



CTM du 24 mars 2017

Décrypt'-inFO

FO interpelle l'administration !
retrouvez [ici](#) notre déclaration préalable



CTM du 24 mars 2017 : Déclaration préliminaire FO

Madame la Présidente,
Cher(e)s camarades,

OUI
FO aurait pu profiter de ce dernier CTM de la mandature, pour dire tout ce que nous pensions du bilan de madame ROYAL à la tête de son ministère. Un passage marqué par le mépris, l'abandon, la faiblesse, l'austérité budgétaire, la disparition de services territoriaux, la remise en cause de l'expertise technique ou une AFB sur de mauvais rails.

MAIS
FO l'a déjà fait à l'occasion des vœux de la ministre le 17 janvier (retrouvez le tract distribué aux invités [ici](#)), et celle-ci ne s'est de toute façon jamais préoccupée du sort des agents de son ministère, ni de ce qui se passait en CTM ou dans ses services.

OUI
FO aurait pu se féliciter à l'ouverture de ce CTM que le bilan de la réforme territoriale sur les DREAL soit enfin inscrit à l'ordre du jour, bilan demandé par FO depuis de longs mois et toujours reporté.

MAIS
Encore eut-il fallu que l'exercice soit mené en intégrant l'ensemble des dimensions demandées par FO (retrouvez le lien vers le courrier de FO à la SG [ici](#)), et non dans le seul objectif de pouvoir dire « on a fait le bilan, tout va bien, passons à autre chose ».

OUI
FO aurait pu se féliciter d'avoir obtenu la présentation du bilan 2016 de la mise en œuvre de l'apprentissage dans nos ministères.

MAIS
Celui-ci ne fait que démontrer que l'apprentissage dans la Fonction Publique est détourné de son objectif de donner une « deuxième chance », utilisé pour contourner le recrutement par concours externe.



Paris, le 27 mars 2017

Express-inFO Comité technique ministériel du 24 mars 2017

**Un CTM de fin de règne...
...à la hauteur du bilan de madame Royal à la tête de
« son » ministère !!!**

Si notre administration « avec un petit » (dont la présidente durant les débats) était présente avec le mandat de renvoyer les sujets ailleurs ou à plus tard, FO a occupé tous les fronts et mis les acteurs d'aujourd'hui face à leurs responsabilités. Tout en prenant date avec les acteurs de demain !!



FO rend compte aux agents des points saillants issus de la réunion

Retrouvez [ici](#) notre Express-inFO

FO donne les clés de décryptage des débats à ses militants

C'est l'objet du présent document !

Point n°1 :

Approbation du procès verbal du comité technique ministériel du 29 septembre 2016 (pour avis)

Après prise en compte des observations portées par FO, le PV est adopté.

Point n°2 :

Mise en œuvre du protocole PPCR pour les techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC) et l'emploi de responsable technique de l'aviation civile (RTAC) (pour avis)

Intervenant : Eric Lallis

Dans le cadre de ce point d'ordre du jour abordant à la fois le protocole social DGAC et les OPA, FO a interpellé l'administration sur l'avenir des ouvriers d'État à la DGAC (cf déclaration consultable [ici](#)) ainsi que sur l'avenir des OPA (cf déclaration conjointe avec la CGT [ici](#)).

L'administration a répondu que la ministre, Mme Royal, venait de demander l'organisation d'une RIME pour trancher sur ces sujet et d'autres en instance.

La date de cette RIME n'est pas encore fixée. Une réunion se tiendra au ministère le 4 avril sur la question globale des recrutements d'ouvriers (OPA, OE) au MEEM.

Les positions de FO :

Une série de textes concernant le corps des TSEEAC est présentée ce jour, soumis au vote de ce CTM

Ces textes s'inscrivent dans les avancées globales obtenues dans le cadre du dernier protocole social de la DGAC, comme l'exclusion de l'application du RIFSEEP aux corps technique de la DGAC et intègre l'application de règlement européen concernant des exigences médicales applicables aux contrôleurs aériens, ainsi que l'accès de l'examen professionnel au corps des TSEEAC aux Ouvriers des parcs et ateliers et aux dessinateurs.

S'agissant de l'accord PPCR, présenté par l'administration comme base du projet, FO a rappelé son opposition à cet accord néfaste qui induit entre autre un allongement de carrière et la suppression des bonifications d'ancienneté.

FO s'est ainsi attaché à en minimiser les effets néfastes et a obtenu dans le cadre de la négociation de l'accord du protocole social DGAC 2016-2019 que la refonte des grilles indiciaires prenne en compte l'atypisme des corps DGAC et s'affranchisse du carcan PPCR.

FO a déploré qu'une mesure inscrite au protocole social DGAC 2013-2015 visant à étendre l'accès aux corps des TSEEAC par les OPA et aux dessinateurs en fonction à la DGAC soit mise en œuvre aussi tardivement.

C'est dans le cadre du respect de la signature du protocole social DGAC que FO s'est prononcée pour la modification du statut TSEEAC, de l'emploi fonctionnel RTAC et à l'extension de l'accès aux corps des TSEEAC pour les OPA et dessinateurs.

Les votes sur les projets de textes :

POUR : Force Ouvrière / UNSA / CFDT

ABSTENTION : CGT/ FSU / Solidaires

Point n°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 (CGDD) (pour avis)

Intervenante : Hélène Virgil

Les positions de FO :

Guidé presque exclusivement par les réductions d'effectifs imposées par la DGAFP, le processus de réorganisation du CGDD est conduit, depuis plus d'un an et demi, en vase clos par l'équipe de direction. Alors qu'elles auraient pu servir à la construction de cette réorganisation, les premières réflexions collectives des agents, engagées depuis le milieu d'année 2015 dans l'optique de bâtir un projet de service redonnant une vision et du sens aux missions portées quotidiennement par le CGDD, n'ont pas été conduites à leurs termes et encore moins prises en considération.

