



Paris, le 9 décembre 2013

Comité technique ministériel du 5 décembre 2013

Compte-rendu **FORCE OUVRIÈRE**

Un ordre du jour dense pour ce CTM :

- | | |
|--|---------------------|
| 1. <i>Délégation de pouvoirs de gestion RH au DG du CÉRÉMA :</i> | <i>pages 2 à 4</i> |
| 2. <i>Projet d'arrêté portant extension de la PFR aux inspecteurs (généralistes) de l'administration du développement durable et fixant les montants de référence de cette prime :</i> | <i>pages 4 et 5</i> |
| 3. <i>Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 7 septembre 2006 portant règlement relatif aux PNT ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur du SETRA :</i> | <i>pages 5 et 6</i> |
| 4. <i>Prolongation de l'expérimentation télétravail :</i> | <i>pages 6 et 7</i> |
| Point info : Présentation du projet de bilan social 2012 : | pages 7 à 12 |

Réponses aux déclarations préliminaires (cf. [déclaration FO](#)) :

Bien ennuyé par le communiqué de la FEETS-FO de la veille faisant référence au courriel du Pr. Dômont (que les autres syndicats n'évoquaient pas), le Président a affirmé dans un premier temps ne pas en avoir connaissance.

Il ne répondra donc que sur la seule lettre ouverte du porte-parole national du « Réseau des médecins de prévention du ministère » pour en relativiser les préconisations, précisant :

- que si le contenu de cette lettre devait être pris au sérieux, il s'interrogeait (comme FO) sur la légitimité de ce dernier à préconiser le transfert des personnels (préconisations que la CGT n'a d'ailleurs pas condamnées et que l'UNSA a même demandé qu'ils soient « automatiques »...),
- que si les problèmes évoqués étaient à examiner, ils lui paraissaient démesurés au regard de la réalité de la situation,
- que de toutes façons la Ministre ne reculerait pas et assumerait, annonçant qu'un courrier serait prochainement adressé à chaque agent concerné et qu'un comité de suivi serait instauré dès janvier et pour toute la durée de ce chantier (soit tout au long de 2014/2015).

Nous n'étions cependant pas dupes (le Président ayant sous les yeux le communiqué de la FEETS-FO de la veille) et lui avons rétorqué qu'il était manifestement mal informé de la situation tant de la part de son administration centrale que de la réalité du terrain.

Il était inquiétant d'apprendre qu'il n'ait pas eu connaissance du courriel que le Pr. Dômont a pourtant rendu public (en l'adressant aux DDT-M ainsi ... qu'à la sous-directrice en charge des questions sécurité-prévention à la DRH)...

Quant à son comité Théodule, nous y prendrons bien évidemment toute notre place, mais qu'il ne compte pas sur FO pour accompagner l'évacuation des personnels.

Et encore moins l'amener à contourner ainsi les instances existantes (Comités techniques et Commissions administratives paritaires) comme a par exemple commencé à le faire le DDT du Maine-et-Loire qui a prévu de :

- restructurer sa direction au 1er janvier prochain (pour fermer des postes ADS/ATESAT),
- en informer de façon informelle les représentants du personnel le 6 janvier suivant,
- réunir les personnels en « assemblée générale » (sic !) le 7 pour leur annoncer les postes fermés depuis la semaine précédente et les repositionnements qui leur seront proposés (avec effet rétroactif, donc !)...

...mais n'a toujours pas prévu de réunir ni le Comité technique (sur la réorganisation) ni les CAP (pour les mutations d'office)...

Très ennuyé d'apprendre cette triste réalité qui semblait lui échapper, il a parfaitement compris ce que nous voulions dire lorsque nous lui avons précisé que FO ne se préparait pas, au contraire d'autres au sein de ce nouveau « comité de suivi », à accompagner le processus...

...et encore moins à partager avec l'administration ni la moindre co-responsabilité, ni une quelconque co-culpabilité !

**POINT 1. : Délégation de pouvoirs de gestion RH au Directeur général du CÉRÉMA : -
Projet de décret modifiant le décret n°65-382 du 21 mai 1965 modifié 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 :**

Expert FO : Jean MARINHO-DIAS

Vous nous présentez pour avis, une modification du décret 65-382 du 21 mai 1965 relatif à la gestion des Ouvriers des Parcs et Ateliers de l'État et des Bases Aériennes (OPA).

Cette modification, à l'instar de celle opérée lors de la création de l'EPA-VNF, permettra au Directeur Général du CEREMA d'avoir délégation de pouvoir pour la gestion des OPA de cet Établissement.

Nous nous permettons néanmoins un petit rappel, lors du passage pour avis au CTM du 13 décembre 2012, du projet de modification du décret de 1965, pour donner autorité de gestion des OPA au Directeur Général de VNF, FO a voté contre.

Notre Organisation syndicale avait estimé que la lisibilité d'avenir de l'ensemble des OPA était bien floue.

Par ailleurs, donner des pouvoirs au Directeur Général d'un EPA sans moyens financiers, ni politique de maintenance clairement établie, n'était pas rassurant pour les OPA transférés à cet Établissement.

