

# Compte-rendu du CTM du 16 mai 2013

## Déclaration préalable CFDT/UNSA

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Nous avons traité dans la période récente des dossiers essentiels en matière d'évolution de service (VNF, CEREMA) ou de situation statutaire des personnels (sécurisation des parcours professionnels - Dé précarisation, Égalité professionnelle, catégorie C) pour lesquels le dialogue social, qui devrait constituer un point fort, est le plus souvent malmené. Pour étoffer notre propos, nous reprendrons quelques lignes d'une déclaration commune CFDT - UNSA prononcées le 11 avril et répétées le 24 avril en comité de suivi du chantier CEREMA.

Nous vous disions alors :

*Pour nous, les véritables enjeux, ce sont la méthode de travail du comité de suivi et le manque de dialogue social pour construire ce nouvel établissement. Il est temps que le préfigurateur, les DRI et DRH arrêtent de nous mettre régulièrement devant le fait accompli et nous occupent dans des réunions pendant qu'ils bâtissent dans leur coin un « machin » qui risque de mal fonctionner parce que déconnecté des personnels. Pour la CFDT et l'UNSA, c'est un échec dans la conduite du dialogue social de ce comité de suivi. Les principes et l'esprit même du protocole d'accord, que nous avons signé avec les Ministres DUFLOT et BATHO en décembre 2012, ne sont plus respectés. Il convient de tirer tous les enseignements de cet échec.*

*Et nous posions cette question essentielle : DRI, DRH et préfigurateur sont-ils capables de mener une concertation loyale ?*

*Ces mots sont forts. Ils vous mettent en cause et portent des exigences. Ils devraient vous interpeller !*

C'était notre conclusion le 24 avril 2013.

Et alors que s'est-il passé ? Et bien, c'est du pareil au même un peu dans le style « cause toujours » !

Certes, nous pouvons saluer quelques bonnes volontés initiales des ministres et de leurs cabinets depuis le changement de gouvernement. Certes, nous apprécions les mesures d'améliorations de la forme avec la mise à disposition des premiers calendriers. Mais, globalement, nous regrettons, encore et toujours, aujourd'hui, une volonté défaillante et l'absence d'engagement concret pour dépasser les blocages et avancer sur la méthode.

Nos expériences récentes des négociations (création de l'EPA VNF et fusion, dans une nouvelle structure à déterminer, des services du réseau scientifique et technique) montrent toute l'étendue de vos difficultés à faire vivre nos accords et à s'entendre pour dégager les accords de méthode, de suivi, et s'y tenir. Combien de boycott au compteur, de porte claquée, de suspension de séance parce que la réunion n'est pas suffisamment cadrée, préparée, parce que les réponses aux questions posées sont reportées sans cesse. Oui ! il faut changer de méthode et nous gagnerons tous du temps.

Oui ! les représentants des personnels sont exigeants. Oui ! ils ont raison de l'être, ils se sont engagés avec leurs organisations dans la négociation et souhaitent qu'elle ne perde pas tout son sens dans ses applications et implications. Une feuille de route sociale doit nous être proposée. Si elle n'aborde pas ces questions de méthode, et le respect de vos engagements, alors nous aurons les plus grandes difficultés à négocier.

Négocier, ce n'est pas comme concerter, ce n'est pas le rouleau compresseur, c'est le respect et l'écoute, c'est la mise à disposition d'éléments de contexte, d'études d'impacts avec la volonté d'avancer ensemble vers un compromis. Cela demande du temps, de l'anticipation et une bonne définition de nos objectifs et du sens de la négociation.

Il nous reste beaucoup de chemin à parcourir ensemble sur ces sujets et si nous devons prendre qu'un seul exemple, nous prendrions celui de la circulaire sur la négociation du 22 juin 2011. Elle ne constitue pas forcément un modèle, mais, elle démontre notre difficulté à aborder ces sujets. Elle n'a jamais été abordée ici ou ailleurs, entre nous. C'est clair, pour développer la négociation, nous devons les uns et les autres parvenir à franchir plus d'un cap.

La négociation produit ou pas des accords. Elle ne remet pas en cause le dialogue social institutionnel, ses règles et les instances qui l'abritent. Au bout d'une négociation, l'accord proposé est signé ou pas. Certains sont réticents à s'engager ou ils trouvent l'accord insuffisant. C'est leur droit et leurs choix. Pour autant, devons-nous nous condamner à ne pas négocier ?

