



Agenda social 2023

Rencontre entre le SG et la CFDT

7 juin 2023

Administration :

Mr Leforestier, SG du pôle ministériel, Mr Clément DRH et Mme Teboul, responsable du département des relations sociales.

CFDT :

D. Vincent, J. Martichoux, R. Bayloq

Contexte et objectifs

L'administration souhaitait rencontrer en bilatérale les syndicats représentatifs du MTE/MCT concernant différents sujets inscrits en 2023, en vue d'établir des réunions de concertation sur chacun d'entre eux. Certaines des réunions ont démarré (ex : la mise en place de la Protection sociale complémentaire)

Le conflit social engagé au sujet de la réforme des retraites a décalé la tenue de cette réunion.

En termes de méthode, la **CFDT** a rappelé qu'elle entendait travailler sur chacun des sujets inscrits dans le cadre d'une vraie négociation et pas seulement au titre d'une « concertation ».

Balayage des différents sujets

1^{er} sujet : Conditions de travail et action sociale

- ◆ **Plan de prévention des risques professionnels** : des propositions seront faites à la Formation Spécialisée (FS) du CSAM pour l'automne 2023
- ◆ **Amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et renforcement de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)** : une enquête a démarré auprès de tous les agents qui sont dans un service du sein du MTE-MCT (sauf les établissements publics et les DDI, la DRH renvoyant la démarche à la diligence de chacun des EP et au MI pour les DDI).

Le DRH juge importante la démarche engagée, car elle sera un baromètre social utile et un signal fort quant à l'attractivité du pôle ministériel

Sur la forme, la **CFDT** a soulevé l'anomalie de cette situation générant un traitement différencié des personnels alors que ce sont tous des agents du pôle MTE-MCT qui sont concernés !

Sur le fond, la **CFDT** a soulevé la dégradation des conditions de travail et demande notamment à l'administration de se référer aux compteurs d'horaire des agents dans les services. Les actions de formation engagées par le MTE en termes de management au sein des CVRH en 2021 et 2022 ont été utiles. Mais elles doivent être poursuivies.

La **CFDT** a souhaité alerter le SG sur la perte de sens au travail perceptible auprès des agents et pour les cadres : incertitudes sur les missions actuelles et futures, perte de repères structurants dans la mission de service public, morcellement des champs d'intervention et positionnement parfois difficile dans l'encadrement, poids des commandes parfois désordonnées et sans suite des Préfets en DDI. En DDI, les agents du MTE-MCT estiment que le lien professionnel avec nos deux ministères s'est étiolé : les DDT ne sont pas toujours destinataires des notes ou instructions des directions-métiers.

Les agents en poste dans plusieurs EP n'ont pas accès à l'intranet du MTE-MCT : la CFDT a demandé au SG que cette situation soit corrigée.

Le Secrétaire général et le DRH attendent beaucoup de l'enquête auprès des agents. Certes, mais certains ne seront pas sondés, comme en DDT-M et DDETS-PP !

En termes de formation sur le management, le SG estime que le pôle ministériel est plutôt en pointe au niveau interministériel.

Certes, mais ce qui apparaît de plus en plus, ce sont les difficultés à gérer des situations d'urgence dans les services et l'absence de dispositif « rapide d'intervention » : sollicitation de médiateurs en cas de conflits ou de « cellules RH de crise ».

- ◆ **Amiante** : La **CFDT** est intervenue pour alerter (encore une fois) sur **les risques liés à la présence d'amiante sur les navires pour les personnels qui assurent les contrôles**. L'administration entend la remarque mais rappelle qu'il y a problème avec la date de référence retenue pour l'exposition à l'amiante (1996). Le corollaire d'une reconnaissance élargie serait l'obligation de porter des EPI. L'administration s'engage toutefois à revoir cette question avec la DGPMMA.

La **CFDT** a insisté pour que ce sujet soit inscrit à l'agenda social 2024-2027

- ◆ **Redynamiser le modèle d'action sociale des MTECTMTE** - Négociation d'un protocole d'accord

Le pôle ministériel dispose d'un modèle spécifique (CAS, CGCV, CLAS, ASCET...). Les réorganisations de structure engagées ou à venir (SGCD, fusion des DREAL, impact loi 3DS sur les certaines DIR...) rendent nécessaires d'ouvrir en 2023 « une réflexion concernant la gouvernance de l'action sociale à l'échelle territoriale, l'adéquation de l'offre au regard des besoins des agents, l'articulation entre les différents partenaires ».

La **CFDT** s'interroge sur la portée de la démarche et l'administration précise que cela se fera hors DGAC et hors DDI. L'administration ne cherche-t-elle pas à « mettre à plat » pour revoir tout le dispositif sous couvert d'économies ? ...

Les négociations devraient s'étaler jusqu'en 2024.

- ◆ **Évaluation de la politique de prévention de l'accidentologie dans les DIR**

La **CFDT** a déjà engagé un travail dans le cadre d'une approche « métier » élargie aux DIR et aux sociétés privées d'autoroute (dont le syndicat CFDT est affilié à l'UFETAM), sur le risque

routier pour les personnels d'exploitation.