Ainsi, les chefs des différents services du CGDD (DDD, SEEIDD, SOeS, DRI, SDAG) ont eu pour mission de rédiger, en autarcie, la feuille « de positionnement » de leur entité, permettant de préfigurer les grandes lignes de leur architecture future en fonction des suppressions de postes programmées. Une fois compilés par le Comité de direction du CGDD, ces travaux se sont matérialisés par la production de nouveaux organigrammes qui ont été adressés aux agents sans autres formes de travaux préalables visant un large partage.

Sans cohérence avec les premières réflexions participatives du projet de service, ce projet de réorganisation a alors été générateur d'incompréhension, de frustration et, in fine, de souffrance pour les personnels concernés.

Réunis en intersyndicale, les représentants du personnel au CGDD ont alerté à de nombreuses reprises l'équipe de direction sur la souffrance vécue par bon nombre d'agents suite au lancement du processus de réorganisation.

Les délégués du personnel ont par ailleurs constaté que :

- Le projet en question ne garantissait pas le maintien de rémunération des agents et leur laissait un droit de remord limité (seulement 3 mois), ce qui constitue une véritable régression sociale par rapport aux réorganisations précédentes au sein du Ministère de l'Environnement.
- L'administration avait déjà publié, de manière irrégulière, certaines fiches de poste et commencé à pré-positionner des agents sur de futures fonctions alors même que la circulaire devant préciser les conditions de la mise en œuvre de la réorganisation du CGDD n'était encore qu'à l'état de projet.
- Aucun dispositif au sein du CGDD et aucune cellule d'écoute au SG au sein du pôle médico-social n'avaient été mis en place alors même que des agents avaient déjà été repositionnés sans le moindre fondement juridique.

En termes de moyens humains, une des principales conséquences de la réorganisation du CGDD concerne la fermeture de l'antenne du SOeS sur les statistiques des transports routiers, basée à Rouen. Conséquence de la dématérialisation de la collecte des enquêtes statistiques des transports routiers de marchandises, cette fermeture impacte une douzaine d'agents à qui il a été demandé de trouver un nouveau poste d'ici la fin d'année 2017. Choqués par la brutalité de cette décision, les agents concernés ne bénéficient pour le moment d'aucune garantie quant à leur devenir et, d'un point de vue financier, quant au maintien de leurs primes d'administration centrale. Sans véritable accompagnement, les agents concernés se retrouvent dans des situations particulièrement délicates. Ainsi, un agent de catégorie C, qui vient de muter par peur de se retrouver sans poste, perd plus de 700 euros de primes par an. L'administration ne s'est pas souciée de cette situation avant que les représentants du personnel ne donnent l'alerte.

Face à un processus de réorganisation aussi défaillant en termes de vision à long terme, de résilience de la Direction et de gestion des risques psychosociaux, les organisations syndicales ont saisi Madame la Ministre et Madame la Secrétaire Générale en décembre 2016, sans obtenir de réponse à ce jour.

Le Comité Technique Spécial du CGDD a émis un avis défavorable au projet de réorganisation à deux reprises (02/03/2017 et 14/03/2017). Cet avis a trouvé écho dans d'autres instances, notamment lors du CHSCT du 09/03/2017.

Au delà du principe de la fermeture du pôle de réalisation des enquêtes sur les véhicules de Rouen, notre avis sur le projet d'arrêté sera conforme à la constance de Force Ouvrière à dénoncer le misérabilisme des montants de la prime de restructuration proposés aux agents victimes des restructurations.

A retenir des débats :

Le DRH rappelle qu'une note de pré positionnement relative aux modalités de la garantie de rémunération sera discutée cet après-midi au CT de l'Administration Centrale.

Il précise, que l'administration à l'examen au cas par cas des dossiers, s'engage à compenser toute éventuelle perte de rémunération. Ce que FO ne manquera pas de vérifier dans les faits !

Les votes sur le projet d'arrêté :

POUR : CFDT

CONTRE : Force Ouvrière

ABSTENTION : CGT/FSU/UNSA et Solidaires

Point n°4 :

Projet de décret relatif à l'intégration des inspecteurs des affaires maritimes (IAM) dans les corps des AAE et des ITPE (pour information)

Intervenants : Aballah El-Hage et Zainil Nizaraly (point sur les TE)

Les positions de FO :

Le ministère informe ses organisations syndicales représentatives sur le contenu des textes soumis la veille à l'examen de la commission statutaire consultative du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat. C'est une véritable insulte envers les représentants légitimes des personnels des ministères, c'est inadmissible !

Plus d'un an après la dernière réunion de travail portant sur la disparition du corps des inspecteurs des affaires maritimes, nos ministères utilisent les nouvelles prérogatives de la DGAFP et les derniers textes imposés par cette même DGAFP, pour contourner les instances ministérielles. C'est inacceptable !

Et comme par hasard, le ministère a oublié certains de ses engagements vis-à-vis des Inspecteurs des Affaires Maritimes. FORCE OUVRIERE lui rafraîchit la mémoire en demandant au ministère de défendre l'amendement suivant porté à l'article 5 du décret concernant l'intégration des IAM techniques et scientifiques dans le corps des ITPE :

« Les membres du corps des inspecteurs des affaires maritimes issus de la liste d'aptitude et ayant exercé auparavant des fonctions à la délégation aux coopérations de sécurité (DCS) ou des fonctions d'inspecteur de la sécurité des navires sont également intégrés au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État. »

Un peu plus de deux ans après les scrutins du 4 décembre 2014, l'administration décide donc, alors qu'elle a d'autres choix en main (comme celui proposé par le SNITPECT-FO de convoquer les membres de l'ex CAP IAM comme experts à la CAP ITPE, dès lors que des dossiers IAM-ITPE sont en jeu), de réunir conjointement membres de la CAP des IAM et membres de la CAP des ITPE. Le ministère décide ouvertement de favoriser les syndicats représentatifs de 178 inscrits sur la liste électorale de la CAP des IAM. C'est un véritable hold-up démocratique vis-à-vis des plus de 5000 inscrits sur la liste électorale de la CAP des ITPE !

Et quand bien même nous additionnerions les résultats en prenant en compte tous les votes des IAM, aucune de ces organisations n'obtiendrait de siège à la CAP des ITPE !

