



# Comité Technique Ministériel

## 9 mars 2021

### Compte-rendu de la délégation CFDT

**Administration** : Mme Piette – secrétaire générale, M. Clément – directeur des ressources humaines

**Pour la CFDT** : Gwénaëlle L’Huillière, Jean-Christophe Saluste, Lionel Althuser

#### Déclaration liminaire

Madame la Secrétaire Générale, Mesdames et messieurs les membres du Comité Technique Ministériel, La CFDT n'a pas prévu de déclaration liminaire mais, madame la Secrétaire Générale, nous espérons avoir des réponses aux questions posées par écrit qui vous ont été adressées il y a quelques jours.

Nous avons néanmoins une question supplémentaire à formuler :

Serait-il possible d’avoir le nombre de demandes de rupture conventionnelle, le nombre d’acceptées et de refusées ainsi que les motifs, en ce qui concerne notre pôle ministériel ?

Un article est paru dans Acteurs Publics sur ce sujet, de nombreux ministères ont communiqué ces chiffres, pas le nôtre .....

#### Réponses de l’administration

- Loi 4D : la secrétaire générale confirme la reprise du calendrier parlementaire. Pas de changement par rapport à la présentation de la ministre. En ce qui concerne la question spécifique des routes, le calendrier est en cours d’élaboration avec la DGITM. Des concertations avec les partenaires sociaux devraient avoir lieu prochainement.
- Organisation des élections professionnelles : en cours d’élaboration. Il n’y aura pas de présentation pour avis dans le cadre de la cartographie.
- Restructuration des DREAL : l’arrêté est en attente avec rétroactivité
- Ruptures conventionnelles : les chiffres seront communiqués, il n’y a pas d’obstruction
- Transfert des laboratoires d’hydrobiologie : la « DEB » va organiser des groupes de travail pour discuter des calendriers
- Parcs nationaux : 40 ETP nouveaux sont annoncés

## **Point 1 : présentation du bilan de la mise en œuvre du protocole « égalité » (pour information)**

La CFDT précise que la ministre de la fonction publique a indiqué ce 8 mars que ses services allaient passer en revue les « *plans de progrès* » des ministères sur l'égalité professionnelle. Elle ne veut pas de « *plans vagues, pas d'entourloupes* », il faut du concret, « *sinon il y aura des sanctions massives* ». Nous n'estimons pas que notre ministère, le MTE, risque des sanctions, même si bien sûr, on peut toujours mieux faire.

La CFDT relève la proposition de l'administration de travailler dans une logique de résultats. 22 mesures sont engagées sur 28. Il y a des retards sur certains guides, mais ils ont bien avancé. Parmi les points de satisfaction, on note :

- la semaine de 4 jours a bénéficié du soutien de la ministre, et heureusement d'ailleurs... On en attend un élargissement. Les modalités en ont été évoquées en Cosui. L'administration a expliqué être passée de 36h à 35h pour éviter des journées à rallonge.
- le « lobbying » du MTE sur les établissements publics semble payer pour faire produire des plans « égalité professionnelle », c'est un point de satisfaction.

La CFDT n'a rien contre la démarche entamée par l'administration sur la double labellisation, c'est à dire l'objectif pour le MTE de chercher à recevoir les labels « égalité » et « diversité », même s'il faut bien distinguer les deux sujets.

Ce qui pêche, c'est l'axe 3 qui vise la « **suppression des situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière** ».

En réunion Cosui de début décembre, mais aussi dans les chiffres que l'on trouve dans les bilans sociaux, le constat est que les écarts de salaire s'amplifient (on a eu un espoir à un moment donné pour les catégories B mais les derniers chiffres sont décevants).

Il faut établir des indicateurs fiables de référence et des études de cohorte (avec la DGAFP) : la CFDT a bien noté que la haute fonctionnaire annonce que l'on est en train d'aboutir.

C'est donc sur l'axe 3 que l'on souhaite que le Cosui porte son effort en 2021. Il faudra des mesures correctives sur les rémunérations, à un moment donné ! Et le plus tôt possible.

**Au sujet de l'égalité devant les promotions, la CFDT** nourrit quelques espoirs dans la mesure où **l'obligation de respecter les ratios de promovables hommes-femmes a été inscrite dans les critères de promotion.**

**C'est une démarche que (seule) la CFDT a soutenu.**

## **POINT 2 : présentation du bilan social ministériel (pour information)**

On note l'absence de la DGAC dans le bilan social : il est récupérable ailleurs précise l'administration. Le nouveau Rapport social unique devrait répondre à ces préoccupations.

