



Compte-rendu du Comité Technique Ministériel

19 juin 2014

Déclaration préalable

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour faire suite à votre courrier du 5 juin, envoyé aux secrétaires généraux des fédérations et concernant les boycotts des groupes d'échange, notre secrétaire général vous a adressé, le 17 juin, notre position dans laquelle nous vous confirmons notre disponibilité pour discuter de vos propositions. Nous avons appris, hier, que vous nous recevriez le 3 juillet et en prenons acte.

Vous l'avez bien compris, la CFDT est favorable à un protocole d'accord sur la rénovation du dialogue social, exemplaire et applicable à l'ensemble du ministère.

Cette exemplarité doit s'appliquer au plus haut niveau, c'est la raison pour laquelle la réponse du cabinet de Madame la Ministre Royal nous informant de son manque de temps pour nous recevoir est de bien mauvais augure sur la qualité du dialogue social et sur le respect des partenaires sociaux au sein de notre ministère.

Comme au niveau de la fonction publique, la CFDT, est favorable à l'élaboration d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour nous, il pourrait même s'agir d'un protocole d'accord signé entre l'administration et les organisations syndicales, tant nous pensons que le dialogue social est un élément fondamental pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour autant, le texte qui nous est proposé aujourd'hui, reste insuffisant sur de nombreux points que nous aborderons tout à l'heure.

En ce qui concerne la protection sociale complémentaire au regard de la situation particulière des Agences de l'Eau, qui a été inscrite en point divers de ce CTM, c'est un des sujets de préoccupation majeure des personnels des Agences de l'Eau.

Nous avons formulé notre demande le 27 mars et il a fallu attendre ce jour pour qu'enfin ce point soit abordé.

Et pourtant, nous constatons qu'aucun dossier préparatoire ne nous a été transmis et que nous allons certainement découvrir en séance, l'analyse juridique de l'administration.

Vous conviendrez que ces conditions d'échanges ne sont pas particulièrement confortables.

Nous vous informons qu'une pétition intersyndicale (CFDT – FSU – CGT – Solidaires) a recueilli plus de 1200 signatures en moins de 10 jours, soit plus de 70% des effectifs. Cela démontre, s'il en était besoin, la volonté des agents de conserver ce régime de prévoyance, né quasiment à la création des agences, dans les années 1970.

Les personnels n'accepteront pas un recul de tels acquis sociaux sur la prévoyance santé et ce, alors même que le gouvernement a signé en début d'année l'accord national interprofessionnel instaurant notamment la mise en place de complémentaires santé pour les salariés du privé.

Notre ministère irait à l'encontre de ces avancées sociales en faisant l'inverse...

Pour la CFDT, au delà de vos analyses juridiques que nous pressentons divergentes, nous pensons qu'il vous appartient d'insuffler une volonté politique forte quant à la pérennisation de ce système.

Une autre question...

Monsieur le Président, nous souhaitons vous interpeller sur le manque de lisibilité dans la gestion des « compteurs ».

Nous avons appris qu'enfin, le SERM avait été validé. C'est une bonne nouvelle, toutefois il y a un manque de clarté dans les conditions d'attribution des « compteurs » : Pourquoi la DRH accorde-t-elle des « compteurs » à tel corps pour des agents originaires de telle administration ? et vers tel service ? comment sont sélectionnés les dossiers présentés en CAP ?

Nous attendons toujours des explications de la part de la DRH. Car, hélas, comme nous en avons la crainte il y a quelques années déjà, un président de CAP n'est plus qu'un coordinateur : il doit composer avec ses autres collègues sous-directeurs. Mais ce n'est pas aux représentants du personnel d'aller taper à la porte de chaque sous-direction pour obtenir des informations.

Dans une période de réduction des effectifs, l'absence de lisibilité sur les processus de gestion de ces effectifs alimente les soupçons « d'arbitraire » et de « corporatisme » alors que par ailleurs, les agents de nos deux ministères doivent toujours faire la preuve de leurs compétences et vont rencontrer de plus en plus de difficultés à effectuer des parcours diversifiés et ascendants.

Nous revendiquons un groupe de travail spécifique sur ce sujet animé par le DRH.

