

→ **Scoop** : FO vous livre ici en exclusivité la note d'accueil du ministre d'État à sa prise de fonctions...enfin plutôt celle que les agents auraient aimé voire produite ! **Toute ressemblance avec une production réelle de l'administration est (malheureusement) fortuite !**

Monsieur le ministre d'État,

Dès les premières heures de votre prise de fonctions, vous avez souhaité disposer de la part de votre administration d'un état des lieux concis et transparent de la situation de votre ministère, de ses services et établissements, ainsi que des attentes de leurs personnels.

La présente note tient lieu de premier éclairage qui méritera bien entendu d'être prolongée et complétée en fonction des orientations et demandes que vous pourrez formuler. Elle a vocation à éclairer les premières décisions que vous souhaiterez mettre en œuvre à la tête de votre ministère.

1- Les fondations de votre ministère :

Les ministères de la Transition Écologique et Solidaire et de la Cohésion des Territoires trouvent leurs origines dans la mise en place en 2007 d'un grand ministère, qui devait lancer quelques mois plus tard le Grenelle de l'Environnement. Rapidement scindé en deux ministères, ce socle cohérent pour porter les politiques globales de Développement Durable a été conservé au travers d'un SG commun, de services ministériels communs au niveau central et régional, ainsi que de budgets communs pour les effectifs permettant de ne pas cloisonner les mobilités des personnels. Un socle concerné par des modifications de périmètres, dont la perte de la sécurité routière en 2012 au bénéfice du ministère de l'Intérieur. De nombreux changements de nom et de ministres n'ont quant à eux pas facilité la continuité de portage des politiques et la défense des arbitrages en interministériel.

Les agents se sont dans ce cadre fortement mobilisés pour intégrer l'ensemble des politiques ministérielles et leurs évolutions, avec l'écueil initial en 2007 d'opposition ou mise en concurrence ressenti par les personnels en fonction de leurs parcours ou profils professionnels. Avec notamment dans un premier temps le sentiment d'une stigmatisation des missions et compétences « ex-Equipement », pourtant précieuses, derrière l'étendard « Environnement ». Avant que « l'Environnement » ne soit à son tour quelque peu stigmatisé dans les discours et arbitrages interministériels, hors négociations internationales. Depuis de nombreuses années, les agents et cadres ont donc pour la plupart été confrontés à la suppression de missions, de moyens, voire des structures, là où leur culture professionnelle est fondée sur la conduite de projets positifs en réponse aux attentes sociétales.

Les éléments que les agents auraient aimé voir portés auprès des nouveaux ministres...ce que ne manquera pas de faire FORCE OUVRIERE !!!

→ Enjeux :

- défendre dans la durée un socle commun (effectifs et services) entre le MTES et le MCT,
- retrouver un cap commun mobilisateur et conforter une culture assise sur ce socle ministériel, valorisant l'ensemble des profils professionnels derrière des politiques portées et reconnues, avec visibilité et stabilité sur les moyens et missions,
- conforter les recrutements sur les corps ministériels, outils privilégiés de déclinaison de vos politiques, et défendre leur gestion nationale dans le contexte de la création de la DRH de l'État et de velléités de déconcentration de la gestion des personnels au niveau préfectoral,
- renforcer les moyens dédiés à la formation, au service d'un plan de formation ambitieux et adapté aux nouvelles compétences attendues.

→ A court terme :

- consolider le socle commun MTES/MCT (services centraux et territoriaux, effectifs)
- défendre le caractère interministériel des politiques de sécurité routière, réaffirmé par le président de la République lors de la campagne électorale, au vu notamment des enjeux liés au développement des véhicules autonomes (enjeu économique et environnemental majeur et replaçant au cœur des sujets à traiter la liaison véhicule/infrastructures), proposer un moratoire sur le transfert des personnels vers le ministère de l'Intérieur (passage en force en cours) et mettre en œuvre dans les faits la possibilité pour le MTES de disposer de la DSR (délégation à la sécurité routière) dans le cadre de ses compétences.
- établir une expression ministérielle ambitieuse et prospective sur l'avenir du réseau de ses écoles pour en garantir la pérennité.

2- La gouvernance du portage et de la mise en œuvre de vos politiques :

La chaîne de portage et de mise en œuvre des politiques de votre ministère a largement été impactée depuis 10 ans par 4 faits majeurs : l'interministérialisation des directions départementales via la Réate, le transfert de missions – ou la suppression de missions à leurs bénéficiaires – aux collectivités, la création d'établissements publics en substitution de services ministériels, et enfin la réforme territoriale ayant déstabilisé le réseau des DREAL.

→ Enjeux :

- (re)mettre en place un réel pilotage ministériel des services et établissements sous tutelle, ainsi que la réactivation d'un lien direct entre ministères et DDT-M,
- défendre les directions régionales en tant que directions ministérielles,
- tirer le bilan objectif de la mise en place des établissements publics récents (VNF, CEREMA, ANCOLS et AFB) avant toute nouvelle décision,
- maintenir dans le giron des services déconcentrés du ministère les Directions interdépartementales des Routes (DIR),
- passer du discours aux actes en matière de fluidité des parcours professionnels des agents du ministère vers l'ensemble des lieux de mise en œuvre de vos politiques (en tant qu'émissaires), et résorber la précarité des personnels qui sont aujourd'hui sur des CDD.

