



Décrypt-inFO

Comité technique ministériel du 21 janvier 2021

Un CTM entre fin des vœux et début des soldes !

Tout ce qu'il faut savoir sur les débats...

Retrouvez notre déclaration en ouverture de la séance [ICI](#)

Bilan de la mobilité 2020 au MTE:



Un bilan qui appelle au moins autant de questions qu'ils n'apporte de réponses

à la question : à qui profite le nouveau système à 1 seul cycle collectif suivi d'une multitude de publications « au fil de l'eau » ? Même si l'administration tente de mettre la poussière sous le tapis, pas aux agents, pas aux services RH en charge de la gestion du dispositif, pas le pôle ministériel qui voit s'éroder le nombre de postes publiés et pourvus.

La Secrétaire générale a décrété que c'était une réussite, donc ce sera une réussite !

FO ne partage pas cette affirmation et revendique la remise en place de plusieurs cycles annuels de mobilité, comme dans la plupart des autres ministères.

Élections professionnelles 2022 :

L'administration refuse d'ouvrir un quelconque débat sur les modalités de vote (électronique/par correspondance/à l'urne), en négation

de ses engagements précédents. Et ce même pour des services ayant des particularités évidentes. Elle endosse dès lors une grande responsabilité sur la sécurité du scrutin et l'évolution du taux de participation (historiquement haut dans nos ministères). **Le nombre d'agents non négligeable n'ayant pas d'ordinateur (exploitation) ou étant en essaimage au sens large ne pardonnera pas !**

FO réaffirme par ailleurs que là où il y a aujourd'hui des CHSCT (largement mobilisés actuellement!), **il devra y avoir des instances dédiées à l'hygiène et à la sécurité.** De même que **les futures CAP devront s'appuyer sur le contour des statuts particuliers de corps.**

Bilan de la mise en œuvre du protocole « égalité »:

Par manque de temps...on verra plus tard ! FO continuera à porter ses constats et analyses à ce sujet pour que le protocole qu'elle a signé ne s'enlise pas derrière les affichages de principe.



En savoir plus sur les débats...

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En ouverture du CTM, une minute de silence est observée suite au suicide d'un collègue de VNF. La SG indique qu'elle se rapprochera du DG de l'établissement sur les suites qui seront données.

En réponse aux différentes déclarations préalables, la Secrétaire générale apporte les précisions ou réponses suivantes :

Sur les effectifs: la SG concède que les hypothèses du PLF 2021 ont été traduites dans la loi de Finances votée par le parlement. Elle renvoie au travail déjà initiée pour la préparation du PLF 2022 pour convaincre le Budget de renforcer nos effectifs au motif du plan de relance et de la stratégie nationale des espaces protégés. Pour FO, ces motifs sont bien loin d'être les seuls à motiver le renforcement de nos effectifs, d'autant que pour le premier volet le besoin est précaire dans le temps...justifiant de la précarité des emplois correspondants ?

Sur la loi 4D: la SG indique que, si le projet de texte est désormais stabilisé, le calendrier parlementaire est encore incertain et à l'arbitrage de l'Elysée. Pour FO, si ce projet était au final « mort-né », il est surtout « mal né » ! FO en demande l'abandon pur et simple.

Sur le Cerema: la SG indique que l'étude juridique pour ouvrir les prestations du Cerema aux collectivités hors mise en concurrence est en cours, intégrant l'évolution du statut de l'établissement...mais pas que (contrairement à l'information délivrée par le DG) ! FO demande que l'ensemble des pistes soient mises sur la table.

Sur l'administration centrale: la SG reconnaît l'importance des signaux relatifs au mal-être au travail, au taux important de postes vacants, et aux effets des réorganisations en cours (DAEI, SPRULO...). Pour FO, ce souci partagé pour ce qui est de l'administration centrale s'applique à l'ensemble des services et établissements du pôle ministériel.

Sur les Secrétariats Généraux Communs: la SG indique que les missions des présidents de CLAS sont confirmées comme restant en DEAL/DDT(M), et que les décharges d'activité syndicales ministérielles restent mobilisables pour les agents transférés en PNA.

