



CTM du 13 décembre 2012

compte rendu de la délégation CFDT

Titulaires : Hubert Lebreton, Véronique Thys

Experts : Isabelle Rousseau, Thomas Ojardias, Claude Drouglazet, Patrick Grosroyat

Déclaration préalable de la CFDT

Monsieur le président, mesdames, messieurs, collègues et camarades

Bonjour,

Vous connaissez, après notre intervention préalable, aux travaux de notre précédente réunion et nos mots de bienvenue, nos souhaits en matière de dialogue social.

Nous vous l'avons dit et pratiquerons aujourd'hui la pédagogie de la redondance. Nous souhaitons un dialogue social ambitieux (pas le dialogue pour le dialogue avec de belles méthodes sans résultats) mais un dialogue de qualité pour avancer, pour apporter aux personnels les réponses à leurs questions, à leurs exigences de perspectives en terme d'avenir comme de reconnaissances de leurs qualifications, de leurs compétences, pour de meilleures rémunérations négociées, des organisations de services et de travail pour une meilleure prise en charge des missions dans le respect des personnels de leurs conditions de vie sociale et familiale. Un travail qui devrait être source d'enrichissement et d'épanouissement s'il était accompagné de moyens de toutes natures pour assurer de bonnes conditions de travail et mettre fin au germe malicieux de la souffrance au travail.

Une fois que nous avons dit cela, nous n'avons pas avancé d'un iota. Ce qu'il faut clairement, ce sont d'autres méthodes, un dialogue concret et réel sur les sujets essentiels.

Par exemple, sur missions/emplois, modes d'allocations des emplois, des effectifs, nature des indicateurs, des ratios, des modèles, par exemple, sur les garanties collectives pour les personnels (emplois et localisation, rémunérations, conditions de travail) dans le cadre des réorganisations, des transferts, des évolutions de toutes natures, par exemple sur l'encouragement aux alternatives aux mobilités, aux mobilités elles mêmes et non aux amicales pressions hiérarchiques sources de souffrances, d'angoisses et d'inquiétudes...

Comment relever les défis de nos ministères, de leurs champs de compétences, comment définir et porter les politiques publiques dans nos services auprès des élus et des citoyens dans cet environnement de contraintes sur les effectifs, sur les budgets et les moyens de toutes natures ? Certainement pas en éludant les sujets, en réfléchissant entre gens de bonne compagnie, au plus haut niveau, dans la confidentialité de quelques bureaux, en évitant soigneusement les représentants des personnels, en ne souhaitant pas se confronter à eux pour entendre leurs demandes, leurs observations, leurs analyses et l'expression de leurs savoirs et compétences.

Pourtant de PRH 2013 à l'exercice BBZ, l'impression qui domine est bien celle là : un évitement de la confrontation, des explications, des débats, d'un dialogue social vigoureux mais respectueux au service des intérêts de nos collectifs de travail.

Après les annonces des suppressions d'emplois 2013 à hauteur de plus de 1270 ETP, nous n'avons pas tergiversé et souhaité connaître les modalités concrètes de traitement de ces difficultés. Il s'avère en réalité que l'expression de nos demandes ne suffit pas il n'est pas question de partager, de débattre mais bien de décider de façon plus ou moins isolée. Nous ne demandons pas la cogestion mais nous voulons comprendre et agir au mieux.

Nous avons pu prendre connaissance des conséquences de l'exercice BBZ sur certaines DREAL. L'analyse produite par celle des Pays de Loire démontrent bien les difficultés et les incohérences auxquelles peuvent conduire des exercices d'allocation de moyens incompréhensibles et en incohérence totale avec les engagements, les réflexions et les documents de stratégie régionale. Il ne s'agit pas pour nous de cautionner ou de soutenir tel ou tel mais bien de nous étonner de l'insuffisance du dialogue qui ne doit pas être que de gestion mais bien aussi social avec des explications à la hauteur des enjeux.

