

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 Secrétaire général du MTECT apporte les réponses suivantes :

- **Agenda social** : 5 chantiers ont été ajoutés à la demande FO et FSU (plan de requalification C en B et B en A, semaine de 4 jours, mise en œuvre 3DS, quasi-statut contractuels de l'environnement, sobriété et usage dans les bureaux). 4 négociations au programme : PSC, qualité de vie et conditions de travail, dynamisation du modèle social, renégociation du protocole égalité professionnelle.
- **JOP 2024** : l'administration ne sait pas encore tout. Un comité interministériel se réunit vendredi, avec la nécessité d'avoir un retour d'expérience sur les dispositifs établis pour la coupe du monde de rugby. Une fois les décisions prises en interministériel, chaque ministère y verra plus clair, y compris sur les restrictions de circulation. Un certain nombre de nos collègues seront mobilisés avec une compensation sous une forme ou une autre (avec quelle enveloppe ?). Il est déjà clair que le télétravail sera renforcé mais le SG attend des arbitrages sur le dispositif stabilisé. **Voir le sujet développé plus bas.**
- **RIFSEEP Cerema** : le SG prend acte du sujet mais il évoque l'autonomie de gestion des établissements publics – il en rediscutera avec le DG après le CSAM. FO réinsiste sur la situation qui engage également le pouvoir politique, et qui impacte fortement les agents du Cerema.
- **Services support de l'OFB** : le SG prend acte de l'alarme sur les services RH.
- **Sur les rémunérations** : le SG rappelle que les mesures prises dans le cadre du RDV salarial 2023 sont en application. Il réitère l'affirmation que les mesures catégorielles ministérielles 2024 sont non négligeables au regard d'autres années. Pour FO, la question est de savoir si elles sont suffisantes...et la réponse est clairement non !
- **Outre-Mer** : la situation ultramarine est particulièrement scrutée. SG vient de commencer les dialogues de gestion 2024 sur les ressources et il aura l'occasion de discuter avec les préfets. SG assure que l'administration a tenté de préserver les moyens ces dernières années et ils continueront.
- **Frais de déplacement des agents OM** : financements sur le budget MIOM et sous responsabilité des SGCD (ministère de l'intérieur). Interpellations faites par le SG.
- **Mayotte** : le ministère se dit très mobilisé en particulier sur l'acheminement de l'eau. SG ne pense pas que les agents se sentent abandonnés. De là à ce que soit partagé par les agents...il y a un pas que nous ne franchirons pas !

Point n°1 : Approbation du Procès-verbal du CSAM n°4 du 29 juin 2023 (pour avis)

Intervenant : Laurent JANVIER - FEETS-FO

Suite à la prise en compte des observations des organisations syndicales, le PV est approuvé.

Votes sur le procès verbal

POUR : FO – CGT – CFDT – UNIPEF/UNSA – SNCTA – FSU

FO profite de l'adoption de ce PV pour remettre en perspective quelques éléments évoqués lors cette séance, et demander à l'administration un point quant au suivi des engagements pris en séance.

- « **évolution positive de l'enveloppe catégorielle 2024** » : nous ne l'avons clairement pas trouvée dans le PLF 2024
- **situation de la DDTM 30** : quelle évolution ? D'après les informations de FO, cela empire !

Réponse SG : *Les annonces devraient arriver.*

→ **services de l'État en Corse** : les dernières annonces présidentielles postérieures à votre visite en DREAL ne font que renforcer l'inquiétude des agents.

→ **évolution des frais de déplacements intégrant la problématique du site de la Défense** : où en est-on ? Il y a urgence en vue des JO...

Suite à la désignation des membres des conseils médicaux :

- - Quelles formations pour les membres du CM ?
- Quels moyens auprès des OS pour organiser la formation de leurs représentants ?
- Quels délais de désignation pour permettre aux représentants en CM de s'organiser ?
- Quelles autorisations d'absence, incluant le temps de préparation ?
- Quelle prise en charge des frais induits ?
- Quel suivi national des CM, dans quelles instances, quels bilans ?

Réponse DRH : *en cours*

Point n°2 : Agenda social 2023-2026 (pour avis)

Intervenants : Laurent JANVIER-FEETS-FO - Stéphanie FERRARI-PAILLET-SNP2E-FO – Alexandre BERGOUGNOU-SNP2E-FO - Malvina CAUBERE - FEETS-FO

De quoi parle-t-on ?

