



# Comité Technique Ministériel

## 30 janvier 2018

### Compte-rendu de la délégation CFDT

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

Les ministres ayant rendez-vous en début de soirée avec le gouvernement, Madame Engström, la secrétaire générale, propose de faire parvenir les remarques les plus techniques sur le bilan social 2016 par mail pour un traitement hors séance.

#### Déclaration préalable de la CFDT

Madame la présidente, mesdames, messieurs,

En préambule, parce qu'il en est encore temps, permettez-moi de vous présenter nos vœux d'une bonne année 2018, riche en échanges et en dialogue social de qualité.

Ce dialogue social passe, pour nous, par un respect réciproque.

Lors d'une réunion bilatérale il y a quelques jours, nous avons évoqué avec vous, madame la secrétaire générale, les chantiers en cours pour Action Publique 2022. Force est de constater que pour l'instant, ce dialogue social que nous souhaitons du plus fort de nos convictions est en stand by.

Peu ou prou de pistes de discussions et nous attendons d'être reçus par les ministres pour en apprendre davantage en exigeant que ce dialogue social soit un fait et non un énième vœu pieux qu'on nous vendrait pour acheter la paix sociale.

Ce sont le Président de la République et le Premier Ministre qui trancheront au printemps sur des projets de réforme dont les ministres espèrent, sans pouvoir le garantir, qu'ils convergeront. Mais aucune ligne à ce jour, sauf les lignes budgétaires, n'a été présentée aux organisations syndicales représentatives. Nos inquiétudes sont donc loin d'être levées.

**Au niveau national, la CFDT a proposé l'idée finalement très disruptive de jouer la carte du dialogue social dans la fonction publique** : Et si on écoutait les organisations syndicales représentatives ? Si on acceptait de faire du dialogue social de proximité ? Si on acceptait d'appliquer les accords ?

Le gouvernement confiera à France Stratégie un bilan de mise en œuvre des réformes précédentes (RGPP, MAP..) pour en tirer également des enseignements. La CFDT demande **que la feuille de route comprenne l'impact des réformes sur les conditions de travail des agents, comme sur la qualité des services publics**. Nous souhaitons également la mise en place d'évaluations intermédiaires.

Quelques questions :

- Certains ingénieurs des travaux de la météo et techniciens supérieurs de la météo s'interrogent sur leurs primes mises à mal par l'absence d'anticipation par la direction de la Météo du reclassement PPCR. On leur répond qu'une correction est dans le circuit de signature. Qu'en est il et à quelle échéance ? Ce matin même, au CTEP Météo France, l'administration a répondu que tout se trouvait dans votre parapheur, Madame la Secrétaire générale. Pouvez-vous nous le confirmer ?
- Le sujet est similaire pour les inspecteurs des affaires maritimes dont l'intégration dans le corps des ITPE, mal préparée sur le plan indemnitaire, fait peser un risque sur la rémunération.
- Toujours dans le cadre de PPCR, où en est le reclassement des chargés d'études documentaires dont la CAPI est prévue le 29 mars sans que les arrêtés n'aient été pris ?
- Quel avenir pour la Délégation à la mer et au littoral ? Les agents sont inquiets après le départ de leur déléguée. Actualisation des missions, moyens attribués à la DML et situation administrative et financière méritent pour le moins un examen rapide avec les agents concernés et leurs représentants.
- Quel avenir pour les DIR ? Tout un tas de rumeurs circulent et c'est très anxiogène pour les personnels. Quelles perspectives et quelles échéances ?
- Pour finir, où en est on pour le remboursement du trop perçu FSPOIE des OPA ? Pouvons-nous espérer un règlement prochain de ce dossier récurrent que nous portons depuis de trop nombreux CTM ?

Je vous remercie.

## Réponses de Régine Engström aux déclarations préalables syndicales :

Je vous souhaite tout d'abord une belle année pour vous et votre famille et pour votre mandat syndical.

