



Décrypt-in**FO**

Comité technique ministériel du 30 janvier 2018

Point n°1 :

Approbation du procès-verbal du CTM du 19 janvier 2017 (pour avis)

Intervenant : Laurent JANVIER - FEETS-FO

Suite à la prise en compte des observations des organisations syndicales, le PV est adopté à l'unanimité.

Point n°2 :

Mise en œuvre du PPCR pour le corps des chargés de recherche et directeurs de recherche - Projet de décret modifiant le décret n°2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (pour avis)

Intervenant : Zainil NIZARALY – FEETS-FO

Les positions de FO :

La modification de statut des chargés de recherche et des directeurs de recherche était présentée en comité technique ministériel (CTM) le 6 juillet 2017. A cette occasion, Force Ouvrière avait présenté un projet global pour les corps de chercheurs afin de porter une véritable ambition.

Malgré l'examen en CTM, il y a plus de 6 mois, le texte statutaire des chercheurs n'a pas été publié. Pourtant, les premières mesures devaient s'appliquer dès septembre 2017.

Depuis, le ministère de la fonction publique a décidé de reporter les mesures PPCR relatives aux grilles d'un an. En bon soldat, le ministère de l'écologie décide d'appliquer ce report au décret des CR/DR.

Les grilles qui avaient été examinées n'ont même pas été publiées que les mesures qui auraient dû se mettre en place en 2018 sont reportés en 2019 et celles qui devaient se mettre en place en 2019 reportées à 2020.

Ainsi, les chargés de recherche et directeurs de recherches du ministère de l'écologie sont pour une fois traités de la même manière que les autres corps... mais pour une mesure au détriment des intérêts des agents.

C'est pour cela que FO vote CONTRE le projet de décret modifié.

A retenir des débats :

A l'issue des déclarations des organisations syndicales, l'administration comptait mettre directement au vote le texte qui entérine le report d'un an. Suite à l'intervention de FO, un débat a pu avoir lieu notamment sur les promotions.

La DRH du ministère a fini par indiquer que ses perspectives étaient **d'avoir un pyramidage de l'ordre de 20% pour le grade de chargé de recherche Hors-Classe (ce qui pour FO est insuffisant)**. Cela doit se transcrire à travers un taux promu/promouvables qui doit être défini et demandé au guichet unique (Bercy, Fonction publique). A partir de ce que l'on constate dans les autres corps, il faudra encore attendre plusieurs mois !

Au niveau des retards d'arrêtés, la DRH nous indique un taux de 97% de résolution pour les CR et 94% pour les DR. **La mobilisation de FO sur les situations individuelles des chercheurs a donc payé !**

Les votes sur le projet de texte :

CONTRE : FO – CGT – FSU – UNSA - Solidaires

ABSTENTION : CFDT

Point n°3 :

Projet de décret modifiant le décret n°2006-1303 du 25 octobre 2006 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile (pour avis)

Intervenant : Olivier RICHARD - SNICAC-FO

Les positions de FO :

Dans le protocole social DGAC 2016-2019, il est prévu un élargissement pour les TSEEAC aux emplois fonctionnels CSTAC. **Cela permet de reconnaître la tenue de fonctions de haut niveau tel que des postes de chef de programme ou chef de division.**

FO, signataire du protocole social DGAC, vote donc pour cette mesure.

Les votes sur le projet de texte :

POUR : FO - CGT – FSU – UNSA - Solidaires

Ne prend pas part au vote : CGT

Point n°4 :

Présentation du bilan social ministériel 2016 (pour information – document consultable [ici](#))

Intervenant: Edouard ONNO - SNITPECT-FO

Les analyses de FO :

(pour en savoir plus, retrouvez notre communiqué [ici](#))

En premier lieu, lire ce bilan 2016 donne le tournis sur les acronymes

MTES/MEEM/MEDDE d'un côté

MCT/MLHD/MLETR de l'autre

Selon que l'on se réfère à la situation actuelle, au bilan 2016 ou que l'on se livre à un exercice de lecture comparée avec le bilan 2015. En espérant que 2018 soit stable, au moins de ce côté.

En première lecture comparée, le document a le mérite d'être structuré de manière identique au bilan 2015, ce qui facilite les allers-retours entre les deux bilans.

Le contenu, en dehors de la mise à jour des chiffres, parlante par ailleurs, est quant à lui bien ... semblable, similaire, très proche. Comme s'il ne s'était pas passé grand-chose en 2016, en dehors de l'érosion des effectifs (mais c'est une constante depuis 20 ans).

Pas même un chapitre en tant que tel consacré aux conséquences de la réorganisation territoriale et aux fusions des DREAL ! Un mot en introduction (16 DREAL concernées par ce « changement »), quelques focus (impact sur le réseau des assistants de prévention, organisation temporaire des CLAS), et puis on passe à autre chose.

