



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Équipement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Comité Technique Ministériel (CTM)

Décrypt-inFO

Comité technique ministériel du 8 juillet 2022

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

Retrouvez les éléments portés par FO en ouverture [ICI](#)

Avec un invité spécial...le ministre Béchu qui invite ses agents à partir en collectivités ! (en savoir plus [ICI](#))

Transfert des missions Feader et Natura 2000 aux régions

- Pas de transfert d'agents... mais quelles perspectives de postes pérennes au-delà de 2023 ? Et les agents sont-ils informés qu'ils sont concernés ?
- Les DDT(M) continuent à se vider ! Et les DREAL risquent de voir leurs unités biodiversité dégradées...
- Aucune visibilité des plafonds d'emploi de 2 à 3 ans pour les services devant repositionner les agents, l'amendement FO porté en CT des DDI permet de prolonger la durée de validité de l'arrêté de restructuration.
- Des effets très directs sur la légitimité de l'État sur ces sujets. → en savoir plus [ICI](#).

Intégration des OPA aux collectivités

La publication fin 2019 d'une nouvelle grille des classifications pour les OPA a entraîné sa transposition aux textes portant conditions d'intégration et d'homologie prévus dans la Loi de 2009 relative au transferts des Parcs de l'Équipement. Le texte présenté au CTM transpose la nouvelle grille OPA au Décret 2014-456 dit « d'intégration ». Même si certaines propositions de FO ont bien été prises en compte lors de la concertation préalable, il n'a pas été possible de supprimer la CNC, de par son inscription dans la Loi, ce qui peut provoquer à certains OPA mal reclassés par cette commission une intégration financièrement pénalisante .

Délégation de pouvoir RH à l'OFB pour ses agents et ceux des Parcs nationaux

Une régularisation des actes de gestion déjà effectués à l'OFB. Il est plus que regrettable que le ministère fasse ces transferts de gestion sans se préoccuper des charges de travail des agents chez les opérateurs concernés.

Carrière des ouvriers d'État à la DGAC

Pour éviter le blocage, besoin d'un mécanisme simple, car les ressources coté administration ne sont plus suffisantes pour maintenir la cohérence d'épreuves cohérentes avec les fonctions tenues. FO obtient des avancées dans le cadre du protocole social DGAC.

Et maintenant certains postes sont soumis à des durées minimum ou maximum : ils ne savent plus quoi inventer !

Comme si le ministère n'avait pas créé lui-même les freins à la mobilité et à la fluidité des parcours (un seul cycle collectif annuel, postes des opérateurs exclus de la liste ministérielle,...), le voilà qui met en place des entraves et des contraintes dans les fiches de poste. De quoi rendre les postes attractifs il n'y a pas à en douter...l'intelligence au pouvoir, le bâton plutôt que la carotte ! Un projet qui reçoit un avis défavorable unanime.

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En réponse aux déclarations préalables des organisations syndicales (dont celle de FO [ICI](#)), le nouveau Secrétaire général du MTECT apporte les réponses suivantes :

