



Comité Technique Ministériel

24 mars 2017

Compte-rendu CFDT

Participaient à ce CTM pour la CFDT : Véronique Thys, Jean-Christophe Saluste, Magali Perex

Déclaration préalable de la CFDT

Madame la présidente, mesdames, messieurs

En préambule, avant toute chose, nous tenons à exprimer notre totale solidarité avec nos collègues et amis guyanais. Attention ! Ce département ultramarain n'est pas le seul à connaître de graves difficultés tant sociales que de dialogue social.

Et nous souhaiterions une fois encore dire à quel point celui-ci, le dialogue social, de nos ministères est largement perfectible.

Comment ne pas constater en regardant l'ordre du jour de ce CTM combien l'existence d'un protocole social quadriennal à la DGAC a pu constituer un point d'appui dans les négociations, toujours ardues, entre l'administration et le guichet unique ? Nous parlons ici de l'application PPCR aux TSEEAC.

Cet exemple est pour nous à suivre et nous ne cesserons de le répéter. Il faut creuser cette piste de l'accord social sur le champ ministériel.

Le contre exemple est également dans l'ordre du jour de ce CTM où sur 8 points, 5 sont des points d'information, dont certains sans réelle concertation préalable.

Nous avons en tête, par exemple, la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais nous y reviendrons.

Ne parlons pas du RIFSEEP qui n'apparaît même pas dans ce CTM sous forme de point d'information alors que dans les services, la nécessaire concertation sur sa gestion est passée à la trappe et que de trop nombreux agents n'ont pas encore reçu leur notification.

Si nous comprenons que les conditions d'exercice des agents affectés dans les services Ressources Humaines soient difficiles, le retard pris, les blocages dans certaines régions par les RZGE ne sont pas acceptables.

La cotation des fonctions nous inquiète aussi. Toutes les fiches de poste, pour la CFDT, doivent faire apparaître cette donnée (sans exclusive).

Nous exigeons :

- qu'un bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP soit effectué
- que des réunions bilatérales soient organisées pour présenter et débattre de ce bilan
- que d'ores et déjà soient mises en place des réunions de travail pour la concrétisation du passage au RIFSEEP pour la filière technique
- que le projet de circulaire pour l'année 2017 nous soit présenté et qu'il soit débattu avec nos représentants.

De même, comment est-il concevable que nous n'ayons pas reçu de réponse à nos différentes interventions au sujet de la formation post-recrutement des ITPE ?

Les organisations syndicales sont les portes paroles des agents. Ce silence traduit le mépris des cadres dirigeants vis à vis des personnels.

Nous ne citerons qu'un exemple récent : la saisine de deux sous-directeurs au sujet des informations relatives à la formation post concours des lauréats de l'examen professionnel d'ITPE.

Les agents concernés ont été informés le 10 mars, pour une réponse demandée avant le 13 mars.

Ce n'est pas acceptable. Nous nous inquiétons pour les futures promotions issues du plan de requalification. Nous demandons que des mesures soient mises en œuvre le plus en amont possible, pour éviter des situations de stress inutiles.

Et d'ailleurs en parlant de stress, où en est le contrat d'objectifs et de performance 2017/2021 pour Météo France dont les agents attendent la signature pour savoir à quelle sauce ils vont être mangés. Combien de centres vont-ils fermer et quelles sont les réductions d'effectifs prévues pour les 5 ans ?

Concernant le décroisement sécurité routière, également source de stress pour les personnels concernés, nous souhaitons rappeler une fois de plus notre attachement à la prise en compte des agents, nous l'avons évoqué avec force lors du comité de suivi du 8 mars 2017, puis hier au CT des DDI et nous le redirons lors du nouveau COSUI programmé le 3 avril.

Pour la CFDT, le point de départ de ce décroisement passe obligatoirement par un report de celui-ci en 2019.

Nous avons proposé lors du COSUI du 8 mars la suppression des compteurs pour les agents souhaitant exercer leur droit au retour, nous avons lu dans les documents de préparation du COSUI du 3 avril, que cette piste est envisagée.

Nous aurions presque pu avoir espoir que nos propositions aient été entendues, mais à la lecture de la définition proposée sur le principe de volontariat, nous ne pouvons qu'être extrêmement choqués de l'analyse de l'administration !

En effet, vous proposez qu'un agent qui ne souhaite pas suivre sa mission, postule sur le cycle de mobilité du MEEM..... Ce n'est absolument pas la vision CFDT, l'agent qui ne souhaite pas suivre sa mission, doit pouvoir rester dans son service d'origine sans être dans l'obligation de retraverser la France pour pouvoir rester au MEEM. Rappelons que ce décroisement touche également les agents dans les DOM et qu'ils nous ont fait part de leur inquiétude. Essayez d'imaginer comment un agent en poste dans les territoires ultramarins pourra gérer son maintien au MEEM si ce n'est en revenant en Métropole s'il est obligé de postuler sur un poste vacant.....