Définitions possibles d'un agenda social : « Plan d'actions concrètes couvrant l'ensemble des problématiques sociales des ministères, au bénéfice des agents et assorties de moyens et d'engagements politiques forts » ou « Poudre aux yeux permettant de détourner l'attention des vraies problématiques sociales, d'afficher un soi-disant engagement des ministres pour les agents, d'exclure toute problématique « oubliée » des débats pendant 3 ans »? Les exercices précédents ont souvent plus ressemblé à la deuxième option (cf bilan de l'agenda social 2020/2022 [ICI](#)).

Cela n'est en général que la feuille de route de l'administration qui ne l'engage pas à obtenir des résultats concrets, qui ne garantit pas les moyens pour sa mise en œuvre (le PLF 2024 en matière catégorielle en est la preuve), lui permettant d'exclure tout autre sujet qui n'y figure pas allant dans le sens de l'intérêt des agents, mais pas pour décider unilatéralement des mesures supplémentaires allant dans l'autre sens (exemple de la fermeture de l'ENTE).

Agenda social ou pas, FO a porté ses revendications (consultables [ICI](#)) et continuera à les porter !

Les positions de FO :

Pour FO, la réponse aux enjeux majeurs de société des années et décennies à venir n'est pas encore à la hauteur et passe par la construction d'un avenir lisible et visible pour nos services et établissements. C'est obligatoirement traiter la question que FO a mise sur la table : celle de l'attractivité du pôle ministériel, pour les agents qui le composent aujourd'hui, et pour ceux qui le rejoindront demain...ou pas !

Si l'administration elle-même commence à en faire son cheval de bataille, voire le ministre, cela ne peut se résumer à la capacité à recruter. Derrière la question de l'attractivité, il y a surtout du concret : l'intérêt et la pérennité des missions, la visibilité sur les organisations et les moyens, la valorisation des rémunérations et des carrières, les conditions de travail et la qualité de l'action sociale. Autant de sujets mis sur la table par FO dans le cadre de la présentation du PLF 2024, autant de prismes suivant lesquels nous porterons un regard sur le projet d'agenda social présenté ici.

Act'tractivité#1 : du sens, de la visibilité, de la stabilité !

Attractivité du pôle ministériel :

OUI...

La thématique est fondamentale et doit concerner l'ensemble du pôle ministériel (services et EP) !

....MAIS

L'attractivité ne se décrète pas, elle se conquiert. L'ensemble des revendications portées par FO en matière de rémunérations, conditions de travail, action sociale et visibilité/valorisation des missions/parcours y contribue.

FO sera vigilante à ce que cela ne se résume pas à un exercice de « green marketing », mettant en perspective le culte du « speed dating » pour attirer des « talents kleenex », celui du « statut bashing » ou la suite du « black friday » sur nos écoles et centres de recherche après la fermeture de l'ENTE et le transfert de l'IFSTTAR.

FO réaffirme son exigence de maintien de concours nationaux avec visibilité le cas échéant sur les postes offerts par région.

Si l'exercice est réellement conduit pour répondre à la question de l'attractivité du pôle ministériel, toute action allant en ce sens sera saluée. Sauf qu'à ce stade, nombre d'oublis, de zones d'ombre...et de portes entrouvertes flirtant avec nos lignes rouges ne peuvent que nous alerter !

Et enfin, quel que soit le contenu de cette démarche, se pose la question

de son périmètre et de niveau de portage. Sans portage politique et sans intégrer la sphère services/EP, cela ne restera qu'un exercice de style.

Chantiers sur les compétences :

De reports en reports successifs d'un agenda social à un autre, on se demande bien si le serpent de mer sortira de terre un jour...

Pourtant, la Cour des comptes mentionne que : "Le ministère a poursuivi en 2022 l'élaboration d'un plan ministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines, recommandée par la Cour depuis 2018. Ces travaux devraient s'achever en 2023. La Cour invite le ministère à en assurer au plus vite la finalisation." Quel est le statut et l'avancement de ce plan ?

Et toujours rien sur les écoles !! En fait si mais cela ne figure pas dans le projet d'agenda social (la fermeture de l'ENTE non plus dans le précédent) : la volonté d'exclure les OS nationales des lieux de gouvernance (ENTPE en particulier pour laquelle nous n'avons connaissance d'aucune concertation réelle au bon niveau, poursuite du Coperf ENTE en format CMVRH confirmée mais sans prise en compte de la représentativité des OS). Et des instructions contradictoires (contribuer à la compétence de la sphère publique ET pourvoir les seuls postes du MTECT...hors opérateurs si nécessaire).