Sur l'arrêté de restructuration des DREAL: le projet d'arrêté examiné fin 2020 en CTM a été signé par le MTE, mais reste bloqué à ce stade au niveau de la Fonction Publique. La SG s'engage, au-delà de la signature qu'elle souhaite rapide de cette première version, à representer au CTM une version amendée intégrant l'élargissement de la période de couverture (jusqu'à fin 2023) et les modalités de reconnaissance de l'éligibilité des agents aux mesures d'accompagnement.

Sur la note de gestion sur la rupture conventionnelle: le DRH indique que le projet qui était sur son bureau depuis octobre 2020 est repartie dans ses services pour apporter des correctifs...et devrait être signée dans les jours à venir ! Ce qui n'empêche pas l'instruction des dossiers (dans la plus grande opacité donc!)

Sur la non-saturation des possibilités de promotions SACDD/Attaché: le DRH indique que l'avis du jury étant souverain, l'administration ne peut aller au-delà de ses propositions pour utiliser l'ensemble des possibilités de promotion. Suite à notre alerte, il indique y retravailler pour le concours 2021...on l'attend au tournant pour cette voie de promotion comme pour toutes les autres !

Sur les entretiens professionnels: A la demande de ne pas pénaliser les agents qui n'auraient pu avoir d'entretien professionnel, la réponse du DRH reste laconique et repose surtout sur le vœu que les chefs de service prendront en compte les situations particulières liées à la crise sanitaire.

Point n°1 :

Présentation du bilan des LDG « mobilités » (pour information)

Intervenant : Edouard Onno – SNITPECT-FO

Les positions de FO :

Ce jour sont présentés pour information deux documents de point d'étape de la mobilité au MTE en 2020.

Si l'année a été des plus particulières avec la crise sanitaire, et explique en partie, sans doute, un certain nombre de constats très généraux qui peuvent être établis, elle a été tout aussi particulière du fait du choix fait, seul au monde entre tous les ministères encore une fois, d'imposer dans cette situation une quasi généralisation du fil de l'eau. Ces documents appellent au moins autant de questions qu'ils n'apportent de réponses à la question : est ce que ces dispositions sont efficaces, et pour qui ?

Concernant le cycle 2020-09 :

Sur le premier volant postes publiés / postes publiés vacants, peu de choses à en dire, les opportunités continuent d'être faibles et la dégringolade des offres se poursuit. Au delà des baisses d'effectifs et des réorganisations qu'elles imposent, il faudrait mesurer qualitativement les raisons qui aboutissent peu à peu à geler la mobilité. Sans doute que les conditions de rémunération et de gestion ressortiraient fortement.

Le taux de réussite du cycle inclue dans la comparaison en 2018 et 2019 les postes qui auraient relevé du fil de l'eau des postes à enjeux, pour lequel par ailleurs il n'y a aucune information dans les documents préparatoires, c'est assez incompréhensible.

Peut on présager que la dégradation de la part de postes vacants finalement non pourvus serait plus forte si le distingo était fait ?

Trois points sur un graphe ne font pas une tendance, néanmoins pour ce qui est du nombre de candidatures déposées, il est lui aussi inférieur en 2020 par rapport aux autres années. Très certainement que la situation sanitaire a du jouer, mais a priori uniquement pour les projets de mutation longue distance. C'est un point qui méritera d'être regardé à l'avenir, et qui pourrait sans doute l'être pour le volant sur les mutations effectives.

Les mutations sont notablement en baisse en 2020, et ce n'est pas une bonne nouvelle. Encore une fois trois points sur un graphe ne font pas une tendance et rien ne permet, pour le macrogrades évoqués, de conclure entre effet conjoncturel ou d'une tendance plus de moyen terme.

Sur le fil de l'eau que peut on d'ores et déjà conclure ?

Il manque tout d'abord cruellement l'information sur le fil de l'eau des postes dits à enjeux organisé depuis le début 2020, qui certainement aurait permis d'avoir un peu plus de recul. Pourquoi est ce que cela n'est pas inclus dans le bilan ?

Pour l'ensemble du fil de l'eau ABC, un tiers des postes sont republiés au moins une fois, et dans une proportion non négligeable une seconde fois (en attendant une troisième ?). Il manque des informations sur des durées moyennes entre première publication et prise de poste effective pour se faire une idée de la performance précise obtenue, mais ces republications sont un signal fort.

Une baisse importante du nombre de candidatures sans surprise en aout et une hausse des publications/candidatures pour le mois d'octobre, là encore sans surprise, viennent compléter ce tableau général.

