



REUNION BILATERALE UFETAM/SG DRH

29 juin 2020

La CFDT a tenu une bilatérale le lundi 29 juin portant sur l'agenda social en visioconférence avec la SG et le DRH. Voici les points spécifiques que nous avons souhaités porter.

Introduction CFDT :

La liste de bonnes intentions de l'agenda social est une base loin d'être suffisante pour la CFDT. Il est primordial que soit annexé un calendrier prévisionnel à courte et moyenne échéances qui hiérarchise d'une part, les différents sujets et engage l'administration, d'autre part, le nombre de réunions par sujet et avec des dates précises. Chaque point étudié et discuté doit aboutir à une conclusion effective permettant à la fois d'avancer et d'épurer les sujets au risque d'avoir un engorgement encore plus important qu'actuellement.

De plus, la situation actuelle n'est plus acceptable ni tolérable : découvrir de jour en jour de nouvelles réunions, dans des délais et des conditions plus que contraints, sans document préalable et ne nous permettant aucune préparation et concertation digne de ce nom ! N'oublions pas que l'ensemble de nos élus ne sont pas parisiens et que la reprise en présentiel nécessite une organisation, impliquant un minimum d'anticipation. La période estivale et les congés d'été approchant vont bousculer le calendrier et précipiter certaines échéances de consultation.

La CFDT demande de ne pas oublier que ce point est d'égale importance pour tous les grades et non aux seuls personnels des services du SG. Un calendrier social se fixe avec l'ensemble des parties prenantes et non unilatéralement. Lorsqu'une réunion doit être reportée ou annulée pour l'intérêt de quelques-uns, la demande doit être traitée de manière équitable et non une réponse positive précipitée pour les uns et une fin de non-recevoir pour les autres.

Réponse de la SG et préambule

La SG reconnaît le rythme soutenu des réunions. Elle indique que nous sommes toujours dans la reprise d'activité et en gestion de crise sans savoir clairement comment celle-ci évoluera. Un remaniement ministériel se profile impactant la reprise des réformes et la reprise d'activité. Tout cela ne facilite pas la visibilité sur le calendrier à venir et rend la tâche difficile.

Pour autant, la SG admet qu'il faut revenir à des délais de prévenance plus normaux, elle est favorable à apporter dans l'agenda social plus de précisions quand cela est possible, notamment concernant les dates. Elle propose de se mettre d'accord à chaque lancement de

chantier sur le nombre de réunions ainsi que leurs dates prévisionnelles même s'il pourrait y avoir des adaptations inévitables.

Concernant la réunion qui a eu lieu pendant du BN de l'UFETAM, l'idée était de discuter sur la méthodologie de la reprise des réformes. Elle retient qu'il faut un temps, même court, pour se poser et réexaminer ces réformes au regard de la crise passée qui a révélé des dysfonctionnements, mais également au regard du plan de reconstruction et de la remise au Président des conclusions de la convention citoyenne pour le climat. Tout cela peut donner lieu à de nouvelles orientations qui pourraient s'ajouter à l'agenda. L'idée est de prendre ce temps une fois les arbitrages connus, afin de recalibrer l'agenda en l'adaptant aux nouvelles orientations.

Le second point qu'elle a retenu de cette réunion est que les débats se crispent sur la déconcentration (main mise accrue des préfets sur les services déconcentrés) et la décentralisation pour lesquelles les OS dénoncent l'abandon de missions. La SG souligne que le Président a rappelé qu'il fallait redonner un pouvoir de décisions plus fort au terrain, pour s'adapter aux spécificités et libérer les énergies.

Les échanges étaient libres et un retour au cabinet de la ministre doit être fait. Le point sera présenté au CTM du 9 juillet. Dans l'immédiat, après un temps de pause permettant un échange avec les OS, l'idée était de transmettre aux chefs de services les retours.

Le ministère du travail a sorti le 24 juin un nouveau protocole pour le travail dans les entreprises. Il est disponible sur leur site. Même si cela ne change pas grand-chose, en lieu et place des 4m² par agent, on est maintenant sur 1m de distance par agent. Avant de partir en vacances, il faut que les agents reviennent au moins une fois en présentiel. Elle a indiqué que malgré les changements mineurs, ce protocole et ces évolutions méritaient tout de même de donner lieu à un échange. Un nouveau protocole serait réalisé pendant l'été prévoyant un retour normal en septembre. Pour autant, attention, l'évolution de la crise sanitaire peut faire bouger les choses.