◆ **Protection sociale complémentaire (PSC)**

La **CFDT** a déjà participé aux premières négociations. Le SG et le DRH reconnaissent une contrainte liée à la fin du conventionnement avec la MGEN au 31 décembre 2024, ce qui implique d'avoir abouti à un nouveau cadre de PSC pour la 1er janvier 2025. La question de la prévoyance est conditionnée par les négociations menées au niveau interministériel.

2^{ème} sujet : les projets pour différents corps du MTE-MCT

◆ **C exploitation** : création de 2 corps (PE TPE et PE de VNF)

La **CFDT** participe aux négociations amorcées et rencontre également le cabinet du Ministre

- ◆ **Officiers de port et de port adjoints** : accès possible par liste d'aptitude depuis le statut d'OPA, création d'un 3ème grade, simplification du concours interne et externe
- ◆ **Chargés de recherche et directeurs de recherche**: révision du dernier indice de chargé de recherche
- ◆ **Modernisation du statut des OPA** : révision du décret de 1965 et fonctionnarisation des agents
- ◆ **Professeurs de l'enseignement technique de l'enseignement maritime** : étude de l'accès à un corps commun avec celui du MASA ou à défaut, création d'un 3ème grade
- ◆ **Dessinateurs** : plan de requalification en TSDD et intégration dans le corps des experts techniques
- ◆ **Agents Berkani** : intégration vers un statut de CDI revalorisé.

La **CFDT** a validé ces orientations mais a évoqué plusieurs autres demandes qui doivent être intégrées à l'agenda social : la nécessité de réactiver un plan de requalification ambitieux de C en B et de B en A pour la filière administrative et de B en A pour la filière technique. Il n'est pas normal que beaucoup trop d'agents C administratifs exerçant des fonctions de B partent en retraite en C... Les ratios de promotion au sein de la catégorie C doivent être revus à la hausse. L'administration a semblé réceptive sur le plan de requalification.

◆ **L'aboutissement de l'intégration des Chargés d'études documentaires dans le CIGEM des attachés**

Ce dossier a été porté par la **CFDT** et repris par la DRH mais n'est toujours pas abouti.

Le DRH précise que la FP est réticente, car les ratios de promotion sont différents de ceux du CIGEM. Par ailleurs, le coût budgétaire serait très élevé pour le Ministère de l'Education Nationale qui est le plus gros employeur de CED. La **CFDT** juge insatisfaisante cette réponse, car le corps des CED est déjà reconnu comme un corps interministériel : il doit donc être décliné dans ce cadre et aboutir.

De plus, les agents n'ont pas été concernés par la convergence indemnitaire de 2022.

Le DRH indique qu'il sera possible de revoir les montants d'IFSE. La **CFDT** note positivement cette réponse mais cela ne règlera pas le problème de la PNA : tous les CED qui sont hors

MTE n'ont pas les revalorisations décidées par le MTE qui gère le corps !

La **CFDT** juge nécessaire de relancer ce dossier et le faire aboutir.

- ◆ **Assistants sociales** : ce sont des agents de catégorie A mais la **CFDT** a demandé à l'administration d'organiser l'examen professionnel pour l'accès au 2ème grade, ce qui n'est toujours pas fait, ni programmé, alors que d'autres ministères l'ont fait. Le DRH s'engage à faire un retour à la CFDT sur ce point.

La **CFDT** a également évoqué les questions d'effectif et les perspectives de remplacement des personnels qui partent en retraite. Des recrutements de contractuels sont effectués mais la **CFDT** revendique l'ouverture d'un concours externe. Se posent aussi des questions sur les missions et l'évolution du métier en tenant compte des réorganisations au niveau territorial et l'impact de la réduction d'effectif dans certaines DIR. L'administration convient que des questions se posent. La **CFDT** demande l'ouverture d'un GT avec les OS sur le sujet.

- ◆ **Techniciens de Météo-France** : la DRH donne son accord pour relancer la demande portée l'an passé qui n'avait pas abouti.

3^{ème} sujet : les opérateurs

La **CFDT** est d'accord sur l'ouverture de nouvelles négociations avec la Fonction Publique et le Budget pour l'amélioration du quasi-statut des personnels contractuels des agences de l'eau.

La **CFDT** pose toutefois la question de l'évolution du régime indemnitaire des personnels titularisés dans le cadre des dispositifs Sauvadet.

4^{ème} sujet : les « chantiers transversaux » : compétences, attractivité du MTE et révision des conditions de prise en charge des frais de déplacement

L'administration entend poursuivre la démarche sur **les compétences techniques**, dans le but d'assurer la mise en œuvre opérationnelle des plans d'actions sur les 3 volets suivants :

- ◆ Développement des compétences
- ◆ Recrutement
- ◆ Évaluation des compétences scientifiques et techniques

Elle veut ouvrir un chantier sur **les compétences administratives**, permettant une reconnaissance de l'expertise détenue en la matière par certains agents.