- Le SG précise que les évolutions de périmètres ministériels ne modifie pas automatiquement l'organisation de l'administration. **Le pôle Ecologie/Energie/Logement/Transports/Cohésion des territoires/Mer reste bien d'actualité.** La création d'un Secrétariat général à la planification écologique implique une nouvelle articulation avec le SG du MTECT, et de pilotage du CGDD. FO demande à être reçu par le SGPE pour bien vérifier qu'il est au fait qu'il existe des services et EP ministériels dont la vocation est de porter les politiques qu'il est chargé de planifier !
- **Pour ce qui est de l'ordre protocolaire** (MTECT et MTEnergie respectivement 10ème et 11ème) : chacun interprète la composition du gouvernement. Cela n'implique pas de modification de l'organisation administrative du pôle ministériel.
- Le SG a attiré l'attention du cabinet du nouveau ministre de l'importance de recevoir les OS en bilatérale avant le CTM budgétaire.
- **Sur le recours aux cabinets de conseils** : l'administration affirme appliquer les instructions gouvernementales et s'engage à assurer la transparence. FO attend avec impatience le coût induit par le vote électronique.
- **Sur la loi 3DS en matière routière** : un chargé de mission est nommé à la DGITM, les collectivités sont en cours de positionnement ce qui ne permet pas d'avoir une vision consolidée. Le SG s'engage néanmoins à ce que des échanges rapides aient lieu avec le DGITM
- **Sur le pouvoir d'achat** : le SG renvoie aux mesures catégorielles (clairement insuffisantes pour FO) sans nier l'importance du sujet pour les agents.
- **Sur la préparation des élections** : le SG reconnaît le chemin qui reste à parcourir est long et compliqué, sans forcément avoir conscience de ce qui n'a pas été testé à ce stade ! Il assure avec le DRH un suivi attentif de l'organisation avec la CNIL, qui est également exigeante. Un 2ème test va avoir lieu pour sécuriser les élections.
- **Sur l'ENTE** : le SG s'engage à être vigilant à suivre la situation des agents et l'organisation des concours, et le DRH à préciser les conditions d'éligibilité aux mesures d'accompagnement.
- **Sur le droit à la déconnexion** : le SG renvoie aux négociations en cours
- **Sur le télétravail** : la note de gestion est en cours de publication (publiée le jour même [ICI](#)). FO ne partage pas l'interprétation du SG que les EP sont suffisamment autonomes pour ne pas être tenus par le socle des accords ministériels.
- **Transfert des CPCM à la DGFIP** : le guide RH sera diffusé en juillet
- **Evolution du nombre de cycles de mobilité** : le SG s'engage à faire un bilan, mais en se réfugiant à ce stade sur un constat « vu de Paris » qu'il n'y aurait pas d'évolution à apporter...en menaçant même à mots couverts de vouloir généraliser le fil de l'eau. Le DRH assume le choix qui a été fait de publier en plusieurs vagues les résultats du cycle 2022/09 pour ne pas attendre que tout soit calé avant la publication.
- **Action sociale** : le SG prend acte des demandes de FO et souhaite mettre un focus particulier sur ce domaine dans le cadre du projet de budget 2023.

Point n°1 :

Approbation des PV des CTM du 29 septembre 2020, 2 octobre 2020, 29 octobre 2021
19 novembre 2020, 3 décembre 2021, 8 février 2022, 22 mars 2022

Intervenant : Laurent JANVIER – FEETS-FO

Rattraper 2 ans de retard en une seule séance, voici le challenge relevé par l'administration. Bon, ne pas prendre de retard aurait été plus efficace !

Seul mérite de l'exercice, disposer d'un replay global sur MTEFLIX des saisons 10 et 11 de la série du pire des réformes/restructurations imposées à nos ministères.

Concernant le CTM du 5 novembre 2020, FO signale une nouvelle fois concernant le point 1 page 31 que FO s'est abstenue sur le projet de texte. FO rappelle que cette séance avait permis d'adopter une motion unanime du CTM sur l'avenir des DREAL, qui reste totalement d'actualité.

Pour ce qui est de la séance du 29 octobre 2021 consacrant la bascule ISS/RIFSEEP, nous n'y avons pas collaboré (ni à la séance ni à la réforme), nous ne nous prononcerons donc pas sur le PV correspondant.

Concernant le CTM du 3 décembre 2021, nous rappellerons les propos de la précédente SG : « S'agissant du sujet des écoles, nous sommes en cours de préparation de la lettre de mission que vous demandez depuis longtemps et qui était inscrite à l'agenda social. La ministre est très intéressée par ce chantier auquel elle souhaite donner de l'ambition. » Si l'idée n'a pas prospéré sur la mandature précédente, gageons que le sujet ressortira prochainement des tiroirs. Sur ce même PV, je ne sais pas si nos camarades de l'UNSA l'ont vu, mais il est important que les PV de cette instance restitue fidèlement les expressions et demandes des organisations syndicales. Ainsi, il est indiqué au PV dans la déclaration préalable de l'UNSA auprès de la précédente SG annonçant son départ : « L'UNSA vous passera peut-être quelques coups de fil pour comprendre la politique managériale de haut niveau. Je vous remercie de nous laisser cette possibilité. En espérant que cela soit rempli de succès. » Or, d'après nos notes, l'UNSA invitait Emilie Piette à ne pas changer de « 06 », ce qui nous semble être une revendication plus précise.

