



Retour sur le COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL du 24 mars 2017

Présidence de la Secrétaire Générale adjointe : Mme Sophie MARMOUGET
Pour l'UNSA : Frantz CHOUT, Luc BODINATE et Didier SOISSON
et en tant qu'experts : Robert BAYLOCCQ, Patrice BEAULIEU et Jérôme ULPAT

Déclaration préalable de l'UNSA

Informations délivrées par l'administration :

Agences de l'eau :

Le Conseil d'Etat a pris position en ce qui concerne le délai de sortie du dérogatoire pour les Agences de l'eau : 2018.

Il reste des interrogations sur les modalités de sortie du dérogatoire. En conséquence, une réunion de concertation sur le sujet sera organisée avec les OS.

RIFSEEP :

La situation n'est pas complètement satisfaisante. Les notifications ne sont pas complètes. ROR fait le nécessaire pour comprendre et accompagner les services.

Il y a un gros chantier devant nous qui concerne la bascule des corps techniques qui sont aujourd'hui à l'ISS : c'est un sujet qui sera porté dans le cadre de la loi de finances 2018.

L'UNSA demande quand va être diffusée la note de gestion 2017 et une réunion sur le bilan de la situation dans les services.

L'Administration répond être dans l'incapacité de faire le bilan.

OPA :

La DGAFP demande de rénover le statut avant d'envisager la possibilité de débloquer les recrutements. Or, le projet de rénovation du statut peut prendre beaucoup de temps, mais des mesures pourraient être mises en œuvre rapidement comme les revalorisations ou les avancements.

Point 1 : Approbation du procès verbal du comité technique ministériel du 29 septembre 2016 pour avis

Vote :

UNSA : abstention

CGT CFDT Solidaires FO : pour

Point 2 : Mise en œuvre de l'accord PPCR pour les techniciens des études et l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC) et de l'emploi de responsable technique de l'aviation civile (RTAC)

UNSA, signataire de PPCR et de l'accord DGAC 2016-2019, est très favorable à ces textes.

Votes sur chacun des trois textes soumis à l'avis du CTM

Vote 1

UNSA - FO - CFDT : pour
CGT et Solidaires : abstention

Votes 2 et 3 identiques

Point 3 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations de restructuration des services en vue d'y adjoindre la fermeture du pôle de réalisation des enquêtes sur les véhicules (PREV) localisé à Rouen et rattaché au service de l'observation et des statistiques (CGEDD)

Vote :

UNSA : abstention

(Explication de vote : L'UNSA est opposée à ces restructurations incessantes mais s'abstiendra néanmoins afin de ne pas pénaliser les agents qui pourraient en bénéficier)

CFDT : pour

CGT et Solidaires : abstention

FO : contre

Point 4 : pour information

Projets de décret relatif à l'intégration des inspecteurs des affaires maritimes (IAM) dans le corps des AAE et des ITPE.

L'UNSA rappelle les termes de sa déclaration préalable et demande des explications sur le cavalier réglementaire (introduction de dispositions statutaires hors champ de l'objet même du décret).

- Accueil dans le corps des AAE : satisfaction d'accueillir 80 nouveaux venus mais qui vont se trouver confrontés à des écarts indemnitaires très importants avec leurs collègues qui vont intégrer le corps des ITPE (tout particulièrement à partir du second grade) et des perspectives de carrière différentes, notamment pour l'accès à l'emploi fonctionnel.

En effet, l'état des lieux transmis par la DRH lors du groupe de travail sur la fusion des IAM laisse apparaître que le corps des ITPE a un nombre d'emplois d'ICTPE correspondant au double de celui des attachés au regard de l'effectif des deux grades éligibles dans les deux corps respectifs : IDTPE pour l'emploi d'ICTPE et APE pour CAEDAD.

L'UNSA :

- questionne également la DRH sur les promotions 2017 au troisième grade des IPAM,
- exige un traitement équitable pour l'ensemble des IAM quelque soit la filière de reclassement,
- rappelle son exigence de mise en place de formations initiales et continues pour tous les agents qui seront retenus sur des postes dans le domaine maritime, quelque soit le corps d'accueil,
- regrette le rejet de l'amendement par le CSFPE visant l'uniforme et le port d'arme,
- enfin demande une réunion pour savoir comment vont s'organiser les CAP des deux corps.

Réponse de l'administration :

Sur le **cavalier**, la décision en revient au Cabinet de la Ministre.

Un retour au cabinet sera fait sur le mécontentement des OS et sur cette accélération, et sur ses modalités au regard du dialogue social.

Pour les promotions 2018, les fiches seront revues pour tenir compte de la nouvelle situation.

Pour les CAP, les représentants des IAM siègeront conjointement avec les représentants des corps d'accueil jusqu'aux prochaines élections.

Aucune réponse sur les autres interpellations.

Emplois de conseillers des Affaires maritimes

Le texte du statut d'emploi est en cours de toilettage. Les CAM continueront dans l'attente à conserver le bénéfice de leur emploi.