Cette proposition et d'autres, contenues, dans les documents pour le COSUI du 3 avril, sont pour la CFDT des provocations et des preuves supplémentaires de la médiocrité du dialogue social interministériel ! Enfin nous rappelons que l'administration s'était engagée à ne lancer aucun chantier de décroisement avant que les négociations ne soient terminées, nous constatons que 8 Préfets sans doute trop pressés ont lancé leur décroisement et notamment dans le Jura où l'administration locale se moque des instructions nationales en continuant coûte que coûte son transfert !

Une dernière question pour aujourd'hui.

Lors de la dernière réunion des directeurs d'agences de l'eau avec la DEB qui s'est tenue à Marseille, il semblerait qu'un scénario de " mutualisation " de certaines agences ait été mis sur la table. Certaines informations font état d'un projet de regroupement de l'agence Artois Picardie avec l'agence Rhin-Meuse et/ou l'agence Rhône Méditerranée Corse. Outre le fait de remettre en cause la gestion par bassin versant, quand estimez-vous nécessaire de réunir les OS représentatives dont la CFDT ? Merci de vos réponses

Certes, pour l'administration, c'est bien plus simple de ne pas perdre de temps en discussion/concertation/négociation. Mais ce sont des gains à court terme qui génèrent des logiques de confrontation et qui rendent plus hasardeux tout changement.

Vous nous présentez souvent ce dialogue social de qualité comme inatteignable faute de personnels et de budget.

Si pour vous, le dialogue social a un coût, sachez que pour la CFDT, il n'a pas de prix.

Je vous remercie.

Mme Sophie Marmouget, préside le CTM. Elle indique que la secrétaire générale n'a pas été en mesure d'être présente car elle avait une consultation qu'elle ne pouvait pas reporter. Elle s'en excuse.

La CFDT est secrétaire de séance.

Réponses de Madame Sophie Marmouget, présidente du CTM:

- **Agences de l'Eau:** les arbitrages interministériels sont en faveur d'une sortie du dérogatoire en 2 ans mais cette solution a fait l'objet d'attaque par le CROUS. Le Conseil d'Etat a fixé le délai de sortie au 1er janvier 2018 mais le débat n'est pas clôt et on va essayer de le rallonger à un an. Les modalités de sorties du dérogatoire vont être examinées notamment les taux pro/pro que l'on va ajuster au pyramidage particulier des agences affectées par une diminution de leur nombre d'agent. Une circulaire mobilité va également sortir sous peu. Par contre, le reclassement s'effectuera dans le cadre de la loi Sauvadet.
- **RIFSEEP:** il est vrai que l'ensemble des notifications concernant les groupes de fonction n'a pas encore été envoyé aux agents, même si cela ne représente pas la majorité des cas. ROR va y travailler avec les régions et les RZGE en question. Il est également vrai que l'affichage des cotations de poste au moment de la parution des postes paraît normal. Nous allons y travailler pour le prochain cycle de mobilité. La bascule au RIFSEEP en 2018, pour les corps techniques soumis aux ISS, est un gros sujet au niveau budgétaire mais dépend du prochain PLF et donc

des élections, sachant qu'il y a une année de décalage à prendre en compte. Nous ferons bientôt un débat sur le mode de gestion du RIFSEEP 2017.

- **Décroissement:** une réunion est prévue le 3 avril et une autre le 8 mars, il y a du dialogue !
- **Déprecarisation:** le comité de suivi se réunira de nouveau, la DRH reviendra vers vous sous peu.
- **Temps de travail:** une réunion sur le sujet aura bientôt lieu.
- **Au sujet du recrutement des Ouvriers (OPA, Ouvriers d'Etat, etc)** que tout le monde (personnels, services) attend depuis juin 2016 : « certes, le principe acté en juin 2016 a été la levée du moratoire, mais la DGAFP nous a alors dit : démontrez-nous que vous avez fait une rénovation du corps et vous aurez le droit de recruter. Notre demande était de faire du recrutement un préalable. Si on attend d'avoir débouché sur un projet de rénovation du statut, on en a pour un certain temps... On essaie donc de débloquer le principe des recrutements avant la RIM. C'est le sens de l'intervention de la Ministre ».

La CFDT jugera sur des faits, nous en sommes encore au stade des paroles.

Nous apprécions la clarté de l'explication, mais que de temps perdu pour le recrutement et pour les services !

CFDT: pourrions-nous avoir une réponse concernant Météo France et la rumeur de mutualisation des Agences de l'Eau?