La fin de l'état d'urgence est fixée au 10 juillet, l'idée serait de revenir sur une base de présentiel après cette date en laissant la latitude aux services d'organiser le télétravail.

Pour la gestion et la programmation des réunions, la SG a proposé de garder une souplesse pour ce qui relève de la crise en acceptant les réunions d'urgences et de revenir à une méthode normalisée pour le reste.

Elle est en attente de nos propositions pour la hiérarchisation des sujets à l'agenda social et sur l'intégration de points d'étapes (CTM du 9 juillet).

1°) Taux pro-pro : lors de notre précédente réunion dans le même format, Monsieur Clément en sa qualité de DRH affirmait que la baisse des taux pro-pro suite à la fin du plan de requalification ne remettrait pas en cause les engagements du PPCR et permettrait d'assurer le déroulement de carrière sur deux grades au moins pour tous les agents avant le départ à la retraite. Nous en faisons une toute autre analyse et il avait été convenu que le DRH vérifierait ses projections et nous en ferait la démonstration. Nous espérons à ce titre obtenir cette visibilité lundi 6 juillet et à défaut, que vous soyez plus réceptive à notre revendication portant sur un nouveau plan de requalification permettant à minima de répondre aux engagements du PPCR.

La SG laisse la parole au DRH

DRH : Concernant les engagements du PPCR, ce qui est traduit dans la réglementation est plus prudent et précise qu'au bout de 2 ou 3 ans, dans l'échelon sommital de leur grade il doit y avoir un entretien. Cela relève de cas rares mais qui doivent être identifiés et examinés.

Il convient qu'il est préférable d'avoir des taux pro/pro les plus élevés et que précédemment les taux étaient élevés car il y avait eu une augmentation exceptionnelle liée aux plans de requalification. Dans les suites de PPCR avait été obtenu le reclassement des C2 encadrant en C3. Maintenant il est normal, même si ce n'est souhaité par personne, que les taux pro/pro diminuent. Il indique toutefois qu'il va négocier à nouveau les taux ; cette négociation n'a pas encore eu lieu.

Nous avons insisté en soulignant la division par deux du taux pro/pro ; ce qui n'est pas tenable dans le temps, que cela soit pour le déroulement de carrière ou pour pourvoir les postes au concours. Nous nous sommes proposés pour les accompagner dans les négociations avec Bercy

Nous avons rappelé que dans le cadre des discussions LDG promotions le terme prévu est « une attention particulière sera portée aux agents méritants en fin de carrière ». Pour la CFDT les agents méritants méritent autre chose qu'une simple attention et doivent être promus. Avec le champ de contrainte (taux PRO/ PRO) il n'est pas possible d'être aussi catégorique. La CFDT a donc proposé d'écrire que « dans la mesure du possible les agents méritants en fin de carrière doivent être promus » l'ajout de « dans la mesure du possible » doit être acceptable par la SG et la CFDT a demandé leur soutien pour cet amendement.

La SG reprend la main. Cet amendement lui semble tenable et elle en reparlera avec le DRH. Elle s'engage à donner des dates pour les premières réunions des chantiers qui vont débiter dans l'attente d'un calendrier précisé. Concernant les taux pro/pro elle confirme que nous l'avions déjà demandé et s'engage à se ressaisir de ce point et de revenir vers nous.

En effet, le DRH ne nous a pas apporté la projection promise à la dernière bilatérale sur les taux pro/pro et nous avons rappelé que les bilatérales devaient se tenir dans le respect des engagements réciproques pris en séance.

2°) LDG : nous avons fait remonter plusieurs dossiers à la connaissance de l'administration. Nous aurions aimé être avertis du report de date limite de dépôt des dossiers, la communication doit sur ce sujet également être améliorée.

Outre le fait que l'outil ALFRESCO ne permet pas d'avoir la certitude que le dossier a bien été pris compte et traité dans les délais, ce que nous avons déjà fait remonter auprès du DRH, nous n'avons eu aucun retour concernant ces situations. Les résultats mobilités intervenant fin juin, aurons-nous d'ici là un retour plus complet, ce qui semble être là aussi, un minimum ?

La communication aux agents donc aux OS des tableaux d'avancement est une chose, la réponse, en amont de l'établissement de ces TA, à nos sollicitations en est une autre. Nous souhaitons que soient établies des règles détaillées de ces échanges pré-décisionnels, de façon à ce que ce dialogue ne soit pas réduit à des sortes de mini-CAP bilatérales avec les partenaires sociaux les plus revendicatifs, ce qui n'aurait in fine comme conséquence que d'accentuer la dégradation la qualité du dialogue social. La mise en commun des interventions (parfois partisans, ce que nous déplorons) nous semble être de nature à garantir l'équité en matière de mobilité, de promotion et de déroulement de carrière.