FO a remis des textes en séance que l'Administration refuse de mettre à l'ordre du jour. Le SG a noté la demande et indique que les textes n'ont pas le même niveau et ne peut pas apporter la garantie qu'ils seront examinés à l'ordre d'un prochain CTM.

FO demande un examen et un vote sur une motion remise en séance

Vote :

UNSA : abstention

CFDT ne participe pas au vote

FO CGT/FSU Solidaires : pour

UNSA dépose également une motion :

L'UNSA demande à l'administration de prendre toutes les mesures budgétaires pour assurer l'égalité de traitement des IAM dans les deux corps d'accueil sur trois aspects :

- harmonisation vers le haut des régimes indemnitaires,
- augmentation du nombre d'emplois fonctionnels de CAEDAD,
- prévoir un plan de formation ambitieux pour garantir le maintien des compétences sur les métiers des affaires maritimes.

Vote sur la motion UNSA : Unanimité pour, sauf CFDT abstention

Point 5 : Apprentissage au MEEM/MLHD : bilan au 31/12/2016 (pour information) (lien sur documents)

L'UNSA :

Sur le bilan national :

« Ainsi, les perspectives d'intégrer la fonction publique au terme de l'apprentissage ont été mises en avant : connaissance des 700 métiers proposés, partage des valeurs du service public, développement du 3ème concours,.. »

Former des apprentis dans la FP pour leur donner un savoir faire qu'ils pourront négocier sur le marché du travail c'est bien, mais il faut rester réaliste et ne pas leur promettre des miracles au moment même où la FP recrute de moins en moins et que le paysage politique ne milite guère en faveur d'une hausse des recrutements.

Sur le bilan ministériel :

- On note le faible engouement de PACA et Bretagne pour l'accueil des apprentis... Explication ?
- En écho à ce qui vient d'être dit, on voit bien que les « Bac+2 » correspondent plus aux besoins des Ets Publics (170 apprentis) qu'à ceux des services « administratifs » classiques du ministère (157). Rapportés à la population respectivement comparés des Ets Publics et des services ministériels, on mesure mieux encore cet attrait des Ets Publics.
- Les DEAL accueillent à elles seules 18 apprentis (dont 12 à Mayotte...) soit + de 11 % des apprentis au sein des services (hors Ets publics) alors qu'elles ne représentent que - de 1500 agents... Soit la structure de leurs emplois est plus adaptée à l'accueil des apprentis, soit les apprentis servent de variable d'ajustement. Dans cette dernière hypothèse, l'UNSA dénoncerait cette situation !
La même remarque peut être faite et le même doute exprimé quand on observe la répartition par départements. S'il est assez logique de voir chaque département accueillir entre 1 et 5 apprentis, on peut s'étonner de « pointes » dans certains départements tels la Haute Garonne (21).
- 52 % entre CAP et BAC + 2 (donc préférentiellement cat B dans la FP) et Bac Pro et BTS qui émergent largement... Si on met ce constat des niveaux de formation et diplômes en rapport avec les spécialités fonctionnelles, on voit que les fonctions administratives classiques (informatique, comptabilité, secrétariat, RH, droit, économie,...) constituant les cœurs de métiers de l'administration générale représentent moins de 1/3 du total.
Il semble donc assez évident que l'administration ne pourra pas offrir aux apprentis des débouchés en interne.

- Sur la durée des contrats : même si pas assez de recul statistique, on constate une diminution relative des contrats de 3 ans et une augmentation corrélative des contrats d'un an... C'est un point de vigilance à avoir car cela pourrait signifier une «retombée du soufflé» après l'engouement initial, faute de prise en charge correcte des maîtres de stage en termes de temps, de reconnaissance et d'accompagnement professionnel, de « récompense » indemnitaire...
- Répartition des apprentis selon leur situation initiale : on voit une écrasante représentation des « étudiants » mais en fait, les personnes d'origine « universitaire » ne représentent que 6 % du total... Que 44 % des apprentis de l'administration viennent des CFA-UFA pose question plus largement sur l'adéquation entre l'offre et la demande dans l'orientation scolaire des élèves. et sur la capacité du monde de l'entreprise à les accueillir, alors même qu'on pourrait considérer que la « cible » de l'administration serait plutôt plus « étudiante » et moins « pro »...

Sur la conclusion du document, il est assez critiquable de voir une nouvelle fois une conclusion du bilan qui n'en est pas une. L'administration présente en CTM un tel bilan sans être capable de proposer aux OS ses propres conclusions et perspectives et en renvoyant « à plus tard » les enseignements de ces années pour infirmer, confirmer ou amender les options initiales prises.

Réponse de l'administration :

Des données sur le devenir des apprentis seront fournies aux OS.

En ce qui concerne les maîtres d'apprentissage, il y aura une valorisation de cette fonction.

Point 6 : pour information

Point d'étape annuel de la mise en œuvre de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Présentation par la haute-fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes (2014-2017) :

Les trois années de statistiques disponibles sont en demi-teintes.

Point positif : les femmes sont d'avantage reçues aux concours et examens professionnels.