Administration: nous ne sommes pas en mesure de vous répondre en séance mais nous reviendrons vers vous à ces sujets.

Point n°1 : approbation du procès verbal du comité technique ministériel du 29 septembre 2016 (pour avis)

VOTE:

Pour: CFDT, SOLIDAIRES, CGT-FSU, FO

Abstention: UNSA

Point n°2 : mise en oeuvre du protocole PPCR pour les techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC) et l'emploi de responsable technique de l'aviation civile (RTAC) (pour avis)

Administration: il s'agit de 3 projets de décrets concernant le corps de TSEEAC (1700 agents), qui découlent de la transposition prévue dans le protocole PPCR.

Ces 3 textes permettent une revalorisation des 3 grades, ainsi que du grade fonctionnel RTAC.

Les TSEEAC accèdent également au CTAC, qui culmine au 966 et sera traité en même temps que la catégorie A.

Les modifications d'indice sont telles que prévues dans le protocole, avec comme indice terminal de grades l'accès au 608 pour la classe normale, au 644 pour la classe principale, l'accès au 736 et un 8^{ème} échelon pour la classe exceptionnelle, sans oublier l'indice 761 et un 7^{ème} échelon pour l'emploi fonctionnel RTAC.

Ces 3 textes permettent de régler deux autres points : l'application du règlement européen sur les questions médicales et, en application du protocole 2013-2015, l'élargissement aux OPA et dessinateurs de l'accès au corps de TSEEAC par examen professionnel.

La Ministre vient d'intervenir auprès du gouvernement pour demander une réunion interministérielle pour accélérer le processus de recrutement des ouvriers de l'Etat, également prévu au protocole social.

CFDT : ces textes sont l'aboutissement d'une négociation menée au niveau Fonction Publique, acceptable sur le fond, même si elle s'est révélée très critiquable sur la forme de la décision finale d'application imposée par le 1^{er} Ministre de l'époque. Cette négociation PPCR s'est doublée de la signature majoritaire du protocole social 2016-2019 à la DGAC.

Nous savons tous ici les difficultés que rencontre l'administration pour se faire entendre dans des délais raisonnables par le Guichet unique sur les sujets statutaires comme sur d'autres.

En l'occurrence, si le PPCR a permis de construire le cadre, la signature d'un protocole social DGAC a été un point d'appui pour l'administration et pour la DGAC dans ses discussions interministérielles, et nous nous en réjouissons.

Enfin, nous attendions depuis 2013 l'application du protocole 2013-2015 qui devait permettre l'accès au corps de TSEEAC des Ouvriers des Parcs et Ateliers en poste à la DGAC. Cette mesure voit ici le jour. Bref, signataires de l'accord PPCR, du protocole social DGAC 2013-2015 et du protocole social 2016-2019, nous n'aurons pas les pudeurs de gazelle de certains*, et voterons pour ces 3 textes dont nous sommes la seule organisation syndicale à pouvoir intégralement revendiquer la mise en œuvre.

** FO n'a pas signé l'accord PPCR, l'UNSA n'a pas signé le protocole 2013-2015 et la CGT n'a pas signé le protocole 2016-2019... on comprend leur difficulté à valider sans contorsion ce texte.*

Administration: sur l'application de PPCR aux directeurs de recherche et chargés de recherche, les travaux sont en cours et un balayage spécifique des textes régissant ces corps reste à faire en vue de l'application de PPCR. Le projet sera présenté dès que possible devant le CTM.

VOTE sur l'ensemble des textes:

Pour: CFDT, UNSA, FO

Abstention: CGT-FSU, SOLIDAIRES

Point n°3 : projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations de restructuration des services en vue d'y adjoindre la fermeture du pôle de réalisation des enquêtes sur les véhicules (PREV) localisé à Rouen et rattaché au service de l'observation et des statistiques (CGDD) (pour avis)

Administration: ce sujet est lié à la réforme territoriale, le cadre de cette restructuration sera évoqué au comité technique d'administration centrale de ce jour et une note de pré positionnement y sera présentée. Nous nous engageons à compenser les éventuelles pertes de salaires.

VOTE:

Pour: CFDT

Abstention: CGT-FSU, UNSA, SOLIDAIRES

Contre: FO

Point n°4 : projet de décret relatif à l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM) dans le corps des AAE et des ITPE (pour information)

CFDT : au CSFPE du 23 mars, la CFDT a voté pour les projets de décrets portant intégration des IAM, dans les corps des attachés et dans celui des ITPE.

Cela fait plus de 10 ans que cette question est en discussion, et il est temps maintenant de conclure ce dossier avant la fin de la mandature.

Toutefois, la CFDT s'inquiète de l'abrogation du statut d'emploi des conseillers des Affaires Maritimes et de l'équité des primes qui seront versées aux ex-IAM quand ils intégreront le corps des ITPE.

