



Comité Technique Ministériel

17 mars 2016

Compte rendu de la délégation CFDT

Participaient à cette réunion :

- Pour l'administration : F.Rol Tanguy, G.Chataignier, E.Le Guern, S.Billiottet, N.Courseaux, V.Teboul, H.Schmitt, S.Schatahaups, B.Philippon, I.Antoine, G.Cossard, G.Philippon, A.Constantin, F.Restoin-Morabia
- Pour la CFDT : Titulaires : Mohand Adouane, Stéphane Boutorine
Expertes : Isabelle Rousseau, Magali Perex

Déclaration préalable de la CFDT

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, camarades,

La réunion d'aujourd'hui marque une étape importante dans la mise en œuvre du plan de requalification, porté par nos ministères en réponse à notre mobilisation pour la reconnaissance professionnelle des agents.

La CFDT revendique depuis longtemps un plan de requalification d'envergure pour les agents du ministère : elle a chiffré les transformations nécessaires à 4000 postes de C en B et 1000 de B en A pour la filière administrative, plus 1500 de C en B et 1500 de B en A pour la filière technique.

L'administration, un an après le lancement de la démarche, a finalement validé la promotion de 2 150 agents sur une période de 3 ans. Ce chiffre est très en dessous de la réalité des fonctions exercées par les agents dans les services. Cela reste toutefois une opportunité à saisir pour chacun des agents concernés.

L'année 2016 est entièrement consacrée à la catégorie C, ce qui n'est que justice. Cependant, les agents de catégorie B attendent leur tour avec impatience !

La CFDT comprend les différences statutaires pour l'accès au corps des attachés. Elle déplore néanmoins les inégalités dans les modalités de mise en œuvre du plan : liste d'aptitude et examen professionnel.

A propos de l'égalité professionnelle femmes-hommes, pour un dossier majeur planifié entre 2014 et 2017, la CFDT constate que beaucoup de choses ont été dites, mais que, concrètement, l'essentiel reste à faire.

Nous souhaitons maintenant des avancées, à l'image de ce qui a été réalisé au ministère de l'Agriculture.

Enfin, la CFDT profite de cette instance pour vous rappeler son courrier du 3 mars dernier au conseiller social de la ministre, sur les incidents liés au CGCV pendant le CCAS du même jour, et resté sans réponse ; de surcroît, les dysfonctionnements constatés lors des conseils d'administration du CGCV en janvier et en mars nous conduisent à vous demander une audience urgente sur le sujet.

Je vous remercie.

Réponses de l'administration aux déclarations

Francis Rol-Tanguy, secrétaire général

Plan de requalification : je me félicite que nous abordions ce point. Il y a un écart sur le volume nécessaire; néanmoins, pour la première fois depuis 10 ans, un nombre significatif d'agents vont pouvoir passer de C en B et de B en A. Ce serait peut-être mieux si nous pouvions en faire plus. Les CAP n'ont pas à examiner le plan de requalification.

RIFSEEP : on a mis un projet de lettre à la signature de nos 2 ministres pour confirmer la demande de dérogation des corps techniques ; cela finira par un arbitrage au niveau de Matignon car la position de la Fonction publique n'est pas convergente avec celle de nos ministres.

Cycles de mobilité : résumer les évolutions nécessaires sur la mobilité aux nombres de cycles et refuser d'en discuter me paraît dommageable. On pourrait construire ensemble dans l'intérêt des agents.

CGCV : on a déterminé notre position mais le dialogue est bien engagé sur les montants de subvention; l'administration reste dans son rôle vis-à-vis du conseil d'administration, je ne suis pas sûr qu'il faille qu'on aille au-delà.

POINT 1

projet de décret relatif aux procédures d'approbation, de mise à disposition sur le marché et de déclaration des produits biocides et des substances actives biocides

G.Philippon : Les biocides servent à détruire ou rendre inoffensifs les nuisibles. Ils sont traités, en raison des dangers qu'ils peuvent représenter, au niveau européen puis au niveau national ou une analyse des substances actives est faite par l'ANSES et ou le ministère rédige le résultat de cette analyse dans le respect de la législation en vigueur. C'est cette phase de rédaction qui va être transférée à l'ANSES.

OS : C'est donc un transfert de compétences sans transfert d'ETP?

