



Compte rendu de l'audience avec la ministre de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie **Ségolène Royal** 7 novembre 2014

La délégation Cfdt était composée d'Hubert Lebreton, Freddy Hervochon, Patrick Grosroyat, Evelyne Porée et Isabelle Rousseau. Nous avons remis à la ministre un dossier comprenant les revendications de la Cfdt.

1. missions, emplois, rémunérations, conditions de travail

Nous attirons l'attention de la ministre sur la poursuite de la mise en œuvre d'annonces inquiétantes : réduction continue des effectifs des crédits de fonctionnement, des mesures catégorielles.

A cela s'ajoutent le gel du point d'indice depuis 2010 (hors les 0,5% de 2010) et l'ajustement des plus bas salaires sur le SMIC. Nous avons perdu de nombreux emplois entre 2007 et 2012 et cela se poursuit dramatiquement. Les conditions de travail sont dégradées, l'abandon de missions utiles se poursuit : après l'ingénierie publique concurrentielle, l'ATESAT puis l'ADS. La hiérarchie et le personnel sont incapables de se projeter dans l'avenir. Il y a des difficultés de gestion des mobilités du fait des plafonds d'autorisation d'emplois (les fameux compteurs), du fait de la non-harmonisation des rémunérations, du fait de postes vacants nombreux.

Comment envisagez-vous cette question centrale de l'emploi ?

La ministre indique qu'elle connaît la présence de personnels de toutes origines ministérielles dans les services ; c'est, dit-elle, la réminiscence des restructurations. Elle nous demande de lui expliquer l'influence néfaste des compteurs ministériels sur la mobilité.

Elle annonce une réduction des effectifs comprise entre 1,5 et 2 % sur le triennal : il lui paraît important d'identifier à quels endroits les agents sont en demande de clarification de leurs missions. Notre ministère comporte 2 chantiers majeurs : la transition énergétique et la biodiversité. La filière du BTP lui a promis 100 000 emplois dans le cadre de l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments. Elle dit avoir bien conscience des états d'âme des personnels ; quand elle était « de l'autre côté », au conseil régional de Poitou-Charentes, elle a vu les inquiétudes des services de l'État qui ont été déstabilisés par la décentralisation. Elle se préoccupe de cette situation avec le nouveau secrétaire général (Francis Rol-Tanguy). Elle rappelle que les services du ministère étaient les gardiens de la politique nationale en matière d'environnement ; elle constate que l'ADEME a une capacité de financement colossale, alors que nos services sont obligés de lui quémander des crédits. Elle annonce le déploiement de plateformes d'information sur la transition énergétique, avec un partage des tâches entre l'ADEME et les services, sous la forme d'équipes-projet ; elle souhaite que la mise en place des futurs outils, qui représentent la puissance d'intervention de l'État, soient l'occasion de valoriser et rendre visibles nos services sur les territoires, et que le personnel de nos ministères ne soit pas le plus mal chaussé : il faut que les agents puissent accéder facilement au crédit d'impôt, au prêt à taux zéro, qu'ils ne soient pas les derniers servis ni les derniers informés.

Nous lui indiquons que nous soutenons ces orientations gouvernementales. Cela nous paraît essentiel ; mais, parmi nos personnels, qui est réellement touché par la mise en œuvre de la loi de transition énergétique ? Les citoyens n'ont pas identifié nos services comme des ressources sur ces questions. On est en décalage entre le sommet et la base ; il faudrait aussi parler de la transition de nos services, nécessaire pour exercer les nouvelles missions. Les personnels ne sont pas formés et rémunérés de la même façon. Nous partagerons avec nos camarades de l'ADEME les expressions de Mme la Ministre !

Aujourd'hui, nous estimons qu'il n'y a pas de visibilité vers les collectivités locales et les citoyens, alors que c'est fondamental si on veut donner du sens à nos missions. Nous revendiquons un plan Marshall de la formation : pour amener quelqu'un qui vient de la culture de la route vers la biodiversité, c'est un vrai parcours à organiser, et pour l'instant, on a loupé ce chantier.

2. dialogue social

Les conditions de notre audience d'aujourd'hui et les délais pour l'organiser ne manquent pas de nous inquiéter. La transition des services, les évolutions des personnels, cela passe par la valorisation des corps intermédiaires, comme notre organisation syndicale, et demande des actes forts, au-delà des discours de campagne. Nous rappelons que la CFDT veut discuter et négocier. Nous attendons de la part de la ministre et de son cabinet une implication des plus fortes pour dynamiser le dialogue social, donner toute leur place aux négociations, renforcer la concertation et sortir d'un dialogue formel et peu productif d'accords. Pour le moment, nous sommes déçus par le manque de prise en charge concrète de cette demande. Nous demandons, plutôt qu'une charte sur le dialogue social, un réel accord négocié, sur les droits et les moyens syndicaux, les méthodes, et l'ouverture d'espaces de négociation sur un certain nombre de sujets, avec une méthodologie rigoureuse et de la clarté sur la représentativité. Ce n'est pas le cas actuellement ! Nous estimons que l'administration est frileuse, culturellement, sur la négociation, alors que la CFDT le demande et y est prête. Il ne faut pas prendre les organisations syndicales pour des enfants à qui l'on raconte des histoires, mais pour des adultes avec qui l'on discute. Nous lui demandons comment elle compte s'y impliquer.