Au sujet du CEREMA, nous avons interpellé Monsieur Cazottes lors de l'audience au cabinet de la ministre, sur les engagements non tenus par le directeur général du CEREMA sur l'obtention de moyens syndicaux supplémentaires.

L'ouverture d'un tel chantier avait pourtant été actée. Faute de propositions concrètes, il est au point mort et nous ne pouvons accepter cela.

En ce qui concerne le RIFSEEP :

La date butoir est juillet 2015. Les adjoints administratifs doivent y passer, semble t-il en premier.

Comment l'administration envisage t-elle de conduire les discussions ?

Quel fond de dossier de base (présentation des enjeux, processus de négociation et de concertation) ? Quelles organisations pratiques ? Quelles étapes ? Quelles validations des étapes ?

Nous avons un peu d'espace temps semble t-il d'ici juillet 2015.

Cela demande à être géré pour tenter de discuter au fond et pourquoi pas, peut être, bâtir un projet le plus partagé possible malgré nos appréhensions initiales.

Pour terminer et dans le cadre du suivi de nos interventions, nous aimerions savoir où en est le texte sur l'amiante et nous souhaitons en disposer.

Je vous remercie de votre attention.

(Suite de la déclaration préalable CFDT concernant la DGAC) Deux ou trois syndicats de la DGAC ont appelé à la grève du 24 au 29 juin, dès fin mai, protestant contre une augmentation trop faible du taux de redevance, augmentation qu'ils ne connaissaient pas encore.

Pourtant, sur les dossiers européens, en juin 2013, octobre 2013 et janvier 2014, la CFDT et les personnels ont su mettre la pression sur l'administration et le gouvernement.

Aujourd'hui, on peut dire que ces derniers font leur part du travail : après l'abandon en 2010 du Fabec intégré, la garantie protocolaire en 2013 d'une DGAC unie dans la Fonction publique, la coordination entre Etats contre Ciel unique 2+, la DGAC a annoncé début juin une augmentation de 6,5% des redevances, jusqu'en 2019 et hors inflation, contre la position de la Commission européenne.

A la CFDT, nous n'avons pas pour habitude de faire une confiance aveugle à nos interlocuteurs : nous savons qu'aujourd'hui, aux commandes, on retrouve les mêmes qu'hier.

Nous n'oublions pas que la DGAC a accepté la fin de recouvrement des coûts en 2009, qu'avec l'aval des signataires du projet de protocole 2010, elle s'est précipitée avec enthousiasme sur le RP1 qui a fait baisser les redevances de 7% à partir de 2010, qu'elle poussait avec l'aide des mêmes la DGAC vers un Fabec « intégré » et que les personnels payent cela fort cher aujourd'hui.

A la CFDT, nous savons que tout ne va pas bien à la DGAC, loin s'en faut, et nous le dénonçons : les problèmes techniques s'accumulent entraînant des pannes d'un niveau inacceptable, le management aux pieds et mains liés, est aux abonnés absents, des projets douteux sont financés à grand frais alors que le traitement des problèmes courants n'est pas assuré ; tout ceci contribue à créer une ambiance délétère à tous les niveaux.

Mais une grève de 6 jours fin juin constituerait une action totalement inappropriée face aux enjeux et au signal positif que constitue l'augmentation annoncée du taux de redevance. Un tel mouvement aurait des conséquences néfastes sur la plupart des personnels et bien sûr sur le dialogue social qui, sans être au meilleur de sa forme, reprend petit à petit.

6 jours de grève, ce sont 6 millions d'euros perdus pour la DGAC, déjà bien endettée ; le retentissement négatif de cette action au niveau européen conforterait la Commission Européenne dans sa volonté de démembrer la DGAC.

Quel est le véritable but de ceux qui tentent d'engager les personnels dans une action aussi disproportionnée ? L'enjeu est de taille et le SPAC-CFDT ne rentrera pas dans ce qu'elle perçoit comme une escalade électorale et corporatiste.

La CFDT ne déposera pas de préavis de grève en juin 2014 sur le dossier RP2.

Réponses de l'administration

M.Mazauric se réjouit de la réunion du 3 juillet, avec les organisations syndicales pour regarder, de concert, ses propositions d'amélioration du dialogue social. C'est la bonne méthode. L'époque exige la meilleure pratique possible du dialogue social. Ce ne sera pas « une méthode » mais un exercice finaliste. Les propositions sont ouvertes.