A quand date la dernière visite faisant fi des considérations ministérielle dans une école du ministère ? Il faut remonter avant 2017...

FO exige du concret et pas seulement pour alimenter des cabinets de conseil !

Mise en œuvre du volet routier de la loi 3DS :

Rien de garanti au-delà de la période de mise à disposition individuelle des agents...pour 15 collectivités, les engagements peuvent être allés chercher si la volonté politique existe !

FO attend un engagement politique et des réponses précises pour chaque collectivité en matière de RH immédiatement et dans la durée, et un arrêt du démantèlement du RRN.

Et nous profitons de ce CSAM pour relayer l'alerte de nos représentants de la DREAL ARA, découvrant à l'occasion de l'examen du projet de convention avec la Région leur mise à disposition auprès d'un exécutif

fi des considérations environnementales et des notions d'intérêt général dans certains projets routiers « Hauts Ligériens », pire encore remettant publiquement en cause du Zéro Artificialisation Nette affirmant qu'il irait à l'encontre de la Loi.

Cette situation de mise à disposition de la DREAL sera intenable d'un point de vue déontologique pour les agents de l'État concernés. Nous relayons en conséquence la demande de nos représentants au ministre de ne pas signer cette convention avec la région ARA.

**Un ministère uni, retrouvant ses dimensions techniques et opérationnelles, replacé au premier rang des arbitrages en effectifs et à l'abri des restructurations en cascade : l'attractivité est à ce prix !
Pas sûr que ce projet d'agenda social soit « au niveau »**

Act'atraktivité#2 : de la reconnaissance et de la valorisation

Création de deux corps distincts et amélioration de la rémunération et des perspectives de carrière pour les PETPE de l'État

OUI...

Les PETPE méritent un projet statutaire ambitieux, et un plan de requalificationMAIS

Cela ne pourrait être suivant l'hypothèse de la coupure du corps en 2, ni dans la fonctionnalisation des emplois.

FO exige des négociations sur un projet global excluant la coupure du corps et la fonctionnalisation des emplois

Un rattrapage indemnitaire pour compenser les erreurs de l'administration

La reconnaissance à titre posthume et pour le service actif pour l'ensemble des PETPE quelle que soit leur affectation

l'aboutissement d'un projet statutaire initié il y a déjà près de 4 ans afin d'accroître la base de recrutement sans dévaloriser son niveau comme le propose la DGAMPA pour les lieutenants, revaloriser les grilles et le régime indemnitaire.

Le SNOP-FO exige également d'arrêter de mettre des conditions ubuesques rendant inaccessible certains indices alors que les collègues occupent le poste.

Sans réponse à la hauteur de ces enjeux, la réponse du corps social risque elle de l'être...elle est d'ailleurs programmée et les réponses formelles de l'administration suite à la conciliation d'hier sont attendues de pied ferme !

FO exige une avancée rapide du projet dans le sens des revendications de FO.

Mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche et des décrets d'application sur les corps des CR DD et des DR DD :

Et quid des mesures indemnitaires annoncées par la DRH ?

Quel état des reclassements ?

FO demande une clarification urgente concernant les perspectives indemnitàires

Moderniser le recrutement des officiers de port (OP) et Officiers de port adjoints (Opa) :

Ce qui se joue ici, c'est la programmation de la disparition des corps des officiers de port (OP) et officier de port adjoint (OPA) si leur taille critique continue à se réduire. Devant cette situation, le SNOP FO exige

Moderniser le statut des Ouvriers des parcs et ateliers (OPA) :

→ Ce chantier est une occasion ratée d'introduire une prime de qualification par exemple comme il en existe pour les OPA du SNIA. Les agents n'auront strictement rien gagné à l'issue.

→ On aimeraient bien connaître le contenu du « projet de décret » dont on ne sait rien du tout. Il est question pour les OPA, de trouver un moyen de régler les problèmes de gestion administrative dans les services restructurés ou nouvellement créés tels les SGCD

→ L'impression qu'on a c'est qu'il est urgent d'attendre ...

FO demande d'accorder aux OPA les mêmes conditions de gestion que celle des fonctionnaires avec un régime indemnitaire à la hauteur tout en conservant le fond de pension auquel nous sommes viscéralement attachés.