Concernant le PV du CTM du 8 février, nous rappellerons votre engagement à fournir la liste des agents concernés par le chantier des laboratoires d'hydrobiologie, ainsi que l'étude des prestations d'action sociales entre OFB et DREAL. Le COSUI de cette semaine était incomplet sur le premier point (certains agents restant sur le bord du chemin), muet sur le second sujet, et édifiant sur le principal : la continuité des missions.

Concernant le PV du CTM du 22 mars dernier, vous indiquiez page 24 monsieur le président que « Sur le télétravail, j'ai invité les dirigeants d'établissements publics et les chefs de service à appliquer le protocole ». Il semblerait que votre message ne soit pas arrivé à l'OFB, qui campe sur une position d'interdire de manière général tout télétravail supérieur à 2 jours par semaine. Lors de cette même séance, les projets de textes relatifs aux CSA du pôle ministériel étaient étudiés. Depuis, celui relatif à la création des CSA est paru avec 1 mois de retard par rapport à l'échéance réglementaire, et ceux relatifs à leur composition sont encore portés disparus... Aurons-nous 1 mois de plus pour déposer nos listes ?

Y était enfin évoqué l'arrêté de restructuration lié à la fermeture de l'ENTE. Nous avons saisi la DRH pour vérifier qu'aucun agent de l'école ne se trouve exclu du bénéfice des mesures d'accompagnement, nous attendons qu'il en soit ainsi.

Point n°2 :

Restructuration suite au transfert des missions FEADER et Natura 2000 (pour avis).

Intervenants : Laurent JANVIER – FEETS-FO – Grégory ANGLIO – DDT 36

De quoi parle-t-on ?

- 2 nouveaux chantiers de décentralisation avec effet au 1^{er} janvier 2023, un nouvel effet de la loi 3DS pour ce qui concerne NATURA 2000.
- un vocable « responsabiliser », « clarifier » qui n'abuse personne face à un nouveau désengagement de l'État . D'autant qu'afficher vouloir « clarifier » en passant d'une seule autorité gestionnaire (l'Etat) à selon les cas, 2 (Etat pour marin et Etat-Région pour sites « mixtes » marin-terrestre), ou 13 (13 régions sans compter l'Outre-Mer) pour les sites exclusivement terrestres... Sacrée clarification !!
- FEADER : 25 ETP répartis sur 133 agents, d'où un transfert financier mais pas d'agents sauf volontariat
- NATURA 2000 : 50 ETP répartis sur 238 agents, idem ci-dessus (estimation à ce stade soumise à la « contradiction » des régions).
- 2/3 des agents en DDT(M), 1/3 en DREAL.

Mais si aucun transfert d'agent n'est prévu... pourquoi parler de mesure d'accompagnement dans le cadre d'une restructuration ? Y aurait-il un loup caché là-dedans ?

Et pourquoi le rapport du CGEDD sur les conséquences du transfert est-il tenu secret ?

Les positions de FO : (en savoir plus [ICI](#))

Pour un chantier dont la mise en œuvre est prévue au 1^{er} janvier 2023, la première « sortie du bois » de l'administration date du 10 juin de cette année. Et il aura fallu aller la chercher ! Bref, entre l'annonce des restructuration et leur mise en œuvre, il y a désormais 6 mois, dont l'été et sans cycle de mobilité mobilisable. Ce n'est pas une simple diapositive de la DRH qui affirme que les RPS sont une préoccupation qui couvrira l'administration et les décideurs.

A l'occasion du 1^{er} COPIL et des travaux liés au CT des DDI, nous avons réussi à faire lever un certain nombre de zones d'ombres coupables :

- Quelle cartographie individuelle du % d'activité des agents sur ces missions. La situation des agents à 10% et 90% n'est pas la même. → **on dispose désormais d'une statistique globale...mais les agents à titre individuel savent-ils quelle est la proportion de leur poste comptabilisée sur les missions transférées ?**

- Quelle cartographie par Région des effectifs et analyse des lieux d'exercice des missions transférées ? → ***l'étude d'impact dresse enfin cette cartographie pour montrer des disparités en termes d'ETP qui interrogent.***