Nous souhaitons le reclassement de ces agents dans les statuts d'emplois des conseillers d'administration du développement durable et des ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat. Et nous serons vigilants sur la suite donnée à ce dossier.

La CFDT se félicite de l'avancée majeure que constituent ces décrets d'intégration.

Administration: il n'est pas possible de faire deux consultations sur un même texte donc, ce texte voté au CSFPE d'hier, vous est présenté aujourd'hui pour information. L'administration est multiple, elle s'est manifestée hier même si je note que vous déplorez ne pas pouvoir vous exprimer en CTM.

Nous devons évoquer ce sujet avec la DGAFP et ses juristes car normalement il n'y a pas deux CAP, ni d'élections séparées pour moins de 20% du corps. Le même problème s'est posé quant au CT des DREAL fusionnées.

Les conseillers des affaires maritimes sont en attente du toilettage du texte vu que leur statut doit être abrogé. Il n'est pas question qu'ils soient intégrés dans le deuxième niveau de grade sans possibilité d'intégrer leur emploi précédent.

Concernant les clés de répartition sur qui intègre le corps des attachés ou des ingénieurs, la Fonction publique a privilégié les fonctions détenues dans le corps précédent et par élimination: soit les agents étaient précédemment dans des fonctions de type commandants de navire et ils ont basculé dans le corps des TPE, soit ils ont basculé dans le corps des attachés. Nous savons que cela ne respecte pas forcément les textes sur la voie d'accès dans le corps, un écartement à été arbitré. Il n'y aura pas de prise en compte des spécificités antérieures pour ceux qui ont accédé à ce corps par voie de concours.

Par contre, les TSDD de la filière technique ne seront pas intégrés dans le corps des attachés.

Concernant la circulaire promotion IAM 2018, nous n'avons pas encore eu de retour de la Fonction publique mais nous sommes conscients que nous devons modifier les règles.

VOTE DE LA MOTION FO :

L'administration se plie au jeu corporatiste de FO en acceptant de mettre au vote sous forme de "motion" un tract syndical remis en séance. Nous refusons de participer à cette mascarade et donc au vote.

POUR : CGT-FSU, FO, SOLIDAIRES

Abstention : UNSA

Ne prend pas part au vote : CFDT

VOTE DE LA MOTION UNSA:**Pour: CGT-FSU, UNSA, SOLIDAIRES, UNSA****Ne prend pas part au vote: CFDT****Point n°5 : apprentissage aux MEEM/MLHD : bilan au 31/12/2016 (pour information)**

CFDT : la CFDT se félicite, tout d'abord, de la prolongation en 2016 de ce dispositif lancé en 2015 en faveur de l'emploi des plus jeunes, mais elle regrette que les organisations syndicales n'aient pas été associées, dès le début, pour échanger autour de la question de l'identification du besoin d'apprentissage et du cadrage du dispositif.

En effet, débattre des objectifs pédagogiques, de la composition du comité sélectionnant les candidatures d'apprentis retenues, ainsi que le choix des postes ouverts à l'apprentissage aurait peut être permis de faire de ce dispositif une vraie réussite.

Au lieu de cela, les organisations syndicales sont cantonnées à faire des remarques en CTM, celles-ci n'étant même pas suivies de groupe de travail permettant une évolution positive de ce dispositif au fil du temps.

Alors qu'au CTM du 23 novembre dernier, vous nous présentiez pour avis le bilan au 31 décembre 2015 de l'apprentissage dans nos ministères, 4 mois après, voici déjà venu le bilan au 31 décembre 2016 et nous nous félicitons, cette fois-ci, d'avoir des documents supports détaillés et ce, sans avoir à les réclamer en séance.

Il est cependant étonnant, pour la CFDT, de constater que les bilans des dispositifs et surtout les difficultés remontées par les services dans les éléments de synthèse soient mot pour mot les mêmes d'une année sur l'autre. Est-ce à dire qu'aucune démarche n'a été entreprise depuis fin 2015 et depuis que les organisations syndicales ont fait part de leurs remarques, pour améliorer le dispositif en 2016?

C'est ce qui semble s'être passé, et c'est une preuve de mépris de la part de l'administration, d'autant plus inquiétante que le nombre d'apprentis, et donc de tuteurs, a augmenté en 2016.

Ainsi, la CFDT ne se contentera pas de l'excuse de la jeunesse de ce dispositif et vous demande, chose facile à faire, un bilan du nombre d'apprentis embauchés à l'issue de leur contrat dans nos ministères.

