



Paris, le 20 décembre 2010

Interventions de FORCE OUVRIÈRE au Comité Technique Paritaire Ministériel du 17 décembre 2010

Ce CTPM était une réunion de pure forme destiné à présenter, vite fait avant la fin de l'année, des dossiers qui auraient dû faire l'objet de réelles concertations bien en amont.

Le Président n'en a d'ailleurs pas disconvencu puisqu'il indiquera qu'il ne savait pas remonter le temps, précisant par ailleurs que, concernant le dossier dont nous dénonçons par contre la présentation prématurée -comme le point n° 1, le projet de décret relatif à la mise à disposition des ouvriers de parcs et ateliers- il avait accepté de le reporter à un prochain CTPM.

Par ailleurs, s'attendant vraisemblablement à ce que nous dénonçons de nouveau l'absence de tout signe de vie de la nouvelle ministre, son conseiller social -M. Philippe Moncourrier- avait été dépêché à ce CTPM.

Déclaration liminaire FORCE OUVRIÈRE

Monsieur le Président,
Monsieur le Conseiller du Ministre,
Mesdames et messieurs les représentants de l'administration,
Chers camarades,

L'administration a jugé opportun de convoquer ce CTPM vide de sens, si ce n'est de celui de sa précipitation à réorganiser sans mesurer réellement les impacts de ses réorganisations incessantes et en tous sens.

Vide de sens car l'ordre du jour laisse apparaître un strict exercice de "figures imposées" :

- 2. un point d'information et pas le recueil -pourtant annoncé- de l'avis du CTPM sur l'arrêté relatif à la réorganisation, dans 14 jours, du service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA),*
- 3. la présentation du document d'orientation à moyen terme de la formation, alors que le « moyen terme » n'a plus de sens dans ce ministère en perpétuel repérimentrage,*
- 4. la présentation du Bilan Social 2009 où, après avoir zappé les exercices 2007 et 2008 et l'essentiel -certes embarrassant- de l'année sociale 2009 pour atterrir, en fait, de 2006 à 2010 !*
- 5. la présentation du Plan pluriannuel de promotion de la parité et de l'égalité professionnelles 2009-2012, précipitée en cette fin de deuxième année ... pour ne pas être présentée, en fait, lors de la troisième -et avant-dernière- année de son quadriennat ?*

Nos représentants qui ont fait plusieurs centaines de kilomètres pour venir ce matin apprécieront encore plus le retour, ce vendredi soir, vu l'évolution -si l'on peut dire- des transports publics de ce pays qui, comme des routes, se concentre sur le bling-bling (les lignes à grande vitesse et les autoroutes payantes) en abandonnant l'esprit du service public pour tous, à tous les niveaux et sur tous les territoires.

Au moins apprécions-nous que l'administration ne nous ait pas fait le coup qu'elle a réservé, lundi dernier, à nos représentants au comité de suivi du plan quadriennal en faveur des travailleurs handicapés. Alors qu'ils étaient arrivés à La Défense, ils recevaient -à leur bureau !- un courriel les informant de l'annulation et du report de la réunion. Deux heures avant son ouverture...

Mais pourquoi, au fond, ce ministère respecterait-il ces derniers lorsque l'on voit la maltraitance dont font l'objet, au quotidien, ceux qu'ils représentent ?

Nous l'observons en effet sur tous les points d'information de ce CTPM.

Le point 2 est consacré à la création, dans la douleur, du service national d'ingénierie aéroportuaire.

Symbole, s'il en est, des plans sociaux devenus quotidiens dans ce ministère, à côté des bases qui ferment et où un certain nombre d'agents ne savent toujours pas où ils retrouveront un poste -s'ils en retrouvent un !- et donc encore moins lequel et sur quelles missions.

Tout ce qu'ils savent, c'est qu'en 2011 ou au plus tard 2012, leur poste sera supprimé ... et que la loi mobilité a ouvert un vaste arsenal de mesures permettant à l'État de les affecter n'importe où, sur n'importe quel poste, sous la menace du licenciement rendu maintenant possible.

Il n'est que de se remémorer comment l'administration a précipité, vite fait avant le présent CTPM, la réunion du 8 décembre, réunion où nous étions invités à porter un regard « à l'aveugle » sur le processus de prépositionnement des agents redéployés dans les unités de soutien d'infrastructures de la défense (USID) et le service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA).

Quant aux personnels transférés dans les services du ministère de la Défense, chacun appréciera les conditions dans lesquelles ont été élaborés :

- la convention MEDDTL/MINDEF relative à la mise à disposition des OPA **et** des personnels d'exploitation des TPE : nous ne l'avons toujours pas vue !
- le protocole MEDDTL/MINDEF : nous savons seulement qu'il a été signé !
- la Charte de gestion MEDDTL/MINDEF : nous l'avons découverte la semaine dernière ... en même temps que nous y avons découvert que les deux ministères avaient oublié deux corps à gestion déconcentrée : le corps des dessinateurs et le corps des contrôleurs des travaux publics de l'État.