G.Philippon : L'ETP récupéré à la DGPR sera consacré aux échanges européens et à l'amélioration des actions des services déconcentrés. Ce n'est pas un abandon de mission, car c'est déjà l'ANSES qui évaluait les produits ; elle envoie généralement son avis à la DGPR, qui le remet en forme dans le respect des normes européennes. L'ETP en question sera réparti sur 4 agents déjà présents qui pourront se concentrer sur leurs missions d'appui.

VOTE : abstention à l'unanimité.

POINT 2

plan de requalification et mesures d'accompagnement : projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès aux corps des ingénieurs des travaux publics de l'État, des techniciens supérieurs du développement durable, des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable et des techniciens de l'environnement

H.Schmitt : Le décret n'a pas été présenté dans les réunions préalables qui ont été consacrées aux modalités du plan. Il a été transmis au guichet unique. Actuellement, c'est 20 % de 5 % qui constituent la clause de sauvegarde ; ce sont ces 20 % qui sont changés provisoirement par ce décret. Le volume obtenu est réparti entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel. Pour relancer l'examen professionnel d'accès au 1^{er} grade des SACDD, ce n'est pas le décret spécifique des SACDD qui est en jeu mais le décret général de 2009.

F.Rol Tanguy : Nous devons régler le vrai problème des Agents d'Exploitation Spécialisés (AES) et des Chefs d'Equipe d'Exploitation (CEE), sur l'indice terminal des agents en fin de carrière. Nous avons regardé des cas pratiques : pour des agents qui auraient moins de 10 ans à accomplir en catégorie B, quelques points d'indice seraient en jeu. L'effet d'affichage prend une autre tournure ; l'information des intéressés devra être la plus claire et la plus transparente possible. Avec l'accord PPCR, on a un vrai

problème sur les CEE et on est en discussion avec la DGAFP sur le sujet. Le télescopage entre PPCR et le plan de requalification pose d'autres problèmes.

CFDT : nous étions partie prenante de la mobilisation en 2012 et on a participé aux réunions de mise en place du plan de requalification. Il serait inacceptable que la promotion soit une sanction ; nous avons déjà évoqué la mobilité éventuelle, qui ne doit pas être forcée. L'administration doit faire le nécessaire pour qu'aucun agent ne subisse de perte financière, qu'elle soit indiciaire ou indemnitaire, qu'il s'agisse de la carrière ou du droit à pension. Nous souhaitons insister sur les mesures d'accompagnement, qui ne sont pas traitées actuellement alors qu'elles constituent un élément important du dispositif: d'une part, les formations PEC avant les examens professionnels, qui seront organisées par le CMVRH, et les formations statutaires d'accueil dans les nouveaux corps, prévues dans les écoles et notamment l'ENTE. Comment ces formations seront-elles financées? Nous souhaitons également que le Secrétaire général clarifie sa position et celle du ministère concernant les échanges avec la Fonction publique. La CFDT a d'ailleurs écrit à la ministre concernant le reclassement dans le PPCR des AES et CEE.

Courrier adressé à Mme Cosse, ministre du logement, concernant les modalités de mise en oeuvre du PPCR, notamment en ce qui concerne les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat et leur reclassement:

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/fonctpubl/doc16/ppcr_petpe_17-03-16_cosse.pdf

Courrier adressé à M. Vidalies, secrétaire d'Etat aux transports, concernant les modalités de mise en oeuvre du PPCR, notamment en ce qui concerne les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat et leur reclassement:

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/fonctpubl/doc16/ppcr_petpe_17-03-16_vidalies-2.pdf

F.Rol Tanguy : la mise en oeuvre de ce plan ne peut pas augmenter les rancoeurs contrairement à si il n'y avait pas eu de plan du tout. Des promesses ont été faites envers les contractuels et titulaires de l'environnement depuis 2011 (ATE/TE par exemple) et nous essayons de les tenir, même tardivement. Nous essayons d'ouvrir l'accès à la catégorie A aux TE. Sur la formation, on partage le même souci que vous. Le million d'euros accordé en 2016 est consacré à de la masse salariale ; on commence à travailler sur le PLF 2017, et vous avez cité l'ENTE à juste titre ; nous irons le défendre devant le Budget à partir du mois de mai. La fin de grille de catégorie C peut se trouver au-dessus du déroulé de carrière de 6 ou 7 ans en catégorie B ; ceci ne sera pas modifié. Ce n'est pas l'accord PPCR en soi qui nous pose problème, c'est son couplage avec le plan de requalification. Ce n'est pas le guichet unique qui donnera un blanc-seing à notre décret ; c'est bien un arbitrage de Matignon qui permettra de sécuriser le dispositif.

