



CTPM du 4 décembre 2008 Commentaires CFDT

(Déclaration CFDT en suivant)

Le CTPM réunit en séance paritaire 15 représentants de l'administration dont le secrétaire général, président de l'instance, le directeur des ressources humaines, les directeurs d'administration centrale et quelques chefs de services déconcentrés. De l'autre côté de la table, les représentants des personnels dont 7 camarades de la CGT, 5 de FO, 2 CFDT et 1 UNSA et tout un aréopage d'experts mandatés par les organisations syndicales.

Un CTPM peu efficace, une bien triste mascarade !

Le CTPM commencé à 11 heures s'est terminé pour la délégation CFDT à 19 heures comme nous l'avions annoncé au départ.

Nous aurions pu partir beaucoup plus tôt tant sur l'ensemble des points à l'ordre du jour les mêmes constats s'énoncent.

Pas ou peu de concertation, pas ou peu d'éléments de fond, d'études d'impact des décisions ou textes soumis aux avis de l'instance CTPM.

Le comble a été atteint sur le point relatif à la fusion des inspections du travail à partir du témoignage d'une adjointe administrative, adhérente CFDT, qui témoignait des conditions de son transfert et des incertitudes dans lesquelles les personnels étaient maintenus. Notre dépôt d'un vœu demandant d'offrir la possibilité à ces personnels notamment administratifs de participer aux bourses d'emplois en cours des fusions DDE/DDA et des constitutions des DREAL a mis de l'animation (suspension de séance).

Au final, la demande du retrait du point à l'ordre du jour a permis un bel exercice de solidarité administrative entre le représentant des services du travail et le secrétaire général du MEEDDAT (c'est de l'ironie !).

Le bilan de l'interruption de séance est l'annonce d'un nouveau CTPM, le 19 décembre sur ce seul point avec réunion interministérielle d'ici là en présence des organisations syndicales.

C'est bien connu les promesses ...

Si tout le monde, autour de la table, s'est retrouvé pour crier haro, dénoncer les turpitudes et approximations des services du ministère du travail, il faut reconnaître que ce qui était reproché à cette administration est la copie exacte de ce qui se passe chez nous.

Nous aurions sans doute dû partir à ce moment là et mettre un terme définitif à notre participation à une instance dont le sens et l'utilité sont mises à mal tant les dossiers sont bâclés et les échanges lourds de la langue de bois des uns et des autres.

Chaque point fut l'occasion pour notre délégation de dénoncer la faiblesse des concertations, des contenus des dossiers, des études d'impact (situation avant/après, effectifs...) et de la capacité de l'administration à entendre !

Nous assistons là, aussi, à de bien belles mais tristes envolées où certaines organisations, parmi les plus impliquées dans la co-gestion, affirment et disent ne pas la pratiquer et, les mêmes, qui comptent le plus d'organisations corporatistes, affirment ne pas le pratiquer.

Il est clair que les représentants des personnels pourraient peser plus sur la tenue de ces débats si une intersyndicale fonctionnait vraiment et non au coup par coup.

Nous avons assisté aussi à de nombreuses reprises à la logorrhée du Secrétaire Général qui excelle dans l'art de citer les autres pour éviter de répondre à des réponses précises. Si comme le disait Lénine, « la citatiomanie est notre plus grande ennemie », il est à déplorer que le

Secrétaire Général du MEEDDAT use et abuse de circonlocutions sans grand intérêt et ce, même s'il feint de reconnaître que le dialogue social, dont il est le premier responsable, n'est pas au meilleur de sa forme au Ministère.

Un semblant d'aveu qui confirme que la méthode mise en œuvre n'est pas la bonne et que l'administration ne fournit pas les éléments permettant une réelle appropriation des enjeux et des conséquences des décisions qu'elle nous soumet sans jamais se soucier des dispositifs d'accompagnement.

Pour nous, qui souhaitons discuter du fond et surtout des impacts des réformes sur les personnels, c'est une petite satisfaction après plus de 18 mois de redondances dans les propos appelant à de la méthode et à des engagements.

Domage quand même que le Secrétaire Général excelle aussi dans l'art de sempiternellement rejeter la faute sur ses collaborateurs sans jamais pratiquer l'once d'une auto critique pourtant nécessaire à ce niveau de responsabilités.

Est-il encore temps de sauver le soldat « Dialogue social » ? La réponse au prochain numéro lorsque notre secrétaire général poursuivant sa mue nous assurera des débats à la hauteur de l'importance des enjeux comme la maîtrise des évolutions climatiques, des énergies et le développement durable de nos territoires, avec un service public en état de marche et des personnels bien dans leurs fonctions, leurs services et engagés au quotidien dans leurs métiers.

