

COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL DU 29 OCTOBRE 2021

OUI LA CFDT A SIÉGÉ AU CTM DE CE JOUR, ET ELLE ASSUME !!!

Le CTM prévu le 21 octobre reconvoqué le 29 s'est tenu en présence de la CFDT pour qui **la politique de la chaise vide ne rime pas avec sa volonté de négocier et faire avancer les intérêts des personnels du Ministère.**

Voici nos propos liminaires :

Égalité de traitement, équité, cohérence. Telles sont les grilles de lecture par la CFDT des décisions et des actes pris par l'administration.

- *Égalité de traitement*

À cette aune, il y a encore beaucoup à faire en matière d'information des personnels. Par exemple est-il normal que les personnels de catégorie C ne puissent pas trouver les résultats d'une campagne de mobilité sur l'intranet du Ministère. Certes, les DREAL sont censées publier les résultats. Mais ce n'est pas le cas de toutes aujourd'hui, et vous conviendrez qu'il serait plus aisé au Ministère qu'aux agents de contraindre les DREAL à la remontée des données. La déconcentration de la gestion ne signifie pas, normalement, la perte du droit à l'information. La **CFDT** revendique un accès égal à ce type d'information, quelle que soit la catégorie de l'agent.

- *Équité*

Sur la restructuration de l'ENTE, la **CFDT** porte une première inquiétude, majeure, des personnels : l'avenir professionnel des 35 personnels qui ne trouvent pas leur place dans la nouvelle organisation. La **CFDT** revendique un traitement équitable des personnels frappés par la restructuration de l'ENTE, sur ce point le Ministère doit répondre à ces agents.

- *Cohérence*

Mais ce sujet de la restructuration de l'ENTE comporte aussi l'abandon, apparemment, d'un pan des missions de l'ENTE, l'éducation au développement durable. Cette décision constitue une réponse bien peu cohérente au regard de la signature de l'accord cadre du 17 mai 2021 par les ministres Blanquer et Pompili, vous en conviendrez. La **CFDT** revendique la cohérence entre le discours des décideurs et les actes de leurs services.

Égalité de traitement, équité, cohérence, ce sera également notre grille de lecture des textes concernant le RIFSEEP, dont le Comité technique débattrait tout à l'heure ou encore sur le projet d'arrêté portant sur l'échelonnement indiciaire de contractuels.

Égalité de traitement, équité, cohérence, c'est aussi ce que nous attendons de l'administration en matière de lignes directrices de gestion « promotion ». Même si nous avons bien noté que l'administration avait parfois des attentes différentes (et je montre ma brosse à reluire).

Merci de votre écoute.

Réponses de l'administration :

En ce qui concerne l'ENTE, une réunion doit se tenir avec la ministre à la rentrée.

Une discussion plus globale sera ensuite engagée avec les organisations syndicales.

Point 1 : bascule au RIFSEEP des corps de la filière technique (pour avis)

Pour la **CFDT**, la cohérence, c'est ce qui pourrait permettre de valider un projet de RIFSEEP au Ministère. Une harmonisation des systèmes indemnitaires, quoi de mieux en effet ? Mais le diable n'est pas que dans les détails.

Car la cohérence d'un projet annoncé comme positif passe par sa fiabilité et sa lisibilité. Présenter dans ce CT un projet de décret et d'arrêtés sans que les agents concernés disposent de l'ensemble des détails de la bascule est un mauvais signal.

Pire, l'absence de garantie de rétroactivité du processus qui accompagne l'absence de note de gestion, alors que ce dispositif aurait dû faire l'objet de discussions abouties nous inquiète quant à la volonté d'un traitement équitable des agents.

C'est pourquoi la CFDT demande tout d'abord que cette bascule soit reportée dans sa totalité en 2022 pour tous les agents, à l'instar de ce qui s'est fait à l'IGN.

L'égalité de traitement, c'est par exemple de mettre en place une bascule sur l'IFSE de 100 % de l'enveloppe, et s'il doit y avoir du CIA, libre à l'administration d'en proposer, mais en plus.