Si l'UNSA tient à saluer les progrès réalisés depuis l'accord du 8 mars 2013, elle rappelle que c'est en réalisant effectivement les mesures contenues dans les 4 axes que l'égalité professionnelle progressera.

Un certain nombre de mesures représente un réel effort et des avancées réelles mais il convient toutefois de rester vigilant sur plusieurs points :

- la sensibilisation des membres de jurys à la prévention des discriminations,
- la présidence alterne des jurys et comités de réflexion,
- la mise en place du télétravail : nécessité d'un point d'étape sur la typologie H/F des demandeurs et sur le fait que le télétravail est un outil pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée,

- sur le « mentorat. » : si la démarche est positive, l'expression « mentorat » est inadaptée, plutôt utiliser « compagnonnage »,
- il convient de prendre en compte les situations de violences extra professionnelles.

Point 7 : Réforme territoriale : bilan de la situation dans les DREAL fusionnées (pour information)

Déclaration liminaire

Voir la contribution DREAL Grand Est.

En introduction, l'UNSA est consternée par le fait que le ministère s'arroge un "suivi particulier" alors qu'il s'est dessaisi de cette réforme au profit du 1er ministre et du ministre de l'intérieur et des préfets. L'UNSA déplore l'absence de feuille de route ministérielle.

Par ailleurs, l'UNSA déplore :

- une réforme menée à marche forcée, sans que les représentants du personnel ne puissent disposer d'une vision globale.
- une communication déficiente sur le projet tardive sur l'intranet, et des assemblées générales anxiogènes.
- une étude d'impact ressources humaines qui avait certes identifié les impacts principaux de la réorganisation mais qui est insuffisante.

L'UNSA a souligné la dégradation dans l'exercice des missions : baisse de la qualité de vie au travail jugée "mauvaise" par la quasi-totalité des agents.

L'UNSA a également souligné des conditions de travail qui se sont détériorées (recours accru aux NTIC par ex avec des visions qui ne fonctionnent pas toujours, dépassement d'horaires, augmentations des déplacements compte tenu de l'implantation des services sur plusieurs sites...).

Par ailleurs, l'UNSA a souligné les difficultés de préparer les réunions de concertation pour les services supports, ce qui a des impacts sur le déroulement de carrière des agents qui s'en trouve compliqué.

L'UNSA a encore souligné des compétences fragilisées avec un risque de perte ou d'aggravation de leur criticisme, malgré une démarche proactive en matière de repérage des besoins prioritaires de formation.

Les enjeux de proximité sur les fonctions supports ont certes été identifiés mais ils restent fragiles en gestion financière et en gestion RH. A titre d'exemple, la formation est en diminution, accueil-courrier, en informatique, les marchés publics, la démarche qualité est au point mort.

En résumé, ces impacts sont autant d'enjeux et de défis à relever. Comment reconstruire de la "transversalité" au sein de nouveaux services et fonder une nouvelle communauté de travail? Comment construire une vision "partagée" sur le nouveau territoire?

La problématique des RPS est prise en compte mais l'harmonisation des pratiques prend du temps.

Enfin, la DRH doit aussi fournir le bilan de l'audit engagé sur la cotation des postes et la liste des fonctions de tous les postes des DREAL par rapport aux grilles contenues dans la note du 4/09//2016 pour le RIFSEEP.

L'UNSA demande une synthèse des PV des CT des DREAL fusionnées.

Réponse de l'administration :

Pas de souhait de cacher mais des informations dont elle ne dispose pas encore. Besoin d'une recodification des données qui explique le retard.

Demander la remontée des CR des premiers CT pour un travail d'analyse.

Sur les statistiques, la DRH ne dispose pas des données pour 2016. Il y a eu un bug donc les données n'étaient pas utilisables et exploitables.

Les DREAL ont été relancées pour faire parvenir avant fin avril 2017 les données 2016.

S'agissant des assistants de préventions, médecins de prévention et des conseillers de prévention, le ministère a veillé à préserver les effectifs et organiser un travail de pilotage pluridisciplinaire.

S'agissant des médecins de prévention, un pan important de la discussion avec DGAFP est consacré au DREAL fusionnées.

Il y a des interventions de coaching.

Cela ne va pas s'arrêter et cela continuera après 2016.

Sur la médecine de prévention, la DRH essaye de passer des conventions avec les centres de médecine du travail.

Dispositif interministériel de tirage permettant de faire appel à des psychologues cliniciens.

DRH propose de faire un nouveau bilan complété en remettant en perspective les données communiquées aujourd'hui et les données analytiques actualisées.

Point 8 : pour information

Projets I-Site à Marne la Vallée et IDEX à Lyon

L'UNSA se félicite de la volonté de briller au niveau international sur le plan scientifique et technique.

Sur l'autonomie, elle souhaite disposer de plus d'informations sur la façon dont vont être pilotées les instances de gouvernance.

Enfin, s'agissant des personnels, l'UNSA attire l'attention sur le sort qui leur sera réservé.