



ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER



**CTM du 16 mai 2013**

## **Déclaration commune CFDT et 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 - Déprécarisation, 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 interpellier !*

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.

Négociier, 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.