Il est hors de question d'en profiter pour niveler par le bas et de traiter les OPA, personnels techniques très qualifiés, comme des sous-agents publics ce qui est déjà le cas pour la plupart des OPA MAD des SGCD et des CT qui ne bénéficient plus d'une gestion de carrière et d'une progression indemnitaire qui leur sont dues.

Il faut aller le chercher ce vecteur législatif !

Redonner des perspectives d'avenir aux agents gérés sur des petits corps :

Il serait temps de trouver une solution pour les agents concernés !

Sortie du Quasi Statut Berkani :

Concernant cette proposition de l'administration on ne peut qu'être inquiet, les agents passent d'une gestion collective sous quasi-statut à une gestion individuelle par CDI.

S'agit-il véritablement d'une mesure sociale ?

L'inflation comme pour l'ensemble des fonctionnaires aura sans doute eu raison de leur grille de salaire.

Nous serons donc attentifs aux propositions de l'administration afin de

mesurer l'ampleur véritable de l'amélioration pour chacun de ces agents. Nous attendons de l'administration une véritable négociation sur ce projet d'évolution, qui devra inclure la valorisation de la carrière au fur et à mesure de l'avancement de l'ancienneté et un volet permettant de mesurer les impacts sur la pension des agents.

Mise en place d'un plan de requalification pour les agents de la catégorie C vers la catégorie B et les agents de la catégorie B vers la catégorie A :

OUI...

Cela répond à une revendication forte de FO

MAIS...

On sait d'expérience que les modalités et dimensionnements des plans de requalification laissent parfois un goût amer.

Quid du dimensionnement des avancements de grade au sein des corps B et A avec les afflux suite aux plans de requalification ? A quand le travail nécessaire au dimensionnement des taux pros pros qui se base sur des considérations factuelles (pyramide des âges, nombre de promouvables etc) ?

Quelle garantie à ce que le ministère utilise la plénitude des taux pro/pro, alors que ce n'est pas le cas actuellement (des taux augmentés ou consolidés...et des flux de promo en baisse !)

Et quand tout le monde sera requalifié en A (qui sera smicardisée d'ici là) qu'est-ce qui sera prévu pour les A actuels ? Un plan de requalification vers les AE et les IPEF ?

FO demande une concertation sur le dimensionnement des voies de promotion et l'amélioration des conditions de promotions pour corriger PPCR.

La mobilisation de l'ensemble des possibilités offertes par les taux de promotion.

Ne pas oublier les « petits corps » ou les « petites spécialités » (syndics des gens de mer, TSDD « mer », SACDD « CTT » par exemple).

Amélioration du quasi-statut des personnels contractuels des agences de l'eau et amélioration du quasi-statut des contractuels des établissements publics dans l'environnement :

Il serait temps...mais quel manque d'ambition par rapport aux besoins !

Révision de l'arrêté relatif aux frais de déplacement :

Ce n'est pas dommage...mais ce sera calé sur les montants de la Fonction Publique notoirement insuffisants.

Il n'y a plus qu'à et il y a urgence dans la perspective des JO !

Un ministère qui offre des rémunérations et des carrières attractives, des possibilités de parcours libres et diversifiés dans un dialogue social valorisé : l'attractivité est aussi à ce prix ! Avec l'indigence des enveloppes catégorielles prévues pour 2024, avec l'amplification des barrières dans les parcours via l'EPisation des statuts, on est sûr de taper en dehors de la cible !

Act'tractivité#3 : des agents protégés pour leur santé et bénéficiaires de conditions de travail améliorées

Un plan de prévention des risques professionnels :

OUI...

Des thématiques complémentaires ajoutées notamment à la demande FO
...MAIS

Le risque est une nouvelle fois grand de déboucher sur des engagements et affichages de principe en l'absence de moyens financiers et de volonté politique de limiter les risques primaires.

FO demande des mesures concrètes et des moyens pour les mettre en œuvre !

FO demande des mesures et moyens pour prévenir les accidents.

Un engagement et un soutien politique aux agents et à leurs familles.

Un élargissement du service actif à hauteur des risques encourus.

Un objectif d'amélioration de la QVCT et renforcement de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) :

OUI...

Les sujets sont très nombreux à traiter en la matière.

...MAIS

Derrière le concept de QVT (on en est plus à mesurer la souffrance au travail que la « qualité de vie » - nous préférons d'ailleurs le terme de conditions de travail), FO ne se laissera pas endormir par le saupoudrage de mesurettes et d'affichages.