- Quels impacts sur les effectifs 2023 et quelle répartition des baisses entre DREAL et DDT ? Des services risquent de se trouver en sureffectif et potentiellement des agents verront leur poste supprimé (d'où l'arrêté de restructuration ? Mais il faut le dire maintenant !!). Si les DREAL absorbent tout, c'est potentiellement toute leur division biodiversité qui est impactée-menacée, notamment parce que le budget N2000 représente le « nerf de la guerre » (et elles sont donc à intégrer dans le périmètre de la restructuration).- > ***Personne ne peut s'engager à ce sujet...d'où la demande acceptée de FO en CT des DDI d'allonger la durée de validité de l'arrêté de restructuration à 3 ans.***

- Comment est traité le cas des agents MTECT sur les missions Feader MASA réputées être transférés en ETP plein ? Et celui des agents MASA et Industrie décroisés sur des missions MTECT transférées ? Quelle prise en compte des situations d'agents provenant d'autres ministères (Industrie, Agriculture...) ? → **La DRH du MTECT s'est engagée à faire un point avec le MASA, où en est-on ?**

- Quelles possibilités offertes aux agents qui souhaiteraient suivre leurs missions au sein des régions ? → **La DRH du MTECT renvoie à chaque situation pour que les volontariats soient traités au niveau local avec les Régions qui n'avaient pas en tête cette hypothèse de devoir « reprendre » des fonctionnaires, ce qui n'est pas satisfaisant.**

- Quelles garanties de maintien de salaire ? Et pendant combien de temps ? → **Comme d'habitude, un engagement « à l'instant t » mais sans aucune garantie dans la durée... et avec le risque de voir sa rémunération plafonner.**

Au final : Un beau gâchis en perspective du point de vue de l'unité et de l'efficacité de portage des politiques de biodiversité ! D'ailleurs, fruit d'engagements internationaux, la dernière marotte gouvernementale et jupiterienne qu'est la « Stratégie Aires Protégées » verra son ambition confrontée à cette dure réalité de la déconstruction de son petit service public dévolu aux politiques de protection des espaces naturels.

Et quelle visibilité pour un agent aujourd'hui d'opérer un choix dans une opacité totale sur leur avenir potentiel en région, et au sein des services de l'État ? Comment faire un choix dans ces conditions, alors même que le choix n'est pas vraiment proposé voire que les agents ne sont même pas au courant ? FO exige de l'administration que CHAQUE agent soit informé de sa situation (y compris la quotité de son activité concernée....et pourquoi pas par un courrier individuel du nouveau ministre) et que l'administration fasse une proposition de poste pérenne.

À retenir des débats :

En réponse aux interventions des organisations syndicales, la DEB est amenée à reconnaître que le calendrier imposé ne facilite pas les travaux sur le volet « missions ».

Un arbitrage (comprendre zonage ?) aurait été établi entre ce qui relèverait encore des missions maritimes « Etat »

La priorité a été donnée à l'évaluation des effectifs concernés, puis la répartition des crédits Natura 2000 avec une enquête sur ce qui doit rester dans le périmètre de l'état (10 % du BOP 113 resteront à l'État correspondant au chiffrage des crédits des 3 dernières années consommés par les DREAL sur natura 2000) et ce qui doit être décentralisé. La préparation du décret intègre le souci d'assurer la continuité des engagements de l'État à compter du 1^{er} janvier 2023, notamment pour les l'instruction des contrats Natura 2000. Certaines régions sont plus particulièrement sous vigilance. Pour ce qui est de la gouvernance, de la répartition des compétences Etat/régions et de leurs responsabilités, c'est un sujet qui est encore en débats et renvoyé à des arbitrages « ultérieurs » !...à moins de 6 mois de la mise en place de la réforme.

- **Engagement de l'administration** : La DRH du MTECT s'engage à ce que **TOUS** les agents concernés sans exception, quelle que soit la quotité de travail sur les missions transférées, soient couverts par les mesures d'accompagnement. Pour éviter toute incompréhension ultérieure, FO demande que cela soit porté au PV de ce CT.
- **Consultation des instances** : la DRH demandera aux directions de passer le sujet en CT au plus tard à la rentrée.
- **Calendrier court** : l'administration reconnaît cet état de fait et ne conteste pas les termes de FO que ce chantier est moins violent bien que plus vicieux que ce qui s'est fait au MASA pour le FEADER.
- **La problématique des agents qui ne sont pas MTE** : Il y aura une concertation avec les ministères concernés.