CFDT	CGT FSU	SNITPECT-FO	UNSA
308	326	2 646	147
8,99%	9,51%	77,21%	4,29%

Et si nous pouvons espérer encore des avancées de la part de nos ministères en faveur de leurs corps particuliers, et notamment de la filière technique, c'est bien dans une adaptation de textes censés être en gestation depuis septembre 2016.

Pour FORCE OUVRIERE, il n'est plus temps d'attendre, dans une période où d'autres ministères s'empressent de faire passer des mesures favorables à leurs agents, et nos ministères doivent cesser de faire plaisir au ministère des finances publiques. Ils n'obtiennent rien en retour !

FORCE OUVRIERE vous remet ce jour les projets de décrets et arrêtés que les ministères, y compris de la Fonction Publique, se sont engagés à prendre pour ne pas faire connaître un recul aux agents soumis aux reclassements PPCR.

(remise par FO SNITPECT et SNP2E, d'un parapheur contenant décret et arrêté modifiant décret et arrêté ISS du 25 août 2003 , l'arrêté modifiant l'arrêté PSR du 15 décembre 2009).

Et si l'administration compte aborder le protocole PPCR pour l'ensemble de ses corps, et en particulier pour son principal corps technique d'encadrement, elle doit le faire de façon urgente, en concertation avec les organisations syndicales légitimes.

FORCE OUVRIERE demande que le prochain CTM voit soumis pour avis :

- le projet d'arrêté ministériel des emplois grafables (2^e vivier d'accès au grade d'ITPE Hors Classe) et le projet de révision des emplois éligibles aux emplois d'ingénieurs en chef du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe ;
- le projet de décret modifiant le décret n°2005-632 du 30 mai 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'ICTPE ;
- le projet de décret modifiant le décret n°2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant notamment l'échelonnement indiciaire des ICTPE, pour le porter à minima à hors échelle B afin de redonner des passerelles vers certains emplois de direction.

A retenir des débats concernant l'intégration des IAM :

L'administration avec un petit a bafouille, bredouille, ... et promet de se tourner vers l'administration avec un grand A pour envisager d'apporter des amendements à ce projet de décret. Il aura fallu toute la persévérance de Force Ouvrière pour obtenir la possibilité de mettre au vote une proposition d'amendement permettant de reconnaître les parcours techniques de collègues IAM avant leur entrée dans le corps. Une proposition d'amendement votée à l'unanimité de ceux qui ont compris de quoi l'on parlait (l'UNSA s'abstenant sans explication).

La persévérance de FO à faire sortir le CTM du statut de simple chambre d'enregistrement a par ailleurs ouvert la possibilité d'adopter une motion visant à améliorer les parcours des IAM intégrés dans le corps des Attachés.

En revanche, concernant le hold-up démocratique que prévoit ce projet de décret sur la CAP des ITPE, l'administration reste droite dans ses bottes en arguant que la réunion conjointe des CAP est la seule solution puisqu'il ne reste pas assez de temps pour organiser de nouvelles élections. Vu l'état de fonctionnement de la DRH et son anticipation du sujet, le manque de temps semble crédible... mais ne constitue par pour autant une excuse recevable ! Qu'en dira le Conseil d'Etat ?

Quant aux autres sujets mis sur la table par Force Ouvrière et que nous souhaitons voir soumis au prochain CTM, l'administration avec un petit a se retranche derrière les délais de traitement de l'administration avec un grand A (guichet unique) pour dire qu'elle ne sera pas prête ! Pourtant, l'exemple du projet de décret IAM-ITPE montre que quand ils veulent, ce duo infernal peut aller très (trop?) vite (quitte à dépasser le mur du çon) !

Entre autisme et mauvaise foi, nous avons ici un exemple de plus de l'absence d'ambition de notre administration pour ses agents, et en particulier pour les ITPE.

Concernant plus particulièrement le débouché des Techniciens de l'Environnement en catégorie A : l'administration joue aux apprentis-sorciers !

Le ministère de l'environnement présente en comité technique du 24 mars un projet de décret qui sera soumis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat et qui modifie l'accès des techniciens de l'environnement en catégorie A. Sans aucune concertation, l'administration entend supprimer la possibilité de promotion dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) au bénéfice du corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE).

Cette décision unilatérale n'a fait l'objet d'aucune concertation, aussi bien au niveau du corps des IAE qu'au niveau du corps des ITPE ou du corps des TE. Une seule conclusion s'impose : l'administration n'a que du mépris vis-à-vis des personnels et joue avec les carrières des agents. En effet, aucune étude d'impact n'a été faite sur les conséquences d'un tel changement tant pour les corps d'ingénieurs que pour les corps de techniciens. De plus, ce sujet a des

conséquences sur l'ensemble des corps de techniciens : TSDD, TSMAAF, TS Forestiers... L'administration ne fait que répondre à une idée en l'air de la ministre de l'environnement ou de certains responsables administratifs, ne figurant pas à l'agenda social ministériel.

Pourtant, une analyse rapide montre que les impacts peuvent être importants :

- Aucune évaluation préalable des conséquences en termes de volumes de promotions n'a été faite ce qui pourrait conduire à réduire le peu de promotions déjà existantes.
- Actuellement l'examen professionnel à IAE est organisé tous les 2 ans avec un effectif correspondant à 2 années de promotions ce qui permet aux lauréats de bénéficier de 2 ans pour trouver un poste pour concrétiser la promotion. On peut d'ores et déjà se demander si les lauréats de 2017 seront contraints de concrétiser dans l'année cette promotion à IAE ?
- Le corps des IAE veut conserver les compétences environnementales reconnues par les ministères (MAAF MEEM) mais aussi préserver une richesse dans les recrutements du corps.
- Les établissements publics environnement privilégient actuellement les mutations d'IAE plutôt que d'ITPE, en vertu d'une filière actuellement construite autour des ATE/TE/IAE. La remise en cause brutale de cette organisation risque de déstabiliser un peu plus les établissements publics environnement.
- Un plan de requalification de TSDD à ITPE est en cours : il y a fort à parier que les débouchés pour les TE dans ce contexte soient contraints si des places supplémentaires ne sont pas d'ores et déjà prévues au titre de 2018.
- Une bonne partie du régime indemnitaire des ITPE est versée avec une année de décalage : les TE qui bénéficieraient d'une promotion à ITPE seraient privés d'ISS pendant la première année, ce qui représente plus de 80 % du régime indemnitaire (qui représente lui-même de 30 à 40 % du revenu global) !!