En terme sémantique, la **CFDT** rappelle que les compétences techniques concernent tous les agents, quelque que soit leur corps ou leur catégorie, qui exercent des métiers relatifs aux politiques publiques de nos ministères. Ce sont les principes de fongibilité des postes, qui doivent être rappelés et confortés.

Au sujet des « compétences administratives », le DRH confirme bien qu'il s'agit des activités-support pour lesquelles le principe de fongibilité des postes s'applique aussi.

La **CFDT** se réjouit que ce dossier avance (enfin ?!) mais ne peut s'empêcher de noter la lenteur qui le caractérise. Il devait déjà s'engager dans le cadre de la mise en place de la PFR en 2009 !

Le chantier s'étalera entre 2023 et 2025.

Concernant l'**attractivité du MTE/MCT**, la CFDT comprend la nécessité du travail à mettre en place, car le pôle ministériel est confronté comme tous les employeurs publics à des difficultés pour pourvoir tous les postes ouverts au recrutement externe.

La **CFDT** a noté les initiatives en termes de communication et de publicité multi-supports qui seraient engagées.

Des actions de professionnalisation des recruteurs seront menées, notamment sur la rédaction des offres d'emploi et sur les entretiens de recrutement.

L'administration annonce des modalités de recrutement plus diversifiées et simplifiées et « une plus grande proximité entre lieu de recrutement et lieu d'affectation ».

Des réflexions seront poursuivies notamment sur les modalités de recrutement ou des actions menées pour identifier des « viviers » de candidats.

Une enquête sera conduite pour « comprendre la motivation des agents à entrer et sortir du pôle ministériel et travailler sur les facteurs de fidélisation ».

La **CFDT** rappelle que cette crise du recrutement renvoie au sens du travail et ses modalités d'exercice et de gestion des RH : missions claires et pérennes, moyens suffisants pour les conduire dans de bonnes conditions, organisation fonctionnelle et hiérarchique transparente et efficace, arrêt des réorganisations à outrance et jamais évaluées, reconnaissance de l'engagement professionnel des personnels, transparence dans les processus d'attribution et de décision, comme pour les promotions, égalité de rémunération pour des fonctions identiques (seule la manière de servir pouvant justifier des écarts mais en aucun cas les bases fonctionnelles).

Frais de déplacement : l'arrêté ministériel du 9 juillet 2008 du MTE-MCT doit ainsi être modifié, en prenant en compte par ailleurs la notion « d'un service public éco-responsable ».

La **CFDT** approuve en revendiquant une revalorisation significative, mais lorsqu'elle interroge l'administration si ce texte concernera aussi les agents du MTE-MCT en poste en DDI, l'administration ne le confirme pas ...

5^{ème} sujet : Renégociation d'un protocole accord égalité entre les femmes et les hommes

La **CFDT** valide la démarche visant à établir un bilan et à négocier de nouvelles avancées.

A ce titre, elle rappelle le courrier au Ministre visant à inscrire à l'agenda social la nécessité de réduire les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes. Ce sujet a déjà été documenté dans le cadre du protocole en cours, il appartient à l'administration de prendre des engagements tangibles et dans la durée pour réduire les écarts observés.

Le DRH recentre le débat sur les corps. Si des écarts ont été fortement réduits pour les B et les C, ce n'est pas le cas pour les A (attachés, CED et AS). Il est vrai que ces corps sont largement féminisés, mais peut-on admettre une discrimination telle qui conduit pour certains agent.e.s, qui font le même travail, d'avoir des écarts indemnitaires aussi importants ? Pour la

CFDT, il s'agit d'une discrimination inacceptable ! Il appartient à l'administration de corriger ces écarts dans le cadre d'une trajectoire indemnitaire qui fasse sens.

Cela doit passer aussi par la mise en place de grilles communes de cotation des postes avec des montants qui convergent.

L'administration est consciente de la situation et promet des évolutions.

Autres sujets évoqués pour l'agenda social :

- ◆ la révision des LDG promotions afin d'avoir une vraie politique de gestion des fins de carrière des personnels. La réforme des retraites si contestée a été approuvée et la part d'agents se situant à 2 ans de la retraite va donc augmenter.

La CFDT a donc demandé à l'administration de revoir ses process et singulièrement de revenir à des tableaux d'avancement dédiés aux fins de carrière.

- ◆ la révision des taux de promotion pour permettre plus de promotions en C et en B.
- ◆ dans le cadre de l'extension des possibilités du Self-RH pour les agents (consultation du dossier individuel, gestion des absences...), la **CFDT** a rappelé la nécessité de créer des équipes d'intervention rapides pour traiter des situations de paye complexes mais urgentes. Ce sont certes des dossiers peu nombreux, mais qui nécessitent une réactivité forte. Cette demande avait déjà été portée par la **CFDT** en janvier dans le cadre de la révision de l'organisation de la gestion de la paye au sein du MTE.

Le DRH a donc entendu la **CFDT** puisqu'une sous-direction expérimenterait cela actuellement.

La **CFDT** souhaite qu'à l'issue de cette consultation des organisations syndicales, un retour soit fait sous la forme de l'agenda social 2023 adopté du pôle ministériel après consultation des instances.