- **Gouvernance** : Il y aurait un « travail étroit » avec régions de France....à 6 mois de la passation de témoin !
- **Communication vers les agents** : la DRH s'engage à demander aux directeurs d'informer les agents concernés. FO propose que ce soit le nouveau ministre.
- **Plafond d'emploi** : Cette réforme aura un impact sur le plafond d'emploi des services ... mais on verra plus tard.
- **Pour la spécificité OPA** : les modalités du décret ne posent pas de problèmes pour le statut OPA.
- **Situation des agents contractuels** : la DRH s'engage à ce que les contrats ne soient pas impactés.

Prenant acte de l'acceptation de sa demande portée en CT des DDI (consultable [ICI](#)) d'allonger la durée de validité des mesures d'accompagnement (**durée de 3 ans** au lieu de 2 initialement), de l'engagement de l'administration en séance à ce que TOUS les agents soient « couverts », FO s'abstient sur le projet d'arrêté.

Votes sur la restructuration suite au transfert des missions FEADER et Natura 2000

POUR : UNSA

Abstention : FO – CGT - FSU

CONTRE : CFTD

Point n°3:

Projet d'arrêté précisant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services MTE, MCTRCT et MM (pour avis).

Intervenants : Stéphanie FERRARI-PAILLET - SNP2E-FO - expert Franck VIGNOT - SNIIM-FO

De quoi parle-t-on ?

Suite à deux réunions d'échange, où pas le moindre argument rationnel n'a pu être mis sur la table pour justifier de ce chantier, et d'un rapport de présentation pour le moins fantaisiste, le pôle ministériel compte fixer par arrêté une liste de fonctions types (mais parfois très précises s'agissant notamment d'établissements publics comme le Cerema) pour lesquelles seront imposées des durées d'occupation minimales (4 ans) ou maximales (8 ans).

En précisant bien qu'il peut être dérogé à la règle dans son article 3.

Les positions de FO

Sujétion, sanction, punition, voilà les termes qui nous viennent immédiatement à la lecture de ce texte.

Que l'administration employeur mette en avant que certains types de postes amènent pour le service un investissement en formation et en temps un peu plus conséquent que pour d'autres, l'on peut s'y attendre. Qu'elle méconnaisse voire nie l'investissement que cela demande dans le même temps pour l'agent, cela ne surprend qu'à moitié.

Car il s'agirait ici de parler d'attractivité des postes, en général, de ceux ciblés dans l'arrêté par une durée minimale, en particulier, et de capacité donnée aux services pour fidéliser des agents. D'accompagnement efficace à la construction anticipée de parcours professionnels ambitieux au profit des agents et par là d'enrichir et pérenniser les

compétences collectives du pôle ministériel. Là où les ancêtres du pôle ministériel actuel avaient été avant gardistes dans des pratiques de gestion qui visaient (et atteignaient bien plus sûrement) les mêmes objectifs par l'incitation et le contrat moral, et traitaient humainement les quelques cas individuels le nécessitant, ce projet kafkaïen est un nouveau renoncement à la gestion humaine pour aboutir plus que certainement à l'inverse de ses objectifs avoués. Car pour quelques cas où un service contraindra un agent à rester un an de plus sur son poste, combien de postes seront-ils pourvus encore plus difficilement voire pas, par l'ajout d'une contrainte de durée lors du recrutement ?

Là où d'autres ministères choisissent en la matière la carotte, vous préférez le bâton, et ce sont les services les moins attractifs qui le prendront, le retour du bâton.

Que dire pour les durées maximales sur les postes à enjeux et de direction ?

L'âge moyen de ceux qui auraient été concernés par la mesure ? 60 ans. Tous n'ont pas un siège réservé au Conseil Constitutionnel ou au CGEDD.

Choquant !

La mesure s'applique de manière différenciée non pas en réalité en fonction de niveaux de poste mais :

- de la dotation du poste d'un emploi fonctionnel ou pas pour certains corps de catégorie A ;
- de l'endroit d'exercice

Choquant !

La mesure s'applique de fait en lien avec l'article 3, le service pouvant déroger à la règle de la durée maximale dans son intérêt. Donc à la tête du client, pour traiter de quelques très rares cas, qui relèvent donc de la gestion et pas d'un marteau piqueur réglementaire.

