



L'Echangeur

LE JOURNAL DES CONTRÔLEURS

N° 48

Hier, Aujourd'hui, Demain....

Sommaire

Edito

La Loi Mobilité

La refonte de la grille
des B

Tableaux de
reclassement

Des réformes pour
casser

La casse des statuts

Indemnités spécifiques
de Service (ISS) – Les
changements en 2009 –

Quel devenir des CTRL
dans la FPT ?

C'était hier, au Ministère de l'Équipement, dans une DDE, en subdivision, le Contrôleur dirigeait les équipes d'agents d'exploitation, assistait les communes dans le cadre de l'A.T.G.C., participait à la gestion du domaine public, donnait des avis en urbanisme, contrôlait les travaux en maîtrise d'œuvre pour les collectivités locales et territoriales, surveillait les travaux d'investissement sur routes nationales pour le compte de l'État.

On disait au Contrôleur qu'il était le pilier de la subdivision, il était apprécié de tous : des agents, de la hiérarchie, des élus.

C'était le Contrôleur avec un grand « C ».

Puis une première réforme est passée, les subdivisions se sont regroupées, pour être plus fortes, avoir plus de moyens nous a-t-on dit; il fallait faire face à la baisse des effectifs. La fonctionnarisation est apparue, il n'y avait plus un Contrôleur en subdivision mais deux : un responsable de l'entretien et de l'exploitation de la route et un contrôleur territorial.

Pour être plus efficace nous a-t-on dit.

N'avons-nous rien vu venir ?

La réaction n'a sans doute pas été à la hauteur des enjeux. Diviser pour mieux régner, était déjà d'actualité.

Et puis, un certain malaise s'est installé chez les Contrôleurs, lorsqu'au moment des promotions, le responsable de l'entretien et de l'exploitation de la route avait aux yeux de l'administration beaucoup plus d'importance que son collègue territorial alors qu'ils avaient tous deux le même statut.

Ici et là, il y a eu des réactions, mais globalement pas à la hauteur, et puis avec la complaisance de certains syndicats...

Ensuite ce fut la loi du 13 août 2004 avec toutes ses conséquences pour les personnels et les missions de service public:

- Transfert du personnel d'exploitation vers le Conseil Général et la DIR
- Le nombre des subdivisions divisé par trois
- Disparition des missions historiques du contrôleur en DDE (exploitation, gestion du domaine public...)
- Dispersion des Contrôleurs.

La machine infernale était en route.

Aujourd'hui, le Contrôleur en DDE/DDEA se sent de plus en plus seul, il a perdu ses repères, ses missions qui étaient les siennes depuis toujours.

L'abandon de la maîtrise d'œuvre concurrentielle a accéléré la fuite de collègues, qui dégoûtés, sont partis en collectivités locales (communautés de communes, communes), au Conseil Général et même dans le privé. **L'administration n'a retenu personne**, toujours quelques uns en moins à prendre en compte dans le plan de redéploiement des effectifs en ingénierie concurrentielle.

Le Contrôleur qui reste en DDE/DDEA n'ose même plus faire signe, de peur de ne pas être reconnu, quant au volant de la voiture blanche de l'administration ou de sa voiture personnelle, il croise un ancien collègue.

Le Contrôleur a bien été obligé de s'adapter et de changer de métier ; il est devenu :

adjoint au chef de parc, chargé d'études sécurité routière, agent sécurité défense ou même gestionnaire du plan de modernisation des bâtiments d'élevage, etc....

Certains se reconnaîtront peut-être dans cette rétrospective un peu sombre je l'avoue, mais n'en sommes-nous pas un

peu responsables? Avons-nous pris toute notre part dans les combats contre toutes ces réformes successives et en particulier la loi du 13 août 2004 alors que la CGT n'a cessé de dire qu'elle était mauvaise pour les personnels, pour le service public, pour la France ?

Demain, quelles missions seront confiées aux Contrôleurs dans les futures Directions Départementales Interministérielles (D.D.I.) ?

Et puis, il y a la réforme de la catégorie B qui sonne le glas du corps des Contrôleurs, si nous ne réagissons pas. Méfions nous des sirènes ; certains d'entre nous, s'ils ne voient que les quelques points d'indice grappillés, risquent de déchanter rapidement.

Dans mon département, sur 53 contrôleurs présents en 2006, nous restons 17 en DDEA, nous serons 15 en 2010. Plus nous attendrons, moins nous serons nombreux pour défendre la réforme que nous souhaitons : un corps de Contrôleurs fort, dans une vraie grille de catégorie B revalorisée et non d'un « mini » B comme le laisse entrevoir le projet en cours, avec des missions pérennes en conformité avec notre statut.

Les Contrôleurs représentent toujours une force de plus de 4000 personnes, en 2011, 20% seront partis à la retraite, n'est-ce pas le bon moment pour se faire entendre, faire bouger les choses ?

Est-ce une utopie que de croire que nous pouvons gagner tous ensemble et imposer la réforme que nous souhaitons ?

Allons, chers collègues, après tous les mauvais coups que nous venons de subir, il est temps de se faire entendre, soutenons nos camarades qui siègent dans les instances paritaires, les groupes de travail, prenons nos responsabilités, il en va de notre avenir, à nous les Contrôleurs.

Ne laissons pas les autres décider pour nous de notre avenir. Où que nous soyons, prenons toute notre part dans les actions à venir.

Jean-Emmanuel DAVID
D.D.E.A. 88

LA LOI MOBILITÉ

Dite « Loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction Publique »

Cette loi a été adoptée par l'Assemblée Nationale en session extraordinaire le 7 juillet 2009.

Le projet n'est arrivé devant l'Assemblée Nationale qu'un an après son adoption « selon la procédure d'urgence » en juin 2008 par le sénat. Le gouvernement a « ouvert le débat » après les élections européennes et a fait passer la loi en période estivale.

Cette loi est avant tout une attaque frontale contre le statut des fonctionnaires et les garanties qu'il représente, y compris pour tous les citoyens.

A l'opposé de ce que son intitulé pourrait laisser croire, ce texte législatif est porteur de profondes régressions sociales.

Pour en demeurer à l'essentiel, la loi crée une nouvelle position visant à mettre en oeuvre des licenciements massifs dans la Fonction Publique lors de restructurations administratives, étend les possibilités de recourir à de la main d'oeuvre précaire alors qu'il y a déjà un million de non titulaires et envisage de confier le recrutement et la gestion des contractuels aux sociétés d'intérim.

