



Paris, le 18 mars 2016

Compte rendu Force Ouvrière du Comité technique ministériel du 17 mars 2016

A l'ordre du jour de ce CTM :

• Point n° 1 : approbation du PV du CTM du 29 janvier 2015 :	pages 1 et 2
• Point n° 2 : Projet de décret produits biocides :	page 2
• Point n° 3 : Plan de requalification et mesures d'accompagnement	pages 2 à 4
• Point info : Point d'étape sur la Charte égalité professionnelle	pages 4 et 5
• Questions diverses :	
1. Restructuration de services : Problèmes de restauration	page 5
2. Protection fonctionnelle des agents au sein des MEEM-MLHD	page 6
3. Contractuels des agences de l'eau : fixation des taux pro-pro.	page 6

POINT n° 1 : Approbation du procès-verbal du CTM unique du 29 janvier 2015 :

Adopté (à l'unanimité).

Les organisations syndicales qui le souhaitaient ont alors été invitées à s'exprimer en préambule.

[Retrouvez ici la déclaration préliminaire FO](#)

Réponses de l'administration aux déclarations préliminaires :

Le Président a tout d'abord répondu à la déclaration de Force Ouvrière, s'abstenant de faire le moindre commentaires sur les négociations salariales, il a cependant pris acte de l'usage de notre droit d'alerte sur l'impact de PPCR dans le cadre des requalifications, commençant à en reconnaître le bien-fondé (voir la suite en pages 2 et 3).

A noter que si toutes les organisations syndicales sont montées au créneau sur le sujet PPCR, d'aucunes affichaient plus une posture de circonstance que de fond. Mais il est vrai, pour mémoire, que UNSA, CFDT et FSU ont soutenu le projet de protocole PPCR et partagent, avec le gouvernement, la co-responsabilité de ses dégâts collatéraux...

Concernant la tentative d'oukase du SGG et le soutien actif de son administration sur la réduction à deux du nombre des cycles annuels de mobilités, plusieurs organisations syndicales sont [intervenues auprès du SGG à la suite de FO](#) pour lui demander d'abroger sa circulaire du 4 février dernier.

De même qu'après le report de cet examen suite à la [réunion du 8 mars](#), les mêmes avaient demandé à l'administration de déprogrammer l'examen de cette mesure dans l'attente de la réponse du SGG et des suites que nous lui réserverons si nécessaire.

Le Président nous laisse comprendre que la réunion du 23 mars serait effectivement déprogrammée.

Le Secrétaire Général est aussi intervenu sur Mayotte. Force Ouvrière a rappelé que la situation explosive actuellement ne vient pas de nulle part mais du retard mis dans l'intégration réelle de ce 101^{ème} département. Ceci se constate notamment dans le traitement des fonctionnaires et le refus d'appliquer à tous le statut général. FORCE OUVRIERE a réaffirmé sa demande d'intégration immédiate de tous les fonctionnaires dans les corps de la fonction publique avec le reclassement adéquat. Il y a déjà 2 ans nous avons alerté le conseiller social qui n'a pas réagi. Si cette inaction continue, la crise qui couve ne pourra qu'empirer.

Par ailleurs, malgré une demande de la CFDT, le Secrétaire général a tenu à affirmer son souci de respecter les prérogatives du Conseil d'administration du CGCV (Comité de gestion des centres de vacances).

POINT n° 2 : Projet de décret relatif aux procédures d'approbation, de mise à disposition sur le marché et de déclaration des produits biocides et des substances actives biocides :

Intervenant FO : Olivier RICHARD

Il n'est pas dans les habitudes de Force Ouvrière de soutenir, au sein du CTM, un transfert de mission sortante du périmètre du ministère.

Nous n'y dérogerons donc pas.

Nous prenons cependant acte du maintien de la compétence ministérielle (droit de veto et pouvoir de prendre des arrêtés d'interdiction) et de l'impact en effectifs (aucun ETP et, donc, aucun agent n'étant transféré) affirmé au CTS de la DGPR.

Et si, pour aussi modeste qu'elle soit, la charge de travail sera mise au service de missions à plus forte valeur ajoutée, nous veillerons à ce qu'elle ne serve pas ultérieurement à alimenter de futures réductions d'emplois.

