



Comité technique ministériel du 2 octobre 2020 Déclaration préalable de FO

Madame la Présidente,

Nous voici réunis pour le deuxième CTM de cette semaine, trois jours après un CTM budgétaire n'ayant pas réservé que des bonnes nouvelles, loin de là.

Si le budget de l'État verse dans le green-washing, les effectifs du ministère de l'Écologie continuent eux à être lessivés !

Au global, le pôle ministériel perd par suppression ou transfert d'emplois 1516 ETP par rapport au plafond 2020 (hors SGP)! En intégrant les projets de transfert de missions à la DGFIP et les effets de la future loi 3D, la « destination -20 % » en 2022 depuis 2015 est confirmée ! L'écologie est donc bien une priorité constante !!

La ministre Pompili décroche ainsi sa première médaille d'or de championne interministérielle de la baisse d'effectifs rapportée à ses effectifs globaux. Elle n'est malheureusement pas la première de nos ministres à décrocher "la timbale". Une situation que FO ne manquera pas de pointer, dénoncer, et combattre à l'occasion de plusieurs auditions parlementaires programmées dans les jours qui viennent, en prévision du débat parlementaire sur le PLF 2021.

Arrêtons-nous sur le projet de transfert de la fiscalité de l'urbanisme à la DGFIP, que la ministre a indiqué avoir arbitré pour une mise en œuvre à partir de 2022. Cet exemple décrédibilise tout ce que la ministre a pu dire sur la nécessité de prévenir les risques psychosociaux et donner de la lisibilité aux agents sur la pérennité de leurs missions. Comment allez-vous expliquer aux collègues des DDT(M) qui ont déjà subi des repositionnements en cascade suite à la suppression des missions d'ingénierie publique, de solidarité avec les petites collectivités, de conduite d'opération bâtiment, d'instruction des actes d'urbanisme, que l'administration s'est une nouvelle fois fourvoyée en leur vendant la fiscalité de l'urbanisme comme une mission pérenne ? Cette annonce officielle provoque d'ores et déjà des réactions du terrain et une inquiétude profonde dans la mesure où tout ceci ne sera pas une simple opération de transfert d'emploi dont le ministère est la proie régulière, avec possibilité pour les agents de suivre leur mission s'ils le souhaitent. Cette fois c'est pire ! La transformation annoncée de la mission et la structuration du réseau de la DGFIP font craindre que ce soit la quasi totalité des agents concernés qui se retrouvent dans l'impasse. La seule réponse de l'administration sera-t-elle les « mesures d'accompagnement vers la sortie », qu'elle fait tout par ailleurs pour minimiser. FO

refuse d'entrer dans ce jeu et exige la mise sur la table immédiate des éléments composant ce nouveau plan social déguisé.

Autant dire qu'aborder aujourd'hui l'agenda « dit social » ministériel apparaît comme un exercice décalé tant le contexte est délétère.

Si cet exercice vous est imposé par la Fonction Publique (ce qui en limite largement la volonté « spontanée » des ministres à réellement défendre quelque-chose pour leurs agents), l'exercice qui nous est imposé par nos mandants est de défendre leurs droits et obtenir des avancées, quel que soit le vecteur. FO ne saurait s'enfermer dans un agenda social qui exclue par définition les problématiques non listées mais qui seraient à prendre en compte dans la durée. Comme l'expérience nous l'a montré, cet exercice ne garantit même pas d'engagement de résultat pour l'administration, nous ne saurions nous y engager nous mêmes ! FO veillera à ce que ses revendications trouvent concrétisation dans le cadre de cet agenda social, ou en dehors.

Dès le début de cette année, nous avons pu vous remettre la synthèse de nos principales revendications transversales, en complément des revendications spécifiques portées par nos syndicats nationaux.

Arrêtons-nous tout d'abord sur les ingrédients du projet d'agenda social transmis en préparation de ce CTM :