Il s'agit donc d'une attaque

d'envergure contre le statut des fonctionnaires. Or, celui-ci constitue avant tout une garantie pour l'ensemble des citoyens d'une Fonction Publique au service de tous, respectant l'égalité de traitement de chacune et de chacun, avec des agents publics exerçant leurs missions de manière neutre et impartiale en toute circonstance.

Bien entendu, cette loi est en grande cohérence avec la politique mise en oeuvre par le Président de la République, le gouvernement et sa majorité parlementaire en matière de Services Publics : loi de démantèlement de l'hôpital public, projet de privatisation de la poste, suppressions massives d'emplois dans la Fonction Publique, proposition parlementaire de loi visant à mettre en extinction le statut dans la Fonction Publique Territoriale, tout cela relève de la Révision Générale des Politiques Publiques,

Les administrations de l'État, des collectivités territoriales ou de la santé publique auront tout loisir pour imposer une mobilité géographique.

Impacté par une restructuration des services qui conduit à la suppression de votre poste, si quelle que soit la raison, vous refusez 3 propositions de postes, l'administration pourra maintenant

vous licencier.

Concernant la mobilité, une étude de l'INSEE réalisée en 2006 note que *« l'absence de mobilité pour la Fonction Publique tient plus du mythe que de la réalité : chaque année, un salarié de l'État et des collectivités locales sur 10 quitte l'établissement*

dans lequel il était employé un an auparavant ». Et encore, les données disponibles n'intègrent-elles pas les mobilités à l'intérieur d'un même département. Enfin, les agents de catégorie B sont, en moyenne, 2 fois plus mobiles que ceux de l'encadrement supérieur.

Avec cette loi, le gouvernement a mis en place un moyen pour gérer les plans sociaux dans la Fonction Publique, aussi l'administration du M.E.E.D.D.M. s'est empressée d'apporter toutes les modifications nécessaires à ses outils de gestion des ressources humaines, de manière à ce que sa politique globale en la matière soit dans l'esprit de cette loi.

Voici ci-après les principales réformes sur les outils de gestion en Ressources Humaines au M.E.E.D.D.M.

La circulaire Mobilité 2009 (MEEDDM)

Cette circulaire, dans ses principes généraux s'inscrit dans la volonté d'effacer toute référence aux corps et aux statuts particuliers par l'affirmation de la gestion fongible des corps.

Présentée comme une simple circulaire technique de gestion annuelle applicable pour 2009. Elle va bien au delà et « jette au panier » des règles de gestion appliquées jusqu'à présent au M.E.E.D.D.M.

Remise en cause de toutes les règles de gestion pour faciliter la mise en oeuvre du plan social au M.E.E.D.D.M. qui doit conduire à la suppression de missions de Service Public et de milliers d'emplois.

Ce texte propose tous les moyens à l'administration pour gérer les mobilités mais contraint les agents à des règles de plus en plus restrictives et en toute

opacité.

Conditions d'ancienneté :

Avant, pour prétendre à une mobilité, la durée minimale de présence dans le poste était de 3 ans, ramenée à 2 ans dans le cas de rapprochement de conjoints. Avec la circulaire 2009, il n'y a plus de règles, le rédacteur en appelle à « la responsabilité des agents et des chefs de services », autant dire que cela sera selon le bon vouloir du chef de service !!!

Pire, le rapprochement de conjoints est redéfini, **l'agent peut faire valoir les dispositifs réglementaires accordant des facilités particulières uniquement si son conjoint travaille !**

Le texte prévoit des exceptions mais, dorénavant, avant d'accepter une mobilité suite à promotion, il faudra y réfléchir à 2 fois, car les possibilités de

retour seront très aléatoires.

Diffusion des postes :

Pour chaque catégorie (A, B, C) les postes peuvent être proposés sur différentes listes (Administratifs, Techniciens, Exploitation). Cela pose réellement un problème de fonctionnement des CAP pour l'affectation. Car si plusieurs CAP sont compétentes, laquelle aura la primeur ? En réalité, aucune.

La décision finale est prise par le chef de service faisant fi de l'avis des représentants du personnel. **L'arbitraire devient la règle au détriment de certains personnels.**

Chaque poste publié aura la mention soit « vacant » ou « susceptible d'être vacant », il devra être clairement défini. Avant la CAP, le service devra confirmer la vacance du poste déclaré susceptible d'être vacant.

Pour les services en sureffectifs et les redéploiements, « la possibilité réelle de recruter un candidat ne pourra être vérifiée qu'après la date limite de remise des candidatures ». C'est-à-dire que **selon les candidats sur le poste, l'administration pourra décréter bien qu'ayant publié un poste qu'il n'y a plus de poste !**

Il est écrit en préambule de la circulaire « plus de transparence et de lisibilité », en réalité, c'est la porte ouverte à toutes les manoeuvres possibles et à une gestion « à la tête du client ».

Dans les D.D.E.A., et bientôt dans les D.D.T., les postes sont offerts aux agents des deux ministères M.A.P. et M.E.E.D.D.M. mais sont publiés uniquement auprès des personnels du ministère de rattachement budgétaire. Pour les mouvements en D.R.E.A.L., contrairement aux D.D.E./D.D.E.A., les incidences des fusions sont clarifiées.

L'évaluation

L'entretien :

Il ne s'agit plus d'un entretien **d'évaluation** mais d'un entretien **professionnel** qui porte sur :

- les résultats professionnels par rapport aux objectifs et conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
- la contribution aux compétences collectives et au fonctionnement du service,
- les connaissances et compétences professionnelles acquises,
- la manière de servir.

Avec le dispositif mis en place en catimini, l'entretien est devenu obligatoire pour obtenir une éventuelle bonification d'ancienneté.

La CGT demande que la bonification ne

soit plus liée à l'obligation de participer à l'entretien professionnel.

Dans le contexte actuel extrêmement instable des services en perpétuelle réorganisation, avec un manque de lisibilité sur les missions et l'avenir des services, l'exercice n'est pas réalisable : car comment fixer des objectifs et a fortiori évaluer l'agent ?

L'évaluation a des incidences sur l'inscription au tableau d'avancement, pour la promotion de grade, et à terme sur le régime indemnitaire.