FO présente un voeu modifiant le décret proposé par l'administration.
La CGT complète ce voeu.

VOTE :

Vœu de FO : adopté à l'unanimité

Projet de décret : favorable : FO et CFDT
défavorable : Solidaires
abstention : CGT et FSU

F.Rol Tanguy signale que l'avis non unanime du CTM sur le texte ne facilite pas son avancement rapide.

POINT D'INFORMATION

Point d'étape sur la mise en oeuvre de la Charte « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

I.Antoine : Le protocole a été décliné dans 2 ministères : l'Intérieur et le nôtre. L'égalité professionnelle est devenue une priorité de l'agenda social. C'est une avancée que de mesurer les inégalités, même si c'est une désolation de les constater à travers les statistiques genrées du bilan social. Il y a plus de femmes dans les ministères, et il y a une augmentation de la réussite des femmes

dans les concours et les examens professionnels. Les statistiques générées des DREAL et des DIR remontent mieux, elles sont en cours d'analyse et seront disponibles en mai prochain. En matière de parité, des textes sont parus en 2015 ; dans les commissions et instances, nous allons plus loin que ce qui est prévu par ces textes, en les élargissant à ceux créés par arrêté. La parité administrative des CAP et CCP est portée à au moins 40 % du genre le moins représenté, qui est masculin au ministère ; nous en sommes à 39 %. Sur la suppression des inégalités salariales, nous les avons d'abord constatées ; un chiffre brut ne permet pas à lui seul de construire une politique. Une équipe de l'ENPC (chercheurs et élèves) a analysé des feuilles de paye anonymisées sur 3 ans. Les inégalités portent à la fois sur les traitements bruts et sur les primes, en défaveur des femmes, à l'exception du traitement indiciaire des adjoints administratifs. Les 8 corps analysés représentent 60 % des agents rémunérés par le ministère. L'écart est de 30% en défaveur des femmes. A corps et âge égal, l'inégalité est de 3%. L'impact du temps partiel reste à évaluer. On constate des phénomènes attendus de "plafonds de verre", et moins attendus de "murs de verre" : les corps les plus masculinisés sont mieux rémunérés que les corps féminisés. La réflexion est engagée sur des mesures correctrices. Des formations ont été organisées sous forme de modules de sensibilisation dans les formations de prise de poste de secrétaires généraux, directeurs, comités de direction... Le recrutement doit être exemplaire ; un groupe de travail a été constitué pour refondre les formulaires et les procédures d'orientation et d'évaluation dans le sens de la non-discrimination. Il faut que les managers soient prévenus qu'ils seront aussi jugés là-dessus. Avec 3 IGRH, une expérimentation sera lancée pour définir un document de méthode à partir de 2017. Le groupe de travail comprenant des représentants du personnel a commencé à travailler sur une charte des temps qui n'a pas abouti car le sujet doit être élargi dans le cadre du CHSCT et du droit à la déconnexion. Le réseau de référents égalité est complet (sauf dans les établissements publics) et se réunira 2 fois par an. Tous les contrats d'objectifs et de performance signés avec les opérateurs comprennent désormais une clause sur l'égalité professionnelle et la diversité.

CFDT : L'égalité professionnelle, qui devrait être un enjeu majeur de nos ministères de l'aveu même de la DRH, est un sujet sur lequel nous n'avancions pas. Nous pouvons nous permettre de faire ce constat car nous ne faisons pas partie des organisations syndicales qui contribuent à ce blocus des parlementations pas plus que nous ne cautionnons le management "tiède" de ses réunions. Mais puisqu'un bilan nous est fourni, alors que l'on approche dangereusement de l'échéance de ce plan triennal pour l'égalité professionnelle homme-femme, à savoir 2017, voici le bilan qui se dessine en filigrane selon nous :

