



CTM du 29 novembre 2012

compte rendu de la délégation CFDT

Titulaires : Hubert Lebreton, Véronique Thys, Freddy Hervochon, Isabelle Gillet

Experts : Isabelle Rousseau, Thomas Ojardias, Jean-Christophe Saluste, Stéphane Boutorine

Déclaration préalable de la CFDT

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Tout d'abord, permettez nous M le secrétaire général de vous souhaiter la bienvenue dans cette instance du comité technique interministériel. Elle devrait constituer, de notre point de vue, le lieu d'aboutissement d'un dialogue social, mené en amont, exigeant et de qualité, par son organisation, ses méthodes de travail et les moyens mis à notre disposition.

Vous l'avez compris au travers de cette courte introduction et les sujets mis à l'ordre du jour constituent de bons exemples de nos difficultés en la matière, nous n'en sommes pas là !

Nous souhaitons un dialogue social ambitieux (pas le dialogue pour le dialogue avec de belles méthodes sans résultats). Un dialogue de qualité pour avancer, pour apporter aux personnels les réponses à leurs questions, à leurs exigences de perspectives en terme d'avenir comme de reconnaissances de leurs qualifications, de leurs compétences, pour de meilleures rémunérations négociées, des organisations de services et de travail pour une meilleure prise en charge des missions dans le respect des personnels de leurs conditions de vie sociale et familiale. Un travail qui devrait être source d'enrichissement et d'épanouissement s'il était accompagné de moyens de toutes natures pour assurer de bonnes conditions de travail et mettre fin au germe malicieux de la souffrance au travail.

A ce jour, même si nous relevons des efforts, la méthode pêche encore et nous sommes encore loin d'atteindre cette qualité de dialogue et nos ambitions en la matière.

Dans certains cas extrêmes même, des échanges se tiennent sur une partie des sujets sans que nous y soyons conviés. Nous sommes évités ! Cela ne peut se faire sans les complicités actives de chacune des administrations concernées (MEDDE et Intérieur). C'est un comble !

Ainsi, sur le texte statutaire du corps des inspecteurs du permis de conduire et sur les conditions de leur transfert la CFDT est tenue à distance de toutes les discussions au mépris des règles les plus élémentaires de la représentativité. C'est bien à notre administration d'assurer le respect des règles.

C'est pourquoi, comme j'en ai informé l'ensemble des délégations syndicales et vous même nous demandons le report du point 2 en fin de séance

Sur cette question de dialogue cela doit impérativement changer, si vous souhaitez comme nous le pensons, que le dialogue social soit à la hauteur des enjeux de la période et des règles sur lesquelles nous nous sommes investis pour l'améliorer. L'organisation de notre dialogue social doit sortir de ces errements les plus contestables et le collectif doit retrouver tout son sens.

Rapidement, nous vous demandons de mettre à l'ordre du jour l'approbation d'un calendrier prévisionnel annuel des CTM et groupes d'échanges en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Ce calendrier permettrait une meilleure organisation de nos travaux comme de ceux de l'administration.

La mise à disposition, dans ce cadre de dialogue, d'études d'impacts détaillées notamment sur les situations des personnels avec tous les éléments de contexte, les analyses et les perspectives des situations avant et après sont impérieuses et nécessaires pour avancer ensemble vers les solutions les plus adaptées aux situations rencontrées. Sur ce point les pratiques administratives doivent s'affirmer et nous permettre de progresser dans le jeu difficile de la négociation comme dans l'étude des phases de transition et des solutions alternatives.

Concier et négocier, c'est d'abord du temps. Alors, oui, évitons d'en perdre, anticipons les sujets même les plus difficiles comme celui de nos missions et des emplois mis à notre disposition dans un contexte de crise globale. Nous sommes le ministère du futur, celui de la transition énergétique, des emplois de demain et pourtant en ce qui nous concerne nous n'en parlons pas du tout ou trop peu. La feuille de route sociale de nos ministres renvoie au CTM le soin d'aborder ces sujets essentiels. Il convient de les programmer au plus vite et d'engager des négociations pour établir les éléments partagés d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences qui donne du sens et une vision.