A chaque entretien, la fiche de poste de l'agent peut être modifiée. Le SNPTRI CGT s'est élevé contre cette disposition qui peut s'avérer dangereuse.

La bonification

Comme il n'y a plus de note chiffrée, c'est l'entretien d'évaluation qui détermine si un agent peut prétendre à une bonification d'ancienneté.

D'où l'importance d'être très vigilant sur le contenu du compte rendu d'évaluation. Ne pas hésiter à faire des recours.

Tous les agents ne sont pas bonifiables, la bonification est de 1 mois maximum.

L'enveloppe de mois de réduction est calculée sur 90% de l'effectif des agents d'un même corps. Ne sont pas pris en compte dans le calcul ceux qui ont refusé l'entretien et ceux ayant atteint au 31 décembre de l'année évaluée le dernier échelon.

Sont exclus également, les agents dont la manière de servir ne donnerait pas satisfaction.

Dans le cas où l'enveloppe de mois à

répartir est insuffisante, l'administration envisage également « des critères d'exclusion » de la bonification.

Ces critères d'exclusion doivent être fixés en CAP.

Le quota de 90 % est inadmissible, car de fait, il supprime pratiquement la possibilité de recours.

En effet, un agent peut faire un recours mais quelle possibilité existe que le recours soit accepté dans la mesure où cela changerait le pourcentage de 90 % ?

Pour autant, nous ne pouvons que vous inciter à faire un recours.

Le nombre de recours permettra à l'administration de mesurer le rejet par les personnels des réformes qu'elle met en place.

Régime Indemnitaire - Primes

C'est la nouveauté du système et son aspect le plus dangereux.

L'administration veut se donner tous les leviers pour imposer sa politique de casse des services et museler les personnels en touchant l'aspect le plus sensible, le financier.

La part aléatoire dans les rémunérations augmenterait et constituerait ainsi un élément de pression sur les personnels.

L'entretien d'évaluation constitue la clé de voûte d'un système qui va pénaliser financièrement les personnels.

Aujourd'hui, se met en place la P.F.R., Prime de Fonctions et de Résultats, pour le corps des Attachés.

Ce dispositif n'est aujourd'hui pas d'actualité pour nos catégories. Mais nous devons être extrêmement vigilants.

Continuons, avec la CGT, de revendiquer des meilleurs salaires à partir d'une augmentation significative de la valeur du point d'indice. Cette revendication est à porter chaque fois que l'occasion nous est donnée (CAP, CTP...).

L'avancement

L'entretien professionnel participe à l'établissement du tableau d'avancement (article 5 de l'arrêté du 16/12/2008).

Là aussi, la subjectivité de l'entretien aura des conséquences sur la carrière de l'Agent.

D'où, l'intérêt de ne rien laisser passer sur le contenu du compte rendu de l'entretien.

Il est clair qu'en voulant imposer l'entretien professionnel et donc l'évaluation, le ministère veut en faire un outil de management en entrant des critères de type « capitaliste » basés sur l'obligation de résultats et de rentabilité, en opposition avec l'idée même du Service Public devant répondre aux besoins des populations.

Il est à noter que les critères principaux sont :

- La façon dont l'agent s'inscrit dans les orientations ministérielles (contraire aux missions de Service Public),
- La manière de servir, c'est-à-dire au regard de la docilité de l'agent plutôt que ses compétences.

Le poids de la C.G.T. dans le corps des Contrôleurs des T.P.E. permet de faire valoir en CAP des critères d'ancienneté.

Pour que chacun trouve son intérêt dans des règles de gestion qui serve l'intérêt général.

Mais pour combien de temps, si l'individualisme gagne du terrain et s'il y a fusion de corps ?

NOTRE AVENIR DEPEND

DE NOTRE CAPACITE

À RESISTER ET À SE MOBILISER.

INFO..... DATES DE C.A.P.

C.A.P. Centrales :

Mutations : le 19 Novembre

Promotions : les 16 et 17 Décembre

LA REFONTE DE LA GRILLE DES B

Le Nouvel Espace Statutaire

Dans une logique interministérielle, le ministre WOERTH a engagé des discussions sur une réforme des grilles indiciaires de la Fonction Publique avec les syndicats minoritaires : CFDT, CFTC, CGC, UNSA.

Pour autant, la CGT a fait valoir devant le ministre son point de vue : cette réforme est la mauvaise réponse aux revendications salariales des fonctionnaires.

La CGT porte des solutions plus ambitieuses permettant le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires constatée depuis plusieurs années (-30% depuis 1984, - 20.30% depuis 2001).

Découlent des discussions avec WOERTH sur les « grille et carrières » pour la catégorie B, la création d'**UN NOUVEL ESPACE STATUTAIRE (N.E.S.)**.

Tous les corps de la catégorie B de la Fonction Publique devront être sur cette grille, au plus tard le 31 décembre 2011. (sauf les corps du secteur sanitaire et social).

Seule l'UNSA a voté avec l'administration lors de la commission des statuts le 9 juillet 2009.

C'est dire à quel point cette réforme est mauvaise, mais malheureusement pour le personnel, pour tous les mauvais coups, l'administration a toujours pu compter sur l'UNSA.

Avec ce N.E.S., tous les corps de B auront la même architecture, ils seront dotés de trois grades.

Le N.E.S. intègre dans une même grille le B type « administratif » (c'est à dire tous les Techniciens sauf les Techniciens classés en CII, les Techniciens de laboratoire et les Contrôleurs des TPE) et le C II (grille des Techniciens Supérieurs de l'Équipement).

« L'emploi fonctionnel » est supprimé.

L'accès au corps s'effectuera dans le grade de base ET dans le grade intermédiaire.

Le changement de grade, pour chaque grade, se fera par tableau d'avancement ET l'examen professionnel.

Ce qui se traduira par des déroulements de carrière moins favorables pour beaucoup.

Nous diffusons dans les pages ci-après les conditions de reclassement du B « type » et du C II dans le Nouvel Espace Statutaire. Colonne de gauche, tu trouveras la grille des Contrôleurs des T.P.E. à titre indicatif.

Le corps des Contrôleurs des T.P.E. (comme le corps des Techniciens de Laboratoire) n'est pas B « type ». Comme tu pourras le constater dans les pages ci-après, le 2^{ème} et le 3^{ème} grade comportent des différences, sur le nombre d'échelons, les indices et durées dans les échelons.