**Action Publique 2022** : un rendez-vous avec les ministres est à venir le 16 février prochain et vous ne tarderez pas à recevoir les invitations correspondantes. Chaque organisation syndicale sera reçue en bilatérale et les ministres vous donneront des réponses sur ce qu'ils portent mais à notre connaissance, rien n'est arbitré sur le sujet. De manière générale, des consultations seront organisées sur les éventuelles réorganisations de services à venir dans le cadre d'Action Publique 2022 et le CTM sera saisi de ce sujet.

**Droit de dérogation des Préfets** : ce dossier est suivi en centrale avec la DAJ et les directeurs métiers, mais je rappelle que ce droit est circonscrit dans le temps et l'espace, qu'il doit y avoir un motif d'intérêt général, une compatibilité avec le droit européen, qu'il ne doit pas porter atteinte à la défense des citoyens, ni d'atteinte disproportionnée aux dispositifs auxquels il est dérogé... les décisions qui iront dans ce sens seront publiées en préfecture pour permettre

une traçabilité de celles-ci en DREAL ou en centrale. Le secrétaire général du gouvernement va créer un COSUI à ce sujet avec vos organisations syndicales au niveau gouvernemental.

**Avenir de la DML :** elle sera rattachée à la DAM et on y travaille. Cette décision sera, bien sûr, évoquée en instance.

**Avenir des DIR :** c'est un point qu'il vous faudra évoquer lors de vos rendez-vous respectifs avec les ministres. Je suis au courant de la teneur du séminaire du 22 janvier organisé par la DGITM sur le sujet mais c'était simplement un partage de pistes de réflexion sur un accompagnement "gagnant/gagnant" des personnels dans le cadre d'une réunion régulière qui a lieu entre DRH. Nous avons d'ailleurs un rendez-vous à venir avec la DGITM, la DRH, le SG et la DAF pour établir un calendrier sur le sujet. Je n'ai rien à dire concernant les annonces faites lors des vœux dans les DIR. A ce stade des réflexions, rien n'est décidé.

## **Réponses de Jacques Clément, Directeur des Ressources Humaines, aux déclarations préalables syndicales :**

**Excédent de masse salariale 2017 :** il est vrai que nous n'avons pas consommé la totalité de la masse salariale 2017 mais cela ne représente qu'un faible montant, de l'ordre de 0.6% de l'ensemble. Je suis content que la DRH ait assuré un suivi suffisant et qu'elle puisse payer les agents jusqu'à la fin de l'année. Je rappelle que nous ne maîtrisons pas tout (départs, retraites, personnels mis à disposition, délai de réponses du guichet unique...) et c'est une marge de sécurité de gestion dont nous disposons.

**Personnels d'exploitation :** Mme Borne en a parlé à M. Darmanin récemment et nous sommes en attente d'une réponse du ministère des comptes publics.

**OPA :** nous sommes moins avancés que pour les personnels d'exploitation, nous attendons la réponse du Ministère des comptes publics.

Pour les primes des OPA de centrale, l'engagement était d'examiner la situation. Cela a été fait selon le barème DRIEA et deux situations ont été corrigées à la hausse, mais nous ne voyons pas de raison d'aller au-delà de ce barème pour les autres.

**ISS des corps techniques :** nous y travaillons avec la DGAFP et le Budget.

**Protocole d'égalité entre les Hommes et les Femmes :** cette question est importante et inscrite au sein de l'agenda social. Nous voulons le mener à terme.

**Mutuelle :** vous nous avez rappelé le positionnement des organisations syndicales sur le sujet, et les ministres devraient vous répondre sur la question de l'engagement financier.

**IAM :** une bilatérale sera organisée dans quelques jours pour discuter avec les organisations syndicales de ces questions indemnitaires.

**Impact du jour de carence sur les travailleurs handicapés (non ALD):** j'espère que la fonction publique a relevé ce problème, nous n'étions pas au courant et allons nous pencher sur le sujet.