- Un retour d'expérience de la crise Covid 19 en matière de conditions de travail au sens large (pour FO, cela doit être l'occasion de déboucher sur des mesures concrètes et positives bénéficiant à TOUS les agents)
- Un certain nombre de projets de corps (OPA, Ouvriers d'État de l'IGN, Experts techniques des services techniques, Syndics des Gens de Mer, Dessinateurs, Professeurs techniques de l'enseignement maritime, Techniciens de la Météo, agents Berkani) sur lesquels il y a du bon...et parfois du nettement moins bon. L'administration dispose pourtant des éléments, notamment le rapport du CGEDD de 2013 sur deux corps de catégorie C, pour faire des propositions bien plus cohérentes et pas la gestion à géométrie variable injustifiée selon les corps que l'on constate.
- RIFSEEP : la poursuite de l'amélioration du dispositif de l'IFSE
- La mise en œuvre d'un plan sur les compétences techniques qui serait suivi d'une démarche équivalente pour la filière administrative.
 - Pour le premier dont apparemment vous disposez de « fiches » qui nous sont toujours inconnues, quand disposerons nous de documents de travail ?
 - Le chantier est programmé pour le second semestre 2020, nous sommes déjà dans la seconde moitié du second semestre de la seconde décennie de ce siècle. Avez vous établi un calendrier prévisionnel de travail ?
 - Pour le second, pour la filière administrative donc, programmé pour se tenir la seconde année de cette seconde décennie, pour une démarche dite similaire à un projet lancé sur la période 2017-2019 mais qui n'a jamais démarré, une année d'élection présidentielle.. nous sommes au-delà du flou
- Le lancement de démarches sur le handicap et la lutte contre les discriminations (dont FO attend qu'elles sortent du simple affichage)

- Une réflexion sur l'avenir de la chaîne d'action sociale ministérielle (que FO refuse de voir conjugée au « passé décomposé » en raison de la mise en place des secrétariats généraux communs que FO combat). Nos ministères n'ont pas à rougir par rapport aux autres ministères et nous devons défendre nos spécificités !
- La poursuite de la mise en œuvre du protocole sur l'égalité professionnelle (FO veillera à ce que les ambitions affichées trouvent concrétisation, en particulier la semaine de 4 jours)
- La poursuite d'actions liées à la prise en compte de l'amiante et la prévention des RPS (toujours en retrait et en retard par rapport aux obligations de l'État employeur mais dont la définition ne rend plus les OS co-responsables)

Nous y trouverons aussi des ingrédients amères qui viennent gâter la recette :

- La déclinaison directe de la loi dite de « transformation » de la Fonction Publique qui se poursuit comme si de rien n'était (lignes directrices de gestion, nouveaux formats des instances, attaques contre le droit des agents à être défendus, préparation des esprits à une imposition du vote électronique...)
- La poursuite du suivi du référencement des mutuelles, dans l'intimité des signataires pour en masquer l'échec que FO avait prédit mais avec réaffirmation du rôle du CCAS
- La préparation des esprits à l'importance des restructurations à venir par affichage de mesures d'accompagnement ou de prévention des RPS, dans un contexte de lourdes menaces persistantes sur nos services et établissements

Et pour finir, des ingrédients importants qui manquent pour que la mayonnaise prenne :

- Aucun chiffrage des moyens mis en œuvre, au-delà de l'enveloppe catégorielle annoncée pour 2021 sans aucun détail.
- Aucune ambition ministérielle pour la sauvegarde des moyens, des effectifs, pour la stabilité des structures
- Rien sur la formation, rien sur les écoles, rien sur les recrutements, rien sur la défense des corps ministériels alors qu'ils pourraient être valorisés comme creuset de recrutement précieux en période de crise économique touchant la jeunesse
- Beaucoup de corps qui se sentiront orphelins de mesures concrètes

Des ouvertures, nous en avons obtenues dans le projet que vous proposez. Mais de nombreuses zones d'ombre ou manques importants subsistent, d'autant que tout cela s'inscrit dans le contexte délétère déjà décrit.

Se pose ensuite la question du statut du projet proposé. Il est à l'identique de celui envoyé en amont du CTM de juillet. Son examen a été repoussé à cette date, après que Mme Barbara Pompili nous a reçus, rien n'a bougé. Que devons nous en conclure et quelle méthode de travail dans cette instance ce jour ?

Que ce soit dans le cadre de l'agenda social ou par ailleurs, nous demandons à l'ouverture de ce CTM les engagements formels relatifs :

- au lancement d'un deuxième cycle de mobilité collectif avec prise de poste en janvier 2021 à l'aune d'un bilan du cycle 2020/09 promis par l'administration (sans suite à ce stade, au même titre que le bilan de la « prime COVID », ou de la liste des restructurations relancées au sein de nos services/EP)

- au rétablissement d'une forme de concertation relative aux mobilités et promotions dans un jeu gagnant/gagnant (d'autres ministères très importants l'ont prévu...il n'y a pas de raison que le nôtre le refuse!)