Les conditions de reclassement du corps des contrôleurs dans le N.E.S. sont donc à négocier.

Le rapport de force est nécessaire avec une implication forte des contrôleurs des T.P.E. pour obtenir une réelle prise en compte de nos qualifications.

Après les discussions sur les conditions de reclassement, d'autres chantiers vont s'ouvrir sur :

- les règles de gestion des corps,
- le régime indemnitaire,
- le recrutement,
- la formation....

Ce qui est clair, c'est que les conditions de la négociation seront différentes si elles ont lieu dans le cadre d'une fusion avec d'autres corps ou pas.

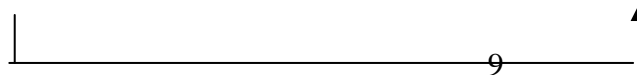
L'administration de l'Etat entend harmoniser les régimes indemnitaires et les globaliser dans la P.F.R. (Prime de Fonction et de Résultat).

CI-APRES LES TABLEAUX DE RECLASSEMENT DANS LE N.E.S

Echelons dans l'actuel grille des CTRL			
Echelon	Durée	I. B.	I. M.
B - 1er grade CTRL			

13ème		544	463
12ème	4ans	510	439
11ème	3ans	483	418
10ème	3ans	450	395
9ème	3ans	436	384
8ème	3ans	416	370
7ème	3ans	398	362
6ème	2ans	382	352
5ème	1an 1/2	366	339
4ème	1an 1/2	347	325
3ème	1an 1/2	337	319
2ème	1an 1/2	315	303
1er	1an	306	297

Echelons dans l'actuelle grille B type				Reclassement dans le nouveau B Fusion B type et CII		Nouvelle grille du B (N.E.S. : nouvelle espace statutaire)				
Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Gain B type/ nouvelle grille	Reprise ancienneté	Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Echelon
B type- 1er grade						Nouveau 1er grade Fusion B type et CII				
13ème + 4ans		544	463	23		13ème		576	486	13ème
13ème - 4ans				3	AA limite échelon	12ème	4ans	548	466	12ème
12ème	4ans	510	439	4	AA	11ème	4ans	516	443	11ème
11ème	3ans	483	418	2	AA	10ème	3ans	486	420	10ème
10ème	3ans	450	395	5	AA	9ème	3ans	457	400	9ème
9ème	3ans	436	384	0	AA	8ème	3ans	436	384	8ème
8ème	3ans	416	370	1	AA					
7ème	3ans	398	362	9	sans ancienneté	7ème	3ans	418	371	7ème
6ème + 6mois	2 ans	382	352	6	4/3AA au-delà 6mois+1an	6ème	3ans	393	358	6ème
6ème - 6mois				6	2 fois AA					
5ème	1an 1/2	366	339	6	4/3 AA + 1an	5ème	3ans	374	345	5ème
4ème + 1an	1an 1/2	347	325	20	2 fois AA au-delà 1 an					
4ème - 1 an				9	3/2 AA + 6 mois	4ème	2 ans	359	334	4ème
3è depuis 1an	1 an 1/2	337	319	15	AA au-delà 1an					
3è depuis- 1an				6	2 fois AA	3ème	2 ans	347	325	3ème
2ème	1an 1/2	315	303	13	4/3 AA	2ème	2 ans	333	316	2ème
1er	1an	306	297	13	AA	1er	1 an	325	310	1er



Echelons dans l'actuel grille des CTRL			
Echelon	Durée	I. B.	I. M.
B - 2ème grade CTRL/P			

8ème		579	489
7ème	4ans	547	465
6ème	4ans	516	443
5ème	3ans	485	420
4ème	3ans	456	399
3ème	2ans 1/2	427	379
2ème	2ans 1/2	389	356
1er	2ans	367	340

Echelons dans l'actuelle grille B type				Reclassement dans le nouveau B Fusion B type et CII		Nouvelle grille du B (N.E.S. : nouvelle espace statutaire)					Reclassement dans le nouveau B Fusion B type et CII		Echelons dans l'actuelle grille CII			
Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Gain B type/ nouvelle grille	Reprise ancienneté	Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Echelon	Gain CII/ nouvelle grille	Reprise ancienneté	Echelon	Durée	I. B.	I. M.
B type- 2ème grade						Nouveau 2ème grade Fusion B type et CII							CII - 1er grade Techniciens Equipement			
8ème + 2ans		579	489	26		13ème		614	515	13ème	42		13ème + 4ans			
8ème - 2ans				2	AA + 2ans	12ème	4ans	581	491	12ème	18	AA limite échelon	13ème - 4ans		558	473
7ème + 2ans	4ans	547	465	26	AA au-delà de 2ans											
7ème - 2ans				3	AA + 2ans	11ème	4ans	551	468	11ème	19	AA	12ème	4ans	524	449
6ème + 1an1/2	3ans	516	443	25	4/3AA au-delà 1an1/2											
6ème - 1an1/2				2	4/3AA + 1an	10ème	3ans	518	445	10ème	17	AA	11ème	3ans	497	428
5ème + 2ans	3ans	485	420	25	AA au-delà 2 ans											
5ème - 2ans				5	AA + 1 an	9ème	3ans	493	425	9ème	13	AA	10ème	3ans	472	412
4ème + 1an1/2	2 ans 1/2	463	405	20	AA au-delà 1an1/2											
4ème - 1 an1/2				0	4/3 AA + 1an	8ème	3 ans	463	405	8ème	10	AA	9ème	3ans	450	395
3ème + 1 an	2ans	436	384	21	AA au-delà de 1an											
3ème - 1an				6	2 fois AA	7ème	3 ans	444	390	7ème	9	AA	8ème	3ans	431	381
2ème + 1an	2ans	416	370	20	AA au-delà de 1an											
2ème - d'1 an				5	3/2 AA + 1an1/2	6ème	3 ans	422	375	6ème	6	AA	7ème	3ans	413	369
1er	1 an 1/2	399	362	13	AA											

5ème	3 ans	397	361	5ème	1	AA + 1an	6ème	2ans	396	360
					11	AA au-delà de 1an	5ème + 1an	1an1/2	380	350
					11	1/2 AA	5ème - 1an			
4ème	2 ans	378	348	4ème	12	4/3 AA	4ème	1an1/2	362	336
3ème	2 ans	367	340	3ème	15	4/3 AA	3ème	1an1/2		
2ème	2 ans	357	332	2ème	14	4 fois AA au-delà 1an	2ème + 1an	1an1/2	336	318
1er	1 an	350	327	1er	9	AA	2ème - 1an	1an1/2		
					19	Sans A	1er	1an1/2	322	308

Reclassement

Reclassement

I.B. : Indices Bruts

I.M. : Indices majorés

A.A. : Ancienneté acquise

Nota : Le 1^{er} grade de Technicien Supérieur (CII) est reclassé directement au 2^{ème} grade du nouvel espace statutaire.