Pour Force Ouvrière, ce changement de débouché en catégorie A n'est pas acceptable en l'état, c'est-à-dire sans étude préalable des impacts pour le corps des TE, des ITPE, des IAE mais aussi sur les autres corps de techniciens (TSDD en particulier en plein plan de requalification).

Nous demandons donc que ce changement autoritaire non concerté ne soit pas retenu et fasse l'objet en préalable d'une véritable concertation avant toute décision dans un sens ou dans l'autre.

A retenir des débats sur l'accès des Techniciens de l'Environnement en catégorie A :

Force Ouvrière a dû intervenir à plusieurs reprises sur la question de l'impact du changement de débouché des TE vers ITPE au lieu d'IAE :

- Sur la façon de faire et les contre-vérités de l'administration qui affirment qu'il s'agit d'une demande des organisations syndicales et qu'il y a eu concertation. En dehors d'un silence gêné, la seule réponse a été : « L'administration avec un petit a va voir avec l'Administration avec un grand A ».
- Aucune réponse sur l'impact en volume de promotions pour les TE mais aussi les conséquences pour les TSDD qui débouchent actuellement en ITPE.
- Sur les conséquences directes et concrètes : concernant les derniers lauréats de l'examen professionnel à IAE, le DRH du MEEM a indiqué qu'ils allaient prendre contact avec le MAAF et sur la perte en primes pour la première année pour les TE qui passeraient ITPE. Le DRH n'a fait que confirmer que ce sont bien les textes indemnitaires ITPE qui s'appliqueront et donc avec la principale prime avec une année de décalage. Nous encourageons les TE concernés de questionner les contractuels A techniques déprécarisés en ITPE pour qu'ils prennent connaissance des conséquences négatives.

Au final, le passage en force de l'administration, avec des procédés totalitaires, a des conséquences négatives pour :

- les corps de techniciens : TE, TSDD,
- les corps d'ingénieurs : ITPE, IAE.

La question qui se pose est donc : A qui profite le crime ?

Point n°5 :

Apprentissage aux MEEM/MLHD : bilan au 31/12/2016 (pour information)

Intervenant : François Deneux

Les positions de FO :

Rappel des épisodes précédents : retrouvez l'intervention de FO au CTM du 26 novembre 2016 [ici](#).

Notre intervention sur le bilan de l'apprentissage dans nos ministères au 31 décembre 2016, tel que présenté ici, ne peut que nous renforcer dans l'analyse d'un dispositif gouvernemental mis en place par l'administration pour répondre aux injonctions primo ministérielles dans la précipitation aux seuls fins de propagande de fin de mandat.

Face au maigre contenu du précédent bilan, nous avons l'année dernière fait état d'un certain nombre de remarques et d'observations destinées à comprendre l'esprit dans lequel l'administration avait inscrit ce dispositif, mais

également identifier l'objectif, les perspectives et la stratégie de cette mise en œuvre.

Nous avons par ailleurs soulevé la question de la reconnaissance des maîtres d'apprentissage.

Aux questions soulevées, une seule réponse : l'aveu d'une politique du chiffre sans aucune autre ambition.

De ce point de vue, pour 2016 le contrat est rempli, car de ce bilan ne ressort qu'une seule chose : le dépassement de la cible fixée par le Premier ministre.

Pourtant tout ceci reste bien maigre, rien dans cette présentation ne permet aux représentants du personnel d'évaluer ce dispositif.

Un recrutement plus important dans les établissements publics qui traduit quoi ? Une plus grande volonté de formation d'apprenti ou une facilité de recrutement ?

10 % des contrats signés sont des renouvellements, s'agit-il du développement d'une nouvelle forme de précarisation dans nos ministères ?

Les niveaux de diplômes des apprentis sont majoritairement égaux ou supérieurs au Bac (pro), **près du tiers d'entre-eux disposant d'un niveau BAC+5 ou plus !**

Cela signifie-t-il que les ministères par ces recrutements offrent une deuxième chance, permettant aux apprentis d'acquérir des qualifications ou cela permet-il à l'administration de se doter d'une main d'œuvre formée low cost en contournant le recrutement statutaire ?

Constatant que moins de 20 % des apprentis sont en contrat d'apprentissage, en recherche d'emploi, inactifs, en contrat de professionnalisation ou inscrits dans un dispositif d'initiation aux métiers en alternance, **la seconde alternative ne fait que peu de doute !** La question à se poser à l'inverse étant de savoir ce qui empêchait les 80 % étudiants ou en scolarité de s'inscrire dans un processus de recrutement par concours...le fait d'en limiter la volumétrie pour répondre aux objectifs quantitatifs imposés pour l'apprentissage ?

Que dire par ailleurs d'un bilan qui se cantonne aux recrutements de l'année et ne donnent aucun éléments sur les recrutements précédents ?

Par ailleurs, l'annonce d'une absence de perspective pour 2017 est-elle en soi un indicateur et annonce-t-elle la fin du dispositif ?

Enfin hormis, une description succincte des leviers que peut utiliser l'administration pour reconnaître les maîtres d'apprentissage rien ne permet là non plus de vérifier l'effectivité de ces mesures.

Au passage FO dit non au CPA issu de la loi travail !

Ultime remarque : le bilan 2015 a été présenté à l'avis du CTM, celui de 2016 lui est simplement présenté pour information, **nous n'osons imaginer ce que nous proposera ou pas l'administration dans le cas de la reconduite de la mesure en 2017.**

A retenir des débats :

L'administration apporte tout d'abord quelques chiffres supplémentaires concernant l'apprentissage mis en œuvre en 2015 sur la base d'une remontée estimée à environ 60 % des données recueillies au plan local. Ainsi 22 % des apprentis ont trouvés un emploi hors ministères, 7 % ont trouvé un emploi de CDD au sein de nos ministères, 16 % préparent un concours d'entrée dans la Fonction publique, 12 % sont en recherche d'emploi et enfin un certain nombre de recrutés apprentis poursuivent leur scolarité en alternance. Et qu'en est-t-il des autres ? Sur ce point, pas de précision...

