



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Comité Technique Ministériel

18 juillet 2019

Compte-rendu de la délégation CFDT

Administration : Mme Engström (SG), M. Clément (DRH/), Agnès Boissonnet Sous Directrice et leurs collaborateurs.

Pour la CFDT :

Gwénaëlle L'Huillière, Lionel Althuser, Pascal Blandel, Rudy Deleurence, Francis Hiesiger

Déclaration liminaire CFDT

Nos ministères sont une nouvelle fois dans la tourmente.

A nouveau l'été est fatal et un changement de ministre est d'actualité.

Outre le fait que cela fragilise encore l'image du ministère **il est à craindre que ce soit une nouvelle fois les agents qui en soient les premières victimes.**

Notre ministère est considéré comme non prioritaire alors que l'Etat crie partout à l'urgence climatique comme la première urgence, les ministres se succèdent, sans apporter aucune visibilité sur la continuité des missions des personnels et leur avenir ?

Nous espérons que madame la ministre nouvellement nommée, même si elle n'est pas ministre d'état, saura nous écouter sur les situations conflictuelles en cours et sur les revendications et attentes légitimes des personnels de son ministère.

En ce qui concerne le comité technique de ce jour et l'ordre du jour proposé, la CFDT est abasourdie de la méthodologie que vous avez décidé de retenir.

Pour rappel, l'administration nous a réunis en mars dernier pour nous annoncer une commande du cabinet ministériel au sujet d'une modification de la grille de classification des OPA (arrêté du 2 décembre 1991). C'était une de nos revendications de longue date !

A aucun moment, cette modification n'était conditionnée au toilettage du décret de 1965 !

Enfin soyons clairs et francs, nous ne parlons pas de toilettage mais de mise à mort du statut OPA, des recrutements et par-delà le fond spécial de retraite des OPA.

En juin dernier, lors d'une nouvelle bilatérale, nous avons découvert que cette condition était non négociable. Belle preuve de transparence que de procéder ainsi dans l'espoir du diviser pour régner ! Pour notre part, nous ne tomberons pas dans ce piège !

La CFDT est constante et cohérente dans ses revendications. De ce fait, elle est consciente que ce toilettage est nécessaire mais pas à n'importe quel prix et sous certaines conditions.

En effet, la CFDT ne peut accepter de travailler dans l'urgence car derrière ce processus nous trouvons des êtres humains à qui depuis longtemps vous laissez croire à de nouvelles perspectives !

Des thèmes importants pour notre organisation syndicale ont besoin d'être pris en compte :

- les abattements de zone datant d'après-guerre sont complètement obsolètes, avec des impacts financiers importants ;

- la prise en charge à 100% en accident de travail jusqu'à consolidation (actuellement à

hauteur de 80% maximum) ;

- les rachats des jours CET basés sur la catégorie C de la fonction publique ... etc...

Ces points ont été balayés d'un revers de main dès notre première rencontre sans négociation possible. Une nouvelle fois si besoin, cela démontre l'intérêt que vous portez aux personnels de votre ministère et au dialogue social avec leurs représentants.

Aujourd'hui, nous ne pouvons accepter le chantage mis en place par l'Administration à savoir la revalorisation salariale pour certains grades en contrepartie de l'arrêt de recrutement.

Rappelons en passant, mais vous n'êtes pas sans l'ignorer ce qui est plus grave encore, que certains de nos agents sont encore rémunérés en dessous du SMIC et qu'aucun d'entre eux n'ont jamais été reconnus et revalorisés à leur juste valeur depuis trop longtemps déjà !

Pour preuve, le projet de modification de décret nous est présenté pour avis alors que le projet d'arrêté relatif aux classifications l'est pour information ... Le monde à l'envers !

Aussi, la CFDT vous demande de remettre l'ordre du jour dans le bon sens et dans l'ordre des concertations et négociations qui ont eu lieu.

Y at-il eu oui ou non des réunions de concertations sur la révision des grilles salariales ? OUI

Y a-t-il eu ne serait-ce qu'une première réunion d'information pour la révision du décret ? NON aucune, ne serait ce même que de simples réunions de concertations il n'y en a eu aucune !

La CFDT demande de requalifier le projet d'arrêté relatif aux classifications pour avis et le projet de modification du décret pour une première information. Cela permettrait de pouvoir revoir ce décret en profondeur plus tard de façon constructive et concertée après consultation de la base de chacune des organisations syndicales.

Pour la CFDT, il n'est pas concevable que les OPA subissent une année blanche en termes de promotions, d'autant que vous nous avez garanti la tenue de toutes les CCOPA au deuxième semestre !