On aurait pu attendre une analyse de l'impact sur les agents (mutations fonctionnelles ou géographiques, impacts sur le positionnement hiérarchique, utilisation du télétravail dans le cadre spécifique de la fusion, évolution des conditions de travail, répartition géographique des missions entre services) ... rien ! (le DRH le concède en séance, et propose de compléter ce chapitre)

Sans doute est ce prévu pour le bilan 2017...avant que « Démolition publique 2022 » ne fasse exploser nos services une nouvelle fois ?

De la même manière le « décroisement » sur le volet eau, principalement en DDT, n'apparaît que dans des astérisques pour expliquer pourquoi le ministère recrute toujours plus à partir d'autres ministères qu'en propre. Un peu plus loin, un lien surprenant est fait, le recrutement en interministériel jouerait sur la hausse de l'âge moyen.. si le ministère attire, ce ne sont pas des jeunes alors ? Un constat est en tout cas clair : le ministère ne compte pas sur ses corps pour répondre à l'enjeu de ses politiques !

Que retenir d'autre ?

- Les effectifs, l'on s'en doute, sont en baisse (-3%). Mention spéciale de baisse pour le CEREMA en 2016, on sait ce qu'il en est aujourd'hui..
- Plus de détachements entrants que de recrutements internes, détachements sortants de la filière technique importants, ces flux questionnent.
- Publications sur la BIEP mentionnées en 2016 que pour l'AC, quand on sait ce qu'il en a été en 2017, le bilan à venir sera sans doute des plus instructifs sur les changements de pratiques.

- Baisse de 10 points sur le nombre de services ayant remonté leurs bilans de formation, presque une demi journée de formation suivie en moins par agent en moyenne, espérons que cela ne traduise pas une tendance
- travail interministériel pour trouver des médecins de prévention (qu'en est il aujourd'hui?)
- le lien est fait entre RPS et adéquation missions/moyens, c'est déjà bien de le reconnaître. Pas sûr que la seule méthode de management de services, citée dans le rapport, le lean management, contribue elle à les diminuer.. D'autant que les effets de « Démolition publique 2022 » vont une nouvelle fois générer un risque primaire !
- augmentation de l'écart de rémunération entre hommes et femmes pour les catégories B et C, un début d'explication ?
- La paye est assurée par qui ? Ce n'est pas mentionné... même pour les corps gérés nationalement sur ce point. Nous rappelons que nous avons demandé une concertation sur l'organisation de la paie des catégories B.
- Le bilan des difficultés importantes de disposer d'une fiche de paye juste à chaque fin de mois aurait été utile. Des efforts ont été réalisés, cela aurait peut-être permis de montrer que lorsqu'on s'en donne les moyens, les résultats suivent..
- De plus en plus de jours CET rémunérés, plus le temps de prendre ses congés du fait de la surcharge de travail ou problème de faibles rémunérations ?
- Un doublement des jours de grèves illustrant l'ampleur des problématiques sociales globales pour la fonction publique, particulières pour nos ministères.

Un rapport de 250 pages, instructif certes, qui nous fait nous poser une dernière question :

« la gestion des RH doit répondre aux questions suivantes :

*... en fonction des priorités définies et avec une vision prospective, maintenir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des multiples politiques publiques ministérielles. » **OK***

*« Dans cet objectif, certaines compétences font l'objet d'une attention particulière » **OK***

« , notamment si elles ne sont pas aujourd'hui détenues par les agents des MEEM/MLHD en raison des évolutions des périmètres ministériels »

⇒ c'est semble-t-il un leitmotiv qui justifie d'ailleurs de l'approche de l'agenda social sur la filière technique. Qu'est-ce qui a été identifié comme compétences manquantes ? **Là où l'histoire a démontré que les corps ministériels ont toujours su s'adapter à l'évolution des missions....enfin quand les ministères savaient où ils allaient, quand les décideurs savaient à quoi ressemblaient et à quoi servaient les services et quand il y avait une volonté politique de miser sur les agents, les écoles et les corps de nos ministères.**

« les MEEM/MLHD ont le souci de piloter l'ensemble des opérateurs avec l'objectif d'accroître la mobilité entre les différentes structures de façon à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions des 2 ministères offrant ainsi de plus larges possibilités de parcours professionnel aux agents. »

⇒ Ici, nous demandons à voir ! Depuis le temps que l'on nous dit que la DRH doit mettre en œuvre une politique RH intégrant les opérateurs, et que l'on ne voit rien venir concrètement (sur ce point, le DRH propose d'étudier la mise en place d'un espace internet permettant de partager les bilans sociaux ministériels, et des différents opérateurs).

Enfin, nous tenons à saluer l'important travail réalisé par l'administration pour constituer ce bilan. Pour autant, nous notons pour la deuxième année l'absence d'éditorial (envoyé à la mention « en attente de contribution »). Si cela est un appel aux membres du CTM, nous pourrions sans problème faire une proposition. Pour autant, pas sûr que celle-ci réponde à l'objectif assigné à l'exercice : rester politiquement correct sur l'état de nos ministères.