Concernant les maîtres d'apprentissage, l'administration indique mettre l'accent sur eux en particulier en relayant les documents préparés par l'administration notamment la circulaire DGAFP du 31/05/16 ainsi que les différents guides et supports de formation.

Par ailleurs, l'administration indique qu'à chaque réunion réunissant les chefs de services en administration centrale elle insère systématiquement un point sur l'apprentissage à l'ordre du jour afin de sensibiliser les services.

L'administration reconnaît toutefois qu'elle a encore beaucoup de progrès à faire concernant une communication interne ainsi que concernant la formation et la reconnaissance des tuteurs qui n'est identifiée que sous forme d'une simple liste de pistes pour reconnaître le tutorat, sans que par ailleurs aucune information sur leurs mises en œuvre ne soit proposée.

L'administration précise que le niveau de rémunération des apprentis est fixé par les textes et ne peut être modulé d'un service ou d'un établissement public à un autre.

Concernant la politique et la stratégie sur la mise en œuvre de l'apprentissage nous avons eu droit à une réponse aussi longue que creuse :

« *La politique sur l'apprentissage est du ressort du gouvernement* » ce que nous voulons bien croire, cependant nous resterons sur notre faim car de la politique gouvernementale décidée nous ne saurons rien. Elle est pourtant à l'origine de la stratégie qui est elle mis en œuvre par les ministères du moins en théorie. Car cette dernière est, semble t-il, plutôt de l'ordre du pragmatisme. En effet, il nous sera précisé que la stratégie est en partie dictée par nous citons, « *l'offre et la demande* » !

En conclusion, l'administration nous indiquera travailler sur la prolongation de la mesure en 2017 sur laquelle le travail avec la DGAFP va débiter... A moins qu'une réorientation gouvernementale se produise ! FO obtient néanmoins l'engagement d'un nouveau point d'étape « à la rentrée ».

Point n°6 :

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

Intervenante : Lucrece Rouget

Les positions de FO :

Rappel des épisodes précédents : retrouvez le compte-rendu FO du comité de suivi « égalité professionnelle » de septembre 2016 [ici](#).

Ce bilan annuel 2017 de la mise en œuvre de la charte ministérielle 2014-2017 appelle de façon naturelle à se diriger vers une nouvelle négociation sur son contenu pour la période à venir.

En effet, si les premiers résultats de la politique d'égalité comportent dans leur présentation quelques affirmations péremptoires, il est indéniable que des mesures volontaires et portées par l'ensemble de l'administration de nos ministères ont des effets tangibles sur la réduction des inégalités professionnelles.

Cependant, un bilan sérieux nous aurait fourni des données comportant des éléments avec la comparaison avec leur évolution dans le temps ou des données issues d'années homogènes selon les sujets, aurait mis en parallèle l'évolution démographique des recrutements/départs car si la part des femmes dans le ministère augmente aussi rapidement que l'évolution démographique H/F, cela signifie que les écarts d'accès à nos ministères n'ont pas été corrigés par la politique d'égalité professionnelle.

Un bilan sérieux aurait permis de sortir des préjugés sur les corps techniques, et notamment celui des ITPE. Car « manque de chance », le rapport récemment remis au Premier ministre le place comme le plus vertueux en matière d'écart de rémunération entre femmes et hommes dans le panel étudié de corps de catégorie A.

Pour FORCE OUVRIERE, ce bilan n'est pas satisfaisant, ni dans sa forme, ni dans les résultats qu'il prétend mettre en avant.

En ce qui concerne les actions menées et les projets :

- mesure 1 concernant l'obligation de rapport de situation comparée dans les bilans sociaux des services et établissements publics :

FORCE OUVRIERE souligne la contradiction de l'administration soucieuse de normaliser la collecte des données mais par ailleurs peu encline à animer les services et établissements sur les enjeux de dialogue social. Les données RSC ne sont pas une fin en soi pour le ministère : elles doivent éclairer les débats dans les instances locales et nationales, et pas seulement se limiter à rendre une copie à la DGAFP.

FORCE OUVRIERE réitère sa proposition, faite en groupe de travail de septembre 2016 : que les bilans sociaux et RSC soient agrégés par les responsables régionaux RH et présentés lors des instances de concertation régionales (IRC). Les RZGE sont responsables d'un ensemble de mesures RH

(promotion, gestion RH, paye, recrutement, publication de postes..) et doivent être chargés de la déclinaison concrète de la charte égalité F/H dans leur zone.

- mesure 2 concernant la représentation équilibrée de l'administration dans les instances et collèges qu'elle préside :

Il s'agit de savoir si l'administration respecte la loi. Les tableaux fournis au groupe de travail ont démontré que non car l'obligation n'a de sens que si elle est respectée instance par instance.

FORCE OUVRIERE dénonce le retard pris par l'administration et la volonté du gouvernement de faire d'abord peser les contraintes sur les organisations syndicales.

- mesure 3 concernant les inégalités salariales :

Beaucoup de temps passé à toiletter des données, beaucoup d'énergie et d'intelligence sans doute investies à chercher dans des chiffres ce que le premier des gestionnaires RH sait, à savoir ce qui constitue la rémunération globale des agents : un traitement indiciaire selon un échelonnement propre à chaque corps ou cadre d'emploi et un régime indemnitaire.

Le protocole PPCR a permis de rafraîchir la mémoire à de nombreux dirigeants.. qui avaient perdu de vue ce que représente le principe de carrière dans la fonction publique. Du côté de PPCR, rien n'est à attendre en faveur de l'égalité professionnelle F/H et de la réduction des écarts de rémunérations.. bien au contraire.

