

FO

LA FORCE SYNDICALE

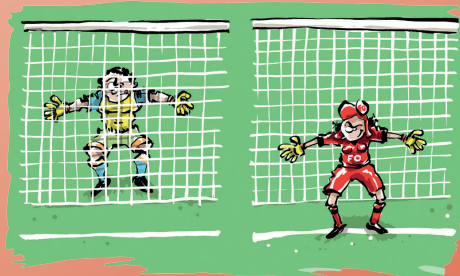
MTES
MINISTÈRE DE
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
ET SOLIDAIRE

MCTRCT
MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES
TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC
LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Avec FO, construisons notre avenir

Agenda « social » ministériel 2017-2019 Le bilan !

A l'heure de l'ouverture de discussions (dont on ne saurait préjuger du caractère : négociation, concertation, information?) sur un projet d'agenda social 2020/2022, FO dresse le bilan de l'exercice 2017/2019.



FO, LA DIFFÉRENCE

Colin

1 • Conditions de travail et action sociale

1-1 Prise en compte de la pénibilité et traçabilité de l'exposition à l'amiante :

Les points de vigilance et exigences de FO : juste un serpent de mer ? Quid des Etablissements publics ? Quid de la prise en compte du travail posté à Météo-France ? Une action inscrite pour couvrir les manquements passés de l'employeur à ses obligations sur le sujet !

Le bilan des actions conduites :

Lors du CHSCT-M du 20 mars 2019, l'ensemble des représentants a adopté une résolution demandant ce travail en lien avec l'ANSES (agence nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) permettant de déterminer l'impact des poussières et particules fines sur la santé des agents du ministère. FO prend acte de la décision favorable de l'administration et attend désormais la suite. Juste pour permettre à l'État employeur de respecter ses obligations !

Pour ce qui est de Météo-France, le SNITM/FO n'a eu de cesse de rappeler la demande de prise en compte de la pénibilité pour les agents de MF en service posté. Cette revendication est soutenue par la DG de Météo-France depuis 2006. La demande de prise en compte de la pénibilité a été rappelée par la DG fin 2013 dans le cadre d'une concertation sur la prévention de la pénibilité faisant suite à la présentation de l'agenda social 2013-2014. Un courrier accompagné d'un rapport médical a été adressé par la DG à la DGAFP.

Le dossier est resté sans suite.

Et pour ce qui est de la prise en compte de la pénibilité en général, le projet de loi du gouvernement sur les retraites prévoit juste de la supprimer dans nos ministères !!

1-2 Accidentologie/prévention des risques et gestion des situations individuelles :

Les points de vigilance et exigences de FO : quelle crédibilité vus les impacts sur les déplacements induits par la Réforme Territoriale sur les DREAL ou des suppressions d'antennes en DDT, d'inter-départementalisation de missions, ou de tout ce qui est programmé via « démolition Publique 2022 »?

Le bilan des actions conduites :

Un plan d'actions 2019-2022 présenté en CHSCT-M mais un problème de suivi des différents indicateurs et la transparence sur ces certaines situations (par exemple le suicide ou les violences sexuelles, harcèlement). Ce manque de transparence est également la traduction d'un défaut de pilotage au plus haut-niveau de la thématique de la santé des agents, alors même qu'un (plusieurs?) ras-de-marée est en train de les toucher.

Sur le handicap, il y a nécessité d'un réel travail en cohérence avec les autres actions menées et pas à côté.

1-3 Référencement des mutuelles :

Les points de vigilance et exigences de FO : une analyse des besoins afin de répondre à l'objectif fixé d'une protection sociale adaptée aux agents et aux retraités. Avoir une analyse de l'état sanitaire et social des agents actifs et retraités, permettant d'identifier les affections les plus courantes des agents, de préciser les besoins en couverture santé. Mettre en place une réelle négociation

sur le cahier des charges. Disposer du recensement des retraités. Augmenter le financement de l'État employeur pour la protection sociale complémentaire de ses agents (1 % au MTES contre 50 % dans le privé!). Maintenir une offre mutualiste et solidaire.

