



Paris le 16 décembre 2015

Dialogue social ministériel :

inauguration de ses nouvelles modalités le 15 décembre 2015

Par un [courrier en date du 30 avril 2014](#) l'ensemble des organisations représentatives du MEDDE/ MLETR informaient les ministres de leur décision de ne plus participer aux réunions informelles de dialogue social.

Les « groupes d'échange » - pour reprendre leur appellation d'alors - apparaissaient en effet n'être rien d'autre que de chronophages réunions préparatoires destinées, par l'administration, à déminer les sujets conflictuels avant leur examen par les instances.

C'est par une [instruction en date du 16 juin 2015](#) que le dialogue social ministériel est refondé au travers de trois types de réunions :

- des groupes de dialogue (mixant à leur ordre du jour des sujets choisis à l'initiative de l'administration et des sujets demandés par les organisations syndicales),
- des réunions de suivi des chantiers de l'[agenda social](#) (conditions de travail / statutaire / égalité pro. + comités de suivi réforme territoriale / création AFB),
- des réunions de synthèse relatives à l'avancée des chantiers de l'agenda social et des groupes de dialogue.

Force Ouvrière a tenu, à l'ouverture de cette réunion inaugurale présidée par la Directrice des ressources humaines, à annoncer le cadre dans lequel elle conditionnait sa participation à ce dialogue informel :

Déclaration préliminaire Force Ouvrière :

A l'occasion de cette réunion relative à l'agenda social MEDDE-MLETR, Force Ouvrière souhaite dresser un rapide bilan de cette année écoulée et affirmer ses positions dans le cadre d'un dialogue social affiché comme « rénové ».

Sans entrer dans le détail, il n'est pas inutile de rappeler le passage en force du ministère de la Fonction publique à l'occasion du déploiement de l'accord portant sur « *l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* » (PPCR) et l'absence de véritables discussions, à défaut de négociations, au sein de nos ministères entre l'administration et notre organisation syndicale.

A l'exception du maigre plan de requalification interne dont nous attendons toujours la concrétisation formelle, force est de constater qu'entre les « *C'est pas nous mais la DGAFP !* », « *Les textes réglementaires précisent...* », « *Je n'ai pas le mandat pour vous répondre.* » mais encore les « *Circulez, il n'y a rien à voir !* », il faut avouer que l'exercice ressemble à un jeu de dupes.

De plus, nous pouvons ajouter les réticences de l'administration voire l'absence de volonté ministérielle à s'attacher à faire appliquer les directives aux services déconcentrés.

Par voie de conséquence, pour Force Ouvrière, il n'est pas acceptable de participer à une quelconque vulgarisation des réformes que les agents rejettent et que nous combattons chaque jour.

Nous attendons de vous que vous fassiez respecter l'instruction du Gouvernement de juin dernier par les différentes directions métiers qui confondent dialogue social et affichage de bon élève. La réponse qui sera apportée au courrier du SNPAM-FO adressé au Secrétaire général et dénonçant les pratiques de la direction des affaires maritimes sera un marqueur minimal de votre engagement dans le respect des dispositions prises par les Ministres pour un dialogue social responsable.

En ce sens, Force Ouvrière se gardera la possibilité de participer ou pas, en totalité ou pas, à toute instance de dialogue social dès lors que nous aurons constaté que sa finalité serait de détourner les organisations syndicales de leur vocation à défendre les intérêts des personnels au profit de la communication des ministères vers les agents. Il n'est en aucun cas envisageable d'être instrumentalisés et de devenir ainsi les promoteurs des politiques ministérielles.

En ce qui nous concerne, nous continuerons à nous inscrire dans un dialogue social qui vise à exprimer les attentes des personnels et à porter leurs revendications face à une administration disposant d'un réel pouvoir de décision et d'une véritable volonté de progrès. Nous n'accepterons pas que les ministères :

- soit assurent le service minimum en se contentant de transmettre les attentes auprès de la Fonction publique,
- soit refusent d'écouter et de prendre en compte nos revendications.

Nous attendons de vous, Madame la Directrice, que ces principes soient respectés. Ils continueront, pour ce qui nous concerne, à être notre unique fil conducteur dans le cadre du dialogue social renouvelé qui s'ouvre aujourd'hui au travers de cette réunion inaugurale des groupes de dialogue. A l'administration de nous démontrer maintenant qu'elle est enfin prête, comme nous l'avons toujours été de notre côté, à y apporter sa nécessaire part de loyauté ou d'en assumer toutes les conséquences.