La CFDT revendique une égalité de traitement des personnels dans la bascule au RIFSEEP, qui doit concerner 100 % de l'enveloppe.

Et que dire d'un étalement sur 6 années du remboursement de la dette de l'employeur sans prise en compte d'une inflation dont tout le monde convient en cette période post-Covid qu'elle constitue un risque manifeste de la période qui nous attend ? Cela ne nous paraît pas de nature à garantir un processus équitable.

La CFDT revendique l'intégration au projet d'une compensation à la perte de chance que constitue cet étalement sur 6 années à valeur de l'année d'origine.

Il n'est pas envisageable que les agents promus ou mutés ces dernières années, ou les stagiaires par exemple, voient leur montant d'IFSE figé avec un impact sur toute leur carrière du fait du passage au RIFSEEP alors que dans le régime de l'ISS, le montant de leur prime aurait vu une évolution plus importante.

La CFDT demande à ce qu'aucun agent ne bascule au RIFSEEP avec un coefficient de modulation individuelle inférieur à 1 sauf cas exceptionnel dûment identifié.

Enfin la cohérence, ce serait la transformation des primes en indiciaire, et on en est bien loin avec le RIFSEEP.

Réponses de l'Administration :

Il y aura une communication globale à destination de tous les agents afin de leur donner de la lisibilité, avec une foire aux questions sur l'intranet.

La note de gestion sera concertée et rédigée avec les organisations syndicales.

Le financement a été trouvé pour les établissements publics, 2500 agents sont concernés.

Un courrier individuel détaillé sera envoyé aux intéressés avec les détails nécessaires sur la bascule et les impacts financiers.

Une réévaluation sera effectuée pour les socles de chacun des grades.

Le débat s'engage sur les modalités, et l'insistance des organisations syndicales présentes, les débats nourris, et les échanges finissent par aboutir à quelques avancées significatives.

L'Administration accède à notre demande concernant le transfert de 100 % de l'ISS à l'IFSE. La SG a été sensible à nos arguments d'égalité de traitement entre tous les agents concernés de notre pôle ministériel.

Le CIA pourra être anecdotique et identique pour chaque service.

Toutefois, le blocage demeure concernant le coefficient de modulation.

Si la **CFDT** vote **CONTRE** le texte, elle salue néanmoins les efforts concédés par l'Administration. Toutefois, le texte demeure encore trop insatisfaisant y compris pour y apporter une abstention.

Du temps supplémentaire d'échanges et de négociations aurait été nécessaire et indispensable pour arriver à un consensus.

Documents de travail :

- [Rapport présentation bascule RIFSEEP](#)
- [Projet décret "solde ISS"](#)

Les projets d'arrêtés :

- [Projet d'arrêté dessinateurs](#)
- [Projet d'arrêté ETST](#)
- [Projet d'arrêté TSDD](#)
- [Projet d'arrêté géomètres IGN](#)
- [Projet d'arrêté ITGCE](#)
- [Projet d'arrêté ITPE](#)

Vote :

Concernant les arrêtés d'adhésion, la **CFDT** vote **CONTRE** les projets d'adhésion pour les Dessinateurs, les ETST, les ITPE et les TSDD. La **CFDT s'abstient** sur les arrêtés concernant les géomètres IGN et les ITGCE.

Enfin, la **CFDT** se prononce **POUR** tous les amendements de l'UNSA, et se prononce par une abstention sur l'amendement présenté par l'administration et le guichet unique qui pourrait permettre de réduire d'un an pour certains personnels (mais l'administration n'est pas en mesure de fournir le détail) l'étalement du remboursement de la dette ISS.

Point 2 : présentation du bilan des LDG promotions (pour information) ([voir le bilan](#))

Tout d'abord, la **CFDT** ne partage pas l'enthousiasme de l'Administration sur ce bilan sur bien des points. Il s'agit d'un premier bilan et nous espérons que des enseignements seront tirés pour les futures campagnes.