En effet, s'il y a eu une annonce quant à l'ouverture d'un troisième concours spécifique à ces derniers, nous n'en n'avons pas eu connaissance. La CFDT souhaite rappeler qu'en plus de l'acquisition de nouvelles compétences, la finalité d'un apprentissage est surtout d'obtenir un emploi.

De plus, les éléments présentés sont peu lisibles du fait du changement de critères d'évaluation entre 2015 et 2016.

Nous avons cependant, encore une fois, pu constater la prépondérance de jeunes gens diplômés du supérieur parmi ces apprentis et nous sommes étonnés de leur affectation dans des spécialités fonctionnelles, prioritairement dévolues aux catégories B et C.

C'est d'autant plus surprenant que c'est majoritairement pour des contrats d'un an dans des services peu attractifs, comme par exemple à Mayotte, où il y a des difficultés à pourvoir les postes en raison du climat social, ou encore à Météo France alors que cet établissement fait face, dans le même temps, à des réductions drastiques d'effectifs.

Par ailleurs, quelques questions se posent :

- s'il est difficile de remédier au décalage entre les années scolaires et budgétaires, est-ce qu'au moins quelque chose a été fait concernant le remboursement des frais de formation?
- et qu'entend t-on par "frais de rémunération" alors même que vous nous avez précédemment dit qu'il n'y avait pas de possibilité de rétribuer financièrement les tuteurs ?
- pourrions-nous avoir une étude d'impact du tutorat sur les carrières et les opportunités de promotions des tuteurs, sachant qu'ils ne peuvent être rémunérés, selon vous, au titre de l'arrêté du 4 octobre 2011 et à celui des problèmes de budget rencontrés par le ministère actuellement ? Le tutorat ne peut pourtant pas décemment être considéré comme une « activité de formation à titre accessoire » au vu du temps et de l'investissement requis.
- peut-on avoir une copie de la note à l'attention des chefs de service les sommant de dégager du temps aux tuteurs pour former et se former ?
- leur gestion managériale a-t-elle été adaptée comme on le ferait lors d'une demande de temps partiel dans un service ?
- le compte-rendu d'entretien professionnel a-t-il été modifié en conséquence, pour prendre en compte cette pratique vouée à se développer ?

Toutes ces mesures sont pourtant préconisées depuis longtemps par le ministère lui-même comme en atteste la lettre du CEDIP d'avril 99, disponible sur l'intranet RH et intitulée "quelques clés d'entrée pour manager le tutorat".

Lors du précédent CTM sur le sujet, étaient également évoquées des formations proposés aux tuteurs par la DGAFP, comment se fait-il quelles ne soient pas mises en avant sur l'intranet ? Pourriez-vous nous indiquer combien y ont participé ?

Ce dispositif pourrait représenter une complète réussite faisant l'objet d'un consensus entre l'ensemble des organisations syndicales et l'administration, si seulement elle bénéficiait d'un dialogue social de qualité...

Administration : nous ne pourrions pas vous fournir d'informations pour 2017, mais nous le ferons plus tard.

Le nombre d'apprentis en 2016, après rectification, est de 327 apprentis. Les apprentis qui ne sont pas scolaires sont en fait des travailleurs handicapés, des personnes en reconversion et des parents de 3 enfants et plus.

Nous commençons à avoir des remontées sur le devenir des apprentis, nous en sommes à 60%, ce bilan n'est pas complet mais nous pouvons, d'ores et déjà, vous dire ceci: 22% d'entre eux ont trouvé un emploi à l'extérieur du ministère, 7% sont employés en CDD, 16% préparent un concours d'entrée de la Fonction publique et 12% sont en recherche d'emploi. Un certain nombre poursuivent également leur scolarité en alternance.

Concernant la valorisation de la fonction des tuteurs, nous allons enlever du texte leur attribution "le cas échéant", ce sera fait systématiquement via le CREP.

Nous encourageons d'ailleurs les chefs de service à mentionner sur les CREP les fonctions occupées par les tuteurs.

Il est difficile pour nous de vous fournir des statistiques sur 300 apprentis répartis à 2/3 par services.

Un guide de la DGAFP et une note ont été fournis aux chefs de bureau mais pas mis en ligne, et lors des réunions du réseau, l'apprentissage est chaque fois évoqué.

Concernant le niveau de diplômes des apprentis, on essaie d'aller vers plus de technicité et donc vers de plus hauts niveaux de diplômes. On a d'ailleurs infléchi largement l'accueil de ceux de niveau CAP/BEP.

Concernant vos remarques concernant les lieux où sont affectés ces apprentis, vous nous signalez les cas de la Haute Garonne et de Mayotte. Cela s'explique par le fait que c'est là où se situe, pour l'un, le siège de Météo France et pour l'autre, un lycée professionnel spécialisé en entretien des routes et les étudiants peuvent trouver de bons débouchés à la DEAL.