Côté régime indemnitaire par contre, pas un mot dans le bilan ministériel mais toutes les études ont montré que le système de la PFR avait accentué les écarts entre les femmes et les hommes. La transposition de ces inégalités dans le système du RIFSEEP, sans aucun effet correcteur de la part du ministère, n'augure rien de bon pour les prochains bilans détaillés en la matière.

Inversement certains corps techniques réputés masculins et soi-disant discriminants vis-à-vis des femmes affichent de bons résultats selon le rapport « La Force de l'Egalité », remis par la députée Françoise Descamps-Crosnier au Premier Ministre, ainsi que dans le dernier bilan social ministériel en matière de promotions... La question n'est donc pas si simple à résoudre et les réponses à apporter devraient s'inspirer de ces exemples !

Corps	écart de rémunération brute par rapport au salaire moyen d'ensemble (1)	Dont effet démographique traitement indiciaire brut (2)	Dont effet démographique prime (3)	Dont effet prime « pur » en % (4)	Manque à gagner annuel des femmes (5)
Catégorie A					
Professeur des écoles	-8,9 %	-5,2 %	-0,7%	-0,3	- 82 €
Corps de commandement de la police nationale	-7,3	-3,7	-1,2	-2,3	-1 016 €
Attaché d'administration de l'Etat	-3,6	-1,4	-1	-1,2	-469 €
Personnel des finances publiques	-3,3	-0,8	-1,8	-0,7	-695 €
Conseiller principal d'éducation	-6,6	-4,8	-0,3	-1,5	- 455 €
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	-5,8	-3,8	-1,9	-0,1	-35 €
Ingénieur d'études	-2,8	-0,4	0,0	-2,3	- 724 €
Professeur certifié et assimilé	-6,3	-2,6	-0,2	-3,6	- 1 131€

Et ainsi de la suite de ce bilan qui manque réellement de sérieux. Le ministère mélange les priorités et aborde le problème de l'égalité professionnelle de façon morcelée alors qu'il faudrait une vision beaucoup plus globale.

Sans nier l'action du ministère en la matière, il est probable que nous récoltions aujourd'hui les fruits de politiques menées depuis de nombreuses années. Autrement dit, il ne faut certainement pas voir dans les évolutions récentes les effets de politiques récentes, mais au contraire anciennes, tant ces sujets mettent du temps à progresser.

Et le fait est que l'orientation que semble prendre l'administration sur la question de l'égalité, notamment via ses réseaux de femmes qui révèlent une idéologie toute particulière sur le sujet, ne semble pas de nature à améliorer et contrer le mouvement de régression que nous pouvons constater aujourd'hui avec une réaffirmation croissante des distinctions traditionalistes entre hommes et femmes. Et nous citerons à cet égard les récentes loi Rebsamen, El Khomri et Macron qui toutes, pour des raisons de « compétitivité » et de statistiques politiques, remettent en cause l'égalité entre hommes et femmes.

En conclusion, le ministère ne traite pas le sujet avec le sérieux qu'il mérite. Le groupe de travail est mal piloté, les sujets sont abordés pêle-mêle, sans rigueur. Le bilan présenté est représentatif de cet amateurisme. Les données fournies sont globalement inexploitable, l'administration cherche à leur faire dire ce qu'elles ne peuvent pas dire et reste sourde à ce qu'elles sont en mesure de nous dire quand ça contrarie l'administration.

Le constat de FORCE OUVRIERE est sévère, mais cette critique se veut constructive. FO se félicite ainsi de l'annonce très récente d'une réunion du groupe de travail fin avril (la dernière réunion remonte à septembre 2016), mais demande que celui-ci soit réellement piloté et que les représentants du personnel soient respectés.

FORCE OUVRIERE demande l'ouverture de négociations pour aboutir à une nouvelle charte 2018-2021.

A retenir des débats :

La Présidente n'a pas commenté les appréciations portées sur le pilotage du groupe de travail mais a demandé que des comptes-rendus soient établis au fur et à mesure (*c'est une promesse récurrente des présidents de CTM depuis 2 ans, ndlr*).

En ce qui concerne le sérieux des travaux menés, et donc du bilan, l'administration considère que confier des études à de grands chercheurs est une preuve d'intérêt des ministères pour la question des inégalités salariales entre hommes et femmes.

Alors que toutes les interventions des organisations syndicales demandent d'aller plus loin, et surtout d'aller au-delà de plans de communication, la Présidente de CTM n'avait manifestement pas de mandat pour donner une impulsion nouvelle à la politique ministérielle en faveur de l'égalité professionnelle.

Rendez-vous est donc donné à la prochaine réunion du GT égalité le 27 avril prochain !

Point n°7 :

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

Intervenant : Laurent Janvier

Les positions de FO :

Rappel des épisodes précédents : retrouvez le compte-rendu FO du comité de suivi « réforme territoriale » de juillet 2016 [ici](#) (et oui, aucune nouvelle de l'administration depuis lors !), ainsi que le courrier « cahier des charges » adressé par FO à la SG des MEEM/MLHD le 7 mars 2017 [ici](#).

Nous vous avons adressé une liste non exhaustive de sujets que nous souhaitons voir examinés pour effectuer ce bilan par un courrier du 7 mars dernier.

Le premier point portait sur l'état de santé physique et mental des agents. Pour cela, vous ne nous adressez que des chiffres, portant sur les 9 premiers mois des 3 dernières années (au motif que l'extraction réalisée date de novembre 2016). Chacun sait que la façon de présenter des indicateurs permet de décrire des phénomènes très variés. Nous sommes en mars 2017, il est tout de même surprenant qu'une extraction plus récente n'ait pas pu être faite. A moins qu'il n'y ait des choses à cacher :

- sur les 3 derniers mois de 2015, qui précédaient la date couperet de mise en œuvre du nouvel organigramme (au moins au niveau macro) et qui terminaient une période d'intense crispation liée à la préfiguration ;
- sur les 3 derniers mois de 2016, qui terminaient une période de mise en œuvre des nouvelles organisations, où les tensions et dysfonctionnements ont pu s'accumuler.