- Axe 1, mesure 1 : nous attendons toujours le Rapport de Situation Comparée (RSC) 2015 et dans celui de 2014, la partie 10 relative à l'égalité professionnelle a conservé, à ce jour, son statut "en cours de correction". De plus, les exemples cités ne nous paraissent pas pertinents. Doit-on se réjouir de la réduction des écarts de salaire pour les agentes de catégorie A/A+ alors qu'elles ne représentent que 23% des femmes du ministère? Va t-on réussir à impulser une dynamique et à motiver les DREAL et les établissements publics au sujet de l'égalité professionnelle alors même que nous avons du mal à nous mettre d'accord et à sortir une charte semblable à celle sortie à l'Agriculture par exemple?

- Axe 1, mesure 2 : nous devons reconnaître que de vrais progrès ont été faits en la matière.

- Axe 2, mesure 3 : l'étude fournie récemment par les élèves de l'ENPC, sensée compléter l'étude sur les parcours professionnels de 2014 et qui n'a pas pu être évoquée en réunion le 9 mars dernier, pose de gros problèmes. Elle prend appui sur 3 études (Economix, CEE et CREM) prouvant un certain nombre d'inégalités et de discriminations mais conclut pourtant l'inverse. On peut se demander si elle ne constitue pas une preuve flagrante de mauvaise foi en ce qu'elle présente des résultats, déjà minorés, comme non pertinents et on peut également mettre en cause son sérieux quand on voit que, plus on avance dans sa lecture, plus les fautes de français s'accumulent et plus il est répété combien il a été difficile de traiter une telle masse de données (!).

- Axe 1, mesure 4 : on passe de 650 personnes formées à l'égalité en 2014 à 400 personnes en 2015 ce qui est symptomatique d'un manque d'intérêt des agents, et particulièrement des cadres, pour ces formations présentées comme facultatives. Concernant la communication de l'administration, elle nous semble insuffisante et manquer d'un suivi appuyé. En effet, la conférence sur l'égalité a eu lieu en 2014 et pas en 2015 comme indiqué, le "Tour de France de l'égalité", bien court, n'a comporté que 3 étapes et le séminaire de l'ENAC, portant pourtant sur l'égalité professionnelle, a manqué de visibilité derrière la bannière fourre-tout "diversité". La refonte de l'intranet et, notamment de l'encart "égalité professionnelle" de la section RH, devient urgente.

- Axe 1, mesure 5 : l'effort concernant la mixité des jurys est notable et positif mais pour le reste, comme on le constate avec les dates indiquées, tout est à faire cette année, en 2016.
 - Axe 1, mesure 6 : déclaré sans objet.
 - Axe 1, mesure 7 : rien n'a été fait en 2015 et rien ne semble prévu pour 2016.
 - Axe 1, mesure 8 : cela reste "à mettre en place".
 - Axe 1, mesure 9 : la création d'un réseau est évoquée mais cela reste également à "mettre en place".
 - Axe 3, mesure 10 : au lieu de tenter de compenser les effets d'une grossesse et de l'arrivée d'un enfant comme avec le chèque emploi service, pourquoi ne pas l'anticiper et ne pas mettre en place une vraie prise en charge basée sur une étude spécifique de cet événement majeur qui touche quasiment toutes les agentes du ministère?
 - Axe 3, mesure 11 : apparemment aucune mesure n'est à prendre alors que l'égalité professionnelle passe aussi, selon nous, par une implication des pères dans le processus.
 - Axe 3, mesure 12 : mesure n'ayant pu être mise en oeuvre en 2015. On ne sait pas pourquoi ni ce qu'il en sera pour 2016.
 - Axe 3, mesure 13 : la charte des temps, contrairement à ce qui s'est fait à l'Agriculture, n'a toujours pas pu être formalisée et mise en oeuvre.
 - Axe 4, mesure 14 : rien n'a été fait en 2015 et on ne sait pas ce qu'il en sera pour 2016 alors qu'on évoque par exemple, ce jour, les violences envers nos agents à Mayotte.
- Ce bilan nous semble bien creux, présentant plutôt les actions, nombreuses, qu'il reste à mettre en place au lieu d'un véritable bilan d'actions entreprises. Nous voulons pourtant rester optimistes sur le sujet et nous vous mettons au défi de nous prouver que votre attachement à ce sujet n'est pas qu'une posture démagogique et que ce ministère, très masculin, ne néglige pas pour autant ses agentes.