Concernant la durée de l'apprentissage, ce n'est pas de notre ressort, cela dépend du diplôme préparé, de la modalité de préparation de ceux-ci et de l'établissement qui y prépare.

Nous n'avons pas retravaillé sur les difficultés soulignées lors des précédents bilans, mais nous allons nous y mettre à partir de mars 2017, pour la nouvelle campagne.

Concernant le remboursement des frais de formations, ils dépendent de la DGFIP, il y'a eu un décret au printemps et un décret à l'automne, ça devrait commencer à se régler.

Concernant le troisième concours pour l'accès des apprentis à la Fonction publique, nous allons essayer d'en mettre en place au sein de nos ministères pour respecter le cadre mis en place par la loi égalité et citoyenneté.

Nous soulignons également que la présence d'un apprenti en service est déjà un moyen pour lui de se préparer en concours et il peut tout à fait bénéficier des formations du service d'origine et des conseils et préparation à l'oral des collègues.

La formation des maîtres d'apprentissage s'est faite en ligne. Nous n'avons pas les chiffres concernant le nombre de tuteurs y ayant assisté, mais nous pouvons vous les fournir prochainement.

Nous n'en avons pas fait la publicité sur notre intranet, mais cela s'est fait sur le site de la DGAFP et nous avons diffusé le livret de présentation de la formation qu'ils ont réalisé aux tuteurs.

Concernant le profil des apprentis, le choix se fait selon plusieurs contraintes métiers. Il y a certains métiers sur lesquels on ne peut pas en placer. Après, il n'y a pas de réel choix, c'est selon l'offre et la demande, il suffit que les apprentis se manifestent sachant que le choix doit se faire dans des délais contraints.

Nous reconnaissons cependant que nous pouvons mettre en place un travail sur les bassins d'emploi et améliorer notre communication envers les établissements de formation.

Nous n'avons pas de réelle politique d'accueil des apprentis. Elle est fixée au niveau gouvernemental et les ministères doivent la traduire.

De la même façon, nous n'effectuons pas de choix au niveau des candidatures en tant que maîtres d'apprentissage, toutes sont acceptées. Il faut simplement que cela fonctionne avec le service d'accueil, l'organisme de formation et l'apprenti sur la base d'un contrat moral.

Nous n'avons pas non plus fait de choix quant aux lieux d'ouverture de poste à l'alternance. La sectorisation s'est faite selon le nombre de services du ministère. Nous reconnaissons que nous devons travailler sur un meilleur retour d'expérience des tuteurs.

Point n°6 : point d'étape annuel de la mise en oeuvre de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pour information)

CFDT : le point d'étape de la mise en œuvre de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes indique, page 3, qu'un projet de circulaire (modifiant celle du 28 juillet 2014 qui a simplifié les indicateurs pour les RSC) a été présenté pour avis aux représentants du personnel en septembre 2016, mais que les OS ont souhaité différer leur avis après la parution de la circulaire de la ministre de la Fonction publique en date du 22 décembre.

Il faut préciser que la circulaire, parue le 22 décembre 2016, avait été annoncée à la réunion du CCFP du 23 mai 2016 par la ministre de la Fonction publique et qu'elle indiquait que cette circulaire devait renforcer les dispositifs permettant de rendre effective l'égalité professionnelle dans les rémunérations, les parcours professionnels (processus de recrutement, égal accès aux formations, mobilité géographique, obligation de la formation à la prévention des discriminations pour les présidents de jury, présidence ou l'alternance hommes/femmes pourrait être rendue obligatoire).

De plus, la circulaire devait indiquer la méthodologie statistique à déployer par chaque ministère permettant de calculer les écarts de rémunérations à partir de fin 2016 et d'alimenter un plan d'actions. C'est pour cette raison que la CFDT avait demandé le report (suivi par les autres OS), pour éviter de simplifier des indicateurs (déjà simplifiés par la circulaire du 28 juillet 2014) sans avoir les derniers éléments annoncés et ainsi travailler pour rien. D'autant que l'on pouvait normalement attendre cette circulaire pour fin septembre 2016.

Cette circulaire du 22 décembre 2016 n'a pas été à la hauteur de ce qui était annoncé à la réunion du CCFP du 23 mai 2016.

Le 8 mars 2017, une nouvelle circulaire relative à la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été publiée mais, toujours rien sur les dispositifs permettant de rendre effective l'égalité professionnelle dans les rémunérations et les parcours professionnels qui sont vraiment les 2 points clés à étudier pour réduire les inégalités. On a vraiment de la peine à avancer sur le sujet...

Ce sentiment est renforcé par l'absence de dialogue social en la matière comme en atteste l'annulation, en 2016, de nombreux groupes de travail sur le sujet et leur reprise en avril prochain après la présentation, ce jour, d'un document fini, immuable.