En cas de fusion de corps, le 1^{er} grade serait alimenté par les contrôleurs des TPE et les corps de techniciens du B Type.

L'administration argumente pour justifier la fusion du corps des CTRL avec les TS sur la similitude des fonctions exercées en DDE/DDEA. Alors, pourquoi cette différence de reclassement ?

Nous ne disposons pas d'information sur le pyramidage du nouvel espace statutaire, mais si l'on accepte la fusion, il est évident que les déroulements de carrière pour les ex CTRL seront moins favorables.

Echelons dans l'actuel grille des CTRL			
Echelon	Durée	I. B.	I. M.
B - 3ème grade CTRL/D			

8ème		612	514
7ème	4ans	581	491
6ème	3ans	549	467
5ème	3ans	518	445
4ème	3ans	487	421
3ème	2ans	457	400
2ème	2ans	439	387
1er	1an	393	358

Echelons dans l'actuelle grille B type				Reclassement dans le nouveau B Fusion B type et CII		Nouvelle grille du B (N.E.S. : nouvelle espace statutaire)					Reclassement dans le nouveau B Fusion B type et CII		Echelons dans l'actuelle grille CII			
Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Gain B type/ nouvelle grille	Reprise ancienneté	Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Echelon	Gain CII/ nouvelle grille	Reprise ancienneté	Echelon	Durée	I. B.	I. M.
B type- 3ème grade						Nouveau 3ème grade Fusion B type et CII							CII - 3ème grade Techniciens Equipement			
7ème + 3 ans		612	514	21		11ème		660 (675)	551 (562)	11ème	17		8ème + 3ans		638	534
7ème - 3ans				5	AA limite échelon	10ème	3ans	640 (646)	535 (540)	10ème	1	AA limite échelon	8ème			
6ème	4 ans	581	491	3	1/4 AA + 2 ans	9ème	3ans	619	519	9ème	16	3/4 AA	7ème	4ans	597	503
5ème + 1 an	3 ans	549	467	27	AA au-delà 1 an	8ème	3ans	585	494	8ème	15	AA limite échelon	6ème	3ans	566	479
5ème - 1 an						4	AA + 2 ans	7ème	3ans	555			471	7ème	15	AA limite échelon
4ème + 1 an	3 ans	518	445	26	AA au-delà 1 an	6ème	2ans	524	449	6ème	14	2/3 AA	4ème	3ans	505	435
4ème - 1 an						4	AA + 1 an	5ème	2ans	497			428	5ème	13	AA
3ème	2ans	487	421	28	2/5 AA	4ème	2ans	469	410	4ème	14	AA	2ème	2ans	451	396
2ème + 1 an	2ans	453	397	13	2 fois AA	3ème	2ans	450	395	3ème	20	2 fois AA	1er	1an	422	375
2ème - 1 an						18	AA	2ème	2ans	430			380	2ème		
1er	2ans	425	377			1er	1an	404	365	1er						

Reclassement?

Reclassement

Reclassement

Valeur du point d'indice au 01/10/2009 : 4,6073

Nota : Le 2^{ème} et le 3^{ème} grade de Techniciens supérieurs (CII) sont reclassés dans le 3^{ème} grade du Nouvel Espace Statutaire.

On remarquera que lorsque le gain d'indice est supérieur à 20 points, c'est parce que le reclassement tient compte de la durée que l'agent a passé dans l'échelon.

Nouvelle grille du B (N.E.S. : nouvelle espace statutaire)					Reclassement dans le nouveau B Fusion B type et CII		Echelons dans l'actuelle grille CII			
Echelon	Durée	I. B.	I. M.	Echelon	Gain CII/ nouvelle grille	Reprise ancienneté	Echelon	Durée	I. B.	I. M.
Nouveau 3ème grade Fusion B type et CII							CII - 2ème grade Techniciens Equipement			
11ème		660 (675)	551 (562)	11ème						
10ème	3ans	640 (646)	535 (540)	10ème	35		8ème + 3ans		593	500
9ème	3ans	619	519	9ème	19	AA limite échelon	8ème - 3ans			
8ème	3ans	585	494	8ème	19	3/4 AA	7ème	4ans	561	475
7ème	3ans	555	471	7ème	17	3/4 AA	6ème	4ans	530	454
6ème	2ans	524	449	6ème	19	2/3 AA	5ème	3ans	499	430
5ème	2 ans	497	428	5ème	17	2/3 AA	4ème	3ans	470	411
4ème	2 ans	469	410	4ème	22	2 fois AA au-delà 1an1/2	3ème + 1an1/2	2ans 1/2	441	388
3ème	2 ans	450	395	3ème	7	4/3 AA	3ème - 1an1/2			
2ème	2 ans	430	380	2ème	9	4/5 AA	2ème	2ans 1/2	418	371
1er	1 an	404	365	1er	8	AA au- delà 1 an	1er	2ans	391	357



LA CASSE DES STATUTS

TOUS CONCERNES

Aujourd'hui, il existe 3 filières au M.E.E.D.D.M.:

La Filière Administrative : 24 871 agents
La Filière Technique : 13 580 agents
La Filière exploitation : 13 000 agents

La filière exploitation comporte 2 corps :

- un corps de catégorie C : le corps des personnels d'exploitation (9000 agents)
- un corps de catégorie B : le corps des Contrôleurs des T.P.E. (4000 agents)

Le M.E.E.D.D.M envisage la suppression de la filière « exploitation » pour amorcer la fusion des corps. Les corps de personnels d'exploitation et des contrôleurs des T.P.E. intégreraient la filière technique.

Différentes questions se posent :

- l'avenir des missions de l'exploitation,
- la perte des spécificités et de la technicité
 - o le corps des personnels d'exploitation comporte 2 spécialités : routes et voies navigables/ports maritimes
 - o le corps des CTRL comporte 3 domaines : AIT, AIFMP, PBSM
- les déroulements de carrière des personnels, catégorie C (corps des personnels d'exploitation) mais aussi catégorie B (contrôleurs des T.P.E.).