Pour le CEREMA, il exclut que des moyens strictement financiers soient alloués aux syndicats. Cela n'aura pas lieu.

En revanche, au CEREMA, comme ailleurs, l'organisation de la vie représentative nécessite l'adaptation de moyens pratiques qui doivent se mettre en place.

Le CEREMA est une fédération de services, celui justifie ces adaptations. M.Mazauric se rapprochera du Directeur du CEREMA pour évoquer ces sujets.

La réunion sur les personnels de l'Environnement est ajournée (prévue le 18 juillet) c'est regrettable mais toutes les conditions n'étaient pas réunies car cela nécessite des travaux en interministériel.

Le règlement dans le respect, des agents, des métiers, des disparités est un préalable à l'AFB et ceci est partagé par madame la Ministre.

Sur les cycles de mobilité, le cycle 2015-01 se déroulera à la date prévue.

Un chantier pour passer de 3 cycles à 2 est en cours.

Il faut une organisation efficiente et regarder précisément ce que cela changerait de passer de 3 à 2, en utilisant une étude d'impact.

M.Mazauric prend note de nos remarques sur les compteurs et leur opacité. Il ne souhaite en aucun cas de corporatisme et d'arbitraire.

En ce qui concerne le RIFSEEP, il y aura en septembre, une première étape pour débroussailler le sujet. Ensuite, une réflexion sur ISS de septembre à novembre 2014.

En fin d'année, information et communication seront mises en place sur la gestion des bascules, d'octobre à novembre. Une note sera diffusée dans les services. Le travail sur les outils informatiques est à démarrer maintenant.

Point N°1 : Approbation des PV des CTM des 10/07/2013, 05/12/2013, 13/02/2014 .

Point N°2 : Présentation du projet de charte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MEDDE/MLET

Intervention de la CFDT

La CFDT est favorable à l'élaboration d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour la CFDT, il pourrait même s'agir d'un protocole d'accord signé entre l'administration et les organisations syndicales, tant nous pensons que le dialogue social est un élément fondamental pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour autant, le texte qui nous est proposé aujourd'hui, reste insuffisant sur quelques points.

Nous proposons d'impliquer l'administration et les organisations syndicales à tous les échelons, ministériel et local. C'est aussi au plus près du terrain qu'il faut agir. Le dialogue social ne saurait se limiter à la pérennisation du groupe de travail impliqué dans l'élaboration de ce protocole, le dialogue social doit avoir une déclinaison locale.

Ainsi, faire le constat que les déroulements de carrière différent selon le genre devraient renforcer le rôle des commissions qui gèrent la carrière des agents pour veiller justement que les pourcentages de femmes promues correspondent au moins aux pourcentages qu'elles représentent. Assurer un meilleur équilibre des temps de vie, touche aussi à l'organisation du travail et devrait donc aussi être discuté en CT et CHSCT.

Ensuite, si ce projet de protocole fixe bien quelques orientations que nous partageons, il reste très en deçà des attentes dans les actions mises en œuvres, les décisions concrètes ainsi que les moyens. C'est tout à l'honneur de l'administration que de vouloir renforcer la lisibilité de la politique d'action sociale à destination des jeunes parents notamment sur les places de chèches disponibles. Cela prendrait une autre dimension, si

les moyens étaient dégagés pour augmenter le nombre de place en crèches. Sur la question d'une meilleure articulation entre temps de vie professionnelle et vie personnelle, par exemple, il n'y aucune proposition concrète pour rendre effectif le congé paternité à tous les agents. Nos ministères ne seraient-ils pas concernés ?

Bénéficiaire d'un accompagnement, d'un entretien professionnel avant et après un congé, avoir accès à l'information, rechercher la parité etc.... est très utile, mais quelles sont les décisions concrètes pour rendre effective l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière de préparation aux concours, de formation professionnelle, de prise de responsabilité, de mutation.

Nous regrettons aussi le retrait sur la représentation des hommes et des femmes, représentants du personnel.

La CFDT attend rapidement la mise en œuvre de ce protocole et des moyens qui vont avec, afin de travailler concrètement sur l'amélioration de l'égalité professionnelle au sein de nos ministères.