La CFDT constate surtout qu'il y a beaucoup de communication autour de ce sujet porteur comme pour le lancement de la campagne "parcours professionn'elles" par exemple mais rien de concret et de coercitif n'est fait pour mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes car cela obligerait, déontologiquement, à les corriger.

Nous gardons cependant l'espoir que nos ministères se saisissent de ce sujet central et attendons, par exemple, beaucoup de la nouvelle étude déposée le 31 janvier 2017. Sera-t-elle faite avec plus de sérieux et de soin ? Sera-t-elle plus précise ? Les indicateurs choisis seront-ils plus pertinents ? Les étudiants seront-ils à plein temps sur ce sujet ? En un mot, les remarques précédentes des organisations syndicales seront-elles entendues ?

La CFDT se demande également si nous arriverons à obtenir, pour les années à venir, les Rapports de Situations Comparées (RSC) de l'ensemble des services du ministère, prouvant une implication réelle dans ce processus ?

Nous nous interrogeons également sur une mise en oeuvre de la mesure 12 par exemple.

Nous regrettons également que la charte des temps, pourtant appliquée au ministère de l'Agriculture, soit abandonnée, et rappelons que la CFDT y était tout à fait favorable et que le problème de sa mise en oeuvre a résidé dans une mauvaise conduite de réunion et une mauvaise rédaction de celle-ci.

Enfin, la CFDT se félicite de la prise en compte des aspects liés à l'écologie au vu du nom de notre ministère ! Quel habillage...

Ainsi, contrairement à ce qui est annoncé, nous constatons dans les faits que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une priorité de nos ministères, mais la CFDT espère toujours qu'un dialogue social de qualité aura lieu lors des travaux sur la future charte égalité en 2017.

Administration : ce bilan n'est pas parfait mais il y a du mieux et nous y avons contribué.

La part des femmes dans l'effectif est en hausse, elles ont une meilleure réussite aux examens, sont plus présentées parmi les cadres et au sein des postes accessibles en primo-accessibilité Loi Sauvadet.

Cependant, l'écart de salaire macro grade entre les femmes et les hommes se réduit uniquement pour les À+ et je n'ai pas d'explication à cela. Nous allons travailler sur ce point avec l'équipe de Paris Sciences et Lettres.

Grâce aux référents égalité, qui sont présents dans chaque service ayant un CT, et qui nous fournissent une fois par an un RSC, nous sommes désormais en mesure de mesurer les écarts entre hommes et femmes.

Nous n'avons pas de commentaires à faire sur le pilotage du groupe de travail, l'important est qu'il y en ait un nouveau en avril. Cela prouve que le ministère attache de l'importance au sujet, tout comme le fait qu'une nouvelle étude soit menée pour obtenir des remontées de données et leur analyse.

Il ne faut pas oublier que dans ce ministère, où certains métiers sont très techniques, il peut y avoir des effets de corps même si cela n'explique pas tout.

Nous constatons souvent que ce ne sont pas les règles de gestion indemnitaires et statutaires qui freinent cette égalité, mais plutôt les mentalités et nous travaillons sur ce point.

Nous précisons notamment, concernant la charte des temps, qu'un groupe sur le temps de travail est à venir, mais sera traité en CHSCTM.

Point n°7 : réforme territoriale : bilan de la situation dans les DREAL fusionnées (pour information)

Administration : le pré-positionnement s'est bien passé, nous n'avons pas eu de recours en CAP.

Nous avons eu 50 plans de succession, 7 droits de retour mais il est aussi vrai que nous avons connaissance de cas d'agents en arrêt maladie qui n'ont pas bien vécu ce changement.

La totalité des DREAL fonctionnent en organigramme 2018, mais il reste des ajustements à faire en CT de service concernant certains agents.

Il y en a 67 en part géographique et 209 en part fonctionnelle.

La note précisant les indicateurs de prévention n'est pas complète, mais elle donne des bases pour la prévention des RPS.

Nous constatons une hausse des accidents de travail (surtout des chutes) et des accidents sur le trajet domicile-travail. Ces derniers vont faire l'objet d'un plan de prévention sur les risques routiers. Nous avons, par contre, une baisse des congés qu'ils soient de maladie ou ordinaire.

Le taux de rotation pour 2015 est, quant à lui, proche des taux moyens.

Nous ne souhaitons pas vous cacher de choses, nous n'avons simplement pas les informations que vous demandez concernant, par exemple, les données comparées 2014-2015.

Nous avons été obligés de recodifier les services et sommes maintenant dans une phase de saisie des remontées.

C'est un processus lourd qui prend du temps. Nous avons bien les comptes rendus des CT locaux, mais on ne peut fournir le travail d'analyse qui consisterait à les analyser de façon complète.