Le terme « Qualité de Vie au Travail » au sein du ministère apparaît d'ailleurs totalement décalé. Les risques primaires en matière de prévention des risques ne sont en effet pas traités.

FO demande des mesures concrètes et des moyens pour les mettre en œuvre !

Sobriété et évolution de l'usage des bureaux :

OUI...

Une évaluation de la politique de prévention de l'accidentologie dans les DIR :

OUI...

Les alertes de FO ne peuvent plus être ignorées (signalement de chaque accident en DIR au ministre des Transports).

Un engagement à enfin porter une reconnaissance à titre posthume (mais qui cela engage-t-il?)

...MAIS

Les rapports diligentés doivent être rendus en toute transparence et ne pas viser à « mettre la poussière sous le tapis ».

La reconnaissance de l'exposition des missions doit déboucher sur la prise en compte de la pénibilité en matière de retraite.

Les questions environnementales et énergétiques sont fondamentales. Les agents sont confrontés à la brutalité des projets immobiliers conduits « au rabais » ainsi qu'à la vétusté ou l'inadaptation/inconfort de leurs locaux actuels. FO revendique de longue date un rétablissement des capacités internes au pôle ministériel pour contribuer à la gestion immobilière de l'État.

...MAIS

FO ne saurait souscrire à une politique de « sobriété » auto supportée et financée par les agents, dont la ligne directrice serait l'économie de surface et la négation de l'enjeu de qualité des espaces de travail.

FO pointe que sur ce sujet, 90 % des agents du pôle ministériel ne sont plus concernés par une quelconque politique immobilière de leur ministre pourtant en charge des questions de qualité de la construction et de transition énergétique.

FO demande un plan d'action particulier sur la question de l'aménagement des locaux, leur ergonomie l'intégration du handicap et leur confort d'usage touchant l'ensemble des agents du pôle ministériel.

FO demande qu'un suivi des programmes immobiliers touchant les agents du pôle ministériel fasse l'objet d'un suivi national dans le cadre de la Formation Spécialisée SSCT ministérielle. FO revendique la remise en place de moyens d'ingénierie publique du ministère pour le pilotage des projets immobiliers de l'État.

Semaine de 4 jours :

OUI...Le sujet réapparaît à la demande de FO...MAIS

Le ministère après avoir été en pointe dans la volonté politique se réfugie maintenant derrière ce qui se passe ou se décide ailleurs. Pourtant, la question de l'attractivité et du croisement social/environnemental/énergétique est au cœur du sujet !

Et que se passe-t-il d'ici 2024 ? Impossibilité pour les agents d'y avoir accès ?

FO demande a minima de prolonger sans attendre les modalités d'accès à la semaine de 4 jours définies dans le cadre

de l'expérimentation, et ne pas renvoyer à des décisions externes la décision d'élargissement au MTECT.

Renégociation d'un protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes et poursuite de l'effort de réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes :

On ne peut pas dire que cela respire l'ambition à ce stade...

FO demande de reconstruire une véritable stratégie de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes, par la reprise de la mise en œuvre de l'accord sur l'« égalité professionnelle » et la négociation d'un nouvel accord plus ambitieux et doté de moyens concrets, et projeter les négociations à venir en visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé:

- Suivi des inégalités de rémunération et reconstruction de carrières (avec des moyens pour identifier les situations individuelles),
- Prise en charge de la surcotisation retraite par le ministère pour les agents à temps partiel, sans limite de durée,
- Amplification des actions contre le harcèlement sexuel et sexist (campagnes, sensibilisation)

Poursuite de la modernisation des services aux agents :

Développer l'accès à des outils numérisés ne doit pas justifier de supprimer les fonctions support au plus près des agents (en renvoyant à ces derniers la responsabilité de contrôler les données les concernant).

Et quid des agents ne disposant pas de moyens informatiques ?

FO exige en parallèle du développement des outils numériques le renforcement des services ressources humaines de proximité.

Un ministère qui assume ses obligations d'employeur et sait se placer comme « mieux-disant » dans la Fonction Publique d'Etat : l'attractivité serait bien aussi à ce prix ! Certaines têtes de chapitres ouvrent des perspectives...mais on jugera aux résultats.