Nous en sommes encore loin. Un changement de mentalité et d'esprit doit se mettre en œuvre. Il est urgent de soulever la chape de plomb sur ces sujets.

Les différents points que nous allons examiner aujourd'hui ont fait l'objet, bien sûr, au moins d'un groupe d'échanges. Pour autant, c'est insuffisant puisque nous recevons y compris de l'administration des amendements de dernière minute. Sur un dossier comme la circulaire sur les laboratoires d'hydrobiologie, les réflexions ont été engagées depuis bien longtemps, pourtant la concertation avec les organisations syndicales est, elle, bien récente. Pourquoi ce décalage ?

Pour les réorganisations de l'administration centrale, depuis l'annonce de la composition du gouvernement, nous n'avons pas cessé de solliciter des discussions pour poser nos conditions et nos exigences à ces évolutions. L'objectif était bien d'obtenir des réponses à nos questions relayées de celles des personnels et de leurs inquiétudes, d'obtenir aussi des garanties collectives pour les personnels et assurer des conditions d'accueil et/ou de départ qui leur permettent effectivement de s'inscrire avec dynamisme dans ces évolutions. Au lieu de cela, nous assistons, là encore, à des mesures dilatoires pour aboutir enfin à ces projets de consultations. Notre souhait est bien de changer cela et de pouvoir agir bien en amont de la solution finale construite encore une fois entre initiés.

Trop de dossiers sur lesquels nous sollicitons des débats, des explications sont éludés. C'est le cas pour ce qui concerne les missions ADS et ATESAT, c'est le cas pour la fusion MIILOS ANPEEC. C'est le cas aussi pour le dossier de la catégorie C notamment des adjoints administratifs comme des dessinateurs pour lesquels le respect des engagements pris, par les cabinets ministériels en réponse à la mobilisation intersyndicale du 27 septembre, sont sans cesse reportés. Cette situation conduit les élus en CAP à boycotter les CAP pour se faire entendre et mettre la pression pour obtenir réponse. Madame la directrice des ressources humaines n'est pas d'accord mais, oui, il ne s'est rien passé ou presque depuis le 27 septembre et c'est pas normal.

D'un côté, nous signons des protocoles d'accord, nous avançons avec la ferme volonté d'une autre qualité dans les discussions, de l'autre nous ne réussissons pas à dépasser certains blocages dont la plupart proviennent de la frilosité de l'administration à jouer franc jeu et transparence. Nous vous invitons, Monsieur le Président, à sortir de cette situation pour un autre dialogue.

Enfin je souhaite attirer votre attention sur certains dossiers qui ont eu l'honneur de la presse et notamment Canard Enchaîné. Je pense, en reprenant le titre de la presse, au flicage des personnels à l'ANRU avec des méthodes très loin de toutes déontologies et au mépris des règles en la matière comme l'a rappelé la CNIL. Une enquête administrative pour le moins s'impose sur ces dérives. D'autres articles mettent en cause la qualité de nos services comme le contrôle des pêches sans se préoccuper des moyens. En effet, en 2009, a été adopté le règlement 1224-2009 qui met un système de contrôle des pêches particulièrement exhaustif, avec des contrôles en mer, au débarquement et documentaires. A ce jour, les problèmes de saisies de données, de croisement de données sont persistantes et les enquêtes de l'union européenne augmentent. Quelles études d'impacts ont été conduites ou seront conduites pour doter les services des moyens leur permettant de respecter les engagements européens ?

Pour conclure, alors que nous constatons, tous les jours, aux détours des couloirs de métros, des rues, la pauvreté grandissante qui met nombre d'hommes, de femmes et d'enfants à la rue, espérons que l'année 2013 apporte des réponses aux questions urgentes d'hébergement et de logement dont nos ministères portent les politiques.

Je vous remercie.