C'est pourquoi, en l'état de ce dossier, nous nous abstiendrons.

Vote sur le projet de décret:

Abstention unanime

**POINT n° 3 : Plan de requalification et mesures d'accompagnement
Projet de décret relatif aux modalités temporaires d'accès aux corps des ITPE, des TSDD, des SACDD et des TE :**

Intervenant FO : François DENEUX

Les mobilisations de 2011 et de 2012 des adjoints administratifs et des dessinateurs, à l'appel notamment de FORCE OUVRIERE, ont amené les cabinets ministériels à commander un rapport au CGEDD sur ces corps, l'objectif principal étant de redonner des perspectives de carrière aux agents par, entre autres mesures, un plan de requalification.

Le plan de requalification présenté aujourd'hui n'est pas à la hauteur des besoins qui, selon ce rapport du CGEDD de décembre 2013, se situent plutôt entre 25 et 33%.

Nous ne vous surprendrons donc pas en ré-affirmant que le compte n'y est vraiment pas !

Au demeurant, nous voulons voir une première étape au travers de ce projet de décret au CTM.

FORCE OUVRIERE considère qu'il est maintenant urgent et nécessaire de mettre en œuvre cette requalification attendue par tant d'agents mais aussi de très rapidement la compléter par la mise en chantier d'un nouveau plan afin de finir de répondre aux réels besoins constatés.

De nombreuses questions sont cependant par ailleurs demeurées sans réponse.

FORCE OUVRIERE souhaite donc proposer au CTM un vœu sur lequel l'administration doit s'engager.

Vœu soumis au CTM par FORCE OUVRIERE concernant la promotion des agents :

- **Regrette le volume de ce plan dicté par des raisons budgétaires et non par l'analyse des fonctions exercées,**
- **Aucun agent ne doit être écarté de la promotion s'il occupe des fonctions correspondant à un grade de la catégorie supérieure,**
- **Aucun agent promu ne doit subir un ralentissement ou une inversion de carrière,**
- **La promotion d'un agent ne doit pas le conduire à une perte de points d'indice pour le calcul, à terme, de sa pension comparativement à une carrière linéaire dans son corps d'origine,**
- **Aucun agent promu ne doit subir de baisse de son régime indemnitaire qui doit à minima être maintenu et pérennisé.**

Vote sur le projet de décret :

POUR : Force Ouvrière - CFDT
CONTRE : Solidaires
Abstention : CGT-FSU

Vote du vœu FO :

POUR à l'unanimité

Discussion :

Au vœu proposé par FORCE OUVRIERE et complété par la CGT, le Secrétaire général répond en creux pour ne pas s'exprimer sur la proposition faite.

Le vœu FORCE OUVRIERE reçoit un vote unanime des organisations syndicales présentes.

En effet, au prétexte de l'expression d'une insatisfaction sur l'annonce de la revalorisation du point d'indice, l'UNSA quitte la séance pour ne pas avoir à s'exprimer sur le plan de requalification, mais avant tout sur l'impact PPCR sur ce plan et, d'une manière, plus générale sur les promotions en catégorie B.

Comment ne pas rapprocher cette attitude au soutien inconditionnel et à l'accompagnement du PPCR par l'UNSA, la CFDT et la FSU, organisations syndicales qui persistent à voir, en ces grilles, des vertus inexistantes pour une partie non négligeable des agents.

Les projections FORCE OUVRIERE ont su montrer et démontrer, même pour des agents qui ne partent pas en retraite dans les prochaines années, à quel point les améliorations sont en trompe l'œil, notamment la première année et peuvent engendrer pour certains une inversion de carrière selon l'échelon détenu et la date de départ en retraite suite au reclassement dans la grille en 2017.

Le Secrétaire général reconnaît qu'il n'est pas dans les intentions de l'administration de demander la refonte de la grille des catégories B du PPCR à la Fonction publique.

L'administration préfère plutôt évoquer un effort de formation à mettre en œuvre pour les agents requalifiés dont le financement n'est pas assuré et proposer la transparence sur le déroulement de carrière afin que chaque agent se prononce en toute connaissance de cause sur l'acceptation ou le refus de la requalification.