Choquant !

Et au-delà des principes, nous noterons des contradictions dans les écrits de l'administration, qui méritent d'être corrigés. Ainsi, la durée minimale d'occupation des postes visée dans l'annexe du projet d'arrêté est par exemple fixée arbitrairement à 4 ans pour tous les postes d'inspection et cela sans distinction qu'il s'agisse de primo employés ou pas. Or le rapport de présentation mentionne explicitement que « Pour mémoire, les postes de primos en tant que tels ne peuvent être concernés par une durée minimale ». Cette exclusion des « primos » tels qu'ils sont désignés dont le poste n'est pas choisi s'entend naturellement et doit s'appliquer. Nous demandons donc que l'arrêté prenne en compte cette spécificité de manière explicite.

En effet, l'imposition de contraintes au primo selon les postes leur ~~sont imposés~~ représenterait une différence de traitement.

A noter que les LDG Mobilités du MTE distinguent d'ailleurs bien ces deux situations (primos et formation spécifique dans le point 4 : Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois) ce qui confirme bien que les deux situations ne doivent pas être assimilées.

Nous attendons une réponse précise et concrète à ce sujet.

A retenir des débats :

Les chiffrages de postes concernés n'incluent pas les EP...qui sont pourtant certains très « proactifs » à proposer des postes à contraindre.

Avec un poste de moins retiré sur proposition de l'administration qui s'auto-corrige : celui de DG du CEREMA !! Et ce n'est qu'un début puisqu'à chaque fois que l'intitulé d'un poste du CEREMA sera modifié, le CTM devra être re-consulté !!

Sur le motif qui amène le ministère à faire usage de cette « latitude » ouverte par la loi dite

de « transformation de la FP » : ce serait pour renforcer l'attractivité des postes concernés ! Qui ne s'est jamais dit dans sa carrière ou en passant un concours : « chouette, un boulot où je serai bloqué quoi qu'il arrive, c'est super, je prends celui là ! ».

Pour FO, la vérité est ailleurs : mettre progressivement en place une gestion des fonctionnaires sur le mode du contrat...avec un planché imposé (ce qui n'empêche pas l'administration de « libéré » unilatéralement l'agent si ça l'arrange) et un plafond rendant précaire l'emploi. Le tout mâtiné d'un management ressortant du 19ème siècle : plutôt que de rendre les postes et carrières intéressantes, usons de la contrainte.

Pour ce qui est de l'application aux primo-nominations, l'administration s'emmêle dans ses explications écrites et orales...pour aboutir au constat que la primo-nomination ne peut être un motif de soumission à l'arrêté...mais que tout primo-affecté peut en être la victime s'il prend un poste correspondant.

Pour ce qui est des emplois fonctionnels, leurs règles prévalent sur l'arrêté.

Pour les priorités légales « la hiérarchie des normes » sera respectée selon la DRH...mais on peut en douter dans une plus complète opacité.

Vote sur le projet d'arrêté précisant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services des MTECT/Energie/Mer.

POUR :

Abstention :

CONTRE : FO CGT UNSA CFTD FSU

Suite à l'expression unanimement défavorable du CTM, FO a proposé à l'administration de retirer ce projet de texte qui ne découle d'aucune obligation réglementaire.

Point n° 4 :

Modification du décret de 2014 qui fixe les conditions d'intégration des OPA en cas de transfert dans une collectivité (pour avis).

Intervenant : Arnaud GOEFFROY - SNP2E

De quoi parle-t-on ?

La Loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert des Parcs de l'Équipement prévoit, qu'à leur demande individuelle, les OPA qui ont souhaité rester en mise à disposition sans limitation de durée (MADSLD) puissent demander une intégration à tout moment et sur la base des modalités inscrites au Décret d'intégration (Décret 2014-456 du 6 mai 2014, publié le 8 mai 2014). Or, l'Arrêté du 20 novembre 2019, a établi des nouvelles classifications pour les OPA. Ce texte a provoqué une obligation de réécriture du tableau des homologues faisant partie du Décret et qui détermine le niveau d'intégration d'un OPA dans une Collectivité Territoriale. Le texte présenté sera la nouvelle base pour l'intégration des actuels environ 210 OPA MADSLD, mais servira de base également pour d'autres intégrations d'OPA dans les Collectivités territoriales, comme ce sera déjà le cas le 1^{er} janvier 2023 pour l'intégration des OPA de la DIR Est qui sont impactés par le transfert de leur réseau routier vers la Collectivité européenne d'Alsace...et à plus long terme, tous les OPA des DIR impactés par le transfert de leur réseau routier vers une Collectivité.