En conclusion, soyons exigeantes et exigeants , les acquis des femmes seront des avancées pour toutes et tous.

Après l'examen de nombreux amendements déposés par FO, les syndicats FSU/CGT/CFDT/UNSA ont voté **pour** cette charte.

Au final, FO a refusé de participer au vote. Sans doute, ce syndicat préfère t'il ne pas s'inscrire comme validant une charte sur l'égalité professionnelle. Les personnels des ministères apprécieront.

Pour la CFDT, ce sujet est essentiel et nous comptons bien continuer à nous y investir pour aller encore plus loin dans ce chantier qui nécessite pugnacité et ténacité et longueur de temps...

Point N°3 : Textes relatifs aux élections du 4 décembre 2014 et réduisant la durée des mandats de certaines instances représentatives du MEDDE et du MLET

Ces textes permettent de renouveler les représentants de toutes les instances le jour du 4 décembre, même si les mandats actuels n'arrivent à expiration qu'en 2015. Il s'agit donc d'organiser une date unique, le 4 décembre, afin de permettre la convergence des élections des organismes consultations de la fonction publique.

CFDT, CGT/FSU, UNSA ont voté POUR.

FO a voté CONTRE. No comment...

Question diverse : Pérennisation des contrats de prévoyance/santé et de complément retraite pour les personnels des agences de l'eau et de l'ONEMA

La CFDT a interpellé le Secrétaire Général du ministère, M. MAZAURIC, pour dénoncer la gestion de ce dossier par la Direction de l'Eau et de la Biodiversité (DEB). La DEB a confié à l'Agence de l'eau Seine Normandie le dossier de la prévoyance sante mené « *à marche forcée* » en excluant les organisations syndicales de toute concertation. C'est proprement scandaleux alors même que l'analyse CFDT montre que le choix juridique de la prorogation du régime de prévoyance agence de l'eau n'est pas le bon.

Face à cette situation, nous avons fait remonter l'exaspération des personnels qui se sont mobilisés au travers d'une pétition intersyndicale. La colère gronde dans les Agences de l'eau et nous avons demandé que le secrétaire général reprenne personnellement en main ce dossier qui a été géré de manière catastrophique par la DEB et l'AESN qui nous met aujourd'hui devant le fait accompli. Nous avons également averti M. Mazauric que si l'administration continuait à s'entêter sur l'évolution du régime de la prévoyance rejeté par les personnels des AE en écartant la solution juridique défendue par l'intersyndicale pour pérenniser le système actuel, cela reviendrait à une déclaration de guerre !

La CFDT a obtenu en séance que l'étude juridique de la direction des affaires juridiques du Ministère nous soit transmis. A la demande de la CFDT, une réunion exceptionnelle sous l'égide du SG et de la DRH du Ministère sera programmée rapidement sur ce dossier où M. Mazauric a demandé à la DEB d'étudier toutes les solutions juridiques.

La CFDT en a profité pour exposer en toute transparence son analyse juridique devant le CTM, à savoir :

La CFDT conteste l'analyse juridique du cabinet RISKEO mandaté par l'Agence de l'eau Seine Normandie qui s'appuie sur des arguments juridique, à nos yeux érronés : Dès la page introductive de cette étude, le cabinet nous semble faire deux confusions importantes :

Il évoque les agents non-titulaires régis par un statut,

Il renvoie à l'article 22bis de la loi n° 83-634 dite loi Le Pors, en omettant de préciser que cet outil renvoie lui-même à l'article 2 de la loi n° 83-634 qui dispose : « la présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics.... ».

Il convient donc de relever que les agents contractuels ne sont pas, par définition, soumis au statut donc à la loi Le Pors, qu'ils ne bénéficient pas d'un droit à la santé tel que prévu par ce texte, ni par les textes qui les régissent. L'utilisation erronée de terme « statut » pour les contractuels relève plus du langage courant au sein des agences qui qualifient le décret 2007-832 du 11 mai 2007 « de statut » alors qu'il ne constitue que les dispositions particulières applicables aux personnels des agences ; le décret 86-83 du 17 janvier 1986 en constituant les dispositions générales.

I – Sur la compétence du C.A.