Sur les accidents du travail : 17 agressions dont 10 physiques.

Le dépôt d'une plainte est recommandé en cas d'agression ainsi que la mise en œuvre d'un article 40. Les suites judiciaires ne remontent pas forcément mais il faut savoir que les agents ont droit à la protection fonctionnelle.

### **Observations générales sur le bilan social ministériel 2019**

**La CFDT** regrette le manque de temps pour pouvoir étudier ce document (350 pages), quelques jours seulement... On peut regretter qu'il y ait peu d'explications sur l'évolution des chiffres d'une année sur l'autre. Pour certains thèmes, il manque la référence de l'année précédente.

Depuis des années, la Fonction publique demande de différencier les catégories A et A+. Au sein du MTE, plusieurs thèmes ne font pas apparaître cette différence (ex : formation).

Auparavant, les OS rencontraient les responsables de chaque chapitre afin de faire leurs remarques avant le passage en CTM. On peut regretter que ces échanges n'aient plus lieu.

Notre démarche a consisté à regarder, en priorité, les thèmes pris en compte dans le récapitulatif 2018.

#### **Recrutement** (page 50)

On constate une baisse des recrutements, mais on ne sait pas dans quelle catégorie de recrutement elle se situe. (2 051 recrutements en 2018 – page 55 et 1 425 recrutements en 2019)

Réponse de l'administration :

[Les baisses se concentrent essentiellement sur les catégories C administratifs et B techniques.](#)

#### **Formation** (pages 136 et 137)

On constate une baisse de 11.5% du nombre d'agents formés entre 2018 et 2019. Elle est de -12.6% pour les A et -9.7% pour les B. On relève que le nombre d'agents formés est en baisse et que le coût moyen est plus élevé (658€ en 2019 contre 544.71€ en 2018). Que faut-il en conclure ?

Qu'est-ce qui explique le doublement du nombre d'agents formés suite à un changement de grade ? (2018 : examen pro attaché, plan de requalification, concours déprécarisation est-ce cela la réponse ?)

Réponse de l'administration :

[La baisse du nombre d'agents formés avec l'augmentation du coût moyen est sans doute lié à des remontées incomplètes : les indicateurs ne sont pas faciles à obtenir.](#)

[L'accès aux formations a été compliqué en 2019 avec les nombreux mouvements sociaux – Programme UTA.](#)

[En ce qui concerne le doublement des agents formés avec changement de grade, c'est surprenant, l'administration va vérifier avant de publier.](#)

**Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

On remarque que le recrutement précaire au sein de notre ministère est en forte augmentation (page 281) il est de 13% en 3 ans alors que les CDI diminuent de 40% en 3 ans.

La baisse du nombre de CDI est liée à la déprécarisation (agents devenant fonctionnaires).

**Utilisation des comptes épargne temps (CET) (page 201)**

Indemnisation des jours épargnés sur le CET : le dernier chapitre qui commence par : en 2019, 6 451 agents.... Pour un montant total de 7 105 729€, rajouter « soit en moyenne pour un agent, de catégorie A 1 374.25€, B 977.57€ et C 939.76€ »

Le montant moyen d'indemnisation des CET par agent sera ajouté.

**Télétravail (page 205)**

On ne peut que regretter que la thématique du télétravail qui est en forte augmentation en 2019 au sein de notre ministère, soit si pauvrement développée : pas d'infos genrées, pas d'infos par catégorie, aucun graphique alors que ces données existent puisqu'elles nous ont été présentées au cours de la réunion de novembre 2020.

Nous demandons à pouvoir faire un comparatif entre le télétravail et le temps partiel. Il nous faut les éléments (voir page 192 le tableau intitulé nombre d'agents à temps partiel par catégorie et hommes/femmes) afin d'obtenir le pourcentage d'hommes et de femmes en télétravail ce qui nous permettrait d'avoir des éléments comparatifs pour les prochaines années sur l'utilisation du télétravail comme nouvelle modalité de travail.

Le bilan genré est intégré dans le bilan « télétravail », et ne sera pas retranscrit au complet dans le bilan social. Sur la pyramide des âges et le maintien des compétences, le « plan sur les compétences », dont la SG parle depuis des mois, est en préparation. Il est compliqué à mettre en œuvre. « On teste la méthode et on revient vers vous rapidement », précise la SG.