Est ce bien le sens de notre société et du rôle du dialogue social ? Il est clair que nous ne pouvons pas refuser de signer et exiger de participer, malgré tout, aux travaux de suivi, de mise en œuvre d'un accord. La frustration de ceux qui ne s'engagent pas car ils ne sont pas dans la mise en œuvre de l'accord est compréhensible. Mais, la frustration change de camp puisque ceux qui se sont engagés peuvent enfin discuter de ce qui les a conduit à s'engager. Les pratiques administratives doivent s'affirmer, sur ce point, pour nous permettre de progresser dans le jeu difficile de la négociation. Le respect du dialogue institutionnel n'est pas remis en cause, il s'agit simplement de définir le cadre de la négociation et de s'y tenir. Certains sont prêts à discuter et d'autres, pas. Certains s'engagent et d'autres, pas. Si chacun doit être respecté dans ses choix, alors il n'y a pas d'incompatibilité de négocier avec ceux qui le souhaitent et de veiller à revenir dans le dialogue institutionnels, au moment opportun, dans le respect des textes qui l'organisent.

Pour être clair, la CFDT et l'UNSA ne cautionneront pas une simple charte sur la rénovation du dialogue social qui n'engage personne et ménage tout le monde. Nous avons déjà une circulaire ! Refuser de s'engager dans une négociation au prétexte que, parmi nous, certains ont de fortes réticences pour engager leur signature sur des objectifs et des enjeux de méthodes, de règles, de respect des engagements, est incompréhensible. Cette orientation pratique de cogestion ne nous convient pas. Nous devons dépasser cette incapacité culturelle à rénover sérieusement nos pratiques en terme de dialogue social. L'administration doit s'y engager et ne plus tergiverser.

Au delà de ces aspects essentiels sur la qualité du dialogue nous tenons à vous rappeler quelques unes de nos fortes attentes à traiter les problèmes :

- Salaires et carrières :

Si beaucoup de décisions relèvent de la fonction publique et du budget ils n'en demeurent pas moins que les annonces faites (carrière des catégories C, abandon de la PFR) voire les accords récents conclus (égalité professionnelle) appelle de nouvelles rencontres pour déterminer les pistes possibles et assurer des interventions mieux construites et pourquoi pas mieux partagées en amont des prochaines décisions.

Les carrières des personnels de catégories C (administratifs, techniques ou d'exploitation) constituent des priorités pour la fonction publique. Comment nous y inscrivons nous ? Quelles sont nos propositions ? Avons nous des visions communes ?

- Missions et emplois :

Une première présentation des grandes directions de notre ministère en votre présence des mesures et de leurs impacts puis la présentation du SERM ne suffisent pas à satisfaire nos demandes surtout lorsque nous constatons une réelle régression dans la qualité des données qui nous sont données en la matière. Il convient de répondre à nos demandes et exigences sur ces sujets. Ce n'est pas le cas ! Nous souhaitons des informations sur le dossier ADS-ATESAT et sur la fusion MIILOS-ANPEC.

- La sécurisation des parcours professionnels :

Ce dossier comprend deux volets le premier la titularisation et le second la sécurisation. Le premier volet a pris beaucoup de retard et ce n'est pas admissible au regard des situations des nombreux personnels concernés. Là encore la méthode de dialogue est à revoir au plan du partage des données, de notre capacité à contrôler les données elle mêmes. Quand parlons nous du second volet ?

- Les dossiers en souffrance depuis trop longtemps

Le suivi et le soutien dus à nos personnels placés en position normale d'activité (PNA) dans d'autres ministères que les nôtres. Un groupe ou comité de suivi de ces situations doit être mis en place pour traiter des difficultés et avancer des propositions d'améliorations.

Le passage au NES B des personnels de catégorie B qui n'y sont pas encore comme par exemple les corps de l'ex environnement.

Les améliorations attendus pour les personnels passés au NES B dont les conditions de reclassement ne sont pas satisfaisantes (filière administrative) ou pour tenir compte d'une application tardive avec des mesures partielles qui ne font qu'opposer les uns aux autres en fonction de leur origine ?

Le suivi des dossiers statutaires interministériels comme les CIGeM des attachés et celui plus récent des assistants de services sociaux et conseiller technique de SS dans toute leur dimension sans nécessairement renvoyer à la fonction publique. Quelles initiatives et quel suivi de celles ci ? Pourquoi entretenir la confusion entre la nature du statut interministériel et le régime indemnitaire ?

Sphère environnement : les techniciens de l'environnement sont toujours en attente de l'ouverture du chantier NES B. Pouvez-vous nous préciser des échéances ?

Toujours dans le domaine de l'environnement, plusieurs démarches sont engagées : modernisation, simplification et évaluation des politiques. La concomitance de ces démarches nous interroge, voire nous inquiète, du fait de la période de disette budgétaire traversée mais aussi car nous ne sommes associés à rien. Pourquoi cette mise à l'écart des partenaires sociaux ?