Cette suppression, si elle se concrétise, laisse présager une remise en cause des missions de l'exploitation et interroge sur l'avenir des D.I.R., services VN, PM, BA....

En même temps que la suppression de la filière « exploitation », le M.E.E.D.D.M. envisage un programme de fusion de corps. Comme dans tous les ministères, au M.E.E.D.D.M. le projet de fusion de corps concerne toutes les catégories : A, B, C pour répondre à la demande de la Fonction Publique qui a décidé d'accélérer le programme de réduction du nombre de corps.

Depuis 2005, 305 corps ont été supprimés dans la Fonction Publique Etat (F.P.E.).

Il y a aujourd'hui 380 corps dans la F.P.E. : 223 de catégorie A, 91 de catégorie B, 66 de catégorie C.

Pour le gouvernement, la fusion des corps doit

conduire à supprimer les statuts particuliers pour constituer des corps interministériels et ainsi faciliter les passerelles entre les différents ministères.

Avec la loi sur la « mobilité et les parcours professionnels », les fonctionnaires seront plus mobiles et éjectables au besoin.

Plus de flexibilités pour répondre aux exigences de la R.G.P.P. (Révision Générale des Politiques Publiques) : supprimer massivement des effectifs, réduire les moyens, faciliter l'abandon de missions de Service Public. Tels sont les objectifs des réformes en cours.

S'il n'y a plus de corps de catégorie B « exploitation », quel sera le déroulement de carrière des agents et chefs d'équipe d'exploitation. La question se pose de la même manière dans la Fonction Publique Territoriale.

REFUSONS cette réforme qui s'attaque aux statuts particuliers et à tout ce qui peut sécuriser les parcours professionnels.

LA CGT DIT STOP !

Lors du C.T.P.M. du 20 octobre 2009, le Ministre Borloo s'est dit préoccupé par le nombre de suicides au M.E.E.D.D.M., Le dossier sur les suicides est éloquent, sont en cause les réorganisations de services et la politique ressources humaines.

Le ministre a avoué que les réorganisations en cours « inquiètent » les personnels. Pour autant, il entend aller jusqu'au bout, tout au plus, admet-il qu'une pause est nécessaire ! Mais aussitôt dit, aussitôt oublié !

Non, Monsieur le Ministre, les personnels ne sont pas des pions, des robots corvéables à souhaits. L'intérêt pour son travail, la reconnaissance que l'on y trouve à travers son accomplissement, la qualité des liens tissés dans le milieu professionnel, tous ces éléments concourent au bien-être et à l'équilibre.

Arrêtons de briser des vies !

La CGT demande un moratoire d'ici la fin de l'année sur la casse du Service Public du M.E.E.D.D.M. et d'élaborer d'autres orientations pour le Service Public et ceux qui le servent.

DES REFORMES POUR CASSER

L'intégration des corps et cadres d'emplois des **3 Fonctions Publiques** (Etat ; Territoriale, Hospitalière) dans ce Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.) est l'opportunité pour accélérer le programme de fusion de corps impulsé par la Fonction Publique.

Les quelques miettes concédées par cette réforme servent de carotte pour impliquer les personnels dans les objectifs du gouvernement de casse des services publics.

Pour la Fonction Publique Territoriale, rares sont les informations qui circulent. Une seule chose est sûre, les projets de fusion existent et concernent les Contrôleurs territoriaux. La Direction Générale des Collectivités Locales (D.G.C.L.) attend de voir ce qui va se passer à l'Etat pour envisager des dispositions à la Territoriale.

Pour le M.E.E.D.D.M. à peu de choses près, tous les corps de la catégorie B sont concernés, hormis le corps technique de l'Office National des forêts et le corps des techniciens supérieurs de l'industrie et des mines. L'alignement des régimes indemnitaires sur ces corps coûterait trop cher à l'Etat.

Parce qu'une chose est sûre, le ministère ne s'en cache d'ailleurs pas, les incidences financières de ces réformes doivent tendre vers zéro. Alors pour ceux qui rêvaient déjà d'un alignement vers le haut, ils « repasseront ».

« Le nouveau corps de catégorie B pourrait regrouper :

- **Le corps de Technicien Supérieur de l'Équipement,**
- **Le corps de Contrôleur des T.P.E.**
- **Le corps de Contrôleur des affaires maritimes – spécialité navigation/sécurité et pêche/culture marine,**

Auxquels pourraient s'ajouter les corps de technicien supérieur et de technicien de la météorologie.

Dans un second temps, le regroupement de ce nouveau corps avec les corps de technicien supérieur des services de

l'agriculture et de contrôleurs des services techniques de l'intérieur est envisagé.»

(WOERTH le 4/08/09)

Pour les Contrôleurs, la fusion avec d'autres corps serait obligatoire !

Le ministère se livre au chantage, pour les corps à vocation à fusionner, s'il y a refus il n'y aurait pas intégration dans la nouvelle grille du N.E.S.

Refusons ce chantage !

Les quelques miettes concédées par cette réforme de la grille indiciaire servent de carotte pour impliquer les personnels dans les objectifs du gouvernement de casse des services publics.

Résistons, d'autant plus que les contrôleurs n'ont rien à gagner dans la fusion, bien au contraire.

Car pour ceux qui espéraient être traités à égalité avec les Techniciens Supérieurs de l'Équipement, au prétexte qu'ils sont sur les mêmes postes, cela ne sera pas le cas.

Les gains indiciaires ne sont pas à la hauteur des besoins, de plus le ministre WOERTH a déjà annoncé son intention de généraliser dans toute la Fonction Publique la P.F.R. (Prime de Fonction et de Résultat) qui remplacerait le régime indemnitaire existant qui correspond à nos missions. La P.F.R. comprend deux parties, une liée au poste occupé avec une modération de 1 à 6, une liée à la manière de servir modérée de zéro à 6 !

C'est l'instauration de l'individualisation des rémunérations avec une grande part de « clientélisme » rendant très aléatoires les rémunérations des personnels.

Ce qui se fera à L'ETAT se fera de la même manière dans la F.P.T.