Il manque les bilans pour certains corps « en cours de constitution » ou des statistiques partielles : personnels d'exploitation, officiers de port, attaché, certains A +.

La **CFDT** demande qu'apparaissent :

- les références des textes applicables,
- les taux pro/pro dans chaque tableau de synthèse (catégories A, B et C)
- les taux effectifs de promus dans chaque tableau (catégories A, B et C)
- les résultats au niveau de chaque harmonisateur – Service Employeur, ZGE, MIGT (catégories A, B et C)

La **CFDT** soulève différentes problématiques :

- Pour quelles raisons certains agents promouvables ne sont pas proposés pour certains corps dans certains services ? Et pourquoi des agents proposés les années précédentes ne le sont plus maintenant ?
- Auparavant les CAP examinaient et faisaient remonter ces cas. Aujourd'hui, malgré les signalements effectués par nos soins, les listes des harmonisateurs sont restées inchangées (cf. la présentation). Question : à quoi servent nos alertes ?
- Des quotas de propositions ont été fixés par la DRH aux harmonisateurs : pour quelles raisons ?
- Pourquoi ne pas identifier les services qui ne proposent aucun agent de manière récurrente et en comprendre les raisons ? Encore une fois, lors des CAP, nous pouvions examiner ces cas et savoir si c'était justifié ou non. Aujourd'hui tout est obscur.
- Pour les agents en fin de carrière, comment sont classés ces agents dans le cadre des promotions ? Les critères de gestion ne peuvent pas être identiques aux autres promotions : il est nécessaire d'avoir un bilan plus précis sur ces fins de carrière et un classement dédié.

La **CFDT** rappelle qu'il y a encore des agents qui partent en retraite sans n'avoir eu aucune promotion de grade durant leur carrière nonobstant la disposition réglementaire évoquée.

- Zoom sur les emplois fonctionnels
Combien d'agents détachés sur l'EF et qui sont déjà sur le 3^e grade ?
Remarque importante : certains services proposent des APE pour le grade d'AHC et parallèlement demandent à la ZGE que le poste soit éligible à l'EF, ce qui peut générer au final des cumuls, alors que le nombre d'emplois fonctionnels est une denrée « rare » pour les cadres administratifs.
- Enfin, pourquoi certains quotas de promotions ne sont pas délivrés ? Nous soulevons l'exemple du 3^e grade d'ITPE.

La **CFDT** souligne ses demandes répétitives concernant les taux pro/pro des catégories B et C restées sans réponse de l'Administration alors que les Organisations Syndicales Nationales les ont reçus.

Réponses de l'Administration :

- Pour les fins de carrière, le choix est assumé de ne plus distinguer les agents. Les résultats montrent que la répartition reste stable.
- Pour le Hors Classe, il s'agit d'un nombre de postes et non un taux. Il ne s'agit pas de faire passer trop de monde dès le début du processus et de bloquer ensuite des personnes pendant plusieurs années
- Pour les taux pro/pro des B et C depuis l'annonce de la Ministre de la Fonction Publique en juillet dernier, les arrêtés sont en cours et devraient être prêts rapidement.

Point 3 : projet d'arrêté fixant les échelonnements indiciaires des contractuels de certains établissements publics (pour avis)

La **CFDT** prend note de l'amélioration et la prise en compte des pieds de grille revalorisés mais estime que les premiers échelons sont encore trop faibles.

- Voir le [rapport de présentation](#)
- Voir le [projet d'arrêté](#) (évolution de grille)

Vote CFDT : **ABSTENTION**

Point 4 : transfert de la fiscalité de plaisance (pour information)

Après présentation du sujet par la Direction des Affaires Maritimes (DAM), nous soulignons le point positif d'avoir un transfert entrant.

- Voir le [rapport de présentation](#)

Point 5 : transformation organisationnelle du service public de la rénovation de l'habitat

- voir le [rapport de présentation](#)

Ce point est reporté au prochain CTM.