Enfin, nous souhaitons attirer votre attention sur la situation des agents de nos ministères : dégradation de la situation psychologique qui s'accroît du fait de l'incertitude qui pèse sur l'avenir des DDI, des contraintes budgétaires qui ont atteint leurs limites, du manque de moyens pour les formations d'adaptation aux nouveaux postes et aussi de la dévalorisation de l'image des fonctionnaires dans notre société.

La CFDT et l'UNSA vous remercient.

Avant la lecture des déclarations préalables, le président propose que le point 6 soit traité juste après le point 1. Cette proposition est approuvée.

En préambule, le président précise que dans le cadre de la MAP, le premier Ministre a réuni les services le 3 mai, réunion au cours de laquelle le MEDDE/METL a pu présenter des états généraux du droit de l'environnement.

Il retient les questionnements sur les évolutions des politiques publiques, et affirme que les organisations syndicales sont de vrais partenaires. Il propose de consacrer une partie de la réunion du CTM du 18 juin sur la MAP au MEDDE/METL avec des échanges documentés.

Il y aura des échanges et un dialogue social sur l'ADS et l'ATESAT.

Une lettre du METL sera transmise prochainement aux organisations syndicales pour présenter et assumer les réformes d'ampleur indiscutables pour créer de nouvelles formes de missions, notamment en terme d'infrastructures ou d'environnement.

Sur le dossier « Esplanade » il précise que la procédure est normale et légale et que la saisine du CHSCT n'est pas nécessaire pour le projet de bail. Néanmoins, les personnels seront associés aux discussions sur les conditions et l'environnement de travail notamment à propos du passage de bureaux individuels en bureaux partagés.

Le dossier Agence Française pour la Biodiversité sera discuté lors du CTM du 18 juin.

Et un CTM spécial CEREMA aura lieu le 30 mai.

#### **Point n°1 : Approbation du procès-verbal du CTM du 19 octobre 2012**

Le procès-verbal du CTM du 19 octobre est approuvé à l'unanimité.

#### **Point n°6 : Projet d'arrêté attribuant à certains services déconcentrés ou établissements publics une compétence interdépartementale en matière de prévisions des crues**

Ce dossier renvoie encore aux études d'impact. La CFDT note que les DDT consultées ont émis des avis défavorables et que près de 25% des effectifs ne suivront pas les transferts.

M. VATIN précise que toutes les garanties sont prises en terme de prime de restructuration sans critère de distance, de non mobilité forcée et de repositionnement des agents avec leur accord, les DREAL ne pouvant pas les refuser et si un terme dans la note ne convient pas, il sera corrigé.

## **VOTES :**

Contre FO (pour soutenir les votes Contre des CT locaux, c'est un vote « contre positif »).

Abs CGT/FSU – CFDT - UNSA

[Point n°2 : Projet d'arrêté relatif à la prorogation de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives des ministères de l'égalité des territoires et du logement, et de l'écologie, du développement durable et de l'énergie](#)

La durée des mandats des instances de représentation du personnel dans les trois versants de la fonction publique a été harmonisée à quatre ans.

Les instances de concertation du personnel ont été renouvelées en octobre 2011. Une date unique de convergence électorale pour le premier renouvellement général inter-fonctions publiques doit intervenir fin 2014. Toutes les instances élues en octobre 2011 et également celles qui ont été exclues de ces élections (instances renouvelées en 2010) sont concernées par le prochain renouvellement électoral général.

Conformément aux textes en vigueur, la durée des mandats des CAP, des commissions consultatives paritaires (CCP), des commissions consultatives (CC), des comités techniques (CT) et des CHSCT renouvelés en 2010, est fixée pour ces instances représentatives à 3 ans. En conséquence, ces mandats électoraux arriveront à expiration cette année 2013. Toutefois, le dispositif réglementaire ouvre la faculté de proroger la durée des mandats des instances renouvelées en 2010, dans la limite de 18 mois, par arrêté conjoint avec le ministre chargé de la fonction publique.

Le projet d'arrêté vise à autoriser les METL/MEDDE à proroger les mandats électoraux des membres de certaines instances représentatives renouvelées en 2010, pour une durée maximale de 18 mois afin de rallier la date du prochain renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique, prévu en décembre 2014.

Nous avons attiré l'attention de l'administration sur les enjeux et l'ampleur des élections 2014 qui n'ont pas de précédent et qui devraient impacter la situation des agents DRH/RS en terme de conditions et de moyens qui se dégradent en raison notamment des départs. Il faudra donc dimensionner ce service à une hauteur susceptible d'optimiser l'organisation de ces élections.

Nous ne faisons pas du tout la même analyse que FO sur la CCOPA de la DRIEA.

Si l'administration est d'accord sur le souhait des réunions des CAP des C, elle ne le formalisera pas.