Dans le cas contraire, d'ores et déjà nous pouvons vous garantir une rentrée en feu !

Sur l'avenir des laboratoires d'hydrobiologie, le point revient de façon cyclique plus pour des raisons d'économies d'ETP que de l'intérêt de la mission. **Il est temps que le ministère précise clairement ce qu'il entend faire de cette mission et des 74 ETP qui l'accomplissent.**

En effet, cette mission est essentielle pour garantir la production de qualité de données hydro biologiques.

Avant d'aller plus dans le détail des points, nous vous demandons de nous répondre clairement sur la réorganisation de l'ordre du jour que nous vous avons proposée.

Merci pour votre attention.

Réponses de l'Administration aux déclarations des organisations syndicales :

La réorganisation de l'ordre du jour proposée n'est pas retenue mais la SG accepte quelque chose de similaire proposée en intersyndicale : le retrait du point 1 de l'ordre du jour. C'était le point sur les personnels OPA.

La nouvelle ministre sera saisie par la SG afin que les engagements de revalorisation des salaires soient tenus, sans chantage sur le devenir du statut OPA.

Point n°1 : Ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

- Projet de décret modifiant le décret n°65-382 du 21 mai 1965 relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928 (pour avis)

- Projet d'arrêté relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (pour information)

La SG retire ce point de l'ordre du jour. De quoi s'agit-il ? Du décret sur les personnels OPA et de la mise en place de la nouvelle grille de classification les concernant.

Comme nous l'avons expliqué dans notre déclaration liminaire, ces deux sujets ont toujours été des sujets déconnectés. L'administration a constamment garanti une revalorisation salariale avec la nouvelle grille pour tous les OPA (avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019). Elle nous certifiait durant les négociations avoir l'aval du ministère du budget, les crédits étant d'ailleurs portés dans la loi de finances 2019.

La Secrétaire Générale explique que ce n'est finalement pas acquis. Le ministère du budget exigerait en contrepartie la fin des recrutements des OPA, par décret. C'est la mise à mort de ce statut.

C'est purement et simplement scandaleux et outre le mensonge, cela relève du chantage. Au passage, cela vise à en faire porter la responsabilité sur les organisations syndicales représentatives. En un mot, l'administration n'assume pas son décret de disparition du corps des OPA.

La CFDT a vivement dénoncé le revirement de l'administration.

La CFDT a aussi prévenu la SG de la non acceptabilité d'une éventuelle remise en cause des CCOPA de promotions prévues au second trimestre 2019.

L'administration se dit désormais incapable de garantir une revalorisation salariale. Les OPA ne resteront pas encore spectateurs de leur destruction : la colère s'exprimera, des actions fortes seront proposées et mises en place par la CFDT qui appelle dès maintenant à l'unité syndicale.

L'administration mise sur le fait que les OPA sont éparpillés dans les services et les établissements publics et qu'ils ne sauront pas s'unir pour faire bouger les choses.

Collègues OPA, nous devons le cas échéant nous mobiliser fortement contre les méthodes peu honorables de l'administration. Ne soyez plus spectateurs, mais acteurs de votre avenir.

Sans clarification rapide de l'administration, il faudra faire bouger les choses par l'action ! **Ça suffit ! Jusqu'où ira l'Administration dans son chantage et son mépris ?**

Point n°2 : Projets de décrets relatifs à certains corps de l'aviation civile

- **Projet de décret modifiant le décret n°71-917 du 8 novembre 1971 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (pour avis)**

- **Projet de décret modifiant le décret n°2014-1667 du 29 décembre 2014 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'aviation civile (pour avis)**

Les décrets modifiant les statuts du corps des I2EAC et l'emploi de conseiller d'administration de l'aviation civile sont approuvés à l'unanimité.

Ces décrets permettent de prendre en compte les effets positifs de PPCR (indices sommitaux des grilles relevés, notamment).

Point n°3 : Présentation du protocole égalité (pour information)**Déclaration intersyndicale CGT-FO-CFDT-FSU
au sujet de l'égalité femmes / hommes**

Madame la secrétaire générale, mesdames et messieurs les membres du CTM,

Les mouvements #Metoo et #noustoutes ont marqué un tournant dans la dénonciation des violences faites aux femmes dans la société, violences que subissent également des femmes dans leurs vies personnelle et professionnelle. Elles commencent par de soi-disant banales remarques sexistes, puis des agissements sexistes et peuvent finir par des agressions violentes et sexuelles (avec un nombre alarmant de 76 féminicides depuis le début de l'année). Ces violences traduisent une inégalité de traitement des femmes par rapport aux hommes dans la société et dans le monde du travail, une inégalité qui se concrétise aussi, en tout premier lieu, par des inégalités salariales et de retraites, de déroulements de carrière, de discriminations liées à la maternité et la parentalité...