Par ailleurs, l'indicateur du nombre de jours de CMO présente des biais majeurs puisqu'il n'indique pas le nombre de personnes distinctes concernées et surtout si le motif (protégé par le secret médical) est en lien ou non avec les conditions de travail. En outre, il ne décrit nullement le phénomène bien connu de collègues, au bord de la rupture, qui vont poser des jours de congés plutôt que de solliciter un arrêt de travail.

Nous ne pouvons donc nous satisfaire du bilan présenté sur ce sujet source de fortes préoccupations dans les services.

Concernant les aménagements de poste, nous n'avons trouvé aucun recensement ou élément quantitatif sur le sujet. Donc nous réitérons notre demande de disposer d'éléments quantitatifs sur ce sujet.

Concernant les moyens dédiés à la prévention des risques : certes à fin 2016, il y avait des médecins de prévention pour l'ensemble des Dreal. Ce n'est plus vrai depuis. Mais surtout, la question légitime est : y en a-t-il assez ? Sont-ils réellement disponibles pour répondre à l'ensemble des demandes ?

Et surtout, y a-t-il un suivi des alertes qu'ils émettent auprès de l'administration ? Leurs conditions d'exercice permettent-elles vraiment de protéger les agents en cas de difficulté ?

Plusieurs études d'impacts RH ont été menées : des pseudo-études d'impacts à la demande de la DGAFP ainsi que des études plus poussées lorsque les CHSCT locaux les ont sollicitées, malgré de fortes réticences de l'administration (allant jusqu'à refuser d'organiser des votes en CHSCT). Dans ces dernières, on peut voir que même la sphère familiale des agents a été atteinte par cette réforme (temps de travail, déplacements, etc.). Mais ça, ce n'est manifestement pas votre préoccupation puisque cela n'apparaît nullement dans le bilan que vous dressez. Les bons petits soldats des Dreal ne sont pas corvéables à merci !

Concernant les mesures d'accompagnement financières, nous ne pouvons que constater les dégâts inhérents à l'absence de pilotage national, comme nous le dénonçons lors du dernier comité de suivi ad hoc. Par exemple, le faible nombre de bénéficiaires de la PARRE fonctionnelle au regard du nombre d'agents ayant des postes substantiellement modifiés, transférés ou supprimés confortent les remontées de terrain qu'il y a des freins dans les services pour l'attribuer. L'absence de pilotage national sur la qualification des postes a conduit à des situations très hétérogènes, ce qui est aujourd'hui extrêmement favorable à l'administration pour faire de menues économies sur le dos des agents qui subissent cette réforme dénuée de sens. Il aurait certainement été plus censé, de l'aveu même de certains directeurs, d'attribuer cette PARRE fonctionnelle à tous les agents des Dreal fusionnées pour reconnaître l'impact que tous ont connu et connaissent à des degrés divers.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur le faible nombre d'IDV : cela traduit-il des difficultés de paiement, qui pourraient notamment s'expliquer par le retard dans la transmission de la note de gestion et donc la difficulté pour les agents et les services de constituer des dossiers corrects ? Combien de dossiers (complets ou non) ont été déposés ?

Cette dernière question est également valable pour la PARRE géographique ou fonctionnelle.

Enfin, sur l'évolution de l'organisation des Dreal, que dire du constat que 4 Dreal sur 7 ont basculé dans l'organisation-cible 2018, qu'une y a basculé à moitié et que les 2 dernières y réfléchissent ? Mais surtout, des ajustements seraient-ils encore nécessaires ! Quelle pérennité pour ces services ? A quel moment laisse-t-on le temps aux nouvelles structures de se mettre en place et d'éprouver les nouveaux modes de fonctionnement ? La réorganisation permanente est-elle la seule consigne nationale passée ?

Pourquoi n'y a-t-il aucun élément sur l'évolution des effectifs dans le cadre du dialogue de gestion 2017 ? Ces éléments sont pourtant connus puisque la liste additive du cycle de mobilité 2017/9 a principalement été une liste soustractive dans certaines Dreal fusionnées.

Pour résumer, ce bilan est incomplet et les perspectives pour ces Dreal se résument à de nouvelles réorganisations dans des conditions sanitaires inquiétantes. madame la Présidente, il y a urgence à stopper tout cela !

A retenir des débats :

L'administration souhaite objectiver les débats sur la réforme territoriale, et complète les éléments fournis en précisant que 100 % des DREAL fusionnées ont atteint l'organisation cible 2018. Elle a conscience qu'il y a encore beaucoup de difficultés et maintient que tous les leviers ont été actionnés pour limiter les impacts négatifs...

Après avoir interpellé le ministère pour savoir si ce sujet était considéré avec un petit s ou un grand S, un sujet placé en fin d'un ultime CTM, FO s'est interrogé sur la chape de plomb qui pèse depuis 2015 sur les directeurs régionaux, les contraignant à taire les dysfonctionnements et les coûts de la réforme territoriale. Pour FO, la réforme n'est pas indolore, elle impacte les services et la santé des agents, et paraît de plus en plus comme prétexte à une interministérialité galopante, y compris au niveau régional.

FO ne laissera pas dire que la réforme s'est bien passée : elle laissera des traces indélébiles !

La Présidente revient sur les intentions du ministère, qui ne sont pas de cacher des données (on apprendra ensuite qu'il y a eu un bug en 2016 dans la remontée des accidents de service à travers *Causalis*). Elle propose de les compléter avec une comparaison entre PV de CT début et fin d'année dans les DREAL.. drôle d'idée qui pourrait laisser croire que l'administration ne se penche jamais sur les PV des instances locales !

En ce qui concerne la prévention (un bien grand mot puisque la prévention primaire a été rendue impossible par le ministère de la réforme de l'État,

obligeant à tenir un calendrier impossible !), l'administration considère avoir maintenu les moyens mais est incapable d'expliquer comment fonctionne la DREAL Auvergne Rhône Alpes sans médecin de prévention, ni comment sont dimensionnés les services RH de proximité des DREAL fusionnées.