Réponse de la SG

Sur l'absence de visibilité des dossiers remontés par les OS et la communication des tableaux d'avancement avant les communications officielles, la SG s'est étonnée que les OS n'aient pas été prévenues en amont du report des dates. Elle rappelle qu'un bilan du 1^{er} cycle des mobilités

suite au LDG doit être fait ; cela avait été demandé par la ministre et cela sera fait en septembre. Sur cette base on verra les améliorations à apporter notamment sur ALFRESCO. Elle affirme qu'il n'y a pas eu de réunion bilatérale ressemblant à des CAP bis, avec aucune OS. S'il devait y en avoir une, elle aurait lieu avec toutes les OS.

Le DRH confirme qu'en aucun cas les organisations syndicales représentatives des personnels ne connaissent de traitement différencié quant aux concertations sur ces sujets de mobilité et de gestion de carrière. La règle est établie par le biais des LDG.

Nous prenons acte de cette affirmation et indiquons de notre côté que nous serions amenés à l'informer directement le cas échéant.

Le DRH complète en rappelant que plusieurs messages sur le report des dates avaient été fait aux agents dont aux OS et que cela faisait suite à une demande des OS. Sur ALFRESCO le MTES est un des rares ministères à avoir prévu une plateforme pour que les OS puissent saisir l'administration. Cela n'entraîne pas une réponse systématique mais uniquement s'il y a lieu.

Sur ALFRESCO nous avons indiqué que plutôt que d'avoir un accusé de réception automatique, nous aurions aimé avoir la certitude que le dossier était bien pris en charge.

Le DRH a indiqué qu'il n'était pas possible de répondre à tous, il n'en a ni les moyens ni le temps. Le principal est le résultat et il faudra juger sur acte. Le bilan objectivera tout ça.

3°) Dans le cadre des démarches en cours pour la future mise en place des CSA, pouvez-vous nous indiquer si le MTES aura une latitude de négociation et de concertation avec les organisations syndicales aboutissant à des LDG spécifiques au MTES ou à l'inverse, s'il est prévu qu'à la réception du texte de la DGAFP, un simple copié collé unilatéral soit opéré et transmis pour information aux OS ? La question du périmètre des services concernés se pose en effet pour ce qui concerne en particulier nos ministères. De la même manière pouvez-vous nous confirmer si la démarche de concertation sera déclinée au sein de chaque service et des EPA avec l'objectif d'aboutir à des LDG spécifiques respectant le cadre général mais prenant en compte les spécificités de chacun ?

Réponse de la SG

La SG a indiqué que pour le moment cela se passe à la DGAFP et les arbitrages ne sont pas encore rendus. Des commissions spécialisées doivent reprendre les attributions des CHSCT, la DGAFP cadrera certainement pour éviter la multiplication de celles-ci mais il restera forcément des discussions sur leur mise en place. En cela la direction des services reviendra vers les OS.

Le DRH précise que les fédérations connaissent le calendrier de la DGAFP et que des réunions de travail ont déjà eu lieu dans le cadre de l'agenda social. Le conseil supérieur de la fonction publique examinera le projet de décret le 16 juillet. Ce qu'il retient du projet de texte c'est que le dispositif est très encadré avec deux marges de discussions :

- La structure des CSA : où on en met ou pas

- Le nombre de représentants par CSA

En 2022 une autre dimension sera ajoutée : l'activation d'une formation spécialisée Hygiène Sécurité. En ce qui concerne les marges de manœuvre pour décider s'il y a création ou non de ces commissions, cela devra être fixé par décret mais la marge sera restreinte.

Sur la structure des CSA il n'y a pas non plus de grande marge et les choses ne devraient pas évoluer beaucoup.

Sur le nombre de représentants, il restera des marges de manœuvre. Un plafond sera toutefois indiqué dans le décret.

Pour les établissements publics mixte (privé /public) ce sera un texte ad hoc qui déterminera le champ de compétences. Cela ne pourra intervenir que lorsque le texte général sera paru. Pour autant, il n'y a pas de volonté de bousculer l'existant. Il n'y a pas de calendrier de fixé à ce stade.