Les éléments que les agents auraient aimé voir portés auprès des nouveaux ministres...ce que ne manquera pas de faire FORCE OUVRIERE !!!

→ A court terme : s'opposer à toute décision précipitée en matière de création de nouvel établissement public, établir une feuille de route ministérielle à destination de l'ensemble des services (ministériels, interministériels) et établissements publics à l'issue d'une conférence nationale le cas échéant, constituer et animer un « collège des employeurs » sous l'égide de la DRH sur la base d'un mandat politique ambitieux, ouvrir les listes de mobilité et les affectations en sortie d'écoles ministériels aux établissements existants.

3- Les moyens pour porter vos politiques :

Bien que le ministère de l'Environnement/Écologie ait pu apparaître en première ligne médiatique, en lien avec les négociations internationales sur le climat, il aura figuré, avec le ministère chargé de l'Habitat, parmi les ministères les plus sacrifiés lors du précédent quinquennat. Pour ces deux ministères, ce sont ainsi 4 819 ETP qui auront été supprimés au cours des cinq exercices budgétaires, en prolongement voire aggravation des évolutions impliquées précédemment par la RGPP.

Globalement, le périmètre ministériel a ainsi perdu en 10 ans de l'ordre de 40 % de ses effectifs (intégrant pour partie les transferts routiers aux collectivités en 2007), et 25 % depuis 2009. Et il en est allé de même des moyens budgétaires puisque, concernant plus particulièrement l'Écologie, c'est, à périmètre constant, 1,81 milliards d'euros que le budget du ministère aura été amputé durant les quatre premières années du dernier quinquennat. Cette baisse drastique et continue de moyens depuis maintenant 10 ans a conduit à une succession de restructurations, voire à des suppressions de missions impliquant des reconversions professionnelles en cascade. Ceci ayant un effet direct sur l'efficacité du portage de vos politiques, ainsi que sur la crédibilité de votre administration. De même, ce contexte a pu contribuer au mieux à une démotivation professionnelle des agents, au pire à l'alimentation des risques psychosociaux « primaires ». Ce contexte explique pour partie la tension existant dans le fonctionnement du CHSCT-Ministériel.

Les suppressions d'effectifs, croisées avec l'effet des réorganisations, ont renforcé à tous les niveaux hiérarchiques les problématiques liées à l'équilibre activité professionnelle/vie personnelle, dimension centrale pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle et prévenir les situations de burn-out. Ce contexte a par ailleurs contribué à mettre sous tension l'exercice des mandats syndicaux des représentants des personnels élus en 2014, avec un très fort taux de participation.

Les personnels sont globalement désorientés et en pertes de repères, d'où une très grande souffrance au travail rapportée par les ISST et le réseau des médecins de prévention au sein du CHSCT-M.

Si les crédits de l'action sociale ministérielle n'ont bien sûr pas vocation à servir de palliatif aux réorganisations et suppression d'effectifs, ils contribuent de manière centrale à l'articulation vie professionnelle et familiale. Ils doivent donc être non seulement préservés, mais aussi renforcés, notamment en appui de la politique d'égalité professionnelle ministérielle.

Par ailleurs les mécanismes de reconnaissance de la valeur professionnelle sont grippés : à un plan de requalification largement insuffisant, s'ajoute un régime indemnitaire dont la mise en œuvre dans les ministères s'annonce comme synonyme de baisse de rémunérations dans la durée. Si ce régime interministériel devait être maintenu, il apparaît comme urgent d'envoyer des signaux plus positifs aux agents qui y sont soumis. Par ailleurs la perte de l'arbitrage en 2016 dans la demande de dérogation au RIFSEEP pour les corps techniques n'est pas à prendre comme définitive ; l'ensemble des employeurs publics s'accordent à en critiquer l'inefficacité en termes de reconnaissance au travail.

Les éléments que les agents auraient aimé voir portés auprès des nouveaux ministres...ce que ne manquera pas de faire FORCE OUVRIERE !!!

→ Enjeux :

- sortir votre ministère de la liste des ministères dits « non prioritaires »,
- redonner une perspective positive aux services et agents.

→ A court terme : obtenir un contre-arbitrage sur les évolutions d'effectifs programmés en loi de finance 2017, augmenter les crédits d'action sociale et consolider les moyens (humains, financiers et patrimoniaux) alloués au CGCV, préparer un argumentaire politique pluri-annuel global en vue de la préparation des prochains PLF.