La ministre répond qu'il faut identifier les points de négociation qui relèvent directement de ses attributions : la formation professionnelle, la qualité du dialogue social, les missions des agents, le bien-être et la souffrance au travail. Quand on ne sait pas pourquoi on travaille, il y a du stress. Il y a aussi l'égalité professionnelle, le handicap, l'adaptation des personnels qui vieillissent. Les cadres de l'administration ne sont pas formés au management humain, y compris dans les grandes écoles d'ingénieur. Il faut intégrer tous les outils modernes sur le sujet.

3. mesures catégorielles

Nous rappelons à la ministre les urgences : la catégorie C, les ratios promus/promouvables, les transformations d'emplois de C en B et de B en A, le rattrapage du SMIC pour les OPA et, pour les ingénieurs et les attachés, des évolutions qui ont du sens et qui s'inscrivent dans des négociations larges et ouvertes. Nous lui expliquons la problématique de la grille en 4 grades de la catégorie C : une carrière de 141 points d'amplitude, c'est insuffisant, même avec le futur ajout de 5 points d'indice en 2015. Nous apportons un éclairage sur les ratios « promus sur promovables », en revendiquant des taux importants pour le passage de l'échelle 3 à l'échelle 4 de la catégorie C, et en citant l'exemple du corps des attachés, dont le taux de promotion va passer de 11 à 7 % quand celui des ITPE reste à 12 : c'est un vrai problème d'égalité professionnelle qui pénalise les femmes. Nous demandons à la ministre de dialoguer avec la Fonction publique et le Budget, pour combattre les orientations de ces censeurs de la gestion ministérielle des carrières notamment lorsqu'elles sont plus favorables. Nous lui remettons la grille des salaires du ministère. Nous lui rappelons les plans de transformations d'emplois du temps de Monsieur Gayssot, au profit des personnels en place, en indiquant que cela rendrait le ministère acteur de toutes les transitions par la reconnaissance de la valeur professionnelle de ses agents. Enfin nous abordons le problème du décret qui permettrait aux personnels touchés par l'amiante de partir en retraite plus tôt, et qui est toujours en « consultation » chez les ministres co-signataires.

La ministre répond qu'effectivement, nous pourrions être le ministère de la transition professionnelle ! Elle se demande pourquoi le décret sur l'amiante est bloqué, et promet de l'extirper de là où il se trouve. Il semblerait que l'engagement financier ne soit pas insurmontable, compte tenu du nombre relativement faible d'agents concernés par cette maladie professionnelle.

4. réformes en cours

La création de VNF et du CEREMA sont passées par la conclusion préalable de protocoles d'accord, ce qui correspond à notre demande systématique. Nous souhaitons qu'il en soit de même pour l'AFB (agence française de la biodiversité) et l'ANCOLS (agence nationale), ce qui n'est pas le cas malgré nos interventions et nos courriers.

Nous avons été reçus, dans le cadre de la modernisation de l'action publique, sur les évaluations de trois politiques : la mer, la territorialisation des politiques de logement, et la politique de l'eau. La revue des missions est annoncée : il est urgent de dire ce que les ministères peuvent encore faire, ce qui sera arrêté et comment seront gérées les transitions.

Que peut faire la ministre pour combattre les réflexions du style « L'environnement, il y en a assez, c'est comme les taxes ! » ? Les personnels le subissent sur le terrain !

La ministre reconnaît que les agents chargés de la police de l'environnement, comme l'ONEMA, subissent ce genre de remarques et se font régulièrement agresser. Il ne faut pas renoncer à la police de l'eau, sinon les cours d'eau du pays seront en danger. Elle promet de veiller à bien positionner les missions de cette thématique, car certains règlements sont déconnectés de la réalité en termes des sommes en jeu. Il y a un vrai problème de repilotage de l'ONEMA. La mise en place de l'AFB sera l'occasion de redéfinir les missions et d'envoyer un message clair pour que les agents soient respectés. Par exemple, il pourrait y avoir des notifications du préfet. La réconciliation entre l'environnement et l'économie se fait par l'affirmation que l'environnement crée des emplois. Dans le cadre de la simplification administrative, on veut mettre à mal la réglementation environnementale, et c'est une grave erreur. Le respect des règles, c'est un discours neuf.

Nous ajoutons qu'il faut aider le citoyen qui n'est pas forcément de mauvaise volonté, mais qu'il faut trouver et proposer des solutions. Nos services ont des compétences, on peut aider les gens à se mettre en conformité avec les normes. Il faut remettre de l'ingénierie publique sur ces questions essentielles. La gouvernance des agences de l'eau représente également une vraie priorité pour la CFDT, notamment dans son rééquilibrage des CA au profit des représentants des consommateurs et des personnels.

5. CONCLUSION

Comme nous l'avons dit en préambule, nous rappelons à la ministre que nous attendons son implication personnelle. Elle constituerait un signal fort pour les personnels et leur montrerait que le sommet est bien connecté à la base.

Nous exigeons que son cabinet soit exemplaire en matière de dialogue social et donnons l'exemple des difficultés ressenties pour obtenir une audience ; nous voulons des relations durables, et non l'impression d'une intervention des pompiers appelés en urgence !