Concernant le fait que les salariés de droit privé présents dans un établissement mixte soient électeurs au CTM, la direction doit regarder dans le nouveau projet de texte s'il y a eu une évolution par rapport la réglementation antérieure. Le DRH avoue qu'il ne s'était pas posé la question et qu'il va regarder. Il confirme que cette question concernant les EPA mixtes mérite d'être posée.

4°) Dans le cadre des discussions qui débutent sur l'organisation des élections 2022, nous souhaiterions une clarification et de la visibilité sur le périmètre électoral qui composera les instances du MTES. Le cas des DDI est évidemment un sujet, avec le cas spécifique des SGC. Mais ce ne sont pas les seuls questionnements, avec par exemple le cas de l'ANCT rattachée à la DGCL ainsi que le cas de la DGCL elle-même, aujourd'hui appartenant clairement au champ du MCTRCT.

De manière générale, le DRH explique qu'il s'agit de viser des agents que le MTES paye. On a le cas des agents de l'agriculture et des finances Bercy qui devraient normalement voter au CTM. Précédemment, il y avait eu une délégation de gestion. Seule leur gestion administrative étant effectuée dans le ministère ils ne pouvaient voter au CTM. Si ces délégations n'étaient pas mises en place ou s'ils étaient détachés dans nos corps il n'y aurait aucun problème. Le texte antérieur n'avait pas intégré les possibilités ouvertes par les PNA. C'était un vieux texte conçu avant la loi mobilité qui avait introduit la PNA.

Ainsi, le DRH indique que contrairement aux contours des élections précédentes au CTM où la règle de rattachement sera celle du ministère assurant la paye de l'agent, les contours des périmètres des CSA, seraient davantage définis en fonction de l'affectation de l'agent dans le service. Pour les élections, en 2022, les agents relevant en gestion d'autres ministères (notamment agriculture et finance) seraient amenés à voter au CTM « écologie ». En tous les cas, il y a un bon écho sur cette demande et la direction du MTES indique qu'elle continue de pousser dans ce sens.

Pour la DGCL le DRH répond que c'est une très bonne question qui devrait faire de riches débats dans les prochains mois.

Pour conclure sur ce point, la CFDT attire l'attention sur le risque de démantèlement de nos administrations qui n'ont pas besoin de cela dans la conjoncture actuelle.

Pour la DGCL, la réponse reste la même à chaque fois que nous posons la question : « c'est une bonne question ». Notre réaction : la DGCL est-elle vraiment à disposition de sa ministre de tutelle ?

La SG précise qu'il faut là aussi attendre le remaniement ministériel qui pourrait faire bouger les choses et il faudra se reposer la question à ce moment-là.

Reste à avoir des précisions, que nous n'avons pas eues en séance, sur les contours des services dits « écologie ». Nous n'avons pas eu de réponse notamment pour les DDI hors SGC (le sort réservé aux SGC étant, lui, déjà tranché : vote au MI).

5°) Concernant le télétravail et le texte qui l'encadre, il y aura nécessité au plus tard dès le mois de septembre 2020 de rediscuter de son champ d'application, des personnels éligibles et du temps qui peut y être consacré. Il sera également de bon augure d'y intégrer une concertation pour la mise en place d'une indemnité compensatoire aux frais annexes tel que cela est le cas dans de nombreux établissements publics, à l'instar de la « CAF » par exemple.

Il ne sera plus possible d'expliquer à certains personnels que leurs missions ne sont pas éligibles au télétravail quand pendant trois mois, ils ont participé activement à la continuité du service public et de ses missions. Il y aura donc là aussi, sur ce sujet, un avant et un après COVID-19. Nous souhaitons vivement avancer sur ce point.

De plus, force est de constater le retard pris au sein de notre ministère en terme d'équipement informatique et notamment des outils inexistantes permettant la tenue de visio-conférence digne de ce nom qui permettrait là aussi, la continuité du dialogue social y compris en mode dégradé. Au-delà d'un certain nombre de participants, l'audio conférence a démontré ses limites sans compter qu'elle bride clairement l'expression syndicale que devrait pouvoir avoir chacune des organisations syndicales. Vous annoncez désormais la reprise de ces réunions en présentiel tout en bridant le seul accès aux titulaires et en renvoyant les suppléants ou d'éventuels experts là encore à l'audio conférence. Trouvez-vous cela réellement acceptable, satisfaisant et durable ? Pour notre part, non ! Nous souhaitons donc dans le cadre du calendrier que soit affiché clairement un plan de développement des outils informatiques et que dans l'attente les suppléants et les experts en nombre limités puissent participer aux instances. Les OS n'ont pas à pâtir du retard pris par l'administration par manque de moyens tant humains que financiers dans ce domaine. D'autres établissements publics de notre ministère comme VNF ont réussi dans un temps record à faire évoluer le dispositif et permettre le maintien d'une qualité satisfaisante.