**Point n°1 : Approbation du procès-verbal du CTM du 19 janvier 2017 (pour avis)****Vote :****Pour à l'unanimité.****Point n°2 : Mise en oeuvre du PPCR pour le corps des chargés de recherche et directeurs de recherche. Projet de décret modifiant le décret n°2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (pour avis)**

**Administration :** le décret en question n'a pas été fixé par les textes de fin d'année. L'essentiel des modifications apportées concerne donc les dates de prises d'effet : la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018 passe donc au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et celle du 1<sup>er</sup> janvier 2019 passe donc à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2020. La date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 reste, elle, inchangée. Le but est de permettre un examen au conseil d'Etat en une fois des décrets statutaire et indemnitaire.

L'objectif de pyramidage ne sera, par contre, pas examiné par le Conseil d'Etat. On y travaillera quand la demande de pyramidage et des taux pro/pro sera faite au guichet unique d'ici la fin de la semaine. On a d'ores et déjà l'idée d'un taux pro/pro de 20%, mais le ministère de la recherche (EPST) n'avait, lui, pas de taux. Les 6 mois de délai entre l'examen des premiers textes au CTM de juillet 2017 et l'examen du reste des textes aujourd'hui s'expliquent par le fait que nous ayons voulu concerter avec eux ce taux plutôt que de leur imposer ce texte.

Un important travail de GAP a été réalisé sur les arrêtés d'avancement et nous en sommes à une mise à jour de 97% des dossiers de CR et de 94% de ceux des DR. Une réunion est à venir sur le sujet.

**CFDT :** nous rappelons que PPCR n'est malheureusement pas un accord majoritaire, ce qui aurait contraint le Gouvernement au niveau des dates d'application. Une fois encore ce sont les agents qui trinquent. Nous ne sommes pas d'accord avec ce retard. En juillet, nous avons voté pour ce décret. Par souci de cohérence nous nous abstiendrons.

**Vote :****Contre : CGT-FSU, UNSA, FO, SOLIDAIRES****Abstention : CFDT****Point n°3 : Projet de décret modifiant le décret n°2006-1303 du 25 octobre 2006 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile (pour avis)**

Le protocole social DGAC signé par la CFDT comportait l'ouverture d'un accès à l'emploi de Cadre supérieur technique des TSEEAC Cadres techniques ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon. Après son vote en Comité technique DGAC, l'adoption de ce texte en Comité Technique Ministériel était nécessaire. C'est chose faite avec ce vote.

**Vote :****Pour : CFDT, UNSA, SOLIDAIRES, FO****Ne prend pas part au vote : CGT-FSU****Point n°4 : Présentation du bilan social ministériel 2016 (pour information)**

**CFDT :** La CFDT remercie tout d'abord les agents qui ont contribué à l'élaboration de ce document de fond même si nous regrettons que, contrairement à ce qui se faisait encore en 2013, il n'y ait pas de plaquette des chiffres clés du bilan social permettant une analyse plus aisée de celui-ci. Nous espérons d'ailleurs que le diaporama, projeté en séance, nous sera transmis.

Nous reviendrons plus en détails et par mail vers l'administration pour nos remarques de forme et nos demandes d'approfondissements mais nous pouvons, d'ores et déjà, faire quelques remarques.