4- Le dialogue social au sein de votre ministère :

Bien que placée au rang de ministre d'État, votre prédécesseure n'a pas été en mesure d'obtenir un certain nombre d'arbitrages pour lesquels elle s'était pourtant engagée auprès des organisations syndicales. Même motivées par de réels arguments y compris assis sur la spécificité et diversité des statuts et parcours professionnels des agents de votre ministère, la plupart des demandes d'arbitrage inter-ministériels se sont soldées par des refus de la part de la Fonction Publique (le plus souvent au niveau de son administration). Il en est ressorti une décrédibilisation globale du dialogue social ministériel et de ses instances, parfois court-circuitées de toute consultation sur des textes impactant directement vos personnels. Par ailleurs, l'absence de l'ensemble des ministres lors du CTM budgétaire du 29 septembre 2016 – première dans l'histoire ministérielle – a été très mal vécue par les représentants du personnel et a constitué plus largement un très mauvais signal auprès des agents qui l'ont vécu comme un réel abandon.

→ Enjeux :

- redonner, par des signes tangibles, de la consistance et du crédit au dialogue social ministériel,
- conserver dans le contexte de la création de la « DRH de l'Etat » une capacité à défendre une politique RH ministérielle,
- redonner un signal clair sur la dynamique d'ascenseur social, affaiblie ces dernières années,
- reconstituer les moyens permettant à la DRH du ministère d'animer le dialogue social et à peser en interministériel,
- valoriser et défendre les CAP ministérielles en tant que creusets de gestion de parcours professionnels au service de vos politiques
- prendre réellement en compte l'activité syndicale des représentants du personnel au travers du dialogue social dans la définition des objectifs leur étant fixé à titre professionnel,
- rappeler aux chefs de services l'importance du dialogue social local, et le respect des textes en matière de droits et moyens syndicaux.

→ A court terme : obtenir de nouveaux arbitrages dans le cadre de l'agenda social « Fonction Publique » pour corriger les effets induits par la traduction de PPCR en général et la non-transposition du RIFSEEP sur les corps techniques du ministère, apporter une vigilance toute particulière au maintien des taux de promotion des différents corps ministériels, améliorer les dispositions appliquées aux corps administratifs en matière de RIFSEEP (le dispositif actuel étant moins favorable pour les personnels que dans la plupart des autres ministères), établir et défendre un vrai projet permettant de sécuriser la situation des ouvriers d'État et OPA et la continuité de leur recrutement.

Les éléments que les agents auraient aimé voir portés auprès des nouveaux ministres...ce que ne manquera pas de faire FORCE OUVRIERE !!!

Pour illustrer l'intensité des problématiques rencontrées et attentes exprimées par vos personnels, vous trouverez ci-joint, un panel de sollicitations adressées par la première organisation syndicale au sein de votre ministère, auxquelles il convient de répondre là où la précédente mandature n'a permis de le faire.

Restant à votre disposition, je vous prie d'agréer. Monsieur le ministre d'État, l'expression de ma haute considération.

Rêvons un peu...

Les éléments que les agents auraient aimé voir portés auprès des nouveaux ministres...ce que ne manquera pas de faire FORCE OUVRIERE !!!

Annexe: recueil des derniers courriers adressés par la première organisation au sein des MTES/MCT

[Courrier du 16 mai 2017](#) sur la déprécarisation Sauvadet et la reprise d'ancienneté privé

[Courrier du 11 mai 2017](#) sur le format de concertation relative aux mobilités (*nota : réponse partielle apportée par courrier daté du 12 mai 2017, qui nous appelle à la vigilance en matière de respect de la représentativité des OS du CTM et des prérogatives des CAP*)

[Courrier du 5 mai 2017](#) sur la mise en œuvre du RIFSEEP

[Courrier du 26 avril 2017](#) sur une instruction ministérielle sur l'armement

[Courrier du 25 avril 2017](#) sur la création d'un service technique central à co-tutelle Environnement/Intérieur, non concertée en CTM (*nota : réponse apportée par courrier daté du 12 mai 2017, qui appelle notre vigilance quant au respect des prérogatives du CTM*)

[Courrier du 24 mars 2017](#) sur le dispositif de contrôle et de surveillance à La Réunion

[Courrier du 9 mars 2017](#) sur l'indemnité compensatrice temporaire au sein de VNF

[Courrier du 7 mars 2017](#) sur l'impact de la réforme territoriale sur les DREAL

[Courrier du 27 février 2017](#) sur le décroisement « sécurité routière » vers le ministère de l'Intérieur (*nota : réponse partielle apportée à l'occasion des comités de suivi dédiés, sans pour autant répondre à l'ensemble des questionnements, dont la cartographie individuelle des agents concernés*)

[Courrier du 16 février 2017](#) sur les effectifs du CEREMA

[Courrier du 12 janvier 2017](#) sur les concertations ministérielles relatives aux EP Environnement

[Courrier du 13 décembre 2016](#) sur la bonification des annuités pour les agents actifs des affaires maritimes

[Courrier du 4 novembre 2016](#) sur la déprécarisation suite à la loi déontologie

[Courrier intersyndical du 13 septembre 2016](#) sur le projet de COP 2017/2021 de Météo-France

[Courrier du 29 septembre 2014](#) sur les fonctionnaires en détachement sur contrat

Les éléments que les agents auraient aimé voir portés auprès des nouveaux ministres...ce que ne manquera pas de faire FORCE OUVRIERE !!!