



Comité Technique Ministériel

24 mars 2017

Déclaration de la délégation 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 porte-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.