Pour les postes non pourvus, est ce faute de candidatures, ou le fil de l'eau incite t il à republier pour augmenter le nombre de candidatures et à refuser, en attendant, les premières ?

Le taux de réussite est en chute libre pour les B et baisse de 10 points pour les A, sur quelles mutations la comparaison est elle faite par rapport à 2019, le cycle de mars 2020 ? C'est un très mauvais signal encore une fois, et la crise sanitaire n'explique pas tout.

Comment ne pas s'étonner au vu de ces chiffres des éléments fournis à la diapo 7 de la présentation envoyée quelques jours à peine avant ce CTM ? S'il s'agit de dire que pour les publications au fil de l'eau ayant trouvé preneur dès la première publication, la durée de vacance du poste est de 3,5 mois en moyenne, dont acte.

Mais mettre en regard des durées de vacance de postes pour des cycles 2020-3 ou 2020-9 est de la provocation. Car c'est bien ce même ministère qui avait décidé de diminuer leur nombre, allongeant de fait les périodes entre deux publications, là où d'autres organisent maintenant trois cycles annuels.

Ces 3,5 mois font surtout fi du temps masqué. Le temps masqué par la moitié des postes republiés au moins une fois, pour ceux là nous allons nous approcher des 6 mois de vacance. Le temps masqué de l'énergie déployée par les recruteurs et les services RH locaux, qui tous témoignent de la surcharge démultipliée de travail, pour un résultat très incertain, pour parvenir à recruter quelqu'un.

Soyons sérieux, une mobilité en berne, pour différentes raisons dont certaines à la main du ministère, un taux de réussite au recrutement par le biais du fil de l'eau qui chute, des postes à republier et à suivre dans la durée, une multiplication des entretiens et réponses à apporter aux potentiels candidats, bref une pression mise sur l'encadrement et les services RH, pour aboutir à quoi ? 300 postes pourvus un peu plus rapidement que quand il y avait 3 cycles, qui libèrent des postes qui seront peut être à republier x fois ?

Et enfin, puisque les compétences de la présente instance porte sur l'ensemble du périmètre ministériel, nous prolongerons nos constats à la DGAC qui, quant à elle, choisi d'écrire ses propres lignes de gestion y compris pour les agents sur statut MTE (ITPE, TSDD) affectés dans les services DGAC.

Le constat est accablant :

- Saison 1 - Mobilité printemps 2020 : les postes sont publiés sur la PEP après le cycle de mobilité pour ces personnels du MTE, ce qui désavantage les mobilités entrantes à la DGAC. Les agents du MTE qui pourraient être intéressés par ces postes ne sont pas informés de leur publication. Quant à la publication sur la PEP, elle est faite sans indiquer les contacts, souvent sans les fiches de postes voire avec une dénomination erronée. Et la durée, moins de 3 semaines entre la publication et la date limite de candidature, quand les délais sont doubles au MTE.

- Saison 2 - Mobilité automne 2020 : Les choses ne se sont pas vraiment arrangées. Les agents du MTE ne sont toujours pas informés de la publication. La publication PEP fait que ce sont majoritairement des agents d'autres ministères ou de collectivités territoriales voire des candidats du secteur privé qui postulent, bien souvent sans prendre contact avec le service concerné. La publication a duré 3 semaines, avec toujours des erreurs sur les contacts et fiches de postes.

Par ailleurs, en dehors de ces mobilités, seuls les postes à enjeu sont publiés pour une mobilité au fil de l'eau. Autant dire qu'aucun TS ne pourra être recruté entre deux cycles.

Ce constat est désolant, alors que 2021 va voir l'activité de ces personnels grandir de manière importante avec le démarrage des opérations du plan de relance pour le SNIA, de nombreux postes TSDD et ITPE ne seront pas pourvus. L'administration en portera toute la responsabilité.

A retenir des débats :

Suite aux nombreuses demandes d'éléments objectifs complémentaires pour pouvoir se prononcer sur l'état des mobilités aux MTE-MCTRCT-MM, la seule réponse est que globalement « c'est trop compliqué ».

Les systèmes d'information RH tant vantés et si coûteux ne permettent donc pas d'automatiser certaines analyses ? Tout serait-il fait à la main sur papier imprimé ? Où sont passés les moyens de la DRH pour gérer les CAP précédemment ?