C'est dire que le sujet de l'égalité professionnelle est important ! Y compris dans nos ministères où les femmes représentent 43% des agents !

L'Égalité est une question qui nous concerne tous-toutes, quel que soit notre genre ou orientation sexuelle, notre âge, notre origine, notre statut d'emploi, notre catégorie ou filière, etc

Et parce que nous sommes convaincu.e.s que l'Égalité, fondement constitutionnel et républicain, est aussi un enjeu de justice sociale, elle doit se traduire à tous les niveaux et dans tous les domaines des vies privée et professionnelle. Nous, CGT-FO-CFDT-FSU, avons contribué fortement pendant ces 2 dernières années de concertation puis de négociation, à la rédaction

d'un protocole d'accord sur le sujet au sein des MTES et MCT-RCT.

Preuve que nous savons nous mettre d'accord, négocier, et que nos discussions avec l'administration peuvent être constructives !

Nous nous félicitons de :

- la structuration du pilotage, des formations et de l'information à mettre en oeuvre pour que l'égalité et la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes et sexuels soient dans les consciences de tous (EP compris), le plus tôt possible. Nous nous félicitons notamment du renforcement du réseau des référent.e.s, de leur rôle et de la reconnaissance qui y est associé. Ces agent.e.s des ministères ont à coeur de se faire le relai de la politique d'égalité professionnelle dans leur service. Il est normal que l'administration accorde le temps et les moyens nécessaires pour mettre en oeuvre cette politique, et que leur investissement soit valorisé dans leur déroulement de carrière.
- la prise en compte de l'égalité dans les travaux en cours sur les temps et les conditions de travail ;
- la gestion des agissements sexistes et sexuels par la fiabilisation des remontées, la sécurisation du nombre de logements d'urgence, l'élaboration d'un plan de prévention, et l'accompagnement des victimes ;
- des études à venir concernant les corps à prédominance féminine dont nous attendons beaucoup pour les revaloriser, et pour anticiper les impacts du numérique sur leurs métiers, notamment ceux de l'ensemble des personnels de catégorie C du ministère. De la même façon, nous attendons beaucoup des travaux du futur observatoire des rémunérations et de leur utilisation pour corriger les écarts de rémunération et de pension (écart de rémunération femme/homme en catégorie A+ de 6 375 € en 2017 , 1 430 € en catégorie B (en augmentation !) et 1 012 € en catégorie C). Nous attendons enfin, un effort accru de transparence de l'administration en terme de processus de gestion et de déroulement de carrières des agents et d'attribution des régimes indemnitaires.
- la mesure portée au niveau interministériel, permettant la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congés maternité ;
- la formalisation de l'aide à l'égalité et à la parentalité apportée par l'action sociale, avec l'identification et le ciblage de nouveaux besoins : places en crèches, rappels des droits, lieux et temps pour l'allaitement, ...

Après s'être félicités de l'introduction de ces points dans le protocole, il nous faut revenir sur les points importants qu'il reste à traiter, avant que ce protocole ne soit proposé à la signature. Ces points vous ont souvent été rappelés, ils ne vous étonneront donc aucunement :

- la mise en place d'une modalité de travail sur une semaine de 4 jours : nous l'avons rappelé dans différentes instances et dans différents groupes de travail, c'est une mesure attendue par vos agents et qui peut réellement permettre un équilibre vie privée - vie professionnelle, et permettre aux hommes de plus s'investir dans la vie familiale et ainsi contribuer à lutter contre les stéréotypes de genre. Pourtant, il y a quelques jours, nous découvrons que vous n'accédez à la demande que pour les personnels en situation de parentalité. L'expérimentation dans ces conditions va dans le bon sens mais reste insuffisante quant à la durée d'1 an du dispositif et quant à l'élargissement du bénéfice de cette expérimentation.

Cette mesure existait dans l'un de nos feu-ministères et se développe dans d'autres administrations ; la caisse des dépôts vient, par exemple, de lancer l'expérimentation dans le cadre de son plan de déplacement...

Si l'on est optimiste, on peut se dire que cette proposition, dans le cadre du protocole égalité professionnelle, est le préalable à un élargissement de cette démarche qui sera actée dans les prochaines réunions du groupe « temps et conditions de travail », tout comme le droit à la déconnexion. Si l'on est pessimiste, on peut également se dire que vous faites un mini pas de votre côté et que ce sera le seul. Pour pouvoir nous positionner, il faudrait que vous nous disiez quelle est l'option que vous prenez ?

