meeddat tient à porter à votre connaissance que, contrairement à l'engagement pris par le Secrétaire Général du Meeddm<sup>2</sup>, d'assurer aux agents de revenir sur le positionnement qu'ils ont choisi suite aux restructurations, certains directeurs de DREAL s'opposent à ce droit,
- La Fédération Solidaraires Meeddat attend toujours une réponse sur la garantie de rémunération qui sera apportée aux agents de l'Etat qui ont été mutés dans l'intérêt du service, dans le cadre de la décentralisation et réorganisation de ces services en 2007. Le décret n° 2007-1258 du 23 août 2007 en son article 2 stipule que : « l'indemnité différentielle exceptionnelle ne peut être versée au-delà du 31 décembre 2010 ». Les agents concernés s'interrogent sur le maintien de cette rémunération en 2011. Est-ce que le maintien de rémunération sera prolongé ou bien est-ce que cette perte de revenu sera compensée et sous quelle forme ?
- La Fédération Solidaraires Meeddat considère comme un grave déni la position du Meeddm quant au non versement de la prime d'intéressement collectif des années 2008 et 2009 aux agents de la branche industrie. En effet, dans la convention de gestion passée entre le MEIE et le Meeddm, au point 2.1.4 – 6<sup>ème</sup> paragraphe, il est inscrit : « S'agissant de la prime d'intéressement collectif, des modalités de compensation seront étudiées par le Meeddat afin de respecter le principe de maintien des rémunérations ». La Fédération Solidaraires Meeddat vous demande donc solennellement de régulariser cette injustice.
- La Fédération Solidaraires Meeddat note que les régimes de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) issus des branches qui composent le Meeddm sont totalement disparates et posent problème pour son octroi aux agents affectés en DREAL. Aujourd'hui, certains agents qui exercent des fonctions bénéficiant de la NBI ne touchent pas cette bonification, alors que d'autres ayant quitté des postes NBI continuent de la percevoir.
- La Fédération Solidaraires Meeddat vous fait part de son mécontentement quant aux restrictions budgétaires qui sévissent dans les DREAL à peine constituées, se traduisant, entre autres :
  - ✓ par des refus à la formation des inspecteurs des installations classées, l'inspection des installations classées étant pourtant reconnue comme une mission hautement pointue et requérant une mise à jour permanente des connaissances,
  - ✓ par des consignes qui demandent aux agents de limiter le nombre de missions sur le terrain au risque de se voir refuser le remboursement de leurs frais de missions.

<sup>1</sup> Courrier de la Fédération Solidaraires Meeddat à la Directrice des Ressources Humaines du 5 mars 2010

<sup>2</sup> Note du 23 juillet 2009

La Fédération Solidaires Meeddat sollicite de votre part des réponses à ces situations qui sont insoutenables pour les agents.

Pour ce faire, la Fédération Solidaires Meeddat demande à rencontrer un responsable du Meeddm mandaté pour apporter des éclaircissements sur les sujets développés dans ce courrier. Une fin de non recevoir à cette demande serait considérée par la Fédération Solidaires Meeddat comme une détérioration grave des relations sociales.

La Fédération Solidaires Meeddat estime aussi qu'il est de votre devoir, dans cette période difficile à vivre pour les agents subissant depuis plusieurs mois restructurations sur restructurations, de contribuer à la diminution de leur mal être.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre d'Etat, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Délégué Fédéral adjoint de la Fédération Solidaires Meeddat

Jean-Pierre FRILEUX