Malheureusement, force est de constater que nous avons raison. A ce jour, toujours pas de politique définie de la maintenance, des effectifs continuellement en baisse et des perspectives de moyens financiers qui ne rassurent pas les Personnels de VNF, dont les OPA.

Alors, pour les OPA du CEREMA, quand bien même le comité de suivi a fourni une copie de négociations autre que celle qu'avait rendu celui de VNF, la prudence est plus que jamais la règle.

FORCE OUVRIÈRE a constaté avec grand étonnement, votre proposition de création d'une CCOPA unique qui serait rattachée directement au DG de l'Établissement.

Décidément, entre la modification de l'Arrêté des Classifications instituant unilatéralement des temps de passage pour le Décret retraite des OPA-MAD et le changement de périmètre des CCOPA le constat est simple : au MEDDE, le guichet du dialogue social concernant les OPA est fermé pour cause de travaux de rénovation !

Le 21 juin dernier, Monsieur DAVIES nous annonçait en réunion, l'initiative du Ministère d'ouvrir des réflexions sur une possibilité de changement de périmètre des CCOPA, dû aux diverses restructurations des Services et en vue de la tenue des élections de cette instance, fin 2014.

Il nous a demandé de porter cette réflexion dans nos instances syndicales et qu'avant la fin de l'année, une réunion de concertation avec les organisations syndicales ferait la synthèse de ces réflexions.

Or, sans autre forme de discussion, nous constatons une fois encore que l'Administration a déjà pris la décision pour le CEREMA.

A aucun moment notre avis n'a été demandé. C'est cela le dialogue social du Ministère ?

D'autres solutions existent pour la CCOPA du CEREMA.

Une CCOPA est une instance forte pour la gestion des OPA, elle ne s'occupe pas que de gérer les promotions. Les trois CCOPA en place peuvent continuer à gérer les problèmes spécifiques des OPA de ces secteurs, en autonomie.

Ni les personnels concernés, ni les OS représentatives n'ont eu l'occasion d'échanger sur ce sujet et donner leur avis.

Serions-nous mieux écoutés dans cette instance ?

Si c'est le cas, nous proposons un amendement qui consiste à maintenir le nombre de CCOPA dans les Services.

Si à contrario, le passage en force devient décidément la règle pour les dossiers concernant les OPA, cela est intolérable.

La création du CEREMA est un événement important pour les OPA concernés. Ils se posent des questions, notamment pour leur gestion.

Les discussions sur le régime indemnitaire les ont oubliés, alors que les primes de métier sont à revaloriser à la hauteur de celles de leurs collègues de VNF et des DIR.

De plus, quand ils constatent comment les parlementaires prennent connaissance des amendements à la loi du 26 octobre 2009, à 2 heures du matin et en séance, sans qu'ils puissent présenter un amendement recevable, c'est un déni de démocratie.

Ce n'est pas pour les rassurer sur leur avenir et la prise en compte de leurs revendications.

Monsieur le Président, il est temps que le Ministère considère encore les OPA comme faisant partie des Personnels et que les Organisations syndicales qui les représentent puissent s'exprimer sur les dossiers les concernant.

En conclusion, nous voterons contre ce projet dans l'état, car nous exigeons le maintien des CCOPA dans chaque Service.

Discussions :

FO présentait un amendement demandant le maintien des CCOPA locales (existantes) plus une CCOPA nationale (pour les unités aux effectifs trop modestes pour y instaurer, comme aujourd'hui, une CCOPA).

La CGT présentait un amendement prévoyant l'éventualité de constituer une ou plusieurs CCOPA avec un amendement de « repli » prévoyant, en cas de rejet du premier, de porter à 12 le nombre de sièges de titulaires à l'unique CCP.

Avant de soumettre ces amendements, le DRH a tenu à préciser qu'il comptait lever le moratoire sur les recrutements en 2014, comme obtenu pour 2013, mais était lucide de la difficulté à y arriver, face au refus du Budget.

Par ailleurs, il a annoncé l'ouverture rapide, d'abord en interne au ministère, de la réflexion sur l'évolution statutaire des OPA. Cette réflexion évoluera ensuite en « Interministériel ». Il a reconnu aussi que l'agenda des discussions prévues en janvier 2013 dans l'agenda social sur l'avancement du chantier statutaire OPA a pris du retard, car priorité a été donnée à la finalisation urgente des deux décrets sur l'Intégration des OPA-MAD.

Après ces deux annonces dont la valeur d'engagement est - chacun l'aura compris - toute relative, le Président a annoncé qu'il mettrait au voix l'amendement de la CGT (reçu la veille) puis celui de FO (présenté en séance) mais ne les retiendrait pas, puis qu'il mettrait ensuite au voix l'amendement de « repli » de la CGT en s'y montrant cependant très réservé et annonçant d'emblée qu'il ne prévoirait pas une CCOPA nationale à 12 représentants des OPA.

C'est ainsi que, conjointement, Force Ouvrière et CGT-FSU soutiendront mutuellement leurs amendements mutuels visant à permettre le maintien de la spécificité des CCOPA locales, amendements auxquels CFDT-UNSA s'opposeront.