Act'tractivité#4 : une action sociale à la pointe

Négociation d'un protocole d'accord pour redynamiser le modèle d'action sociale des MTECT-MTE :

OUI...

Cela répond à une revendication de FO.

...MAIS

Le chantier devra effectivement intégrer les interfaces avec les Etablissements Publics, et ne pas servir de prétexte à réduire ou transférer notre action sociale ministérielle et les moyens de ses opérateurs.

FO propose de laisser le temps suffisant à la négociation, et viser la fin du premier semestre 2024.

Protection sociale complémentaire (PSC) :

OUI...

Cela s'inscrit dans l'accord interministériel signé par FO, oui des avancées ont été obtenues dans la négociation ministérielle.

...MAIS

Le maintien d'un couplage avec la prévoyance reste un point dur pour FO au bénéfice des agents du pôle ministériel, ce que ne garantit aucunement le projet d'accord interministériel que FO a rejeté. Nous demandons notamment qu'un dispositif transitoire en matière de prévoyance soit intégré dans la consultation qui sera lancé pour la santé.

Un ministère qui offre des dispositifs et acteurs en pointe en matière d'action sociale: l'attractivité est vraiment à ce prix ! Là aussi des ouvertures...mais restant à confirmer !

Et nous n'oublierons pas de lister l'ensemble des sujets orphelins de ce projet d'agenda. RIEN NOTAMMENT SUR :

- la lutte contre la précarisation de l'emploi et l'intégration des apprentis via les concours
- un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat depuis 2010 (pour la filière technique en particulier, le rattrapage ISS ne saurait en tenir compte !!)
- le rétablissement de cycles de mobilité collectifs
- le rétablissement de lieux de concertation sur les mobilités/promo (d'autres ministères le pratiquent...)
- le service actif le service actif pour les corps d'exploitation et des affaires maritimes (demande de bonification des 1/5 du service actif et départ à partir de 55 ans), en l'étendant à l'ensemble des fonctionnaires exerçant des missions publiques de sécurité, de surveillance et de contrôle et aux agents concernés par le travail posté comme ceux de Météo-France qui ont exercé un emploi qualifié de permanent
- l'alignement vers le haut des régimes indemnитaires pour des corps subissant des sujétions comparables
- l'amélioration du régime indemnitaire des CR/DR
- la valorisation des parcours entrant/sortant
- la catégorie A qui concentre pourtant des enjeux majeurs de recrutement...et qui subit un décrochage majeur avec le « A++ »...et qui commence sous le SMIC en école !
- l'évolution du corps des TSM Météo vers la catégorie A
- le rétablissement des indemnités de maniement de fonds
- la pleine mobilisation des taux pro/pro et des enveloppes de masse salariale.
- la neutralisation les mesures indemnítaires précédentes pour le calcul du montant de la clause de réexamen (note de gestion RIFSEEP 2023)

À retenir des débats :

Sur les aspects liés aux concours nationaux : le DRH confirme qu'ils s'engagent vers des concours nationaux à affectation local pour trouver des « solutions adaptées » et permettant d'éviter aux éventuelles démissions des retenus au regard de la liste des sorties. FO reste dubitative...

Plans de prévention des risques professionnels : nécessité d'y travailler ensemble et en effet avec des moyens.

Semaine de 4 jours : le DRH entend la revendication FO d'au moins prolonger l'expérimentation existante sans attendre.

Action sociale : le DRH entend que dans la réflexion il y a les EP qui doivent être traités, avec l'autonomie des EP et une géométrie variable

Prestation Sociale Complémentaire (PSC) : l'accord est en cours de finalisation

Prévoyance : temporellement couplée à la PSC pour éviter tout trou dans la raquette

dans l'attente de l'ouverture d'une négociation suite à la négociation Fonction Publique

Plans de requalification : on aura à y travailler ensemble

Quasi-statut : ils espèrent un meilleur succès cette fois-ci / opportunité à conserver les quasi-statut ?

PETPE : en attente des réponses des ministres

Amiante : réouverture du sujet pour l'inspection sécurité des navires après analyse de la DGAMPA

Statut du syndic des gens de mer : le point est pris par le DRH qui annonce qu'un traitement via le statut des officiers de port adjoints avec une promotion sur ce corps est envisagé.