Les positions de FO

Force Ouvrière a participé activement aux négociations, lors de la présentation aux

Syndicats représentatifs des OPA de ce projet de texte. Nous avons notamment réussi à y faire inscrire la clause de sauvegarde pour une intégration qui ne pourrait être moindre que lors de l'ancienne grille, ainsi que la revalorisation de la carrière, si constat qu'aucune promotion ne leur a été proposée par les Collectivités durant la période de mise à disposition. Mais Force ouvrière a surtout argumenté et convaincu l'Administration de prévoir une homologation directe à niveau Ingénieur territorial pour tous les niveaux d'OPA IHM, sans passer par l'avis de la Commission nationale de classement (CNC), ce qui n'était pas le cas à l'origine, dans le Décret de 2014. Donc, globalement, l'Administration a été plutôt attentive à nos propositions.

Cependant, nous regrettons que l'Administration ne nous ait pas suivi jusqu'au bout dans nos positions. Force Ouvrière a demandé la suppression de la CNC du Décret et une homologation directe des OPA IHM dans les 3 niveaux d'ingénieur de la Fonction publique territoriale, mais l'Administration l'a rejeté, basée sur le fait que la CNC est inscrite dans l'article 11 de la Loi de 2009. Laisser la CNC arbitrer les niveaux d'intégration pour les OPA IHM peut provoquer dans certains cas une pénalisation financière importante sur le long terme, car la mise en place d'une indemnité compensatrice ne permet plus d'augmentation de rémunération jusqu'à ce qu'une augmentation de salaire la résorbe...et vu la fréquence des augmentations de salaire dans la Fonction publique, cela peut durer une éternité.

A retenir des débats :

Sans surprise malheureusement, l'administration s'est de nouveau retranché derrière l'article 11 de la loi de 2009 qui porte la création de la Commission Nationale de Classement pour refuser de la supprimer malgré notre insistance. Force Ouvrière a bien fait de négocier en amont l'essentiel de ses revendications !

Pour FO, il est maintenant primordial que l'administration de notre ministère soit attentive au sort qui sera réservé à ses OPA qui seront MADSLD dans les mois/années à venir !

De son côté, Force Ouvrière prendra toute sa place pour défendre en CNC les intérêts de tous les OPA qui devront passer par cette commission.

Vote sur la modification du décret de 2014 qui fixe les conditions d'intégration des OPA en cas de transfert dans une collectivité.

POUR :

Abstention : FO – CGT – UNSA – CFDT - FSU

CONTRE :

Point n°5 :

Délégation de pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'environnement affectés à l'office français de la biodiversité et dans les parcs nationaux (pour avis).

Intervenant : Fabrice MORIZUR - OFB

De quoi parle-t-on ?

Le projet vise à déléguer les pouvoirs de gestion de certains actes administratifs courants aux directeurs de l'OFB et des Parcs Nationaux, pour les agents appartenant à un corps du pôle ministériel, et affectés dans leurs établissements. Cette déconcentration se traduit en 4 textes :

- Un décret qui délègue les pouvoirs du ministre aux directeurs (OFB et Parcs Nationaux) à l'exclusion de celles toujours soumises à l'avis des CAP (nomination en qualité de

stagiaire, affectation en position d'activité, mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, réintégration, cessation définitive de fonction et maintien en activité au delà de la limite d'âge).

- Un arrêté qui délègue les pouvoirs aux directeurs (OFB et Parcs Nationaux) pour 18 corps relevant du ministère et 28 actes de gestion.

- Un arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de gestion pour les ATE-TE, relevant du directeur de l'OFB, à chacun des directeurs des Parcs Nationaux pour les mêmes 28 actes de gestion (congés, CET, CPF, autorisations d'absences et sanctions ne relevant pas de la CAP). En effet, le décret n° 2022-340 du 10 mars 2022 délègue les pouvoirs du ministre au seul directeur de l'OFB. Ce nouvel arrêté porte donc subdélégation à chaque directeur de Parc National.