Dans un second temps, réagissant aux arguments de FO et CGT-FSU, il proposera pour l'Administration, un amendement inspiré de l'amendement de repli de la CGT (une seule CCOPA au niveau du siège du Cérema) mais dont le nombre de représentants du personnel serait ridiculement porté de 3 à 5... et encore, sous réserves d'approbation de la part de la DGAFP, sinon, retour à la case 3 !

Et si la CGT-FSU soutiendra cet amendement de l'administration ratatinant le sien (sic!), Force Ouvrière s'y opposera... tout comme CFDT-UNSA... mais pas sur les mêmes critères !

Car si pour CFDT-UNSA l'administration dépassait les bornes, pour FO, le compte n'y sera pas !

Vote du projet de décret :

CONTRE : Force Ouvrière

Abstention : CGT-FSU

Ne prend pas part au vote : CFDT-UNSA

Nota : cherchez la logique...

POINT 2. : **Projet d'arrêté portant extension de la prime de fonctions et de résultats aux membres du corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable et fixant les montants de référence de cette prime :**

Intervenant FO : Eric DESTABLE

On s'est déjà tout dit sur ce sujet lors du dernier CTM.

On ne va donc pas refaire [le film](#)...

Au moment où le rapport Pêcheur pointe la part trop élevée des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires, l'administration se précipite avant la fin de cette année de disette pour tous d'augmenter d'un coup de plus de 63 % le plafond de la prime de fonctions et de résultats de ses plus hauts fonctionnaires !

Au même moment elle annonce à d'autres que, ne pouvant pas boucler ses fins de mois, elle n'honorera pas cette année la dette qu'elle a contracté à l'égard de ceux auxquels elle doit une tranche d'ITM suite à leur mutation !

Et, parlant de fins de mois difficiles, elle oublie les agents qui, pour la quatrième année consécutive, devraient voir leur salaire gelé.

Elle feint d'ignorer que les plus modestes d'entre eux – de la catégorie C - qui ont « bénéficié » de la réforme de leur grille devront, dans ce cadre, se contenter parfois de 4,63 euros par mois.

26 038 euros de plus par an pour quelques-uns, soit :

- **2 169,83 euros par mois sur l'accessoire** (les primes) pour quelques-uns,
- **4,63 euros par mois sur le principal** (le salaire) pour d'autres !

Certes, sur le fond, nous ne pourrions que saluer la mesure qui nous est proposée aujourd'hui et qui n'est autre qu'une harmonisation par le haut.

Mais limitée aux seuls cadres A++...

Quel bel exemple venant d'en haut !

Car ce n'est pas ce que vous avez annoncé, M. le Président, par exemple pour les personnels qui vont rejoindre le Cérema dans maintenant moins de 30 jours.

Une telle inégalité de traitement,

Une telle indécence dans les priorités,

Le tout pour précipiter l'adhésion de ces agents à un régime indemnitaire (la PFR) dont nous condamnons les principes inégalitaires et individualisant...

...et dont le gouvernement a annoncé la disparition prochaine...

Comment pourrions-nous voter pour ?

Discussions :

Tout le monde semblait mal à l'aise en abordant ce sujet que FO avait mis en lumière de façon particulièrement marquante lors du précédent CTM.

Nous vous passerons les atermoiements des uns et des autres et, sans rappeler qui soutenait la PFR (sans le dire ou en le disant) et qui la contestait (en vrai ou en creux), le résultat du vote l'expliquera à lui seul !

Surtout lorsque l'on sait que le Secrétaire général nous avait précisé que cette harmonisation préempterait l'enveloppe catégorielle 2014 déjà annoncée par ailleurs à la baisse...

Vote du projet d'arrêté :

CONTRE : Force Ouvrière - UNSA

Abstention : CGT-FSU - CFDT

POINT 3. : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 7 septembre 2006 portant règlement relatif aux personnels non titulaires ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par le service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA) :

Intervenant FO : Didier PENNES

Ce projet d'arrêté remonte au niveau de la DRH la gestion des personnels non titulaires ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par le service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA).

La gestion nationale correspond davantage à la nécessaire égalité de traitement des personnels.

Par ailleurs, peu d'agents concernés travaillent encore dans le périmètre du SETRA et du futur CEREMA.

FO se déclare donc favorable à ce projet de modification de l'arrêté du 7 septembre 2006.

FO considère cependant que les gestions des personnels non titulaires sont spécifiques et tient à préciser par avance son opposition à toute éventuelle velléité de nouveaux regroupements de règlements qui conduiraient à une gestion chaotique et à géométrie variable des agents comme on a pu le constater, sous d'autres cieux, dans les CAP des nouveaux corps de catégorie B récemment créés.

De plus, il ne nous a pas échappé que le transfert de gestion intervient peu de temps avant la création du nouvel établissement public CEREMA...

Cela nous rappelle que la création de l'EPA va modifier en profondeur la gestion des personnels non titulaires au sein du futur établissement : modifications des contrats, mobilités entrantes impossibles pour ces personnels sans nouvelle contractualisation en **CDD ? ...**, y compris paradoxalement, pour les personnels régis sous « statut CETE » issus des services bientôt « EPisés ».