I. Antoine : Le problème a été pris à bras le corps en 2014 par notre très petite équipe, mais on n'éradique pas 200 000 ans d'inégalités en un claquement de doigt. On avance sur la mixité des jurys, sur la connaissance des mécanismes qui conduisent à des inégalités de rémunération. Je préfère voir le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide. Le groupe de travail est un espace de dialogue et de communication qui permet d'avancer.

C. Avezard : On a 2 études intéressantes, qui feront l'objet d'une présentation détaillée en groupe de travail. Une cohorte d'agents a été étudiée pour savoir si des discriminations se font jour en fonction du genre. Vous souhaitez que la charte des temps sorte rapidement et je vous rejoins. Une certaine crispation est apparue car vous souhaitez que le temps de travail soit débattu plus largement. La commission issue du CHSCTM va donc se réunir prochainement.

F. Rol Tanguy : On entend les critiques mais on met en oeuvre les éléments à notre niveau et dans les opérateurs. Les nominations de cadres dirigeantes étaient fixées à 30%, et nos 2 ministères ont tenu cet objectif. C'est difficile à maintenir dans le temps. Ce pourrait être un objectif supplémentaire. Quand cet effort n'est pas fourni, il y a, de toutes façons, une traduction financière sur le budget du ministère. Il est sain que ce sujet vienne régulièrement en point d'étape au CTM.

QUESTIONS DIVERSES

Restauration collective : situation de Vannes, Marseille, Cambrai

Une circulaire de la Fonction publique de décembre 2015 sur les restaurants inter-administratifs rappelle l'importance de la restauration dans l'action sociale de l'État. La circulaire de janvier 2016 sur la maîtrise d'ouvrage contredit cette dernière. Quelle est la politique ministérielle de restauration ? Est-elle soutenue ? Sur le terrain, ce n'est pas le cas. Le ministère se désengage financièrement dans de nombreux endroits. La question a déjà été abordée plusieurs fois lors du CTM.

F. Restoin Morabia : La DGAFP est en limite de compétences pour imposer une décision au SRIAS. A Vannes, la situation de la restauration collective sur le site de la cité administrative a été découverte par le SRIAS lors d'une demande de subvention. Les organisations syndicales ont demandé que celles-ci soit bloquées tant qu'un Restaurant Inter-Administratif (RIA) ne serait pas prévu. Les agents de la DDTM 56 pourront déjeuner dans le futur restaurant de l'hôpital, mais des difficultés d'accueil pourraient apparaître dans les 2 à 4 ans avec l'augmentation du nombre de services concernés. A Marseille, la

situation de la DREAL a été découverte cette semaine. Une solution est activement recherchée pour la période de travaux.

F.Rol Tanguy : je vous invite à rencontrer l'administration en bilatérale sur ce sujet, on ne peut pas aborder en CTM la situation de tous les RIE/RIA de France.

QUESTIONS DIVERSES

Pression sur les contrôleurs des exploitations agricoles, protection fonctionnelle

En Ile et Vilaine, des inspecteurs environnement ont été retenus prisonniers lors du contrôle d'une exploitation agricole et filmés contre leur gré, c'est inadmissible. Nous souhaitons que les Préfets communiquent avec les agriculteurs et soutiennent leurs agents, jusque dans le dépôt de plainte.

F.Rol Tanguy : Nous condamnons fermement de tels actes contre des agents de l'administration ou des établissements publics et soutenons les agents. La circulaire du Premier Ministre demande que le dépôt de plainte soit encouragé et systématique. Je demanderais des actions fermes à destination des agriculteurs lors de notre prochaine réunion avec le milieu agricole.

QUESTIONS DIVERSES

Taux pro/pro

Aucune pièce ne nous a été fournie contrairement à ce que l'on avait demandé. Nous avons déjà posé cette question en CTM il y a un an pour les personnels de l'environnement.

F. Rol Tanguy : nous reconnaissons notre erreur, La DEB n'a pas fourni le dossier à temps pour saisir le guichet unique à l'automne 2015. Nous n'avons pas tenu l'engagement que nous avons pris sur ce décret mais nous remonterons au créneau avec l'AFB en 2017.