L'administration soumet le projet de décret au vote qui ne reçoit pas l'unanimité et précise à titre de conclusion qu'une expression non unanime du CTM sur la mise en œuvre du plan risque d'engendrer des difficultés pour l'adoption du texte et la mise en œuvre des requalifications.

POINT d'information : **Point d'étape sur la mise en œuvre de la Charte « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » :**

Intervenant FO : Etienne CASTILLO

Tout d'abord, Force Ouvrière note la pérennisation du groupe de travail mis en place lors de la rédaction de la charte. Cependant, et Force Ouvrière l'a réclamé à plusieurs reprises: les missions de ce groupe désormais pérennisé ne sont définies nulle-part. Nous posons donc à nouveau la question : quelles sont les missions de ce groupe, quelles sont ses compétences?

Force Ouvrière craint d'y voir là un manque d'ambition de l'administration concernant le sujet. Nous avons des revendications fortes pour l'égalité entre les hommes et les femmes, aussi nous n'admettons pas que ce groupe ne soit qu'un espace aussi peu formel !

Nous notons l'importance des statistiques sur le sujet : identifier les écarts et leurs causes est primordial. Seulement d'une part les statistiques présentées sont parfois discutables (une évolution de 1% sur 2 ans, à l'échelle du ministère et des variations naturelles ne permet aucune conclusion par exemple...) et tendent parfois à de l'autosatisfaction rapide. Force Ouvrière craint que l'établissement de statistiques soit une façon pour le ministère de temporiser une situation qui n'a que trop duré.

Concernant l'étude réalisée avec le concours de l'ENPC, Force Ouvrière s'inquiète de la façon dont l'administration restitue ici les conclusions de cette étude en mettant en avant des mécanismes de discrimination liés au plafond de verre et à la spécialisation des métiers lorsque nous lisons en conclusion :

« Les inégalités observées en moyennes pour l'ensemble des ministères commanditaires et au sein des corps s'expliquent pour beaucoup par la structure des pyramides d'âges des différents corps et la masculinisation très fortes des corps les mieux rémunérés.

Les inégalités entre personnes de même âge au sein d'un même corps apparaissent comme étant assez faible, notamment lorsqu'on les compare aux inégalités en moyenne.

*Ainsi, on pourrait dire en extrapolant les résultats de cette étude que les inégalités constatées au sein des MEDDE et MLETR représentent la « partie sociale » des discriminations observées dans la sphère privée et que la fonction publique reste relativement protégée contre une partie qu'on pourrait dire « active » des discriminations, **du fait de son système de rémunération qui ne laisse que très peu de place à l'arbitraire.** »*

Quand au plafond de verre, les résultats d'une précédente étude sont ici remis en cause.

Si Force Ouvrière revient sur ces points, ce n'est pas pour relativiser ou minimiser les écarts qui peuvent encore aujourd'hui persister mais au contraire insister sur l'importance de la structure de notre système de rémunération. Celle-ci est justement pointée comme une protection contre les discriminations actives, à l'inverse des rémunérations variables déterminées par un supérieur hiérarchique et dont on sait qu'elles dépendent d'un ensemble de facteurs souvent subjectifs et donc potentiellement discriminants.

D'où notre interrogation - pour ne pas dire inquiétude - face à une fonction publique qui communique sur l'égalité femmes hommes tout en sacralisant, via le RIFSEEP, une extrême variabilité des rémunérations individuelles.

Nous comprenons donc que les économies budgétaires passent avant la situation des femmes.

Sur les autres points, Force Ouvrière constate un certain manque de dynamisme de la part de l'administration. Le chantier Charte des Temps est à ce jour en suspend et son articulation avec le groupe de travail du CHSCTM sur le temps de travail n'est pas de nature à nous rassurer sur ce point, alors qu'il est possible d'aborder certains sujets indépendamment.

Nous pensons notamment au droit à la déconnexion. A l'heure où tout le monde en parle et quand le secteur privé avance sur la question et ce que ce soit en France ou en Allemagne (si souvent prise en exemple), nous déplorons que ce droit demeure tabou dans la fonction publique et au ministère.