Merci donc, M. le Président de bien vouloir lever les inquiétudes des personnels non titulaires concernés sur leur gestion dans ce nouvel établissement.

Discussions :

En réponse à Force Ouvrière, le Secrétaire général répondra qu'il n'avait pas de position doctrinaire sur la question du regroupement ultérieur éventuel de règlements même s'il n'en était pour l'heure pas demandeur, ayant déjà assez de modifications statutaires en cours.

En clair : si la Fonction publique le lui demande, le MEDDE/METL sera un bon soldat et ça ne fera donc qu'une modification – pas une évolution – statutaire de plus !

**Vote du projet d'arrêté :
Unanimité POUR**

POINT 4. : Prolongation de l'expérimentation télétravail :

Intervenant FO : Jacqueline BALZA

Nous ne reviendrons pas sur les conditions dans lesquelles votre administration avait engagé, en 2012, cette expérimentation (en court-circuitant le CTM).

Ce dysfonctionnement avait conduit à des coups – mal - partis qu'il convenait de recadrer et nous nous étions félicités que, dès votre arrivée, vous ayez ainsi répondu favorablement à la demande que FO vous faisait en ce sens lors de notre première rencontre.

C'est ainsi que vous aviez rouvert ce dossier en l'inscrivant, à notre demande, à la discussion au CTM du 29 novembre 2012 et permis ainsi l'ouverture des nécessaires - et fructueux - débats au CTM du 27 février dernier.

Mais c'est huit mois plus tard, arrivés à deux mois de l'heure d'un bilan programmé pour ce mois de décembre que votre administration nous avoue qu'elle ne serait pas en mesure d'effectuer l'évaluation de cette expérimentation dans les délais.

Ainsi non seulement ne sommes-nous pas consultés pour examiner l'éventualité de la généralisation du télétravail et de ses modalités ... mais seulement de la prolongation de son expérimentation jusqu'au 30 juin 2014 !

Or poser cette seule question, c'est déjà y apporter la réponse.

Nous ne voyons en effet pas comment nous pourrions nous opposer à ce que les agents qui ont souhaité bénéficier des modalités de cette organisation du travail à titre expérimental ne puissent continuer à le faire, s'ils le souhaitent, après le 31 décembre prochain !

Et, même si vous ne nous consultez pas sur la méthodologie que votre administration a arrêté pour procéder au diagnostic - qu'elle nous présentait en groupe d'échange le 12 novembre dernier - nous vous dirons quand même, si vous nous le permettez, en quoi elle ne nous rassure pas pour la suite.

Si l'on croise en effet la note de présentation de ce point de l'ordre du jour avec les projets de questionnaires, nous avons la nette impression que tout est fait pour masquer les dérives qui nous avaient amenés, dès l'été 2012, à vous demander de procéder au nécessaire recadrage.

En effet, et vous l'aviez parfaitement perçu, si pour d'aucuns la question sémantique est secondaire, elle est, pour FO, fondamentale.

Et il semble bien que votre administration s'en soit aperçue enfin, ne serait-ce qu'au travers du gros pléonasmе désormais récurrent de sa part lorsqu'elle précise la notion de télétravail ... « à domicile » !

Si l'on y regarde de plus près en effet, alors que quinze services expérimentateurs avaient été choisis, l'enquête ne vise que onze d'entre eux...

Quand on sait que les quatre « oubliés » du panel ont détourné cette expérimentation pour en instaurer une tout autre - en l'occurrence le travail déporté - on peut s'interroger.

Et lorsque l'on observe, comme nous l'avons souligné lors du groupe d'échange du 12 novembre dernier, que rien dans le questionnaire ne permettra de s'assurer que l'agent est bien à son domicile (et non sur une plate-forme déportée), on ne peut que pointer le risque d'un bilan faussé sur une expérimentation dévoyée à l'origine.

C'est pour se prémunir de ce risque que nous avons argumenté au CTM du 29 novembre 2012 et nous étions félicités de l'ouverture au débat lors du CTM du 27 février dernier.

Nous espérons vivement que, comme de l'attention que vous avez toujours porté à notre expression sur ce dossier, l'attention que vous porterez sur le projet de votre administration dans la perspective de ce bilan vous amènera à prendre pareillement les dispositions qui nous mettent à l'abri de la poursuite des errements observés ici ou là.

Et de déboucher sur un diagnostic qui ne soit pas biaisé, condition nécessaire pour une généralisation réussie au bénéfice de tous ceux qui souhaiteront s'y inscrire.

Discussions :

En fait Force Ouvrière sera la seule organisation à s'exprimer sur ce sujet que nous portons, seuls, depuis 2012.

Les autres organisations se sont contentées de se déclarer benoîtement favorables au télétravail (mais qui pourrait ne pas l'être?), omettant cependant – à la plus grande satisfaction de l'administration – de faire le distinguo entre « télétravail » et « travail déporté ».

Or du droit existe dans le cadre du travail déporté que l'administration voudrait rogner dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail...

Pour remplir des coquilles vides (les unités de proximité) avec des personnels contraints à y tenir bientôt, par alternance, un guichet.