- Le deuxième point important est la composition du comité de suivi : l'intersyndicale CGT-FO-CFDT-FSU a fortement contribué, tout au long des négociations, à l'élaboration du protocole. Il serait contre-productif d'exclure une organisation syndicale de ce comité au titre de son refus de signer. Cette obligation de signer pour pouvoir continuer à participer aux travaux est, d'une part, un réel chantage et d'autre part, exclut du processus et du droit d'être écouté.e.s tous les personnels qui ont soutenu l'OS non-signataire. C'est une porte que vous fermez alors que vous donnez une place singulière aux membres du réseau Parcours Professionn'Elles qui ne sont ni élus, ni représentatifs du ministère et de sa composition. Nous espérons que vous ferez part de notre point de vue au cabinet pour un arbitrage rapide (c'est-à-dire avant de nous soumettre l'accord à signature...) en rappelant que la décision des Ministres témoignera de leur conception de la "démocratie"!

Nous vous rappelons que le privé, au niveau des branches, ne fonctionne pas comme cela et que les OS représentatives siègent dans toutes les instances chargées du suivi des protocoles, qu'elles aient signé ou non les accords. La Fonction Publique ne saurait être moins exemplaire que le privé ! Du moins nous l'espérons !

- Le troisième point important est celui de l'action sociale. Celle-ci est très importante en matière de prise en charge des situations de précarité (qui peuvent concerner les retraité.e.s au minimum contributif pour les contractuel.le.s ou au minimum garanti dont la part des femmes dans l'effectif des nouvelles pensions civiles de droit direct se situe entre 56 et 59 % depuis 2014), de parentalité, ou de violences subies par les agent.e.s. Elle ne saurait disparaître du protocole dont elle est, pour l'heure, la seule composante correctrice d'inégalités ! Nous attendons un abondement du budget en faveur de celle-ci dans les années à venir ainsi qu'une mise en oeuvre de mesures correctrices complémentaires en matière de déroulement de carrières et de rémunération.
- le quatrième point important est celui des moyens et du calendrier. Ceux-ci doivent être à la mesure de l'ambition qui est portée par le ministère ! Nous en avons assez de l'immobilisme en matière d'égalité professionnelle et des études à rallonge et coûteuses qui remettent aux calendes grecques la possibilité d'agir concrètement. Nous nous opposons aux effets de com' et réclamons un passage à l'acte dès le dernier trimestre 2019.

Nous serons particulièrement attentifs à vos réponses à ces points dans le protocole que vous nous soumettrez à signature, notamment dans le contexte actuel de remise en cause des **CAP** et **CHSCT, instances jouant un rôle majeur dans la lutte contre les discriminations en terme de déroulement de carrières, de rémunérations et d'agissements sexistes.**

En fonction de vos réponses, nous nous positionnerons chacun.e sur la signature de ce protocole.

Nous vous remercions.

La Déclaration intersyndicale permet d'échanger autour de ce sujet, après que l'administration ait rappelé son engagement sur ce sujet, notamment en promettant « des moyens humains et budgétaires ».

Mme Engström nous confirme de plus l'intérêt de la semaine de 4 jours mais il reste à s'assurer que les responsables hiérarchiques l'ont bien compris aussi.

Un comité de suivi sera mis en place. Sa composition sera arbitrée par la ministre nouvellement nommée (tous les signataires mais seulement les signataires ? tous les syndicats ?).

Le plan d'actions de mise en oeuvre de ce protocole sera cadencé, suivi par la DRH et évolutif.

Point d'information sur l'avenir des laboratoires d'hydrobiologie

77 agents (74 ETP) sont répartis sur tout le territoire dans ces laboratoires. Environ 2/3 produisent des données hydrobiologiques (10% de la production globale). D'autres assurent le contrôle de ce que produisent les laboratoires privés. Cela permet une expertise.

L'administration explique que 4 scénarios d'avenir ont été élaborés et sont à l'étude :

- Maintien des laboratoires en DREAL
- Suppression des laboratoires en DREAL et délégation aux opérateurs privés
- Suppression des laboratoires en DREAL et délégation en AFB
- Suppression des laboratoires en DREAL avec la création d'un laboratoire « central » de 20 ETP

L'arbitrage devrait être donné à l'automne.

La SG indique s'interroger sur une éventuelle taille critique nécessaire aux laboratoires. De trop petites équipes seraient une faiblesse, selon elle.

La CFDT est d'accord avec la position (de FO) qui consiste à rappeler que l'administration a un devoir de concertation avec les représentants des personnels sur les avantages / inconvénients de chacun des scénarios.

Si l'administration se contentait de faire part de son arbitrage sans aucune concertation préalable, ce serait une attitude pitoyable.