Réponses du secrétaire général, Vincent Mazauric

Un calendrier prévisionnel des CTM 2013 va rapidement être envoyé aux organisations syndicales.

Le secrétaire général souhaite répondre sur 4 grands thèmes.

La décentralisation : Pour l'instant, l'acte 3 est en cours de réflexion et d'élaboration entre les ministères concernés. Il comprend la nécessité pour nous d'apprécier les conséquences à venir sur les organisations ou les modes de travail.

Les effectifs/équilibre missions : il confirme son souhait d'une discussion sur une base documentée en face des programmes, pas de cogestion. Début 2013, le CTM et une réunion présidée par le SG.

L'ADS/ATESAT : Rien de neuf en 15 jours. Le SG a la mission de conduire un dialogue social spécifique avec la DGALN et la DUHP.

La biodiversité : C'est une annonce de la conférence environnementale. Il y a un travail à conduire, c'est le début. Jean Marc Michel de la DGALN fait partie des personnes chargées de ce sujet. Il faut confronter les besoins et les organisations si elles ne sont pas parfaites.

Après les premières réponses du SG nous sommes remontés bien seuls au créneau sur les catégories C administratifs et techniques pour noter l'absence de réponse sur ce point. Nous lui avons affirmé que si nous avons accepté un report des CAP 2013 qui, pour la première fois, allaient se tenir (l'année n-1) en 2012 pour 2013, conformément à un décret de 2002 sur les avancement de grades, ce n'était pas pour que l'administration nous balade ainsi sur les dossiers de la catégorie C.

Nos exigences d'un calendrier et des échéances avec l'envoi rapide d'un dossier de données permettant de travailler sur nos demandes d'assurer l'accès de tous au 8^{ème} échelon ont été fermement rappelées.

Certains points ont été remontés pour satisfaire au mieux la disponibilité des uns et des autres comme de leurs experts.

Point 1 :

Approbation du PV du CTM du 5 juillet 2012.

Votes :

Pour CGT, CFDT, UNSA, FO

Point 4 : Projet de décret relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère chargé de la mer. (problème de l'amiante)

C'est un beau projet sur le fond qui mérite des amendements sur la forme. Nous l'attendons depuis une dizaine d'années. Il ne faut laisser personne sur le bord de la route, nous souhaitons donc qu'il arrive à son terme.

Le Président répond que ce texte est une bonne chose même s'il n'est pas parfait et ne dessine par un paysage complet. Ce n'est pas satisfaisant et il va saisir la ministre pour améliorer les personnes visées dans le décret, les métiers, etc....

La DRH et la DAJ vont défendre avec « alacrité et zèle » ce dossier au conseil d'Etat.

Les autres ministères concernés seront également sollicités.

La CFDT propose de remplacer « bâtiments de mer » par « navire ».

Votes :

Abstention CFDT, UNSA, FO, CGT

Point 2 : VNF – délégation de pouvoirs en matière de gestion de personnel, modification du décret 65-382 du 21 mai 65 (OPA)

Notre expert intervient pour dire que cela modifie a minima le décret de 65 pour permettre le transfert des OPA à VNF ainsi que leur gestion.

L'administration devant l'urgence du calendrier a reporté le débat concernant le maintien ou non de CCOPA au niveau local. Dont acte.

De toute manière, le blocage des recrutements et la pyramide des âges font que d'ores et déjà, la gestion de certains OPA pose problème (question de nombre) et pas uniquement dans les services Navigation.

Il faudra que l'administration dans sa circulaire dite « Promotion » apporte un éclairage particulier sur la gestion de ces OPA.

Nous espérons que cette problématique sera traitée dans le chantier OPA en cours.