Le tout sans compensation mais, bien évidemment, sur la base du volontariat...

Nous recevrons de vagues engagements de prise en compte de nos observations sur le questionnaire, mais nous n'en saurons pas plus...

Après avoir tenté d'éluder les errements que nous pointions, le Secrétaire général finira par s'engager à y mettre bon ordre.

Rendez-vous, donc, avant la fin du premier semestre 2014 mais il est clair que l'ardeur de l'administration s'est tiédie sur la perspective de la généralisation du télétravail dans l'attente des conclusions attendues de la Fonction publique (attendue d'autant plus que, comme l'agenda social du MEDDE/METL, celui de la Fonction publique a également pris beaucoup de retard sur ce sujet-là également).

Vote du projet d'arrêté :
Unanimité POUR

Point d'information : Présentation du projet de bilan social 2012 du ministère :

Intervenant FO : Gérard COSTIL

Tout d'abord nous nous félicitons que l'administration nous présente non pas le Bilan social 2012, comme par le passé – car à quoi cela servirait-il d'en « débattre » alors ici, quand bien même ce projet n'est pas soumis à avis ? – mais le « projet » de ce bilan social 2012.

Une fois ce préalable enfin établi et :

- notant que c'est la première fois depuis cinq ans que ce projet est présenté dans les conditions prévues par les textes,
- après avoir observé qu'un certain nombre des remarques formulées lors du groupe d'échanges du 16 octobre dernier ont été prises en compte,
- au-delà de la question des couleurs (et de ce point de vue, c'est réussi et nous saluons le travail – que nous savons considérable – de toutes celles et tous ceux qui en ont permis la réalisation),

- au-delà du traditionnel débat sur la suffisance ou non des données « genrées » (et là, le dilemme est important car plus ce document est enrichi et plus les données les plus importantes, qu'elles soient genrées ou non, ont tendance à être noyées dans la masse), il apparaît tout aussi fondamental, pour Force Ouvrière, de poser la problématique de l'utilité de l'exercice (vers quoi doit tendre ce bilan social ?) et ce qui y manque à cette seule fin ?

A cet égard il est particulièrement remarquable qu'à aucun endroit de ce projet – pas même dans la présentation des ministères ! –, il ne soit fait état de ces mécaniques infernales que sont la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et son clone, la Modernisation de l'Administration de l'État (MAP) qui les ont engendré et qui sont les sources des maux que rencontrent leurs personnels.

Et si apparaît, noyé dans un petit tableau à la page 25, le bilan que ces mesures ont déjà traduit dans les effectifs des ministères – qui passent donc de 70 860 à 58 873 (soit près de 20 % de suppressions d'emplois) entre 2008 et 2012 – rien n'est dit d'une situation que de nombreux personnels déjà malmenés considèrent comme « de milieu d'un gué ».

Ainsi de l'évolution des missions qui, tant pour ce qui concerne l'ADS que pour ce qui concerne l'ATESAT – sujets de préoccupation majeurs s'il en est, avec les EPisations en cette année 2012 – ne sont abordées dans ce document de pourtant 218 pages...

De là à penser que votre administration cherche à éviter tout diagnostic...

Au contraire de tous les experts en matière de médecine de prévention et du travail qui viennent ces derniers jours de pointer les méfaits de ces mesures anxiogènes que nous dénonçons, pour notre part, de longue date...

Nous revenons donc à la table de cet examen à l'occasion de cet exercice auquel nous nous étions refusés de participer ces deux dernières années à défaut de disposer des moyens nécessaires et persistons à nous demander si nous ne sommes pas face à un exercice de style, réalisé juste parce qu'il est réglementairement obligatoire.

Comme de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes qui fait désormais l'objet d'un chapitre remanié.

Or, en notre absence, personne n'avait remarqué que jusqu'à présent, l'administration ne procédait pas réellement à cet exercice. Et ce ne sont sûrement pas les nouveaux outils de gestion tels REHUCIT qui, mieux que les théologiens qui phosphorent sur le sexe des anges depuis des siècles, pouvaient lui permettre de définir le sexe ... des ETP !

Certes, depuis que nous lui avons fait observer, l'administration a effacé l'imposture et reconnaît désormais que ses données genrées le sont pas au sens « humain » mais au sens ... comptable !

Ceci suffit à démontrer les limites de l'exercice...

Pour autant, et vous nous excuserez d'être un peu long – nous avons deux ans à rattraper –, nous interviendrons dans ce dossier selon le fil éditorial du projet.

Concernant les conditions générales d'emploi (chapitre 2) :

Nous saisissons tout d'abord l'occasion de réaffirmer que seule la compétence doit être retenue sur un recrutement, d'autres critères relèveraient de la discrimination et introduiraient ainsi de nouvelles discriminations ... dont il faudrait sinon, comme en matière d'inégalité femmes/hommes, faire le bilan bientôt et rechercher les moyens d'en effacer les effets pervers !

Ceci posé, nous ne pouvons par ailleurs occulter la réalité et toute initiative pouvant faciliter le recrutement de handicapés est la bienvenue.