TOUS ENSEMBLE

**POUR LA RECONNAISSANCE
DE NOS QUALIFICATIONS
EXPRIMONS NOS EXIGENCES**

Signez la pétition

<http://www.snptri.com/ile-de-france/petition/fr/accueil/>

INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES DE SERVICE (ISS)

Les changements en 2009

1- Augmentation du taux de base et du montant spécifique de 1%

2- Le taux de base est fixé à 360,10 € cette valeur est reconduite chaque année pour le calcul du montant indemnitaire individuel tant qu'un nouvel arrêté modificatif n'en aura pas fait évoluer la valeur.

3- Réduction à 3 des coefficients de zone géographique 1,00 ; 1,10 ; 1,20.

Quelques coefficients intermédiaires sont maintenus 1,05 ; 1,15 à titre exceptionnel.

4- Augmentation d'un ½ point du coefficient de grade pour les techniciens supérieurs qui passent à 12 points et **pour les Contrôleurs 1^{er} niveau** qui passent à 8 points. L'écart est volontairement maintenu et se creuse pour les Contrôleurs.

Pour les Contrôleurs principaux et divisionnaires, ils restent inchangés et identiques à ceux des Techniciens supérieurs principaux et Techniciens supérieurs en chef, à 16 points.

5- Les bonifications pour emplois ou compétences spécifiques :

-**une bonification de 4 points** peut être attribuée aux agents ayant **des compétences ou un emploi particulier** (chef de subdivision, chef de parc, responsable d'une unité à compétence territoriale ou spécialisée, chargé de responsabilités territoriales, chef de centre chargé de l'information routière et de la gestion de crises...)

-**une bonification de 2 points** peut être attribuée aux **Contrôleurs des TPE du 1^{er} niveau** de grade affectés dans les **DIR**.

Chaque année, le chef de service, en fin d'exercice, adressera aux agents éligibles, un bilan complet de la gestion des ISS, incluant les informations relatives à l'attribution des bonifications.

6- Modulation individuelle :

Elle est prévue à l'art.7 du décret du 25/08/2003 modifié pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus, avec des limites minimales et maximales à l'intérieur desquelles les coefficients de modulation individuelle peuvent normalement évoluer. Pour le corps des Contrôleurs, elles sont : mini 90 % et maxi 110 %.

Un rapport circonstancié du directeur ou chef de service sera établi systématiquement pour les agents qui se voient proposer des coefficients individuels se situant hors des limites fixées.

Les coefficients sont échelonnés selon des intervalles de 0,05.

7- Harmonisation :

Pour chaque groupe, l'harmonisation des propositions provenant des services doit conduire à l'obtention d'une moyenne des coefficients de modulation individuelle égale à 1.

Les comités de direction sont chargés de cette harmonisation. Ce processus d'harmonisation, intégrant la tenue de commissions indemnitaires, devra être achevé avant la pré liquidation de la paie de décembre.

Les Contrôleurs, Techniciens, Conducteurs, dessinateurs et experts techniques, constituent 5 sous groupes du groupe 4.

8- Temps de présence :

Il doit comporter 3 décimales significatives, 1,000 correspond à 12 mois de l'année sur une base de 30 jours/mois et de 360 jours/an.

Seront pris en compte comme temps de présence les congés de maladie ordinaire dans la limite de 90 jours maximum, les congés de maternité et de paternité, les congés pour accident de service.

Ne seront pas pris en compte comme temps de présence, les congés de maladie à demi-traitement, les congés de longue durée, de longue ou grave maladie, le congé parental, la disponibilité, le détachement, les congés formation à temps plein et les congés de fin d'activité.

9- Agents recrutés à l'issue d'un concours ou sur titre comme contrôleurs, dessinateurs et experts techniques :

Ces agents sont stagiaires dès leur affectation et acquièrent des droits à l'ISS avec éventuellement la mise en œuvre du dispositif d'avance pour des versements anticipés.

10- Permanents syndicaux :

Attribution d'un coefficient de modulation de 1,00 pondéré par le coefficient de service, du service d'affectation.

La situation antérieure sera prise en compte de manière à éviter toute perte de rémunération.

11- Versement :

Il a lieu avec un décalage d'une année, soit l'année N+1 par rapport aux droits acquis l'année N.

Il est versé mensuellement, sur la base de 95 % de la dernière dotation de base, en appliquant le coefficient de modulation individuelle connu. Le solde est versé sur la paie de décembre.

12 – Les coefficients de service :

Les DREAL :

- 1.0 : Midi/Pyrénées, Pays de la Loire, Provence Côte d'Azur, Rhône Alpes.
- 1.10 : Champagne Ardennes, Hte Normandie, Picardie.
- 1.20 : Nord Pas de Calais

Les DRE

- 1.00 : Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Corse, Franche Comté, Languedoc Roussillon, Poitou-Charentes, Limousin.
- 1.10 : Alsace, Lorraine, Basse Normandie, Ile de France.

Les DIR

- 1.00 : Centre Est, Méditerranée, Massif Central, Sud Ouest, Atlantique, Centre Ouest,
- 1.05 : Ouest
- 1.10 : Ile de France, Est, Nord Ouest
- 1.20 : Nord

Les DDE/DDEA ou DE

Tous les services sont à 1.00, sauf les services ci-après :

- 1.05 : Finistère, Côtes d'Armor, Loir et Cher, Savoie, Haute Savoie,
- 1.10 : Aisne, Ardennes, Aube, Calvados, Eure, Haute Marne, Manche, Marne, Meurthe et Moselle, Vosges, Essonne, Val d'Oise, Aisne, Eure, Manche, Marne, Meuse, Moselle, Orne, Bas Rhin, Haut Rhin, Somme, Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Seine Maritime, Seine et Marne, Yvelines, Val de Marne, DULE
- 1.15 : Oise
- 1.20 : Nord, Pas de Calais

Services Navigation et Maritime

- 1.0 : SN Sud Ouest, SN Rhône Saône, SM Languedoc Roussillon
- 1.10 : SN Nord Est, SN Strasbourg, SN Seine, SM de la Seine Maritime
- 1.20 : SN Nord Pas de Calais, SM Nord, SM Boulogne/Me et Calais

C.E.T.E.

- 1.00 : Méditerranée, Sud Ouest, Ouest, Lyon
- 1.10 : Est, Normandie Centre
- 1.20 : Nord Picardie

Quel devenir des CTRL dans la F.P.T. ?