Votes :

Pour CGT

Contre FO

Abstention CFDT et UNSA

Point 3 : projet de décret modifiant le décret du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du MEDDE

Ce point fut l'occasion pour nous d'illustrer nos exigences et nos regrets de constater que les réponses aux demandes exprimées par les personnels ne sont pas à la hauteur voire parfois absentes. Les discussions ne sont pas encore abouties, donc les textes ne seront pas soumis au vote de ce CTM. Nous rappelons les propos tenus dans notre déclaration liminaire et rappelons nos demandes d'un cadre de garanties collectives.

Quid du changement de programme budgétaire pour la DPMA ?

Quid des primes de restructuration ? de l'international ? de gestion des crédits de fonds européens ?

Pour la DSCR,

Le secrétaire général précise qu'il est opportun de prévoir une collaboration DGITM et DCSR, trouver la bonne rédaction et la bonne expression. Les répartitions des attributions doivent être fines. Il restera sensible au dialogue social avec la DSCR.

Pour la DPMA, même si le texte n'est pas adopté avant la fin de l'année, le transfert se fera au 1^{er} janvier 2013.

En ce qui concerne les 2 services, les agents seront en position normale d'activité.

Nous en avons profité pour rappeler à l'administration les difficultés rencontrées par de nombreux agents en PNA à qui les ministères d'accueil ne versent pas les mêmes primes que celles du MEDDE.

Point 6 : projet de circulaire relative à la réorganisation des laboratoires d'hydrobiologie

Notre expert intervient pour dire que la solution de regroupement des labos Nord-Pas de Calais et Basse Normandie n'est pas acceptable pour la CFDT.

Nous constatons qu'une fois de plus, les organisations syndicales sont consultées en aval, une fois que les décisions sont prises. Nos marges de négociation sont trop étroites et nous ne nous en satisfaisons pas. Idem pour la consultation sur le regroupement des missions, les unes après les autres, sans négociations du cadre général. Le but est-il d'organiser la fermeture des services en les regroupant au fur et à mesure de la diminution des effectifs ? Les inquiétudes des agents sont réelles et doivent être prises en compte.

Eloigner les agents de leurs lieux de mission augmentent leur trajet. C'est donc moins de temps à consacrer au travail, c'est plus de dépenses en frais de déplacements, c'est les exposer aux risques routiers.

Et c'est aussi augmenter les émissions de gaz à effet de serre et les émissions de métaux lourds nocifs pour l'environnement.

Nous demandons que le ministère s'engage fermement pour le maintien des antennes des laboratoires. Encore une fois, le cadre général est fixé par le ministère, c'est donc à lui d'assumer les réformes et non aux agents.

Sur le volume des missions, le ministère affiche qu'il n'y aura pas d'augmentation mais une réorientation. Ceci est contradictoire avec la volonté affichée du ministère d'atteindre un bon état écologique des masses d'eau : engagement fort du Grenelle de l'Environnement et du respect de la DCE.

Mais allons au bout du raisonnement, les missions délaissées vont être confiées au privé. Quels éléments a le ministère pour apprécier la différence de coût par rapport à une gestion en régie ? La CFDT pointe les risques de contentieux européen pour non-atteinte des objectifs de bon état des eaux. .

Sur les missions des laboratoires, les envisager dans le cadre général de la protection de l'environnement et utiliser les ETP de cette dernière pour renforcer, de manière temporaire, les laboratoires et assurer ainsi une transmission d'un savoir-faire.

Nous demandons que s'ouvrent enfin des négociations sur l'avenir des missions ainsi que sur les moyens et effectifs qui leur seront attribués.

Point d'information sur le CIGEM des attachés

Le Président présente le futur décret statutaire du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat qui est en cours de modification. 3 grades : attaché d'administration (12 échelons), attaché principal (10 échelons), attaché hors classe (7 échelons et 1 échelon spécial)

Nous avons salué la bonne qualité des échanges sur ce dossier, rappelé notre souhait d'une forte augmentation des ratios pro/pro (ce n'est pas ce qui se profile) et notre demande récurrente de transformations de B en A au profit des personnels en place, à hauteur de 1000 SACDD en attachés.