Nous allons, par contre, faire une analyse à partir du 1^{er} et du dernier CT de l'année de fusion, sur un an, pour avoir une tendance.

Concernant les RTPS, nous avons veillé à ce que les ASS, les conseillers et les médecins de prévention soient présents en amont en janvier 2016, dans la limite de leur nombre.

En effet, il y a une pénurie de médecins, donc nous signons des conventions avec les services de santé au travail pour y remédier, nous travaillons sur les outils et les moyens de les décharger en participant à des réunions avec la DGAFP, ainsi que sur les moyens de rendre leur fonction plus attractive.

Ces professionnels de la santé, relevant pour certains comme les ASS, de la prévention des risques, se réunissent trois à quatre fois par an et nous font des remontées.

Un coaching des DREAL est également organisé par le SPES, mais nous invitons les organisations syndicales à faire part des points de blocage à ROR et à la DRH.

La partie analytique du traitement des données a été compliquée. La réforme étant récente, il nous faut plus de temps et de matière pour analyser les choses. Il nous manque notamment des données sur les accidents qui vous seront communiqués au prochain point sur les DREAL. En effet, la base COSALIS de la direction de la prévention des risques a mal fonctionné en 2016 et les informations étaient rentrées, soit dans l'ancien, soit dans le nouveau périmètre, et ne portaient que sur le premier trimestre 2016. Nous vous fournirons les informations sur l'ensemble de l'année 2016 dès que nous les aurons, d'ici le courant du mois d'avril.

Les conventions nationales interministérielles permettent un droit de tirage sur les services n'ayant pas d'accès à un psychologue, bien qu'il soit vrai que le traitement des problèmes d'un agent soit différemment traité selon son ministère d'origine.

Nous ferons un nouveau point sur la fusion des DREAL au début du second semestre, à la rentrée.

Point n°8 :projets de coopération de l'ENPC et de l'ENTPE avec d'autres établissements d'enseignement supérieur (pour information)

Administration : ces projets sont la résultante d'une volonté de visibilité externe pour les écoles, mais il faut faire preuve de prudence sur ces sujets, compte-tenu de leur sensibilité qui implique personnels, élèves et rayonnement de l'enseignement délivré.

C'est aussi l'expression de la volonté d'améliorer le niveau académique des enseignements délivrés, au travers d'une mise en commun de parcours d'enseignement multi-établissements, par exemple.

Avec une dotation de 400 millions placés, rapportant 10 millions par an, avec engagement de fabriquer l'université cible en 4 ans, à présenter à un jury international, les écoles se sont lancées dans l'aventure. Il n'y a pas de solution imposée, ENPC a pris sa décision après mûre réflexion. Elle a préservé ce qu'elle estime être ses intérêts et s'associe à la dynamique qui se met en place, tout en étant prête, le moment venu, de s'y inscrire complètement à telle et telle condition.

Concernant l'IFSTTAR, la tutelle et le conseil d'administration sont d'accord pour l'installer à Marne-la-Vallée, mais sans que ses implantations locales et ses compétences soient abandonnées.

Concernant Paris, l'ENPC a choisi de conserver une autonomie la plus forte possible, compte-tenu d'un certain nombre de spécificités. A la fin de cette période de 4 ans, s'il reste des progrès à faire, la période probatoire peut être prolongée, si le projet ne se révèle pas viable, il sera abandonné.

Concernant Lyon, l'IDEX envisagé est un mastodonte qui concerne à peu près tout ce qui se fait d'établissements scientifiques de la zone géographique et auxquels l'ENTPE a choisi de s'associer. 20 millions d'euros par an sont prévus pour permettre la présentation du projet, à partir d'une dotation de 800 millions qui produit des intérêts annuels.

Pour ces modifications institutionnelles, dont on sait qu'elles prennent du temps compte-tenu de la sensibilité des organismes concernés, et ne peuvent évoluer durablement que de manière construite et mesurée, le gouvernement a choisi de donner du temps. Si le projet présenté n'est pas jugé suffisamment stable par le jury international, il sera stoppé ; s'il le jury juge qu'il doit être amélioré, une période probatoire supplémentaire sera accordée.

Nul doute que les personnels des DREAL auraient apprécié de telles attentions, nécessaires mais atypiques dans le contexte de brutalité ré organisationnelle actuel.

Commentaires CFDT sur ce dernier CTM de la mandature

La présidente de ce CTM a semblé complètement dépassée par les sujets traités. Elle a assuré « noter » les questions. Idem pour le DRH, attentif mais peu enclin à répondre précisément aux questions posées. Nous ne manquerons pas de revenir sur nos demandes...

Le prochain CTM aura lieu le 18 mai 2017.