Dans ce cadre de GPEEC si nous voyons bien les effets des restructurations permanentes comme l'affaiblissement des capacités de nos services à prendre en charge les missions nous ne voyons pas les efforts pour encourager et favoriser les mobilités fonctionnelles voire géographiques. Elles exigent de meilleures conditions d'accompagnement et des engagements forts en terme de garanties pour favoriser et valoriser les parcours professionnels, les sécuriser et mieux en partager les contraintes et les coûts financiers. Sur ce point précis des mobilités, nous avons proposé de négocier un accord à l'instar des pratiques des plus grandes entreprises. De la même façon nous attendons de réelles négociations sur la définition des prochaines mesures catégorielles et des plus urgentes à conduire.

Les personnels de catégories C ne peuvent plus attendre sous la contrainte du SMIC et d'un espace indiciaire réduit à son amplitude la plus faible de moins de 120 points d'indices pour la majorité de ces personnels. Bien entendu pour ces personnels comme pour de nombreux autres nous n'acceptons pas les errements qu'ils soient de piètres calculs ou autres qui conduiraient à des prélèvements de trop perçus indemnitaires (cf. Ile de France et Vendée par exemple). L'administration doit assumer et pour le moins s'expliquer avant toute mesure de cette nature pour en annuler les effets et les impacts sur les personnels.

Les ouvriers des parcs et ateliers attendent eux aussi depuis longtemps des textes importants sur l'homologie de leurs classifications et des corps de la FPT mais aussi sur la question de leur retraite et de leurs avenir professionnels. Notre attente de réelles mesures de compensation à la mise en œuvre tardive du NES B doit trouver solution. L'octroi d'une "petite" prime ne peut pas clore ce dossier. Il convient d'envisager des mesures plus ambitieuses. L'engagement de plans de reclassement, à l'instar des engagements pris pour les contrôleurs, doit également se mettre en œuvre pour les autres anciens corps SAE, CAM, CTT, pour chacun de leurs niveaux, premier sur second et second sur troisième. Des transformations d'emplois de C en B et de B en A pour toutes les filières s'imposent. Nous avons su mener ce genre de plans de transformations de C en B dans les années 2000. Il nous faut les relancer et en étendre l'utilisation de B en A.

Si le dossier des inspecteurs du permis de conduire et de leur accès au NES B est en phase conclusive dans des conditions inacceptables qu'en est-il pour les corps Environnement ?

Pour les corps de catégorie A comme pour les corps de la filière sociale, il y a des urgences à traiter dans la prise en charge et la mise en œuvre des évolutions engagées par la fonction publique. Nous souhaitons aussi que les personnels de la filière sociale soient entendus et que la place des commissions administratives paritaires retrouve tout son sens avec une réelle écoute et prise en compte des demandes et expressions des représentants des personnels.

Sur les établissements publics, la double peine de réduction des effectifs et d'abaissement des ratios promus sur promouvables dans les agences de l'eau est particulièrement injuste. Elle doit être revue ! De plus nous attirons votre attention sur les opérations de contrôle (visas) du contrôleur financier local sur les agences de l'eau et l'IGN. Elles dépassent, de notre point de vue, les prérogatives de ce contrôle, elles affaiblissent l'autonomie de gestion des établissements. Pour l'IGN, il s'agit notamment de propositions dans le cadre de déprécarisation et pour les agences de l'eau c'est sur les déroulements de carrière et les recrutements. Nous sommes demandeurs compte tenu de votre expérience de votre avis sur nos analyses.