De même, nous dénonçons le fait que les objectifs de recrutement n'ont pas été atteints et qu'il existe des freins et une certaine méconnaissance de ce dossier par l'ensemble des services du ministère et en particulier de la centrale qui est la mauvaise élève en la matière comme le souligne l'audit du CGEDD. Au-delà de cet objectif, nous constatons également la faiblesse du recrutement des travailleurs handicapés dans la catégorie A.

Le frein principal à l'atteinte de l'objectif des 6% a été clairement identifié par la sous-commission « travailleurs handicapés », c'est l'avance des frais sur le budget de fonctionnement des services dans un contexte de restriction budgétaire. Dans ce cadre, il n'est pas facile de rendre attrayant ce recrutement. C'est en sens que nous demandons à l'administration d'expertiser ce frein pour qu'elle puisse le lever.

Nous regrettons par ailleurs l'absence de recensement par services des intervenants indispensables pour faire de ce recrutement et du maintien dans l'emploi une réussite (correspondants handicap/médecins de prévention/assistantes sociales).

De même, nous regrettons de ne pas disposer d'éléments sur le déroulement de carrière des travailleurs handicapés nous permettant de nous assurer qu'ils bénéficient d'un même déroulement de carrière que l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, le maintien dans l'emploi est une des grandes faiblesses également de ce ministère, c'est en ce sens que notre organisation syndicale a demandé que cette thématique soit la priorité de la sous-commission handicap. Aussi serait-il utile que les agents handicapés soient invités tous à se faire connaître, d'où la nécessité de mettre en œuvre un plan de communication et, pour les y encourager, à lever les préjugés.

Pour FORCE OUVRIÈRE plusieurs axes apparaissent devoir être menés de front ici :

- mettre en route le groupe de travail sur le maintien dans l'emploi,
- expertiser le fonctionnement comptable du financement (car en l'absence d'avancées sur le sujet, le plan quadriennal de 2013/2016 est voué à l'échec),
- renforcer des moyens des acteurs de la prévention afin d'assurer l'accueil et un accompagnement exemplaire de ces travailleurs.

Enfin, des efforts restent à fournir sur l'accessibilité mais avec un grand A : accessibilité du lieu de travail et des outils informatiques notamment.

Concernant la formation et la GPEEC (chapitres 5 et 6) :

Ces deux chapitres présentent des bilans sur des périmètres incluant les agents MEDDE/METL en DDI, au contraire de certains autres.

Le bilan de la formation paraît complet en ce qu'il fait un bilan des dispositifs rénovés (rémunération des formateurs internes et membres jurys, création du CMVRH) et offre des données sur plusieurs années remontant à 2008.

Les chiffres recensant les moyens humains consacrés à la formation font apparaître un relatif maintien depuis 2008 alors que les effectifs des services ont constamment diminué depuis 2008. On pourrait s'en féliciter si, du côté des agents, l'offre de formation avait été complètement coordonnée et si le circuit d'inscription avait été rénové et simplifié. Ce n'est pas encore le cas : des efforts restent à faire pour regrouper les catalogues de formation sous une même enseigne (CMVRH, IFORE, IGPDE, formation continue ou habilitantes des Écoles, instituts, RST...), pour que les conditions de stage soient harmonisées, pour que les offres de formation soient en adéquation avec l'évolution des métiers de tous les agents employés par les ministères METL et MEDDE.

Ainsi, nous ne nous satisfaisons pas de la présentation du seul bilan d'activité du CMVRH.

De la même façon, les budgets consacrés à la formation en 2012 peuvent paraître considérables, mais il est inacceptable que la part des dépenses de formation professionnelle rapportées à la masse salariale soit en baisse de 0,37% en 2012 par rapport à 2011. Dans nos ministères en charge de politiques nouvelles, de missions à construire, composés d'agents en perpétuelle réorientation professionnelle, nous constatons que les moyens ne sont plus là et que la mobilisation pour une véritable gestion prévisionnelle des compétences n'est pas du niveau nécessaire.

Il faut par ailleurs souligner que seulement 62% des jours de formation sont consacrés aux formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère, quand ce chiffre ne cache pas des journées entières consacrées à de nouvelles applications informatiques. Bien sûr, il faut maîtriser les outils et consacrer des moyens pour que les agents soient à l'aise avec leurs outils de travail, mais les moyens de formation doivent être destinés à l'évolution des missions elles-mêmes, pas simplement aux outils informatiques.

Est-ce à dire que l'administration compte réduire progressivement la voilure en matière de formation ?

Serait-elle d'ailleurs en mesure de financer les bilans de compétences auxquels ont droit les agents dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) ? Seulement

28 agents ont pu bénéficier d'un bilan de compétences en 2012 ! Et les chiffres des entretiens de carrière en CVRH ne sont guère plus brillants : moins d'1/500ème des agents. en 2012 ! On ne peut pas dire que le conseil à l'agent se soit développé en proportion des besoins...

En ce qui concerne les stagiaires, les chiffres en journées x stagiaires ne permettent pas de comparer le nombre des stagiaires de chaque catégorie au nombre total d'agents de chaque catégorie. Cela permettrait de vérifier les tendances comparatives faites entre catégories et entre hommes et femmes.