Le cabinet Riskéo se livre à une longue démonstration sur la compétence d'attribution « *ratione materiae* » des conseils d'administration des agences.

L'objectif de cette analyse étant de démontrer :

Qu'aucun texte n'autoriserait les agences de l'eau à signer une telle convention,

Que les CA sont incompetents pour imposer une telle mesure et qu'il existe un risque juridique de recours des agents bénéficiaires de ce régime obligatoire.

A - L'article R213-39 du code de l'environnement dispose :

« Le conseil d'administration règle par ses délibérations, les affaires de l'établissement. Il délibère notamment sur :

1°) Les conditions générales d'organisation et de fonctionnement de l'établissement,...

6°) La conclusion des contrats et des conventions excédant un montant fixé par lui,...

13°) toute autre question qui pourrait lui être soumise par le ministre chargé de l'environnement ou le directeur général de l'agence. »

Commentaires CFDT : en application des dispositions du code de l'environnement, le conseil d'administration est compétent pour conclure les conventions au-delà d'un certain montant qu'il détermine ; en deçà les conventions sont conclues et signées par le directeur exécutif de l'agence. Le CA, sous la seule réserve d'une saisine du directeur notamment, dispose d'une compétence générale et absolue en application des articles R213-39 6° et 13° susvisés.

B – Risque de recours contre le CA incompetent

Les personnels sont des agents contractuels, donc signataires d'un contrat synallagmatique (ou bilatéral) de droit public.

Pour les personnels qui bénéficient déjà de ce régime au-delà du fait qu'il est certainement trop tard pour les contester en application du principe de consensualisme juridique, ils ne peuvent en outre imposer à l'administration des modifications dans l'exécution du contrat,

Pour les personnels qui ne sont pas encore agents, il faut rappeler que nous sommes dans le cas de contrat d'adhésion par opposition à un contrat négocié. Il leur suffit donc, juridiquement, de refuser de signer le contrat et de ne pas s'engager ou à défaut d'en accepter les termes.

II – Sur l'application de l'article 27 du décret 2007-1373 du 19 septembre 2007

Cet article dispose :

« Les garanties collectives dont bénéficient certains agents publics à la date de publication du présent décret peuvent être maintenues même si les garanties en cause sont déterminées par voie de contrats à adhésion obligatoire, à condition que le choix des organismes mentionnés à l'article 3 respecte l'obligation de mise en concurrence. »

Le bureau d'étude affirme :

« L'article 27 du décret est destiné à préserver la situation spécifique de l'ex ANPE devenue Pôle Emploi qui, bien qu'établissement public administratif, a des agents bénéficiant d'un régime de prévoyance obligatoire dont la base légale est le décret 99-528 du 25 juin 1999. Cet article vise ce dispositif et est circonscrit à ce cas précis. »

Analyse CFDT : nous ne sommes pas, en l'espèce, dans le cas de l'acte administratif unilatéral. En effet, l'acte administratif unilatéral est soit individuel, c'est-à-dire nominatif, soit réglementaire. L'acte réglementaire est général et impersonnel : il s'applique à tous erga omnes.

De plus, pour conforter cet article, il faut rappeler qu'en application de l'article 2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, les agents non-titulaires relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Il en résulte que les dispositions du code de la sécurité sociale devraient leur être applicables et notamment les articles L911-1 et L911-2 du code de la sécurité sociale.

De toute évidence, nous sommes ici confrontés à un conflit de loi que nous avons déjà rencontré pour la mise en place de la journée de carence.

Sans aller jusqu'au bout de ce conflit de loi, que seul un juge est en mesure de trancher, nous persistons à croire que l'article 27 susvisé nous donne les bases réglementaires pour reconduire ce dispositif qui existait bien avant la publication du décret 2007-1973 du 19 septembre 2007, et nous revendiquons la prolongation du présent contrat pour des motifs d'intérêt général pour une durée d'un an afin de pouvoir nous doter d'un décret spécifique comme Pôle Emploi, dont d'ailleurs, le régime de prévoyance n'a jamais été remis en cause au titre de cet article.

En réponse, le secrétaire général, M.Mazauric s'est engagé à prendre toute solution permettant de maintenir les prestations actuelles. Nous ne doutons pas qu'elle existe et s'il le faut, par voie législative.