Nous avons pris connaissance des projets de textes relatifs à l'administration centrale et à ces évolutions, liées en grande partie aux changements des périmètres ministériels, elles ont été présentées dans un contexte où nos demandes d'échanges sur ces sujets (arrivée DPMA et départ DSCR) sont restées lettre morte. Des demandes d'échanges pour maîtriser les enjeux, les projets d'organisation, répondre aux interrogations des personnels concernés, donner des garanties et prendre des engagements sur les conditions de mise en œuvre de ces changements y compris en terme de solutions alternatives. Nous souhaitons que sur ces dossiers le dialogue tiennent compte de nos demandes et la première d'entre elles est bien de disposer d'études d'impact sur les périmètres : qui est concerné, sur les évolutions de la localisation des emplois : ou, sur les organisations du travail et les relations hiérarchiques.

De nombreux points de questionnements demeurent aussi pour compléter le tableau de suivi remis par l'administration lors du dernier CTM nous vous remettons le nôtre.

J'attire votre attention sur la demande des organisations syndicales de l'administration centrale qui souhaite une rencontre avec vous sur le sujet du règlement ARTT et sur la situation d'urgence de nos personnels en position normale d'activité au sein de la préfecture de la cote d'or qui sont soumis à des obligations de services qui ne relèvent pas de leurs missions ni de leurs compétences. Sollicité par notre syndicat régional le préfet fait la sourde oreille et menace tandis que la DRH destinataire du courrier ne nous a pas encore exprimé ses intentions.

Enfin après les journées sur l'action sociale nous insistons sur la nécessité de maintenir une action sociale de proximité en direction des actifs et des retraités. Les personnels de nos ministères ont besoin de reconstituer des repères communs et une identité professionnelle. Les comités locaux d'actions sociale y participent. Ils apportent une réelle valeur ajoutée facteur de maintien du lien social.

Pour conclure, je vous invite à définir ensemble nos objectifs de dialogue pour lui donner enfin du sens et répondre aux attentes des personnels en la matière.

Je vous remercie.

Réponses du secrétaire général, Vincent Mazauric

Le secrétaire général remercie des propos de bienvenue formulés par les organisations syndicales siégeant au CTM. Il rappelle que les ministères Batho et Duflot lui ont assigné en priorité première la question sociale.

En ce qui concerne le document relatif aux droits syndicaux, il annonce qu'il est prêt à partir dans les services. En réponse à la CFDT, il confirme que les études d'impact, « c'est utile quand ce n'est pas inutile ». Il est très favorable à l'utilisation de cet outil.

Il a exprimé l'intention d'être très attentif aux établissements publics de ce ministère, de leur donner les lettres de missions les plus claires et les moyens dans la contrainte de poursuivre leurs actions.

A la demande de la CFDT, la chronologie de l'ordre du jour a été modifié.

Point 1 : Projet de décret relatif à certains comités techniques relevant des ministères chargés de l'égalité des territoires, du logement, de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, portant prorogation des mandats de leurs membres

La constitution de deux CTM, l'un placé auprès de la ministre de l'égalité des territoires et du logement et l'autre placé auprès de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie présenterait un ensemble de difficultés tant au niveau de la détermination des périmètres de compétences que la reconduction d'élections. En conséquence, ce projet vise à autoriser le MEDDE, le METL à déroger au décret du 15 février 2011 afin de maintenir la compétence des comités techniques ministériels actuels.

Votes :

Pour CGT, CFDT, UNSA

Contre FO

Point 3 : Projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A,B,C relevant de la DGAC relative à l'accès à l'emploi de titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels

Déclaration de notre expert CFDT :

La DGAC s'est donnée des moyens importants de dialogue social pour traiter de la question de la déprécarisation à la DGAC, et a effectué un travail considérable d'analyse et de proposition, avec l'aide de l'ensemble des organisations syndicales de la DGAC. Hélas, le dialogue ne suffit pas toujours à aboutir à une solution équitable pour l'ensemble des personnels, notamment dans un contexte de très fort corporatisme, et c'est aujourd'hui le cas.

En effet, le chiffre de 92 agents qui apparaît dans l'étude d'impact exclut de fait une partie des personnels susceptibles d'être concernés par le plan de déprécarisation, et notamment l'ensemble des enseignants en langue anglaise de la DGAC et de l'ENAC.