Réponse de la SG

Le télétravail est un point majeur des débats, sur le diagnostic de cette période et sur les propositions qu'il faudra faire. Des assouplissements ont été mis en place par décret mais au-delà de ça, il ne s'agit pas de décréter que le télétravail est possible pour qu'il se mette en place. Il faut un accompagnement sur l'environnement numérique comme par exemple l'équipement de PC portable. Ces équipements ont fait défaut pour des agents qui avaient des missions télétravaillables mais qui faute d'équipement n'ont pas pu le faire. Elle indique que depuis le dé-confinement les équipements sont distribués mais il y a une rupture de PC sur le marché, car la demande explose.

Par la suite, sur la base du volontariat, il faut pouvoir laisser l'opportunité aux agents qui le souhaitent de télétravailler. Il faut enrichir les formations du management à distance. La SG s'attend à des demandes accrues mais il faut rester vigilant sur l'isolement et les conditions dans lesquelles s'exerce le télétravail.

Pour le moment, le MTES est toujours en phase avec le PRA : le télétravail reste privilégié avec toute la souplesse utile. Sous réserve des orientations ministérielles, l'idée serait qu'à partir du 10 juillet on alterne présentiel et télétravail souple. Elle indique qu'avec les départs en congés, la distanciation sociale sera facilitée.

La SG reconnaît qu'il faut revoir la pratique du télétravail. Il n'est pas possible de revenir à l'ancien monde. Des progrès ont été faits sur la perception du télétravail, même si les conditions pendant la crise n'étaient pas optimales (Pb d'accès au VPN qui ont évolué de 2000 à 15000, Pb équipement, de Visio etc.) Il reste beaucoup à faire mais de gros progrès ont été faits. Il faudra en effet prévoir un plan d'investissement suite au bilan qui sera fait. Ces investissements seront élevés et feront l'objet d'un arbitrage de la ministre.

Elle dénonce la pratique des préfets qui imposent des réunions en présentiel obligatoire dans les conditions actuelles. Cela n'est pas conforme aux orientations du MTES et place les agents entre deux feux.

Pour les applications ouvertes en externe, cela s'est fait parfois au prix d'une légère dégradation des conditions de sécurité informatique ; il faudra être vigilant (ex : CHORUS).

Au mois de septembre, le sujet sera remis sur la table sur la base du RETEX avec un focus particulier et l'évolution des textes nécessaires. Le service du numérique a déjà été sollicité pour faire des propositions sur le télétravail à venir.

La SG est ouverte aux discussions concernant l'indemnité télétravail mais est très réservée sur la finalité et l'objet de cette indemnité.

La CFDT a rappelé que les cadres devaient également être éligibles au télétravail. Avant la crise, l'accès à ce dispositif pour cette catégorie de personnel était très restreint.

A notre interrogation d'éventuelles réorientations budgétaires dès 2020 pour le numérique et les équipements, la SG a indiqué qu'il y avait déjà eu pendant la crise des réorientations budgétaires dans ce sens. Des discussions sur le PLF 2021 sont en cours. Une enveloppe importante pour le numérique est prévue mais elle doit être mise en cohérence avec les besoins. Sur cela, les services numériques sont déjà au travail pour estimer au plus proche les moyens nécessaires.

La CFDT a indiqué que concernant les réunions institutionnelles, le présentiel était requis. Nous avons insisté sur l'importance de pouvoir faire siéger tous les élus y compris suppléants et quelques experts même si leur nombre est limité.

La SG partage ce point de vue mais explique être confrontée à la capacité des salles et le respect des mesures de distanciation.