Réponses de la DRH :

Après nous avoir répondu - concernant l'exemple des pratiques douteuses de la Direction des Affaires maritimes que nous pointions - qu'elle en avait pris bonne note, la DRH nous a confirmé que l'instruction du 16 juin valait bien pour l'ensemble de l'administration centrale (directions générales comprises).

Si elle ne vaut par contre pas pour les services déconcentrés, compte tenu de la nature des enjeux locaux, ces derniers pourront s'en inspirer pour bâtir leur pratique du dialogue social.

Par ailleurs, concernant les établissements publics et opérateurs, elle a reconnu la carence de la DRH en matière de tutelle (ajoutant même « et d'autorité »), nous renvoyant à l'annonce d'une prochaine réorganisation de sa direction pour corriger cette déficience « *dans les limites de ce que permet la réglementation* ».

Ce dont Force Ouvrière ne peut que se féliciter pour n'avoir jamais manqué une occasion de fustiger cette carence ... même si nous jugerons, là encore, aux actes.

Mais pour ce qui concerne l'autorité dont nous lui demandons de faire pareillement preuve sur les chefs de service qui n'appliquent pas ses instructions ... elle s'est montrée sensiblement plus évasive...

Enfin, continue à se poser la question de l'identification du référent unique lorsqu'un problème RH se pose à la croisée des missions : qui de la DRH et de la direction métiers ?

Une occasion que n'a pas manqué Force Ouvrière pour rappeler, dans cette perspective de réorganisation, cette autre revendication tout aussi récurrente : le rattachement direct du Département « Relations sociales » au Secrétariat général (et non plus à la DRH).

Relevé de bonnes intentions ?

Réponses aux courriers :

Sans mettre en doute la bonne volonté de l'administration, c'est avec beaucoup de précaution que nous prenons acte d'un certain nombre d'annonces.

Ainsi par exemple du « marronnier » que constitue, à l'arrivée de chaque Secrétaire général ou Directeur des ressources humaines la question du traitement des courriers.

A défaut de s'engager inconsidérément dans des engagements qu'elle n'est pas certaine de pouvoir tenir (ses trois prédécesseur-e-s n'avaient jamais réussi à tenir le principe d'une réponse à tout courrier dans un délai maximum de quatre – ni de six - semaines) la DRH nous a présenté un tableau de suivi des différents courriers adressés par chaque organisation syndicale sur lequel ne disparaîtraient les références de ces courriers qu'une fois qu'une réponse – positive ou négative – y aurait été apportée.

FO en a pris acte et a saisi l'occasion de la discussion sur ce sujet pour dénoncer la désinvolture dont témoignait la DRH à l'égard des agents placés sous son autorité et qui ne reçoivent jamais de réponse aux courriers qu'ils lui adressent...

...pas même un accusé de réception.

La DRH nous a répondu dans un premier temps que la plupart du temps les problèmes signalés par les agents se trouvaient résolus avant même qu'elle n'ait eu le temps de leur répondre !

Cette affirmation ne se vérifiant pas dans les faits - notamment dans le cadre des retards de paiement, d'avancements d'échelons, etc... -, l'administration a du annoncer qu'elle allait intégrer cette autre carence dans sa réflexion.

Suivi des engagements :

C'est une obligation réglementaire pour l'administration que d'informer, d'un CTM à l'autre, des suites données aux dossiers qui y ont été débattus précédemment.

Il en sera donc désormais ainsi pour chacun des dossiers examinés ou évoqués en CTM.

Suivi de l'agenda social :

La consultation du [tableau de suivi des actions inscrites à l'agenda social 2015/2016](#) démontre d'un seul coup d'œil l'état d'avancement de piétinement des dossiers...

C'est particulièrement remarquable en regardant attentivement des colonnes relatives aux mesures statutaires et notamment pour celle des ouvriers des parcs et ateliers (quand on voit où on en est de ce dossier au sortir du CTM de jeudi dernier...).

Pour ce qui concerne le projet statutaire des personnels d'exploitation des TPE, l'annonce de la DRH est édifiante : y seront inscrits dans l'agenda 2016 les modalités de mise en œuvre du PPCR (soutenu par UNSA/CFDT/FSU) c'est-à-dire : comment intégrer les évolutions des missions et la gestion pour, au final, regrouper – et les y contenir - dans une même échelle indiciaire les agents spécialisés (grade de recrutement direct) et les chefs d'équipe (grade de débouché) !