L'administration ne porte aucun jugement sur les OPA, il y avait des choix possibles, il a été pris en compte la majorité entre les avis différents des OS. En conséquence il n'y aura pas à la DRIEA d'élections de renouvellement partiel pour les OPA.

## **VOTES**

Pour : CGT/FSU -CFDT - UNSA

Contre : FO

Point n°3 : Projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C relevant du METL et du MEDDE en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

La DGAFP a apporté des modifications à la première version du projet de décret présentée en CTM le 19 octobre 2012. C'est cette deuxième version qui a été soumise au groupe d'échanges et qui est présentée au présent CTM.

Pour mémoire, le Gouvernement a signé le 31 mars 2011 un protocole d'accord décliné en une loi (n° 2012-347) et un décret (n° 2012-631) fixant les conditions d'éligibilité pour les recrutements réservés.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 donne le cadrage des différents dispositifs mis en place pour une déprécarisation de l'emploi contractuel ainsi que des mesures de sécurisation des parcours professionnels de ces agents.

Le présent projet de décret a pour objectif de permettre, au sein de METL/MEDDE l'accès des agents contractuels aux corps de fonctionnaires, par le biais de recrutements réservés.

Nous avons dénoncé le fait que la DGAFP ait apporté des modifications à la première version et nous interprétons ça comme une censure. Nous dénonçons l'aspect différencié au 2ème niveau de grade entre filière technique et filière administrative la durée de stage.

Nous sommes favorables au comité de suivi et demandons la composition de ce comité. Nous souhaitons que le rôle du comité soit également d'accompagner les agents et exigeons la liste des agents non retenus ou exclus.

L'administration répond que les préconisations de la DGAFP ne sont pas arbitraires et ne constituent pas une censure.

Il y aura une fiche de reclassement des quelques 700 agents avec un engagement de bienveillance sur chacune des situations. Sur la question relative à la reconstitution du stock de précarité, il y aura toujours des agents non titulaires mais l'objectif est bien de dé-précariser.

### **VOTE du texte**

FO ne prend pas part au vote

Abs : CGT/FSU – CFDT - UNSA

Point n°4 : Projet de décret modifiant le décret n°91-56 du 16 janvier 1991 portant statut du corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne

Les ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (IESSA) sont au nombre des personnels concernés par les exigences réglementaires européennes de sécurité Eurocontrol (ESARR5) qui imposent aux prestataires de service de la navigation aérienne de pouvoir à tout moment fournir la preuve que les agents effectuant des tâches opérationnelles liées à la sécurité possèdent les compétences requises. Il convient alors de modifier leur statut en conséquence.

Tel est l'objet du présent projet de décret modifiant le décret n° 91-56 du 16 janvier 1991 portant statut du corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne.

## **VOTES**

Pour : FO – CFDT – UNSA

Abs : CGT/FSU

Point n°5 : Statut du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile :

Projet de décret modifiant le décret n°93-622 du 27 mars 1993 relatif au statut particulier du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile  
Projet de décret modifiant le décret n°2009-1322 du 27 octobre 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile

L'évolution statutaire du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC), mise en œuvre dans le cadre de la réforme statutaire des fonctionnaires de catégorie B, pérennise le caractère atypique du corps.

Le projet de décret modifiant le décret n°93-622 du 27 mars 1993 relatif au statut particulier du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile vise à traduire réglementairement les évolutions professionnelles des TSEEAC et consacre le niveau élevé de la formation initiale dispensée par l'introduction d'une 3ème année. Par ailleurs, le niveau des responsabilités dévolues aux TSEEAC est reconnu par une revalorisation de l'échelonnement indiciaire du 3ème grade assortie d'un allongement de la durée de carrière.

La CFDT n'est pas favorable sur les avancements et demande la révision du texte sur ce point. Nous proposons un amendement sur l'article 1 et la notion d'encadrement et si celui-ci n'est pas retenu, nous annonçons que nous voterons contre.

L'UNSA propose 3 amendements :

- 1- le maintien de la notion d'encadrement
- 2- le retour à l'échelonnement indiciaire proposé par la DGAFP elle-même
- 3- une application avec effet rétroactif.

## **VOTE amendements**

Encadrement : POUR toutes OS, l'administration suivra.

Modification indiciaire : POUR : UNSA – FO      CONTRE : CGT/FSU      Abs : CFDT

Rétroactivité : POUR toutes OS

## **VOTE texte amendé « encadrement »**

POUR : UNSA CFDT      Abs : CGT/FSU et FO

## Divers :

Une question est posée par la CGT sur la situation à Mayotte (indexations, rémunérations et coût de la vie).

L'administration annonce qu'une plénière DGAFP est prévue sur la situation sociale et démographique à Mayotte.