Seule concession, apporter un regard plus précis par zones de gouvernance, et la proposition d'une réunion de travail pour aller, peut être, plus au fond des choses.

La Secrétaire générale met en avant que « le fil de l'eau est une réussite (sic) », et qu'il est trop tôt pour conclure sur des modifications à apporter aux dispositions prises, alors que le constat du gel des mobilités est flagrant. La situation sanitaire n'explique pourtant pas tout, loin s'en faut.

Pas un mot en retour sur la surmobilisation que représente ce fil de l'eau pour les recruteurs et les services RH de proximité, pas un mot en retour sur l'absence de bilan pour la catégorie C, pas un mot sur le fait que les priorités légales n'apportent aucune priorité aux agents concernés !

La méthode Coué en guise de politique de gestion des mobilités n'aboutissant qu'à des couacs !

Conclusion, on ne change rien et croisons les doigts pour que la situation sanitaire s'améliore !

Point n°2 :

Présentation du bilan de la mise en oeuvre du protocole « égalité » (pour information)

POINT REPORTE PAR MANQUE DE TEMPS...

Intervenante : Stéphanie Ferrari-Paillet – SNP2E-FO

Les analyses de FO à sujet:

Nous voilà déjà presque à la moitié du temps de vie de ce protocole ! La négociation sur ce protocole avait été riche d'enseignements sur cette nouvelle façon de fonctionner dans la fonction publique. Et sa mise en application également...

Vous soumettez aujourd'hui un point d'étape des mesures du protocole. Si nous ne remettons pas en cause les difficultés d'avancées lors d'une année pour le moins particulière, nous souhaitons tout de même mettre quelques réserves sur l'autocongratulation.

Certes, le COSUI s'est réuni plus que prévu, des guides sont parus, les établissements publics sont « en marche » et l'expérimentation de la semaine de 4 jours est lancée. Mais derrière ces avancées, il y a quand même quelques problèmes :

- Les instances censées être consultées ne le sont pas : pour preuve, mesure XX. Le CHSCT est clairement identifié dans le décret 82-453 comme l'instance dans laquelle est discutée les questions d'égalité entre femmes et hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles (article 47 et 51). Pourtant, le CHCST-M n'entend jamais parler de ces éléments. Pourquoi ?

- Sur la semaine de 4 jours : l'on pourrait se réjouir que la mesure que nous prônons depuis plusieurs années voit enfin le jour. Pourtant, elle a un goût amer de par sa sortie (nous n'oublierons pas que nous avons dû intervenir à tous les étages jusqu'au dernier moment) et de par sa mise en oeuvre qui ne correspond pas aux termes de l'accord : l'accord prévoit une semaine de 36h, permettant aux agents d'avoir des RTT alors que vous avez mis en place, sans aucune discussion ou revue de l'accord, une semaine de 35h.

Ainsi, nous alertons à nouveau sur le fait que nous nous saurons considérer cette expérimentation comme complète et prétexte à un abandon pur et simple de la mesure.

Alors nous sommes un peu moins optimistes sur l'état d'avancement de ce protocole, en particulier car nous ne considérons pas la labellisation comme une avancée pour les agents. Cette labellisation, preneuse de temps et de ressources, explique aussi en partie le retard sur les actions concrètes comme la subrogation pour les contractuelles, le résultat de l'expérimentation du télétravail des assistant(e)s, l'étude de l'impact du numérique sur ces métiers ou bien le lancement de l'étude des cohortes.

Mais alors qu'une nouvelle année commence, nous ne pouvons qu'espérer un avenir plus radieux pour l'égalité et la lutte contre les discriminations !

Point n°3 :

Recours au vote électronique pour les élections professionnelles 2022 (pour information)

Intervenant: Laurent JANVIER - FEETS-FO

Les positions de FO :

Si nous nous félicitons du lancement en amont d'une concertation relative aux élections 2022, nous ne pouvons partager le libellé du point de l'ordre du jour, non conforme:

1- Au contenu de l'agenda social tel qu'il nous a été soumis en CTM du 2 octobre dernier:

4- CHANTIERS TRANSVERSAUX		
Organisation des élections professionnelles 2022	La concertation devra porter sur : ▶ la définition de la nouvelle cartographie des instances issue de la loi de transformation de la fonction publique ▶ le principe du recours au vote électronique ▶ les modalités d'organisation des élections	Engagement des travaux : 2ème semestre 2020