Écoles : visite du SG il y a un mois à l'ENPC et il y a une semaine à l'ENTPE : objectif de faire le plein des promotions

Sobriété de l'immobilier : un groupe de suivi du SPSI sera mis en place en marge de la formation spécialisée sur le sujet. Le SG profite du sujet pour faire un zoom sur le projet Séquoia dont la mise en œuvre de la rénovation énergétique de l'enveloppe sera a priori réalisée via un marché global de performance à partir de 2025. Les espaces de travail seront étudiés en même temps avec la réflexion du SG qui préfère renoncer à créer un espace de travail plutôt que mal le faire.

De plus, le SG s'engage à ne pas se désinvestir de l'immobilier des services déconcentrés même s'il n'a pas la main directement dessus.

Votes sur le projet d'agenda social 2023-2026

CONTRE : FO – CGT – CFDT – UNIPEF/UNSA – SNCTA - FSU

S'agissant d'une simple feuille de route de l'administration, n'engageant personne surtout pas elle, FO ne prend traditionnellement pas part au vote. Exceptionnellement, au regard de l'enveloppe catégorielle jugée très largement en deçà des minima, et du maintien de certaines provocations comme le maintien du projet de coupure du corps d'exploitation, FO vote CONTRE.

Le projet sera reproposé lors d'un prochain CSAM. FO attend la présentation d'une version complétée/améliorée !!

Point n° 3 : Projet d'arrêté relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels de Météo-France (pour avis)

Intervenant : Jérôme LARTISANT - SNITM-FO

De quoi parle-t-on ?

Le projet d'arrêté porte sur la fusion des 3 textes pré-existant en un seul texte portant sur le temps de travail à Météo-France.

Les positions de FO :

FO prend acte des avancées obtenues dans le cadre de la préparation de ce texte, en particulier :

- l'ajout du système pivot à 38h30 sur 5 jours avec 19 jours de RTT, en faisant bénéficier les agents du CIC (Centre International de Conférence) et de l'ENM (Ecole Nationale de Météorologie) qui ont un régime spécifique ;
- l'uniformisation du nombre de JRTT à 5 pour les cycles à 36 heures hebdomadaires
- l'extension au CIC de la spécificité ENM concernant le bilan (crédit/débit porté à 36h00, gestion par trimestre)
- l'harmonisation des JRTT fixes dans l'hexagone.

FO votera en conséquence pour ce projet en cohérence avec nos positions au sein des instances de Météo-France. (FO météo avait voté POUR au CTEP Météo-France du 14 juin 2022) En appelant au passage le ministère pour s'inspirer des modalités plus favorables contenues dans ce projet de texte global, y compris la semaine de 4 jours intégrées et usitées depuis maintenant 20 ans (près de 7 % des agents en HB dans les années 2010 en progression avec près de 10 % en 2023). Ca plaît aux agents et c'est bon pour la planète.

FO rappelle que les modalités d'organisation du temps de travail particulières à Météo-France justifient pleinement d'appliquer le service actif à l'ensemble des agents qui ont exercé un travail posté. La PDG de Météo-France soutient cette revendication portée par FO et a écrit le 3 août dernier à la DGAEP pour demander une réflexion afin d'inscrire la situation de certains personnels en catégorie active, en associant le ministère de tutelle Quelle réponse du ministère à ce sujet ?

À retenir des débats :

Au détour de l'examen de ce texte, d'autres sujets remontent au niveau ministériel :

- revalorisation des indemnités d'astreinte et IPHA (Indemnité Pour Horaires Adaptés): Suite au protocole de levée de préavis de grève du 2 octobre 2023, Météo France a décidé de retirer l'ensemble des textes proposés au CSAM dont la revalorisation des indemnités d'astreinte et d'IPHA. Le guichet unique considère qu'il y a une correspondance budgétaire entre les deux textes qui sont pour l'instant bloqués. Météo-France doit retourner voir le guichet unique pour que le nouveau texte, actualisé puisse passer – ils souhaitent en profiter pour que les IPHA soient appliqués aux contractuels.
- forfait cadre autonome : le décompte du temps de travail (pointage) est prévu et n'est pas exclu des textes et de l'organisation du travail, le respect des garanties minimales est bien vérifié.
- Processus de requalification, mise en place d'un super-booster : la démarche a été portée par le SG et amenée jusqu'au cabinet – mais ça coince toujours au guichet unique.

- Pénibilité, service actif : en attente du retour de la DGAFP.