Enfin, malgré nos demandes et l'engagement de l'administration, rien n'a été fait pour aider les agents à accéder aux places de crèche que la fonction publique réserve pourtant pour ses agents via les SRIAS. C'était même l'un des objectifs affichés pour la rentrée scolaire ... passée !

L'égalité femmes hommes est un sujet sérieux qui mérite les moyens nécessaires aussi bien à la résorption des inégalités qu'au maintien de l'égalité lorsque celle-ci est enfin atteinte. Nos ministères n'en sont certes plus à une incohérence près, mais comment comprendre qu'il ne soit fait aucun lien entre les inégalités, les rémunérations variables et la charge de travail croissante imposée aux agents ?

Tous les beaux discours que vous pouvons entendre sur l'égalité femmes hommes, l'« égalité réelle » devrais-je dire désormais, avec notamment la création d'un ministère dédié, ne suffisent pas à masquer le manque de prise en compte réelle de cette problématique. Dernière preuve en date : le projet de loi El Khomri qui, comme l'a souligné le CSEP (Comité supérieur pour l'égalité professionnelle, instance rattachée au ministère des Droits de la femme) au travers de son avis rendu vendredi dernier, représenterait un recul significatif du droit des femmes.

Public ou privé, il semble qu'entre économie et égalité, le gouvernement a tranché !

Discussion :

La déléguée à l'égalité insiste sur les limites de son équipe réduite. Il serait possible d'aller plus vite avec plus de monde...

La Directrice des Ressources Humaines quand à elle précise que le groupe de travail a simplement pour objet le « suivi » du sujet. Ce n'est qu'un point d'information.

Elle ajoute que la progression du projet de charte des temps a été limitée par les « crispations » autour du temps de travail. C'est oublier et renvoyer bien vite la responsabilité aux syndicats lorsque l'on se rappelle que le premier projet présenté se cantonnait essentiellement à lister les cas de dérogation aux 35 heures ... avec des erreurs qui plus est !!!

Sur la question du RIFSEEP et la variabilité de la rémunération, source de discriminations, l'administration n'a pas donné suite...

Enfin, le Secrétaire Général se félicite que la collecte des statistiques avance « petit à petit », et avance que nos ministères ne sont pas les pires en la matière... Ouf alors ! Les agent-e-s seront heureux de l'apprendre...

Questions diverses :

1 Problèmes de restauration dans le cadre de la restructuration de services :

Concernant les inquiétudes exprimées sur la mise en œuvre de la restauration collective sur certains sites suite à des réorganisations et des redéploiements de services.

L'administration déclare travailler et reconnaît certaines difficultés locales pour répondre de manière rapide et pérenne aux besoins identifiés, certaines situations étant particulièrement complexes de part les capacités limitées d'accueil des restaurants administratifs.

Un nouvel aveu d'impuissance de l'administration, c'est inacceptable !

2 Protection fonctionnelle des agents au sein des MEEM-MLHD :

Ce point a été l'occasion de rappeler la situation vécue par les agents que ce soit dans le cadre des contrôles en milieu agricole ou dans d'autres contextes avec des usagers.

Les représentants locaux de l'État ne sont pas toujours présents pour être à côté des agents, pour les soutenir, pour communiquer localement pour défendre les services et les agents, pour porter plainte localement, pour apporter les assistances juridiques notamment via la protection fonctionnelle.

La seule réponse apportée est la mise à jour prochaine du guide déontologie et responsabilité pénale qui comporte une partie sur la protection fonctionnelle...

3 Fixation des taux pro/pro des agents contractuels des agences de l'eau :

De l'aveu même du Secrétaire général, l'administration n'a pas demandé un nouvel arbitrage auprès du guichet unique pour revenir sur la diminution des taux de promotion des contractuels des agences de l'eau pour 2016... parce qu'elle n'en a pas eu le temps !

Elle le fera peut être sur le taux 2017.

Pourtant la comparaison par rapport aux corps de fonctionnaires - par exemple celui des ATE/TE - montre que les agents des agences de l'eau sont clairement discriminés.