2- Aux engagements pris dans le cadre du retour d'expérience des élections 2018 (cf réunion du 24 mai 2019)

Recommandations

- *Prévoir un débat avec les organisations syndicales, sur l'opportunité d'organiser les prochaines élections avec le vote électronique.*

Dans la mesure où l'organisation du vote physique a permis de conserver un fort taux de participation dans notre pôle ministériel, et que le [décret du 20 novembre 2020](#) relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État prévoit dans son article 36 que « les opérations de vote se déroulent au moyen du vote à l'urne, à titre exclusif ou complémentaire, dans certaines administrations, établissements ou autorités dont ils établissent la liste », nous ne saurions considérer comme acceptable la conclusion de l'administration que la solution du vote électronique s'impose à nous.

Nous demandons en conséquence à disposer de l'ensemble des éléments permettant un choix éclairé entre les différentes modalités de vote, intégrant les particularités de notre pôle ministériel, sanctionné par un vote du CTM.

Une analyse des avantages/inconvénients entre formats de vote qui serait par ailleurs précieuse pour identifier et éviter les écueils du vote électronique si d'aventure celui-ci

venait à être décidé, quitte à prendre le risque d'affaiblir le taux de participation ! FO propose dans ce cadre la motion suivante :

Dans la mesure où l'organisation du vote physique a permis de conserver un fort taux de participation dans notre pôle ministériel, et que le décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État prévoit dans son article 36 que « les opérations de vote se déroulent au moyen du vote à l'urne, à titre exclusif ou complémentaire, dans certaines administrations, établissements ou autorités dont ils établissent la liste », les représentants au CTM du MTE demandent en conséquence :

- à disposer de l'ensemble des éléments permettant un choix éclairé entre les différentes modalités de vote, intégrant les particularités de notre pôle ministériel
- à être consultés formellement sur le choix définitif des modalités de vote.

Le nombre d'agents non négligeable n'ayant pas d'ordinateur (exploitation) ou étant en essaimage au sens large ne pardonnera pas !

Nous ne saurions enfin accepter que le recours potentiel au vote électronique constitue une facilité pour l'administration pour se désengager de la conduite et de sa responsabilité sur le processus électoral, et d'en profiter pour sous-traiter la gestion du vote et son contrôle, tout en demandant aux OS de se porter caution de la régularité des opérations de vote.

Enfin, nous tenons ici à réaffirmer au-delà de la dénonciation des effets de la loi dite de « transformation de la Fonction Publique » que pour FO :

- là où il y a des CHSCT aujourd'hui, devront demain exister des instances dédiées à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail

- dans un contexte où l'État est attaqué sur sa capacité à mobiliser des compétences nécessaires au service public républicain, les CAP même amputées de certaines de leurs compétences, doivent principalement rester structurées suivant les corps particuliers.

Les particularités de nos ministères doivent leur permettre de motiver l'acceptation de ces 2 orientations auprès de la DGAFP.

A retenir des débats :

L'administration refuse d'ouvrir un quelconque débat sur les modalités de vote (électronique/par correspondance/à l'urne), et ce même pour des services ayant des particularités évidentes, en négation de ses engagements précédents. Elle va même jusqu'à refuser de soumettre la motion pourtant constructive de FO au CTM !!

Elle endosse dès lors une grande responsabilité sur la sécurité du scrutin et l'évolution du taux de participation (historiquement haut dans nos ministères). **Le nombre d'agents non négligeable n'ayant pas d'ordinateur (exploitation) ou étant en essaimage au sens large ne pardonnera pas !** Mais rassurons nous, le vote électronique va sauver la planète...(ce qui mériterait une analyse plus approfondie intégrant la gestion durable de la forêt et le coût climatique des serveurs informatiques). Le vrai motif ne serait-il pas plus simple ? Juste faire des économies ! A ce jeu là, attention d'ailleurs à ceux qui développent une approche simpliste : supprimer des postes dans nos ministères améliore son bilan carbone...est-ce pour cela que l'on doit revendiquer leur suppression ?

FO réaffirme par ailleurs que là où il y a aujourd'hui des CHSCT (largement mobilisés actuellement!), **il devra y avoir des instances dédiées à l'hygiène et à la sécurité.** De même que **les futures CAP devront s'appuyer sur le contour des statuts particuliers de corps.**