Votes sur le projet d'arrêté

POUR : FO – CFDT – FSU

ABSTENTION : CGT - SNCTA

Point n° 4 : Point d'information sur les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024

Intervenantes : Malvina CAUBERE – FEETS-FO – Yasmina BENCHIHA – DRIEAT – Céline BARBE - FO/AC

De quoi parle-t-on ?

Cf le diaporama présenté en séance [ICI](#).

8 mai arrivée de la flamme à Marseille (65 étapes, 400 villes traversées).

Les positions de FO :

Nous allons nous concentrer sur les effets de cet évènement hors norme sur les agents. Nous réagissons sur les éléments dont nous disposons déjà et anticipons les questions.

Concernant les astreintes, heures supplémentaires, ... nous n'accepterons pas que le droit du travail soit renié. De plus, nous alertons sur la nécessaire prise en compte du travail réalisé en période d'astreinte même s'il ne s'agit que de téléphone. Tous les agents, quelle que soit leur catégorie, doivent pouvoir être indemnisés.

FO n'acceptera pas que les « gratifications » JOP soient faites sur l'enveloppe classique et que les agents qui seraient considérés comme non impactés ou n'ayant pas participé soient pénalisés. Au-delà du caractère inacceptable du montant des mesures catégorielles prévues au PLF 2024 « en version de base », où sont donc provisionnées les implications financières des JOP ?

A évènement exceptionnel, dispositif exceptionnel, nous le répétons !

Concernant les congés, nous avons bien noté que l'administration a déjà pensé au report de congés 2024 sur l'année 2025. Pour anticiper, nous vous demandons également de mettre en place ce dispositif pour l'année 2023, car les agents sont déjà dans le tunnel JOP depuis plusieurs mois et ont tous une date limite début 2024 (alors même que les congés scolaires intègrent la totalité de la 1ère semaine de janvier 2024).

Nous avons d'ailleurs récupéré le planning des présences nécessaires pendant l'année 2024 mis en place côté Intérieur (consultable [ICI](#)). Ce planning permet de voir l'impact sur les congés des agents mobilisés avant, pendant et après les évènements.

Comme nous l'avons esquissé dans notre déclaration préalable sur le sujet, nous exigeons que les agents qui ont la charge d'enfant(s) et qui seraient dans l'impossibilité de prendre des congés l'été aient des solutions fiables et sûres mises en place. Pour FO, pour notre pôle ministériel, cela doit se conjuguer avec le CGCV. Le CGCV peut en effet mettre des séjours en place en se calant sur les dates, mettre exceptionnellement en œuvre des centres de loisirs sur les lieux le nécessitant. Cependant, tout cela nécessite un engagement de votre part et un travail commun.

Cette présentation n'aborde nullement les conditions de travail des agents dans cette période, pour les agents dont les missions sont directement impactées comme pour les agents ne sont pas directement impactées.

Pour l'ensemble des agents dont le lieu d'embauche est sur une zone « JOP », rejoindre son lieu de travail va relever du parcours du combattant. Cette donnée doit être prise en compte dans les cycles de travail considérant que l'accès aux voies « JOP » ne seront pas autorisés aux agents. De plus, dans le cadre des astreintes, il paraît inconcevable que les agents dorment sur des lits de camps dans des couloirs ou sur leur lieu de travail !

Pour les agents dont les missions ne nécessiteront pas un déplacement sur site, qu'est-il prévu ?

À retenir des débats :

L'enveloppe budgétaire « JOP » pour les gratifications sera hors de l'enveloppe « normale ». Le DRH annonce la faculté de dégel de l'enveloppe salariale gelée par le parlement (une partie de l'enveloppe salariale exposée dans le PLF).

Une formation spécialisée sera organisée sur la thématique des conditions de travail sur les JOP.

La parole qui vaut est celle du DIRIF, le SG ne se prononcera donc pas sur les « rumeurs » en vigueur dans les services. A la fin de la séance, un retour du DRH a été fait par le DIRIF : les lits seront de vrais lits dans des dortoirs.

De fortes incitations au télétravail, oui... mais comment ?

Sur l'action sociale et sur les gardes d'enfants :

- enfants en crèche : en cours pour compléter l'offre de berceau en août
- enfants plus âgés : CGCV travaille sur plusieurs options : priorisation pour les enfants et offre dédiée

Concernant le report de congés 2023, une note en cours de signature par le DRH (en lien avec MIOM).

Enfin, sur le déplafonnement de l'indemnité télétravail, il relève d'une décision Fonction Publique mais le sujet sera bien évoqué.