Les positions de FO

Ces décrets et arrêtés sont une régularisation des actes de gestion déjà effectués à l'OFB. Il est plus que regrettable que le ministère fasse ces transferts de gestion sans se préoccuper des charges de travail des agents chez les opérateurs concernés.

Les services supports de l'OFB dont la direction des ressources humaines sont exsangues, les problèmes de risques psycho sociaux sont nombreux, la charge de travail étant une des principales causes. Qu'en est il d'un transfert d'ETP, est ce prévu pour soulager les agents ?

A retenir des débats :

En réponse, la DRH explique que la gestion de proximité existait déjà dans les faits mais pas en droit et qu'il n'y a donc pas de transfert de charge administrative.

Force Ouvrière s'est toujours opposée aux transferts de gestion du ministère vers ses opérateurs, même si le texte proposé est une régularisation des actes déjà effectués par l'OFB, nous nous abstenons sur ces deux votes.

Vote sur la suite de délégation de compétence à l'OFB.

POUR : UNSA - FSU

Abstention : FO – CGT - CFDT

CONTRE :

Point n°6 :

Projet de décret relatif à la carrière des ouvriers de l'Etat de l'aviation civile (pour avis).

Intervenant : Franck Dupont - SNPACM-FO

De quoi parle-t-on ?

- La réforme des Fonctions Support lancée en 2021 a touché les RH à la DGAC : le Centre de Gestion ouvriers a été dissout au 1^{er} mars 2022, rendant l'organisation des essais professionnels impossibles pour les avancements OE à la DGAC et à Météo-France en 2022. En parallèle, le corps des Ouvriers d'Etat à la DGAC et à Météo-France n'est plus que de 600 agents, 150 étant déjà en fin de carrière : la population étant en extinction, et sera divisée par 2 en moins de 10 années, il est urgent d'avoir un mécanisme qui permet aux derniers OE de pouvoir avancer aux derniers groupes de leur famille professionnelle.
- Le GT Avancements OE a permis de dégager le 27 janvier une position intersyndicale FO/CGT/CFDT permettant de valider le choix comme seul mode

d'avancement possible, tout autre formule ressemblant à des essais ou des formations qualifiantes étant jugées comme des usines à gaz pour les derniers avancements OE qu'il restera à prononcer.

Les positions de FO

FO a fait des simulations sur les avancements à réaliser : il reste au total 800 avancements à prononcer pour les derniers Ouvriers d'Etat recrutés ces dernières années. Il faut donc un mécanisme simple, car les ressources coté administration ne sont plus suffisantes pour maintenir la cohérence d'épreuves cohérentes avec les fonctions tenues. Le choix paraît donc être la seule solution qui permet, sous critère des 5 ans d'ancienneté pour atteindre le groupe supérieur et de la manière de servir, de garantir que les derniers Ouvriers d'Etat embauchés pourront atteindre leur groupe de fin de carrière de famille professionnelle. Reste le délicat et sensible sujet du nombre d'avancements, qui doit garantir le rythme d'avancement construit par le protocole social DGAC depuis de nombreuses années, et qui permettrait d'avoir des taux pro-pro, une mesure compensatoire et une mesure de garantie, mesures négociées et construites par FO lors des derniers protocoles sociaux DGAC permettant d'obtenir des postes d'avancements supplémentaires, vue la pyramide des âges.

A retenir des débats :

FO déplore la baisse des ressources humaines que la DGAC ne veut plus consacrer aux aspects techniques acquis lors du passage des essais professionnels par les Ouvriers d'Etat. Il est également dommage que la fin des recrutements à la DGAC et à Météo-France reste dans les faits synonymes de dégradation des services, par des solutions de contractuels qui sont hélas trop peu nombreux ou pire de marché d'externalisation de pan entiers de métiers techniques. Dans ces conditions, le seul mode d'avancement réaliste ne peut plus être que du choix.

Vote sur le projet de décret relatif à la carrière des ouvriers d'État de l'aviation civile

POUR : FO – UNSA – CFTD

Abstention : CGT – FSU

CONTRE :