Hubert Lebreton et Véronique Thys



CTPM du 4 décembre 2008 Déclaration CFDT

Monsieur le président, mesdames, messieurs,

Alors que les partenaires sociaux, dans la suite des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social, débattaient en conseil supérieur, le 28 novembre dernier, de la traduction concrète de ces accords dans un projet de loi, nous assistons ici au MEEDDAT, impuissants à ce jour, à son délitement. Pourtant, les réunions ne manquent pas. Mais le dialogue social et sa qualité ne se mesurent pas au nombre de réunions tenues mais plutôt aux méthodes mises en œuvre et au respect de vos partenaires. Nous exigeons d'être respectés et de dépasser les méthodes des années 1970 voire d'un autre siècle ! Ainsi, pourquoi cette précipitation (dont l'urgence ne nous apparaît pas vraiment) dans le lancement d'une procédure électorale alors que les services, y compris l'administration centrale, sont en pleine restructuration ?

Aujourd'hui, pas moins de 12 points sont à l'ordre du jour de notre CTPM. Est ce raisonnable ? Non ! Certains ont fait l'objet d'informations préalables en groupe d'échanges avec le constat remarqué de l'inexistence de marges de manœuvre et

d'espaces de négociations. Ainsi, de notre point de vue, s'établissent deux mondes parallèles. L'un virtuel où s'écrit la volonté d'élargir les espaces de négociation et de contractualisation et l'autre, bien réel, où la volonté gouvernementale, ministérielle et administrative de négocier est défaillante voire inexistante. Dans ce dernier espace, la stratégie à l'œuvre semble bien le contournement des instances (par exemple sur les circulaires relatives au dialogue de gestion, celle relative à la mutualisation) et le refus permanent, depuis plus d'un an, d'entendre nos légitimes demandes (accord sur la méthode, cadre de garanties collectives, cadres de réflexions et d'organisation des services). Entre contourner les instances et les vider de leur sens vous faites preuve d'une belle constance puisque vous pratiquez les deux. Dommage pour nous, dommage pour les personnels, dommage pour la démocratie sociale, dommage pour vous à terme lorsque s'établira durement et durablement le conflit.

Nos exigences de méthodes passent avant tout par la maîtrise des calendriers. Même dans un cadre contraint, il est possible de discuter de cela et d'organiser le dialogue. Elles passent aussi par la maîtrise des ordres du jour. Nous souhaitons discuter bien entendu des textes règlementaires mais aussi et surtout de leurs conséquences sur les missions, à terme, de leurs effets sur les situations individuelles des uns et des autres et des dispositifs d'accompagnement et de garanties collectives assurant aux personnels des engagements forts de l'administration.

C'est incroyable nous ne sommes pas hostiles aux évolutions des structures, des missions, nous sommes prêts à en débattre mais pas n'importe comment, comme aujourd'hui, et surtout pas au mépris des personnels que nous représentons.

Nous ne voulons pas de la pseudo concertation que vous nous proposez !

Quand discuterons nous vraiment :

- du CTPM et de son règlement intérieur*
- de la mutualisation des fonctions supports et de ses conséquences*
- de la création des CVRH et de la formation*
- des annonces gouvernementales de délocalisations annoncés*
- des conditions de mobilité imposées aux personnels dans des délais contraints (Cf. personnels ITT)*
- d'un véritable accord mobilité*
- de l'avenir du RST et des évolutions statutaires annoncées*
- des conditions de transfert des OPA, de leur avenir professionnel et d'un statut plus protecteur et ce, surtout au vu des licenciements de PNT au ministère de la Santé...*
- de l'harmonisation des statuts et rémunérations des personnels sur les situations les meilleures ?*
- des évolutions statutaires attendues et annoncées*
- des plans de transformation d'emplois de B en A ?*

sans oublier nos revendications majeures

- *accord sur la méthode*
- *cadre de garanties collectives*
- *cadre des réflexions et des organisations liés aux fusions et restructurations de services*

Vous comprendrez que, dans ces conditions, nous ne participerons pas à la plupart des votes qui seront proposés.

Nous attirons également votre attention sur les horaires de fin de travaux de ce CTPM qui, s'ils devaient dépasser 19 h, se feraient dans l'irrespect des temps sociaux et familiaux de l'ensemble des membres de ce CTPM mais aussi des personnels du secrétariat de cette instance. Il y a une vie après le travail et les points portés à l'ordre du jour n'ont pas le caractère d'urgence qui justifieraient de débattre dans de si mauvaises conditions. L'ensemble de notre délégation n'ira pas au delà des 19 heures annoncées.