- à l'ouverture d'un chantier de rénovation des chartes de gestion existantes par corps, comme vous vous y êtes engagée en septembre

- à la revalorisation immédiate, c'est à dire dès 2021, du régime indemnitaire de tous les corps de la filière technique, inscrite dans un plan pluri-annuel de rattrapage de la déflation subie depuis la création de l'ISS et de la PSR.

- à la poursuite de l'amélioration du RIFSEEP

- Sur le catégoriel 2021 déjà, que soit organisée la concertation pour l'ensemble des corps. L'enveloppe existe pour 2021, il n'y a rien de prévu pour 2021 ni pour 2022 dans cet agenda, qui est pourtant son« horizon »

- au portage de la refonte de la grille de la catégorie B pour corriger les effets désastreux de PPCR (inversion de carrières qui font renoncer aux promotions)

- à la révision de la grille d'élève ingénieur des TPE, autres oubliés et victimes collatérales du protocole minoritaire PPCR-ingénieurs

- à la confirmation des engagements concrets sur les crédits et les acteurs de l'action sociale (pour éviter en particulier que les agents et opérateurs ne soient victimes de la situation de crise sanitaire et de la mise en place des SGC)

- au lancement effectif et volontaire de l'expérimentation de la semaine de 4 jours, l'élargissement et l'amélioration du télétravail intégrant un droit à la déconnexion

- à l'expression d'une vision politique des écoles ministérielles

Sur un certain nombre de ces sujets, la ministre s'est montrée à l'écoute : reste à passer aux actes concrets.

Nous ne saurions terminer notre intervention préalable sans mentionner le bilan produit par l'administration sur la populaire « prime COVID ».

La crise sanitaire a démontré, s'il en était besoin, la formidable mobilisation de tous les fonctionnaires. Le président de la république a promis « la reconnaissance de la nation » aux agents du service public,

Ainsi, il semble que cette reconnaissance concerne moins de 4 % de l'effectif de nos ministères !

Pour FO, les agents quel que soit leur service d'affectation ont été fortement mobilisés et leur investissement pendant la période de crise sanitaire a été exemplaire. Notre organisation syndicale ne remet nullement en cause l'investissement des personnels qui ont bénéficié de la prime exceptionnelle mais s'interroge sur les critères objectifs (ou pas) qui ont été retenus pour son attribution. Comment l'administration explique-t-elle les différences entre types de services ? Pourquoi ne nous fournit-elle pas de données par département/région ? Pour ne pas devoir reconnaître que chaque directeur a fait ce qu'il voulait, comme il voulait ? Quelles types de missions ont-elles généré l'attribution de la prime ?

La répartition par catégorie est éclairante sur la manière dont ont été traités les catégories C durant la période de crise. Pour mémoire, ce sont ces agents qui souvent en l'absence de moyens matériels ont été placés d'office par leur service en position d'ASA et ont été ponctionnés de jours de congés ! 360 agents de catégories C ont été

servis, cela représente 2,76 % de la catégorie ! Alors qu'à l'autre bout de la chaîne, le « top management » aurait été servi à plus de 14 %.

Cela a été un facteur de division entre les agents mais surtout un vecteur d'inégalité de traitement induit notamment par la subjectivité des conditions d'éligibilité et puisque elle était laissée à l'appréciation « bienveillante » de la hiérarchie.

Pour FO, cette distribution est totalement aléatoire et certainement pas égalitaire !

A la mise en place de cette prime, FO craignait le pire. Il se confirme et laissera des traces pour la suite. Mais le pire du pire serait que la prime versée à 4 % des agents soit financée par les 96 % restants. Pouvez-vous nous indiquer comment elle est financée ?

Ce que veulent les agents ce n'est pas une prime à la distribution aléatoire, aux critères subjectifs vecteurs d'inégalité et de différence de traitement, ce que veulent les agents, c'est qu'on leur donne les moyens de travailler dans des conditions acceptables par la création des postes statutaires nécessaires pour assurer leurs missions de service public.

Ce que veulent les agents, c'est la revalorisation de leurs salaires et de leurs carrières.

Ce serait ça la véritable reconnaissance.

Nous vous remettons enfin la [résolution](#) adoptée hier en CT des DDI à l'initiative de FO en rapport avec les réformes de l'organisation territoriale de l'État. Le SG du ministère de l'Intérieur a pris des engagements en votre nom pour l'examen des situations individuelles générées par la non-publication des textes relatifs aux mesures d'accompagnement. Nous veillerons à ce qu'il soit respecté !

Je vous remercie.

Les représentants Force Ouvrière