Le bilan des actions conduites : Certaines organisations syndicales (UNSA/CFDT/FSU/Solidaires) ont choisi de signer un protocole « chèque en blanc » (pour exister et communiquer en plein processus électoral?). FO se félicite de ne pas l'avoir signé au vu du résultat calamiteux du référencement (l'administration et les signataires tentent de le cacher en confisquant le suivi...mais la réalité des faits ne peut être occultée!).

1-4 Conditions de travail et temps de travail : dès l'origine, FO a mis sur la table ses revendications (plateforme consultable ICI : <https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/March2019/T5NptBGkzCKLfkdFdPKO.pdf>), qui ont servi de fil conducteur à l'ensemble des négociations.

Le bilan des actions conduites :

Un groupe de travail organisé dans la dernière année de l'agenda social et enfin un début de partage de données. Nous attendons que ce groupe de travail ne soit pas juste pour cocher la case mais qu'il permette désormais d'inviter ces thématiques dans toutes les discussions et que les propositions amenées par FO soient suivies :

- de réelles actions pour assurer le droit à la déconnexion
- le suivi du respect des garanties minimales, sans être limités par les outils
 - semaine de 4 jours généralisée
 - récupération d'une journée par mois des heures supplémentaires
 - télétravail annualisé avec des moyens adéquats et avec une égalité de traitement

■ 2 • Projets de corps

(nota : là où l'administration parlent des corps...enfin pas tous!)

2-1 Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État : adaptation du corps à la mise en œuvre du PPCR :

Les points de vigilance et exigences de FO : en quoi cela répond(ra)it à la question posée? Pourquoi ce serait au corps de s'adapter à PPCR? Et de toute façon, quelle marge de manœuvre du ministère ?

Le bilan des actions conduites : si FO a obtenu certaines avancées lors de l'examen des textes en CTM, suite à une concertation bâclée, celles-ci ne sauraient faire oublier un projet de statut qui ne nous convient pas, qui ne répond pas aux attentes des personnels en matière de progressions de carrière, de rémunération (puisque le régime indemnitaire n'est pas mis en adéquation avec les missions), de possibilité de promotions.

2-2 Ouvriers de parc et ateliers : évolution statutaire :

un serpent de mer ? Joug affiché DGAFP/Budget, aucune ambition globale, affichage presque explicite d'une mise en extinction?

Le bilan des actions conduites : Après le vote unanime CONTRE en CTM de juillet 2019, suite à l'interpellation par Force Ouvrière de la Ministre BORNE pour dissocier les négociations statutaires et la signature de la nouvelle grille, le résultat a été obtenu avec la parution de l'Arrêté signé le 20 septembre. Pour autant, Force Ouvrière dénonce la mise en place à cette occasion d'une rémunération individuelle arbitraire, à la tête de l'agent, dans un contexte professionnel de terrain où les personnels travaillent le plus souvent en équipe.

FO demande la reprise de négociations pour l'acte II de la rénovation statutaire des OPA, y compris pour une remise à plat de leur régime indemnitaire, ainsi que la réouverture de recrutements d'OPA et d'Ouvriers d'État à la DGAC.

2-3 Evolution de la filière technique pour relever le défi de la transition écologique(ITPE/TSDD/TE/ATE) :

Les points de vigilance et exigences de FO exprimés au lancement de la démarche : FO a obtenu que ce chantier porte sur l'ensemble de la filière technique. Mais l'administration est-elle capable de faire de la prospective sur les missions pour l'ensemble de la filière technique? FO avait exigé que de moyens exceptionnels à la hauteur du sujet pour conduire ce chantier, sans quoi l'on repartirait pour une opération « enfumage » avec rien à en attendre, sauf une trahison de ministre de plus comme sur PPCR/Ingénieurs.