- Nous nous félicitons tout d'abord des progrès effectués en matière d'égalité professionnelle même si beaucoup reste à faire en termes de formation, de promotion, de mobilité, de temps de travail, de CET, de rémunération, et de congés. A ce titre, nous attirons particulièrement votre attention sur le sort des catégories A administratives, B techniques et C contractuelles qui nous semblent les populations les plus fragiles. Nous déplorons, également, que l'administration centrale semble la seule à proposer une solution de garde digne de ce nom au sein de l'ensemble du ministère. Enfin, nous soulignons les efforts dont nous espérons que l'administration a fait preuve pour répondre à son obligation, pour 2017, de 40% de femmes encadrantes avec un effort à faire sur les emplois de sous-directeurs, les emplois DATE etc...
- Nous nous offusquons du fait que sur le recrutement de 93 apprentis pour 2016, seul un candidat ait la reconnaissance de travailleur handicapé. Nous pensons que l'obligation d'emploi des personnes handicapées doit aussi permettre l'entrée sur le marché du travail de jeunes gens et espérons que des efforts seront fait en la matière.
- Nous constatons que beaucoup de décès sont comptabilisés comme "départs" et aimerions obtenir le détail de ceux imputables aux services ou concernant des suicides. De la même façon, nous constatons beaucoup de radiation : combien concernent des sanctions disciplinaires ? Combien l'ont été pour permettre des fermetures de services ?
- Le quasi-statut des personnels AFB est évoqué. Quand aurons-nous des statistiques précises concernant la déprécarisation de ces personnels et quand aurons-nous un point d'étape global alors que l'AFB est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ?
- Le plan de requalification est également évoqué, avec un étalement sur une période de 1 à 5 ans selon les corps. Ne pouvant prédire l'avenir budgétaire de notre ministère, quelles garanties pouvez-vous nous apporter sur le fait qu'il se déroulera jusqu'au bout comme prévu alors qu'il a déjà généré de nombreuses frustrations et des espoirs déçus chez les agents ?
- Nous constatons que seul un infirmier et un ASS ont accédé à la catégorie A alors que nous sommes tous d'accord pour reconnaître leurs conditions de travail difficiles au vu de leur sous-effectif et du territoire à couvrir. Peut-être y a-t-il un travail à mener pour valoriser leur carrière ?

- En termes de politique RH, on peut s'inquiéter d'un recours croissant à la BIEP et aux recrutements de vacataires et de contractuels, d'autant que les agents ainsi recrutés sont positionnés sur des postes clés du ministère à la DGALN, au SG etc... De la même façon, nous doutons que l'actualisation du RME et la mutualisation de la GPEEC suffise à remédier aux problèmes de "fuite des cerveaux" vers les EP et les autres ministères que l'on constate et de perte de sens du travail, et attirons l'attention sur la délocalisation de cette GPEEC au sein des RZGE dont les décisions, souvent contraires à celles de l'administration, sont souvent mal comprises par les agents.
- Nous mettons en doute le chiffre de 93.43% du territoire couvert par les quelques 17.46 ETP officiant comme médecins de prévention et regrettons, là encore, l'appel à des prestataires externes pour pallier nos insuffisances ministérielles. Ce sont les interlocuteurs privilégiés des agents confrontés à des situations de RPS ou de violence et nous doutons de l'efficacité de la réflexion lancée en interministériel.
- Nous constatons que la prévention des RPS a donné lieu à une étude en CHSCT et un plan d'action dans plus de la moitié des cas, mais nous devons absolument obtenir les données exclues de ce bilan à savoir l'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation des agents, les demandes de visites au médecin de prévention et les actes de violences physiques sur agent, capitales à une étude et une prise en charge globale des RPS. Un bilan est annoncé au premier trimestre 2018 sur ce point, quand aura-t-il lieu ?
- Nous attendons un retour de votre part sur le conventionnement qui aurait été lancé en 2016 avec l'AFB.
- De la même façon, nous récusons l'affirmation selon laquelle le manque de versement participatif 2016 à la protection sociale complémentaire pour 2016 ferait suite à un "défaut de recours au référencement de l'offre santé/prévoyance auprès d'un organisme assureur". Les OS ont toujours été demandeuses de réunions sur le sujet et ce chantier est en déshérence par la faute du ministère.
- Nous observons que 254 demandes de télétravail ont été faites pour 2016, majoritairement des catégories A et B. Cela prouve bien que l'on peut être cadre et manager en télétravail mais il ne faudrait pas que les autres corps de métiers ne puissent en bénéficier. Quels progrès avez-vous fait dans ce sens ?
- Nous réfutons purement et simplement le constat de 3 cas d'affection par l'amiante et à ce titre, nous vous renvoyons à notre courrier sur le sujet, et notamment les cas d'exposition dans le secteur maritime.
- Nous constatons que les taux pro/pro de l'ensemble des catégories sont affichés pour 2016 : à ce titre, nous souhaiterions connaître les taux pro/pro des adjoints administratifs pour 2018.
- En termes de dialogue social, nous constatons sa détérioration avec une non prise en compte des avis des OS et la multiplication des passages de points pour information pour éviter un vote "contre" massif. Pourtant, le ministère devrait faire confiance à ses représentants du personnel dont on constate qu'ils sont majoritairement de catégorie A et B, donc capables de faire plus que "de simples tâches d'exécutions" et positionnés sur l'ensemble du territoire donc ayant une vision globale de la situation du ministère. La crispation de ce climat social se traduit par la progression du nombre de mouvements sociaux par rapport à 2015. Aurons nous droit à une amélioration à ce niveau en 2018 ?