Enfin, le bilan des formations reçues doit être analysé par rapport aux objectifs fixés pour 2012 aux programmes ministériels en matière de formation et en faisant ressortir l'évolution depuis 2008. Ces données ne sont pas fournies. Doit-on en déduire que la comparaison ne sert pas un bilan positif pour l'administration ?

La partie 6 consacrée au bilan GPEEC de nos ministères fait peine à voir :

- des explications techniques sur Visio-M et les outils Gpeec, le répertoire ministériel des emplois types, le RIME...
- des données statistiques sur les emplois types, les familles professionnelles,
- les évolutions constatées,
- le rappel de réformes de réduction des effectifs joliment réintitulées « *mesures* » : « *mutualisation des fonctions supports* », « *optimisation de l'efficience de l'administration centrale* », « *rationalisation de l'organisation de VNF* », « *réorientation des activités du RST* », « *suppression progressive de l'activité d'ingénierie publique* » etc...

Or c'est bien ce chapitre « cible budgétaire » qui prime en matière de GPEEC dans nos ministères. Et manque de chance, pas de prévision, pas de perspective, pas d'analyse : uniquement des constats. Y a-t-il un pilote dans l'avion ? Veut-on nous faire croire que les services sont en auto-pilotage pour 2013, et bientôt 2014 ? Que les mesures ne sont pas connues et que personne n'a fait de projections sur le devenir des filières professionnelles ?

Les compétences des agents sont-elles résumées par un code emploi-type, alors même que la plupart des agents de nos ministères portent plusieurs missions et très souvent plusieurs emplois-types non reconnus pas l'application Visio-M ?

Alors, pitié, n'appellez pas ce chapitre GPEEC, mais plutôt cartographie des emplois types.

FORCE OUVRIERE exige la présentation du vrai plan GPEEC de nos ministères et que l'administration permette aux agents de se construire un avenir au service de l'État !

Concernant les conditions de travail (chapitre 7) :

Les conditions de travail se résument pour l'administration aux accidents de travail ainsi qu'aux congés maladie...

N'y aurait-il pas d'autres indicateurs tout aussi pertinents comme le dépassement des garanties minimales, l'utilisation de la dérogation des garanties minimales du temps de travail, etc... ?

Ce que nous constatons de prime abord, c'est le taux très faible du retour d'enquête des services (98 services ont répondu sur 169 !). Nous ne nous expliquons pas un retour aussi faible sur une commande de l'administration centrale.

Nous aurions souhaité une répartition des accidents par type de missions certes mais également par type de population. Il n'y a même pas un zoom de fait sur les personnels d'exploitation qui sont les agents les plus exposés et accidentés au sein de ce ministère.

De même sur les congés de maladie, nous n'avons pas de précisions sur la part professionnelle et la part non professionnelle et sur les familles de maladies concernées où nous aurions souhaité savoir quels sont les actions de prévention que l'administration a mis en place. Est ce que le but d'un bilan social est de faire que du constat ? Devons-nous considérer qu'aucune action a été menée en terme de prévention sur ces maladies professionnelles ?

Cela nous aurait peut être aidé à nous interroger sur les risques psychosociaux, sur la pénibilité au travail et plus globalement sur les moyens à mettre en œuvre en vue d'améliorer les conditions de travail pour l'ensemble du personnel.

Le changement du CHS en CHSCT doit placer les conditions de travail au cœur des discussions sous le prisme de :

- l'aménagement des postes de travail,
- l'environnement physique du travail (poussières, substances, température, éclairage, aération, vibrations),
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes,
- l'organisation du travail (charges, rythmes et pénibilité du travail, élargissement et enrichissement des tâches).

Quels sont les indicateurs dans le bilan social qui reprennent ces aspects ?

- Charge de travail : pourcentage des heures supplémentaires/temps travaillé,
- Turnover : flux entrant et sortant/ attractivité du poste,
- L'activité du tiers temps du médecin de prévention ainsi que les conclusions du rapport des médecins sur le sujet.

Pour FORCE OUVRIÈRE le compte n'y est pas.

Concernant plus précisément les médecins de prévention nous aurions souhaité retrouver dans ce chapitre une cartographie des médecins de prévention par service afin d'en mesurer leur absence ou leur présence en nombre satisfaisant. De même, rien sur le nombre de médecins ayant un tiers temps et l'activité de ce tiers temps, car c'est grâce à celui-ci que le médecin de prévention fait effectivement et exclusivement de la prévention.

Par ailleurs sur le nombre d'agents ayant effectués une visite médicale, que peut-on retenir des données de 2010 pour un bilan social de 2012 ?

Quant à la pénibilité, est-il bien utile de faire un chapitre sur cette thématique pour dire que l'administration n'a rien fait, mais qu'elle a prévu de faire...

Sur ce chapitre nous avons d'autres attentes :

- y a-t-il des indicateurs de mise en place ?
- quels sont-ils ?
- que peut-on en conclure et que font les services en terme de prévention sur la pénibilité en leur sein ?

Sur le chapitre prévention des risques suicidaires, nous regrettons l'absence de statistiques sur le nombre de suicides sur plusieurs années afin d'établir un comparatif et de constater que le plan d'action de 2009 produit des effets ou pas.