Le bilan des actions conduites : une démarche qui s'est heurtée frontalement aux faibles moyens consacrés au chantier, à la décision peu avouable mais démontrée de privilégier les recrutements externes aux parcours des agents en interne et qui n'a pas même retenu dans son périmètre de réflexions des opérateurs majeurs comme le Cerema. Un chantier lancé officiellement début 2018 et qui n'a pas répondu aux attentes légitimes des personnels concernés. Celui de redonner un cadre et un sens au caractère technique des missions et métiers sur lesquels ils sont attendus au sein de la nébuleuse des MTES/MCTRCT et de leurs opérateurs.

Les chantiers qui auraient pu en découler, formation, parcours professionnels et développement de nouvelles compétences collectives sont par conséquent les grands absents des réflexions sur les lignes directrices de gestion ministérielles.

Une occasion manquée de redonner un nouveau souffle à un ministère qui en aurait bien besoin.

Pire, une raison au centre des problèmes d'attractivité qu'il connaît aujourd'hui.

Ce chantier sur l'ensemble de la filière technique, pour relever le défi de la transition écologique, en autres, n'a pas non plus relevé le défi de la revalorisation des régimes indemnitaires des personnels techniques. La valorisation des compétences et des spécificités techniques est un levier majeur pour en assurer leurs pérennité et l'investissement des personnels.

Nota : les corps cités dans ce chapitre 2 n'ont pas forcément bénéficié de gains réels (voire pourraient être victimes d'effets co-latéraux sous-tendus)...mais les autres ont largement apprécié d'être passés sous silence (notamment tous ceux subissant aussi les effets induits par le duo PPCR/RIFSEEP !). Et rien sur la poursuite des plans de requalification...un silence qui en dit beaucoup ?

FO réaffirme ses revendications pour les corps y compris de la filière administrative, les corps des officiers de port/officiers de port adjoints, les chargés et directeurs de recherche, ainsi que les corps d'établissement (Météo-France, IGN et DGAC).

3 • Opérateurs :

3-1 Sortie du décret liste dérogatoire des établissements publics de l'environnement : gestion des conséquences en matière de recrutement et de gestion des personnels

Les points de vigilance et exigences de FO : rien sur les passerelles EP/Ministère et inversement ! Et juste une action pour couvrir les besoins de l'administration...Et les autres EP alors ? Pour FO, l'agenda social doit couvrir l'ensemble du périmètre des agents relevant du périmètre du CTM, hors DGAC pour laquelle FO demandait la poursuite de la mise en œuvre du protocole social qui couvre la période 2016/2019.

Le bilan des actions conduites : La sortie du dérogatoire des contractuels environnement a bien permis de faire émerger un quasi-statut commun aux établissements publics environnement et qui pour plusieurs agents constitue une amélioration. Toutefois, malgré nos différentes interventions, l'administration s'est fourvoyé dans certains errements : refus de prise en compte de la majoration outre-mer qui va conduire à des pertes de rémunérations si rien n'est fait, problème de reclassement qui conduit à un gel des rémunérations de certains... Par ailleurs, ce quasi-statut commun à peine créé a été détourné de son sens (assurer une égalité de traitement quelque soit l'établissement) par les services de la DRH eux-même qui ont renvoyé toutes les questions aux établissements selon une logique de quota, les instances ministérielles relevant avant l'heure de la loi de « Transformation » de la Fonction Publique d'une simple chambre d'enregistrement.

4 • Autres chantiers transversaux :

4-1 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations :

Les points de vigilance et exigences de FO : dès l'origine, FO a mis sur la table ses revendications (<https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/April2018/yEEJfojLXWMAuC25tNQz.pdf>) (assises sur une enquête (<https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/April2018/zDoLwII10LSe4pgl9Y1M.pdf>) auprès des agents) qui ont servi de fil conducteur tout au long des négociations. Pour aboutir à des engagements ministériels ambitieux accompagnés de moyens concrets, visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé.