Il est pour la CFDT inacceptable que ces personnels ne se voient pas proposer une titularisation dans un corps correspondant à leurs fonctions, alors même que les deux précédents plans de déprécarisation ont permis l'accès de ces personnels à des corps de fonctionnaires.

C'est d'autant plus incompréhensible que la DGAC a su faire des efforts considérables pour permettre l'intégration d'un certain nombre d'agents dont les fonctions ne correspondaient pas stricto sensu au corps d'accueil, avec l'appui de l'ensemble ou d'une partie des organisations syndicales.

Pour ce motif, la CFDT ne peut pas voter en faveur de ce projet de décret et s'abstiendra.

Enfin, l'administration a cru pouvoir répondre à la CFDT que ces personnels, dont la fonction est une fonction d'enseignement, ne pouvaient être accueillis que dans un corps d'enseignant, et que la DGAC n'en disposait pas. Il se trouve qu'il existe un corps d'enseignant issu du ministère de l'Agriculture, celui des Professeurs de Lycée Professionnel Agricole, qui va être utilisé par le Ministère pour son plan de déprécarisation. Nous souhaiterions savoir ici pourquoi cette piste n'a pas été explorée par la DGAC, alors que l'accès à ce statut, associé à une garantie de maintien dans leurs fonctions actuelles et à un régime indemnitaire approprié, pourrait constituer une garantie d'équité de traitement de la question des personnels contractuels au sein de la DGAC, et donc de paix sociale."

Pour la CFDT, le dossier n'est pas clos.

La DGAC a reconnu que les précédentes opérations de déprécarisation ont permis la titularisation des enseignants en anglais et qu'elle n'a pas exploré la voie d'une titularisation dans le corps des PLPA. Selon elle, le règlement du dossier s'est opéré par un maintien des personnels concernés en CDI, avec une augmentation substantielle de leur rémunération.

La CFDT souligne que la « solution » de la DGAC est contraire à l'esprit de l'accord de 2011, en cela qu'elle ne permet pas aux agents de choisir entre maintien en CDI ou titularisation, sans qu'il soit besoin de souligner son manque de cohérence au regard des exigences de maîtrise budgétaire systématiquement mises en avant par l'administration en ces temps de rigueur. Et ce d'autant qu'un certain nombre de ces personnels trouveraient dans une solution de titularisation une réponse bien plus adaptée à leurs attentes.

Vincent Mazauric répond qu'il a bien compris que tout n'est pas réglé. Il y a des pistes (et il fait confiance à la DGAC, qui s'y connaît en matières de pistes). Ce n'est pas la fin de la route. Il est indubitable que la solution proposée ici est le maintien d'une précarité. Il y aura d'autres rendez-vous.

Votes :

**abstention CFDT, UNSA,
pour CGT, FO**

Point 4 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 24 février 2012 fixant les conditions générales relatives à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnel du METL et du MEDDE et bilans de l'entretien professionnel 2011 et des réductions d'ancienneté 2010

Notre experte CFDT a rappelé la nécessité de prendre en compte dans les compte-rendus d'entretien les compétences collectives, comme cela a été rappelé à la fonction publique le 27 septembre dernier.

La CFDT a souhaité que l'entretien de formation soit simplifié et qu'il soit mieux exploité afin d'assurer une remontée optimale. Nous regrettons qu'un nombre important d'agents reste encore privés du bénéfice de l'entretien professionnel. Cela pose la question de la sanction pour l'encadrant qui doit mener obligatoirement ce type d'entretien professionnel.

Cela interroge aussi sur la nécessité de former les encadrants à la pratique de cet entretien.

Enfin, la CFDT insiste sur la nécessité de dialogue avec les agents qui sont exclus de la bonification.

Votes texte

Contre : CGT et FO

Abstention UNSA et CFDT

La délégation CFDT a quitté la séance pour exprimer son exaspération quant aux conditions de concertation sur les IPCSR, en dépit de toute règle de représentativité. Le jour même avait lieu une réunion à laquelle nous n'étions pas invités.

Nous n'avons pas assisté aux points 2 et 5.