6°) Un décret est paru concernant la rupture conventionnelle dans la fonction publique. Une communication a été faite auprès des personnels leur indiquant la procédure à suivre pour exprimer leur demande obligeant entre autre l'administration à un délai de réponse et à un entretien dans un délai contraint. Pour autant, l'administration, comme les responsables de service ou des établissements publics ont collectivement indiqué attendre la parution du guide spécifique permettant de cadrer ce dispositif pour le décliner localement et pouvoir assurer le traitement et la suite des demandes. Sans que cela soit une nouvelle fois la bonne excuse à tout, le COVID-19 et la crise sanitaire qui en a découlé a retardé la parution de ce guide et de fait, a laissé le personnel sur des fins de non-recevoir, des rdv non honorés ou alors n'apportant aucune réponse ou arbitrage. Nous sommes sans cesse relancés sur le sujet par de nombreux personnels en attente de ce dispositif notamment suite aux multiples réorganisations, baisse d'effectifs, alourdissement de la charge de travail qui ont contribué pleinement à une dégradation de leurs conditions de travail. Nous avons bien conscience que les vannes ne sont pas grandes ouvertes et qu'il ne suffira pas d'exprimer le souhait d'une rupture conventionnelle pour l'obtenir mais pour autant, nous considérons qu'il est de votre responsabilité (y compris dans l'attente de la parution du guide qui relève des compétences de la DGAFP) de mettre en place une large communication aux personnels afin d'explicitier le retard pris et leur indiquer un calendrier réellement tenable permettant aux services RH d'avoir les outils nécessaires pour donner suite aux différentes demandes. Laisser penser à tout le monde que le dispositif existe, qu'il est en place et opérationnel n'est pas acceptable dans les conditions actuelles. Dans quel délai réaliste pouvez-vous mettre en place cette communication ?

Réponse du DRH

Un guide DGAFP est en cours de rédaction, avec une date de sortie inconnue. La DRH a pris du retard sur la réalisation de la note de gestion car la priorité a été mise sur l'indemnitaire 2020 et la prime COVID. Le DRH reviendra sur le sujet lors de la seconde quinzaine de juillet. Un certain nombre d'agents ont déposé des demandes et le 1^{er} entretien a eu lieu comme cela est prévu dans le texte. S'il y a des situations urgentes, il nous invite à les faire remonter. Il rappelle qu'une rupture conventionnelle n'est pas un droit mais nécessite l'accord des deux parties. Concernant la question budgétaire, s'il n'y a pas d'enveloppe budgétaire spécifique, l'enveloppe pour 2020 concernant les ruptures puise dans celle des IDV.

Nous avons alerté sur la subjectivité de la notion d'urgence d'un service à un autre. De plus si les entretiens ont lieu, toute une partie des échanges ne peuvent pas avoir lieu faute de cadrage.

Nous avons également demandé que dans la note de gestion, une attention particulière soit portée pour les demandes de rupture qui émanent d'une réorganisation, ou d'une suppression de poste. Dans ce cas, nous souhaitons que le plafond de la rupture conventionnelle soit de 24 mois et qu'en tous les cas la négociation soit plus favorable.

Le DRH partage l'avis que dans cette situation, l'indemnisation doit être plus élevée. Il retient la piste évoquée par la CFDT. Dans ce cas, la rupture conventionnelle aurait le même usage que l'IDV ancienne formule et de fait cela correspond au plafond de ce qui est prévu pour la rupture conventionnelle.

Pour les autres situations, que cela soit à l'initiative de l'agent ou de la direction, la négociation doit avoir lieu et si elle doit être objectivée elle peut varier d'une situation à une autre. Le DRH se demande toutefois s'il est opportun d'inscrire cela dans une note de gestion.

Sur ce point, nous avons alerté sur le risque du clientélisme et à la subjectivité de chacun si rien n'était écrit. Il paraît compliqué de l'écrire dans le guide mais la note de gestion étant un document interne au service il doit être possible de l'écrire et de « normer » les arbitrages.

Le DRH indique que les arbitrages concernant les ruptures seraient centralisés à la DRH du ministère et qu'il veillera à la cohérence.

Pour les établissements publics, qui auront leur propre note de gestion, le DRH s'engage à en discuter avec les responsables d'établissement. La note de gestion ministérielle sera envoyée pour information aux EP et cadrera l'homogénéité des négociations. Un suivi et un bilan sera fait un an après.

Nous avons proposé et obtenu que les notes de gestion ministérielles et celles des EP soient présentées pour information au CTM et dans les CT.

De manière plus générale, la SG indique qu'il lui paraît important qu'un message soit fait aux chefs de service rapidement, avant les départs en congés pour indiquer comment va se passer l'été et comment la direction pressent la rentrée.

Nous avons obtenu que dans ce message, un point spécifique soit fait sur la rupture conventionnelle et sur la possibilité d'élargir le délai dans lequel le 1^{er} entretien pour une demande de rupture conventionnelle a lieu. L'objectif serait de laisser du temps aux services pour obtenir le cadrage via la note de gestion et la sortie du guide DGAFP et ainsi permettre de répondre à toutes les questions des personnels lors de l'entretien.