Le bilan des actions conduites : Le ministère devra démontrer rapidement son ambition sur les engage-

ments pris, au contraire de ce qui a été fait sur la charte 2014/2017. Ayant obtenu satisfaction sur plusieurs revendications (dont l'expérimentation d'une semaine de 4 jours et la subrogation pour les agentes contractuelles), FO a décidé de signer (<https://ecologie-transports-logement.feets-fo.fr/posts/accord-sur-l'egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-au-mtes-apres-la-signature-les-actes-!>) cet accord (en savoir plus ICI : <https://admin.feets-fo.fr/storage/documents/September2019/VjkRdB6af8V87yZmAX4N.pdf>) et de jouer le jeu. Nous demeurerons vigilants pour rappeler à chaque occasion nos ministères à leurs engagements et à les amener à réellement agir au-delà des effets de communication!

4-2 Mise en place d'une stratégie ministérielle de développement des compétences et de formation professionnelle :

Les points de vigilance et exigences de FO : former c'est stratégique...mais reste à fixer un cap pérenne pour les missions et moyens. La seule action mise en avant est la formation à distance (pour faire des économies uniquement?). La stratégie ministérielle sera mise sous le joug du schéma directeur interministériel de formation...lui-même destiné à répondre aux seuls objectifs de « démolition publique 2022 ». Quelles marges de manœuvre ministérielles là aussi ? On ne peut pas parler de formation sans parler établissements de formation/écoles : FO réaffirme sa demande d'une stratégie pour les écoles ministérielles et réaffirme son opposition à toute remise en cause du caractère ministériel des CVRH.

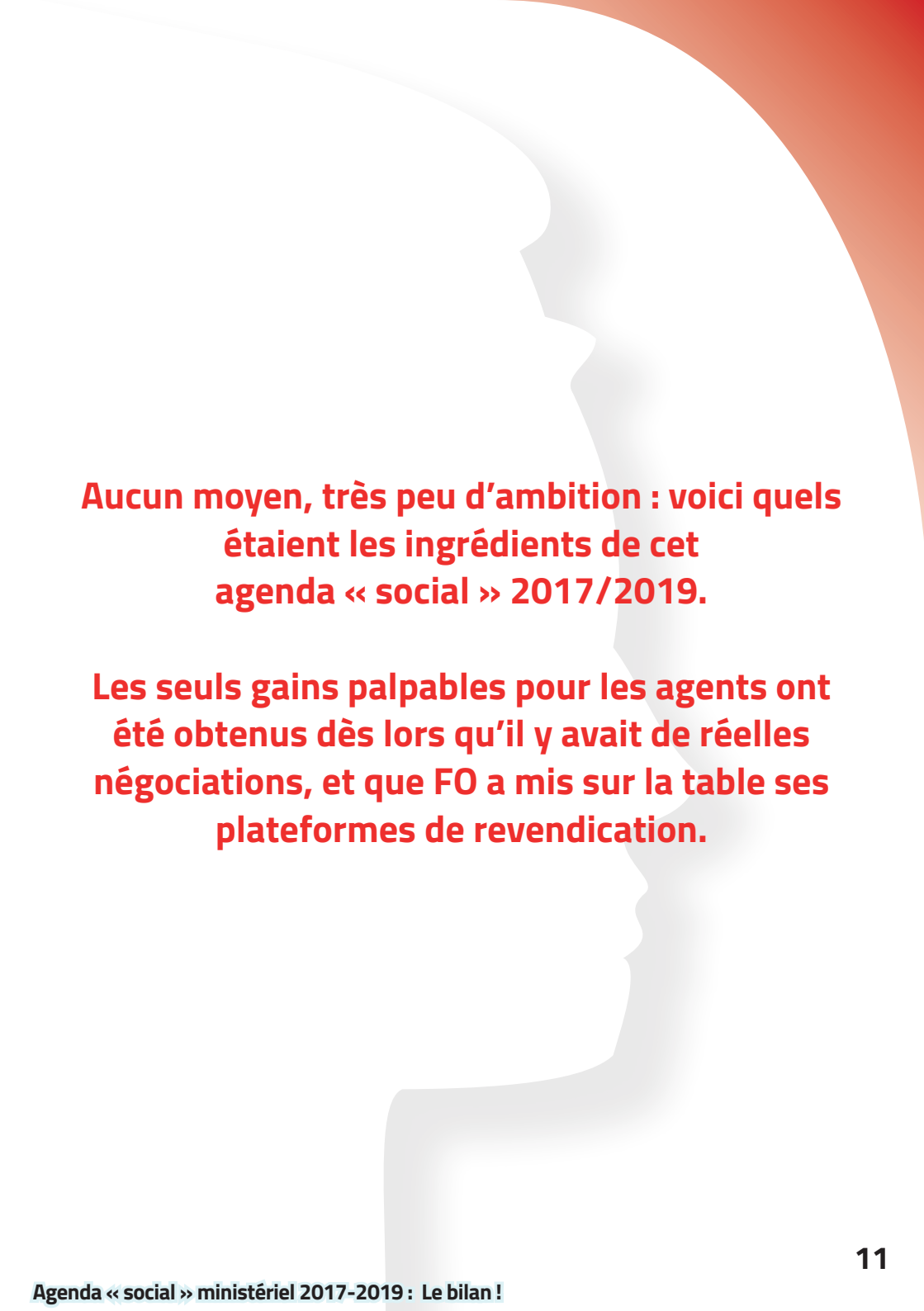
Le bilan des actions conduites : on doit se contenter d'un simple document « axes stratégiques ministériels en matière de compétences-formation 2018-2020 » qui a le mérite d'exister...sauf qu'il arrive en période de décomposition de nos ministères ! Maintien d'un haut niveau de compétences techniques, OUI !