**Administration :** C'est une version provisoire qui comporte encore quelques coquilles. Merci de bien vouloir nous faire parvenir par mail toutes remarques visant à l'améliorer ou tous questionnements relatifs à celui-ci. Vous constaterez que la version 2016 a été enrichie avec un point sur les OPA de la fonction publique territoriale, sur les effectifs des médecins de prévention, des données genrées sur le télétravail et l'apprentissage... nous reprendrons la production de feuillets A4 reprenant les chiffres clés du bilan social ainsi que sa version en ligne. Le projet d'arrêté du 22 décembre 2017 sera, quant à lui, applicable pour le bilan social 2019. Les agents du ministère sont désormais 38342 hors EPA. Nous accusons donc une baisse de 1% hors OPA, notamment due à une baisse du schéma d'emploi annuel de -850 ETP, de -400 ETP provenant du décroisement et de -230 ETP provenant des SIDSIC. Nous avons géré, en 2016, 86 CAP pour 24 corps et 9 CCP pour 14 statuts ou quasi-statuts. A ce titre, les actions phares ont été l'apparition du quasi-statut lié à la création de l'AFB, ainsi que la première phase du plan de requalification. 2016 a aussi constitué la dernière année du plan social quadriennal et nous avons atteint 8.24% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ce chiffre, si l'on y retranche celui des emplois réservés, est stable. Nous avons une augmentation de 27% des dépenses liées au handicap pour des adaptations de plans de travail, des aides sur les milieux de vie, des formations et la hausse du nombre de personnels concernés. Nous avons moins d'accidents du travail à déplorer mais ils sont plus graves en nombre de jours et concernent toujours le secteur de la route et les activités tertiaires. Au niveau de la politique de prévention, des actions importantes ont été mises en place, des fiches ont été créées sur les maladies professionnelles, celles liées à l'amiante, les métiers de la mer... le plan handicap 2017-2020 a été lancé, nous avons abordé le télétravail. Il y a moins de départs en retraite mais une hausse de l'âge de départ de 3 à 6 mois. Concernant l'égalité professionnelle, nous sommes passés de 41 à 42% de femmes dans l'effectif du ministère en 2016 avec une majorité de catégories A+, A et B. Je rappelle que l'objectif fixé le 12 mars 2012 était de 30% de femmes primo encadrantes et on est à 31% environ. Nous recrutons également plus de femmes car elles réussissent mieux aux concours. Elles représentent néanmoins 80% des agents en temps partiel en 2016 comme en 2015, avec notamment des agentes de catégorie B et C. Concernant les médecins de prévention, nous maintenons un taux de couverture satisfaisant par rapport aux autres ministères et nous assumons le recours à des prestataires privés pour nous aider à assumer nos obligations légales. Concernant le plan de requalification, des engagements ont été pris et il sera mené à son terme car on a le budget pour.