Dernière annonce de la DRH : aboutir à un projet statutaire pour les ingénieurs des TPE ce qui, compte-tenu de ce qui précède, devra relever d'autres principes.

Quoiqu'il en soit, au-delà des seuls OPA, personnels d'exploitation et ingénieurs des TPE, l'ensemble des agents de ce ministère sait sur quels syndicats ils pourront compter pour construire les mobilisations qui seront nécessaires pour porter leurs revendications et les évolutions statutaires auxquelles ils aspirent...

Sujet à l'ordre du jour :

Premier et unique point inscrit à l'ordre du jour de cette première réunion : le don de jours de repos à un parent d'un enfant malade désormais ouvert par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.

L'administration soumettait à notre avis deux principes de gestion dit, pour l'un « Gestion au fil de l'eau » et, pour l'autre « Gestion par banque de jours ».

Pour la bonne compréhension du sujet, vous trouverez ci-joint la présentation qui était faite.

L'option « Gestion au fil de l'eau » faisant l'unanimité (administration + OS), c'est sur cette base que la DRH va élaborer l'instruction de sa mise en œuvre.

Force Ouvrière n'a cependant pas manqué de dénoncer qu'il s'agit-là d'organiser une solidarité entre salariés ; une générosité à laquelle l'employeur ne contribue en rien...

Force Ouvrière a par ailleurs demandé que ces jours puissent être fractionnés en heures. Des parents d'enfants dont les affections lourdes nécessitent un placement en milieu scolaire adapté se trouvent parfois contraints, de par la rigidité des plages fixes, d'en assurer le placement en pension.

Or nous connaissons des situations dans lesquelles le fractionnement horaire de ce don de jours permettrait à des parents de conduire leur enfant le matin et le rechercher le soir et éviter ainsi d'ajouter des fractures familiales à des situations particulièrement difficiles.

Sensible à notre demande, la DRH s'est engagée à examiner la faisabilité juridique de ce fractionnement.

Réorganisation de la DRH :

Si la DRH comptait sur l'effet de surprise, c'est raté même si le sujet n'était pas à l'ordre du jour et que c'est la première fois que l'administration l'annonçait officiellement.

Bien évidemment Force Ouvrière n'a pu que fustiger cette énième réorganisation, les agents de l'administration centrale n'ayant pas été plus épargnés ces sept dernières années que leurs collègues des services déconcentrés ou établissements publics...

Pour autant il est patent que la DRH ne peut continuer à faire travailler les personnels dans des conditions où l'épuisement transparait de plus en plus jour après jour.

La DRH a commencé à consulter les services pour connaître leurs attentes mais, concernant les organisations syndicales, elle prévoit de recueillir leur avis via ... un consultant externe !

Force Ouvrière a bien évidemment fustigé cette option qui consacrerait un déni des compétences internes du ministère qui dispose d'un Conseil général rompu à l'exercice.

Nous avons mis en garde l'administration si elle faisait appel à ces officines de consulting après avoir rappelé de quoi elles avaient été capables dans le cadre de la RGPP...

...sauf à vouloir alimenter des pompes à fric au moment où les services sont justement contraints de se réorganiser...

...et dans quel cadre d'indigence !

Pour conclure, comme pour le reste des sujets abordés dans le cadre de ce dialogue social ressuscité, si nous pouvons nous satisfaire de constater que la DRH cherche – enfin – à définir une stratégie, a fortiori aux fins d'assurer un réel pilotage ministériel en matière de RH tout en continuant ses missions de « prestataire » (et non subsidiaire de la DGAFP), nous ne pouvons que souscrire au concept.

Mais du concept à son effectivité, de surcroît quand, ne cédant pas à la langue de bois (reconnaissons-le) la DRH cherche à faire mieux avec moins, nous demandons, là encore, à voir...

Si les cadres de l'administration centrale sont, aux dires de la DRH, partants pour cette énième réorganisation, elle ne pourra pas se faire sans les personnels d'administration centrale.

Ni contre eux, car elle les trouverait alors sur son chemin...

...et, là encore, Force Ouvrière sera de leur côté !

Prochaines réunions, mercredi 17 décembre

- 10 h 00 : Comité de suivi « temps de travail »

- 14 h 00 : Comité de suivi de la réforme territoriale