1988	Création du corps à deux grades -
1992	Rapports Picq et Silicani qui préconisent une réforme d'ampleur de l'organisation des services de l'Etat mais aussi des statuts avec une réduction des grades et corps pour aboutir à quasi un seul corps par catégorie.
1994	Rapport PEIGNE qui instaure la filiarisation et fonctionnarisation des CTRL -
2000	Rapport LANNUZEL en préambule de la 2 ^{ème} réforme du statut de CTRL et qui concluait par une réflexion sur l'opportunité de fusion des corps techniques de catégorie B. Ces travaux conduisent en 2003 à la création du 3^{ème} grade -
2009	Projet de fusion de différents corps de techniciens et de Contrôleurs des T.P.E.

Oui, cela concerne la Fonction Publique de l'Etat et donc nos collègues non transférés.

Sauf que la même volonté de supprimer des grades, de simplifier les statuts existe aussi au sein de la FPT et de même des projets de disparition du corps des Contrôleurs.

Oui, beaucoup de bruits de couloir sur ce sujet, sauf qu'au niveau de l'information des personnels concernés, c'est, on peut le dire, silence-radio... dans les collectivités.

S'il existe aujourd'hui une concertation entre les organisations syndicales et les ministères de tutelle, rien ne redescend au niveau des services et auprès des agents directement concernés, les Contrôleurs eux-mêmes.

Par le SNPTRI, nous recevons l'information, mais nous ne recevons aucune information officielle sur ce sujet, de la part de la Fédération de l'Equipement, ce qui paraît normal, mais pas plus de la part de la Fédération des Services Publics, ce qui est aujourd'hui un véritable problème. Quand nous l'interrogeons à ce sujet, la Fédération des Services Publics nous fait bien comprendre qu'elle négocie sans nous et surtout, sans tenir compte de l'avis des personnels réellement concernés. Il est vrai qu'avant les transferts, les Contrôleurs étaient peu nombreux dans les collectivités, notamment dans les Conseils Généraux (C.G.) et de plus sur des missions et métiers relativement disparates. Les transferts et plus précisément celui des routes ont significativement modifié la donne, aussi bien sur le

nombre que sur les missions et métiers exercés par les Contrôleurs.

Avec le transfert des compétences routières aux C.G., les Contrôleurs affectés dans les C.G. ont retrouvé leurs missions traditionnelles, « entretien, travaux, exploitation » plus que jamais en phase avec notre « ancien » statut Etat et notre culture professionnelle.

Il ne faudrait pas non plus que l'on oublie que pour beaucoup de Contrôleurs les « choix » lors des positionnements ont été pour ainsi dire imposés par des contraintes d'ordre géographique ou par l'incertitude du devenir des missions et des services même de l'Etat. Le « choix » pour le C.G. pouvait paraître plus clair et plus serein sur la continuité et la cohérence de nos missions vis-à-vis de notre statut.

La découverte de la territoriale, la vision culturelle de gestion des corps et des grades vis-à-vis des missions et postes occupés ont rapidement surpris et déstabilisé bon nombre d'entre nous.

Néanmoins, dans la grande majorité, les missions ont repris le dessus et nous avons retrouvé nos repères et assuré les tâches confiées à partir de nos compétences liées à notre grade et notre spécificité. D'ailleurs, un grand nombre de Conseils Généraux ne s'étaient pas trompés en négociant très fermement le nombre de postes de Contrôleurs à transférer.

Alors cette spécificité reconnue il y a à peine 3 ans ne serait-elle plus d'actualité à ce jour ?

Pourquoi à ce jour, dans certains C.G., il n'existe quasiment plus de recrutement de Contrôleurs et que le concours de contrôleur principal est

supprimé (ex. : Bourgogne) ?

Pourquoi pour des formations au CNFPT avec pour thème l'entretien routier, les agents ciblés sont les agents de maîtrise et les techniciens, écartant de fait les Contrôleurs ?

Dans la logique de gestion des collectivités territoriales (fonction publique d'emploi) où il n'existe pour ainsi dire plus aucun lien entre le statut et les missions effectuées, dans beaucoup de services, des Contrôleurs et des techniciens font les mêmes métiers à dominante routière.

A travers les actions, l'activité syndicale, nous avons imposé dans de nombreux départements que les techniciens bénéficient des heures supplémentaires et des astreintes et ce n'est que justice, mais pourquoi à ce jour, à métier et responsabilité égale, nous n'avons pas le même salaire, pas le même régime indemnitaire et surtout pas du tout les mêmes possibilités de déroulement de carrière ?

Pour beaucoup, la fusion permettra de régler ce problème ? Oui, mais quelle sorte de fusion ?

Il est dit, et même revendiqué par certains, que les agents de maîtrise devraient être reclassés en catégorie B, pourquoi pas au vu de l'évolution de leur métier ; mais après quels seront les débouchés et déroulements de carrière pour les adjoints techniques de catégorie C ?

A quel niveau seront reclassés les Contrôleurs B, agents de maîtrise ou techniciens, quelle catégorie ?

Le SNPTRI se bat et avance sur la reconnaissance de nos missions routières et de leur spécificité, avec

pour but à terme la création d'une filière supplémentaire dans la FPT « entretien, exploitation, travaux des réseaux et infrastructures » dans la FPT.

Nous l'avons déjà développé dans divers écrits et parutions, au fil de la mise en œuvre de la loi dite « de décentralisation » et au vu du vécu dans les C.G., cela devient de plus en plus une évidence, y compris pour les services, que malgré toutes les tentatives de nous intégrer dans la filière technique, nous sommes confrontés journallement à la spécificité de nos missions, de nos organisations de travail mais aussi au problème de la sécurité.

Le dossier du service actif et de la pénibilité est en total lien avec cette filière spécifique. Un reclassement dans le corps des techniciens et s'en

est fini du service actif et pourtant toutes les études prouvent que les Contrôleurs font partie des agents concernés par la pénibilité, du fait du contenu même de leurs missions.

Au travers de cette rapide réflexion, il est évident qu'il doit s'instaurer rapidement un débat sur le sujet du devenir du cadre d'emploi des Contrôleurs. Nous ne devons pas laisser d'autres que nous décider à notre place de notre devenir.

A ce jour, le silence radio est intolérable, il est impératif qu'un débat s'instaure au sein même des services entre nous Contrôleurs – Techniciens – Agents, mais aussi au sein même des instances syndicales, entre les différentes structures concernées.



C'EST A NOUS D'EN DECIDER !