Mais que restera-t-il de nos ministères dits techniques après AP 2022, d'autant que l'administration est incapable d'écrire quelque-chose sur le sujet (cf action filière technique) ? Surtout si la DRH exclut les EP de son périmètre de tutelle... Comment motiver des agents à se former lourdement dans des domaines soumis à l'arbitraire préfectoral local ? Une meilleure articulation des acteurs de la formation : pourquoi pas (FO demande depuis longtemps une expression ministérielle ambitieuse) mais aucunement pour viser à mutualiser et justifier de diminuer les moyens ! Sur l'avenir de nos écoles, la page n'est plus tout à fait blanche, mais le sujet est loin d'être épuisé. D'autant que l'exemple de l'IFSTTAR dissout au 1er janvier 2020 dans l'université Gustave Eiffel laisse planer de gros nuages noirs sur notre réseau de recherche et de formation.

4-3 Organisation des élections professionnelles 2018 :

Les points de vigilance et exigences de FO : FO avait alerté dès le bilan des élections 2014 sur le fait qu'il ne fallait pas attendre 6 mois avant les élections pour les préparer.

Le bilan des actions conduites : le processus électoral 2018 a été conduit tant bien que mal (de nombreux agents ont été dans l'impossibilité de voter pour les CAP par exemple) grâce à l'investissement des personnels de la DRH et de la chaîne RH des services, et grâce au relai et aux alertes des organisations syndicales. Que l'on ne vienne pas nous expliquer que le mode de scrutin est en cause dans les dysfonctionnements observés, l'impréparation de l'administration aurait eut des conséquences beaucoup plus graves en vote électronique. Et rappelons au passage les taux de participation obtenus : 73 % MTES, 81 % en DDI !



**Aucun moyen, très peu d'ambition : voici quels
étaient les ingrédients de cet
agenda « social » 2017/2019.**

**Les seuls gains palpables pour les agents ont
été obtenus dès lors qu'il y avait de réelles
négociations, et que FO a mis sur la table ses
plateformes de revendication.**

JE NE VOIS PAS
LE PROBLÈME...



TROP
C'EST
TROP!!

PAR
RISEER
CYCLE DE
MOBILITE

colm



FEETS FO

Fédération de l'**E**quipement, de l'**E**nvironnement, des **T**ransports et des **S**ervices **FORCE OUVRIERE**
46 rue des petites écuries 75010 Paris

✉ contact@feets-fo.fr

💻 www.feets-fo.fr

☎ 01 44 83 86 20 (/22)