**Les heures écrêtées (PAGE 197)**

On constate un taux toujours très élevé (42% des effectifs). Nous demandons à avoir des données par catégorie d'agents.

On remarque que c'est en DEAL, DREAL et AC que la moyenne est dépassée. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Pourquoi n'y a-t-il plus les données des années antérieures ?

Pour quelles raisons, constate-t-on une baisse importante du nombre d'heures par agent écrêtées entre 2018 et 2019 (ex : DREAL 45h contre 25h, DEAL 32h contre 16h, DIR 55h contre 10h et AC 45h contre 20h).

Le volume d'heures écrêtées correspond à 314 ETP en 2019 contre 290 en 2018. Ce point est mis en avant lors des négociations budgétaires. C'est un sujet de préoccupation qui est exposé en interministériel.

Le travail d'exploitation est lourd à mener pour arriver à détailler par catégorie d'agents. Ce ne sera pas fait dans le bilan social, qui est déjà un travail considérable mais les données des années antérieures seront fournies. Sur les causes d'évolution, c'est à étudier dans le GT sur temps de travail. Mais concernant la baisse importante du nombre d'heures écrêtées par agent entre 2018 et 2019, elle s'explique par un calcul différent : en 2018, c'est une moyenne par agent écrêté, en 2019, c'est une moyenne tous agents confondus. D'où l'énorme différence.

## Action sociale

Page 221 : dans le tableau il est indiqué que 779 aides ont été attribuées, puis page 222 dans le tableau « bilan des aides matérielles 2019 » la ventilation des aides passe à 780. Quel est le bon chiffre ?

Page 224 : comment expliquez-vous la différence de 24 entre le nombre total des actifs (670) et le nombre des actifs par tranche d'âge (646) ?

Le bon nombre, c'est 780.

La différence et les incohérences dans les tableaux s'expliquent par des données manquantes qui n'ont pas pu être intégrées dans le second tableau.

## Rémunérations

Chapitre 3 A page 108 : on peut s'étonner que le texte d'introduction soit identique à celui de l'année dernière y compris le nombre d'ETP.

En 2017 les OS ont demandé que le SFT ne soit pas intégré dans les tableaux de rémunération moyenne. Cela a été fait pour le BS 2018 mais plus en 2019.

On peut s'apercevoir sur l'année 2018 que les montants sont à peu près identiques, est-ce pour cette raison que vous l'avez retiré ?

Par contre il y a l'ajout d'un tableau sur les rémunérations des contractuels. Ce tableau pourrait être très intéressant au regard de la nouvelle politique de recrutement dans la fonction publique et au sein de notre ministère, mais il doit indiquer les macro-grade par type de population. Il y a des équivalents de A/B et C dans la catégorie des CDD ou les apprentis par exemple.

En 2019, mauvaise année pour l'égalité salariale femmes/hommes puisque pour toutes les catégories A/B/C l'écart de rémunération a augmenté par rapport à 2018 et même 2017. (tableau 3 A 1 page 109)

**La CFDT** demande que les tableaux de rémunération par filière (page 116.à 121) soient générés. Cela permettrait une réelle comparaison entre les grades dans un même corps et les différences entre filières.

On ne peut pas travailler correctement et justement sur ce dossier depuis de très nombreuses années, et cela est très regrettable La source de ces données étant l'observatoire des retours de paye, vous avez ces infos et vous refusez de les communiquer. A quand une réelle égalité entre les hommes et les femmes au sein de ce ministère si on ne peut pas la mettre en place sur le dossier épineux tel que la rémunération ?

Rémunérations par décile - Tableau : 3 A 3: l'écart des salaires des fonctionnaires entre le D1 et D10 chez les femmes est de 3,1 il est de 3,5 chez les hommes. En comparaison avec 2018, il reste stable chez les femmes et en baisse de 0,2 chez les hommes.

L'administration est OK pour fournir davantage de détails, d'où le travail sur Cohorte et mise en place (comité de suivi).

Que faire après cette photo ? C'est un point d'étape. Il faut rentrer dans une logique de résultat. On va pouvoir être éclairé sur « est-ce que ce qu'on fait, fonctionne ou pas ? ». Ainsi, sur l'égalité femmes/hommes, on a un plan d'action.

Sur les autres points, les indicateurs doivent nous guider. Cette photo est lourde, mais il faut arriver à segmenter les sujets pour mieux les traiter concrètement.