FO n'aura pas non plus de réponse à la question de savoir si les médecins de prévention ne fuient pas ces fonctions à cause de leurs propres conditions de travail et de la faible marge de manœuvre qui leur est laissée, par rapport à qu'ils connaissent dans le secteur privé !

En ce qui concerne les primes et la bonne information des agents, FO confirmera à la Présidente que plusieurs CAP compétentes n'ont jamais examiné de bilan exhaustif des repositionnements. Il n'y a certes pas eu de recours en CAP à ce jour, mais où en sont les notifications d'arrêté de changement d'affectation ?

Interpellée à deux reprises par FO sur les suites de ce bilan intermédiaire, l'administration a du concéder qu'un nouveau bilan serait présenté en CTM.

En ce qui concerne le CHSCT-M, le sujet de la Réforme territoriale a été repoussé de séance en séance par la Présidente de l'instance... et pourtant un plan spécial de prévention du risque routier serait en gestation ?!

Point n°8 :

Projets de coopération de l'ENPC et de l'ENTPE avec d'autres établissements d'enseignement supérieur (pour information)

Intervenant : Zainil Nizaraly

Les positions de FO :

Depuis le lancement en 2014 de la mission Raulin sur l'avenir des écoles du Ministère (cf communiqué FO [ici](#)), nous avons ici pour la première fois un débat sur les écoles. Pour Force Ouvrière, les écoles constituent la colonne vertébrale du Ministère. Il s'agit bien évidemment de l'ENPC et de l'ENTPE mais aussi de toutes les autres écoles : ENSG, ENAC, ENSM, ENSAM...

Cette présentation en Comité Technique Ministériel ne constitue en aucun cas la mise en œuvre d'une stratégie pour les écoles. Il s'agit simplement de constater que, faute de politique ministérielle, les écoles s'engagent de façon isolées dans les dispositions de l'enseignement supérieur et de la recherche avec les IDEX et I-SITE. La présentation donne simplement un constat, un descriptif mais sans mettre en avant ce que cela peut impliquer pour les écoles elles-mêmes.

C'est pourquoi, nous posons des questions claires à la tutelle :

- Quelles sont ou seront les coopérations entre ses écoles ? A commencer par l'ENPC et l'ENTPE.
- Quelle est la stratégie pour le réseau des écoles ?
- Quelle position de la tutelle sur les COMUE où les écoles sont engagées ?
Quelle articulation avec les IDEX et les I-SITE ?

Enfin, nous rappelons que l'avenir des écoles doit aussi aborder d'autres aspects :

- Situation des personnels, notamment le personnel permanent administratif,
- Lutte contre la précarité dont use et abuse certains établissements,
- Problèmes budgétaires avec la nécessité d'aller chercher des financements extérieurs pour des missions relevant du service public.

FO est dans l'attente de véritables réponses à ces questions !

A retenir des débats :

La seule réponse apportée par l'administration aux questions de FO fut que le sujet des écoles est très important...puisque madame Royal s'était fait prendre en photo avec des élèves et des directeurs !

Et que ces mêmes directeurs se réunissaient parfois pour discuter...

Et qu'une stratégie existait puisque l'administration disposait des propositions issues de la « mission Raulin »...mais qu'il n'y avait jamais eu de fenêtre politique (depuis 2 ans!!!), et que ce n'est pas le moment !

Une somme d'arguments inacceptables pour FO, marquant l'irresponsabilité de nos ministères à laisser nos écoles (et plus largement le RST) se positionner seules face au renforcement des COMUE, sans aucune force de rappel national. Faudra-t-il attendre 2019 (échéance clé dans la définition des statuts des différentes COMUE) pour constater que nos écoles sont soit exclues des dynamiques locales et isolées de tout réseau, ou bien dissoutes dans les COMUE et coupées de toute tutelle ministérielle hors MESR ?

Pour FO, il y a urgence à sortir des discours de façade ! Place aux actes !!

FO attend la présentation d'une stratégie pour le réseau des écoles de nos ministères dès le deuxième semestre 2017.

Point divers :

Sortie du régime dérogatoire pour les Agences de l'Eau

Intervenant : Zainil Nizaraly

Suite à l'intervention intersyndicale sur les agences de l'eau (consultable [ici](#)), le Directeur des ressources humaines donne les informations suivantes :

- le Conseil d'Etat refuse le délai de 2 ans pour les CROUS et par voie de conséquence pour les agences de l'eau et fixe le report de la sortie du dérogatoire uniquement au 31/12/18. Il indique qu'une tentative est en cours pour avoir un délai d'un an.
- Les conditions de titularisation ne peuvent être que celles de la loi Sauvadet,
- Concernant la mobilité entre établissements du fait de la sortie du dérogatoire, le DRH indique qu'une circulaire est en cours au niveau ministériel,
- Enfin, il indique regarder les perspectives sur les taux de promotions à adapter du fait de la sortie du dérogatoire.

Face à la présentation fallacieuse de l'administration, Force Ouvrière a rappelé que l'engagement initial de la ministre était un maintien total dans le dérogatoire qu'elle a trahi. Son engagement d'un report de 2 ans est à nouveau en passe d'être trahi. En effet, rien n'empêche l'administration de passer outre l'avis du Conseil d'Etat.

Pour Force Ouvrière, la dérogation ne peut être prolongée qu'à minima de 2 ans sinon cela reviendrait à une double peine :

- **sortie du dérogatoire acquise,**
- **perte de l'accès aux concours Sauvadet 2017 pour les (quelques) agents qui pourraient être intéressés.**

Point divers :

Décroisement des effectifs « sécurité routière » en DDT(M)/DREAL et DEAL

Intervenant : Laurent Janvier

Suite au CT des DDI de la veille (compte-rendu consultable [ici](#)), FO a enfoncé le clou et réaffirmé la nécessité d'un moratoire immédiat sur les opérations de transfert des missions sécurité routière en préfecture (y compris celles déjà lancées) et la prorogation de la convention de retro-transfert des effectifs entre les 2 ministères jusqu'en 2019 !

Des positions que FO portera lors du deuxième « comité de suivi » organisé à la DSCR le 3 avril 2017 (retrouvez le compte-rendu de la première réunion [ici](#)).