En l'absence de données comment savoir s'il faut revoir le plan d'action de 2009 ou pas, ou produire autre chose ?

En tout état de cause, comme nous le déclarions en ouverture, il est temps que les ministres stoppent sans délai toute perspective ... de transfert de personnels et d'abandon de missions ou s'apprêtent à s'exposer, pour ce qui les concerne, à la responsabilité pleine et entière de risques que tous les professionnels s'accordent désormais à prévoir imminents...

Concernant l'action sociale (chapitre 9) :

Sur l'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail des METL et MEDDE nous regretterons de ne voir aucune mention des retraités et pensionnés de nos ministères, serait-ce à dire que nos ministères oublieraient totalement leurs anciens agents alors même que certains devraient être suivis en cas de maladie professionnelle ou accident de service d'autant plus que ces circonstances génèrent très souvent des difficultés sociales ?

En ce qui concerne l'action sociale, plusieurs points sont à remarquer :

Sur la présentation du budget de l'AS nous regrettons l'absence de référence aux années antérieures ne permettant pas une juste appréciation de l'évolution des crédits qui y sont consacrés en 2012, malgré la difficulté résultant de la désormais perpétuelle géométrie variable des ministères ?

Cette présentation par ailleurs est essentiellement comptable : un simple état des lieux, et surtout tellement schématique et, au final, aussi déshumanisé que le reste !

Seul le domaine des aides matérielles bénéficie de deux pages de chiffres, si détaillées par rapport aux autres domaines de l'action sociale qu'on en vient à se demander si ce n'est pas un signe...

Ce bilan ne fait même pas apparaître les travaux effectués par les différentes commissions ni même leurs actions les plus marquantes (les actions de formation des présidents de CLAS, le lancement de la gazette d'information des présidents, la création du prêt de décohabitation, les actions de communication lancées pour les prestations du CAS), ni les groupes de travail constitués ou les grandes réflexions menées (restauration, évolution de l'action sociale, devenir des CLAS).

Il ne fait pas non plus apparaître les moyens attribués aux CLAS pour fonctionner, les difficultés rencontrées par les présidents, le nombre de changements de présidents et leurs motivations.

Bref, cette partie du bilan social sur l'action sociale ne présentant aucune des actions menées ne peut être interprétée que comme une aseptisation totale de ce domaine pourtant très utile aux agents et au lien social dans les services.

Devons-nous y voir le signe du désintérêt des ministres vis à vis de leurs agents et de leurs préoccupations ?

Concernant l'égalité femmes/hommes :

Là encore, comme nous le déclarions préalablement, il y a du travail pour tout d'abord parler des femmes et des hommes ... et pas des ETP.

Nous imaginons que le travail sera considérable, mais le sujet l'est tout autant tant cette égalité chère – comme de toutes les autres – à nos yeux comme vous le savez, M. le Président n'apparaîtrait sinon que comme une nouvelle incantation.

Mesurer les progrès (ou leur absence) pour en faire le diagnostic et mettre en œuvre – voire inventer – les remèdes ne peut se faire si l'état des lieux est figé à la situation de l'année « n ».

L'état des lieux doit donc être dynamique :

- par année de recrutement,
- par type de services,
- et mettre en évidence, au vu de ces années, les évolutions des progressions comparées des carrières des femmes et des hommes.

La situation comparée de cohortes d'agents recrutés minoritairement pour l'une et majoritairement pour l'autre mettront toujours en évidence des inégalités « égalitaristes » qui ne pourraient être corrigées que par des mesures de discrimination dite « positive », c'est-à-dire par des outils inégalitaires sensés ... « péréquer » !

**A défaut, de la même façon que en nous resterions à définir le sexe des anges...
...le bilan social continuerait à ne mesurer que la « part des anges » !**

En d'autres termes, à ne pouvoir que constater l'évaporation d'un des fondements de la République...

Réponses de l'administration:

Après avoir débattu de la valeur de référentiel que constitue ce document annuel, le Président a admis, comme nous le souhaitions, que ce document devra continuer à évoluer plutôt que « normé » comme le demandaient d'autres syndicats.

Sensible à un grand nombre de nos constats et souhaits, il prendra l'engagement de compléter ce bilan de données genrées (évolutions de carrière femmes/hommes, handicapés/valides) ou concernant certaines populations oubliées (OPA notamment) et d'affiner certains indicateurs (nos demandes sur les CLAS et en matière de formation professionnel).

Les compléments qui pourront l'être facilement (sans conduire à une publication après février prochain) seront portés au projet de bilan 2012 présenté. Ceux qui nécessiteront un travail plus complexe ou lourd sont d'ores et déjà inscrits au cahier des charges du projet de bilan social 2013 (qui devra être présenté au plus tard en septembre prochain).

Concernant l'observation des suicides, le Président optera par contre pour une discrétion pudique et rejettera notre demande, renvoyant le sujet au CHSCT. Mais il est vrai que ce sujet est devenu particulièrement délicat... après que les experts médicaux du ministère aient rejoint les mises en garde récurrentes de FO !