Ces cachotteries ministérielles s'accompagnent de l'intox à laquelle se livrent, auprès des personnels, un certain nombre de chefs de services. Ainsi par un courriel daté du 16 décembre dernier et adressé à tous ses agents, la DDT du Territoire-de-Belfort tente de faire croire que les organisations syndicales nationales disposaient du document « Perspectives RH 2013 » avant que la DRH nous en remette une version papier, le 2 décembre dernier (en nous demandant de surcroît de ne pas le diffuser, allant même pour ce faire jusqu'à refuser de nous l'adresser par voie électronique) !

Ne nous considérant pas comme des « partenaires » mais des interlocuteurs sociaux, nous n'avons pas manqué de lui dire que FORCE OUVRIÈRE ne serait pas plus complice, ce que nous tenions à rappeler ici pour faire cesser ces « mensonges officiels ».

Le point 3, pour sa part, est consacré à la présentation du document d'orientation à moyen terme de la formation.

Or si ce ministère n'a depuis maintenant plus de cinq ans aucune possibilité de se projeter dans l'avenir, il a durablement perdu celle de se projeter seulement dans le moyen terme.

Nous avons été associés à la réalisation de ce document, et nous avons toujours tenu à acter de l'écoute de l'administration lorsqu'elle nous prête l'oreille.

Ça a été le cas dans ce cadre même si elle s'est parfois moquée de nous.

Nous pensons à l'attitude provocatrice qu'elle a eue en présentant ostentatoirement des chefs de CVRH (et non les directeurs de CIFP qu'étaient nos interlocuteurs). Notre opiniâtreté à dénoncer le vide juridique dans lequel se trouvent ces services et les agents qui les composent, vous ont amené, Monsieur le Président, à le combler bientôt. Nous en avons pris acte également en nous en félicitant, mais en étant attentifs maintenant à voir comment -sous quel statut ?- vous comblez ce vide.

Nous pensons aussi aux cachotteries insensées, comme lorsque l'administration a refusé de nous communiquer le rapport Brunetière avant que nous découvrions par hasard quelques jours plus tard ... qu'elle l'avait mis en ligne sur l'intranet du ministère !

Nous avons travaillé pendant douze mois sur ce projet, ce qui est un délai raisonnable pour se projeter dans le moyen terme. Mais ce moyen terme n'a plus de sens dans ce ministère puisque durant ces douze mois, il a de nouveau perdu des compétences.

Et les personnels n'ont même toujours pas eu, à ce jour, l'occasion d'avoir le moindre signe de vie de leur nouvelle ministre. Seuls les cadres supérieurs de ce ministère ont eu cet insigne privilège. Ils attendaient des orientations. Ils les attendent toujours...

De la même façon que les personnels des services de navigation en attendent puisque même le courrier que nous avons adressé à Mme. la ministre au lendemain de sa nomination, le 15 novembre dernier, attend toujours la réponse qu'il appelait...

L'énergie est retournée dans le champ des compétences du ministère des finances et c'est maintenant le ministre de l'intérieur qui communique sur le déneigement (et comment ?).

Lorsqu'après avoir découvert que les routes étaient parfois bombées, le ministre de l'intérieur se sent obligé d'informer les préfets que Météo France publie des cartes de vigilance (et qu'il faut qu'ils en prennent connaissance)...

...quand les plus hauts fonctionnaires de ce ministère ne corrigent pas les journalistes lorsque ces derniers les questionnent en direct sur les interventions de ... la « DDE »...

...il est clair que le vocable « moyen terme » n'a pas plus de sens, dans ce domaine également de la formation que le mot « orientation ». Même le mot « moyen », qui nous rappelle celui des « moyens » ... nous renvoie à l'annulation de ces formations qui étaient déjà identifiées comme nécessaires et même programmées au cours du deuxième semestre écoulé.

A la lumière de ces événements (tant dans les DIR où on ne traite plus qu'une voie de circulation qu'à la gestion de la crise à la DiRIF la semaine dernière) on se félicitera au passage que, suite à nos interventions à tous les niveaux et la mobilisation, notamment des IPCSR avec son Syndicat national -majoritaire- le Ministère de l'Intérieur renonce (pour le moment) à s'occuper de leur gestion.

Le point 4, dédié au bilan social 2009 est, à cet égard particulièrement symptomatique du sens que l'on donne, dans ce ministère, au mot « social ».

Ainsi donc, comme nous le faisons remarquer au ministre d'État lors de sa dernière participation à un CTPM, son administration n'aura pas présenté au CTPM un seul bilan social durant ses trois ans passés au MEDDAT, puis au MEDAD puis au MEEDDM.

Après avoir zappé, donc, 2007 et 2008, on découvre que la présentation qui est faite aujourd'hui de ce ministère zappe le plus souvent l'année au titre duquel il nous est présenté pour déboucher directement en 2010.

Il est vrai que nous sommes vraiment arrivés, là encore, au dernier moment pour répondre à l'obligation réglementaire de sa présentation...

Il est vrai aussi que cela permet d'éviter de présenter toutes ces mesures particulièrement anxiogènes (disparition des DRE, des DIREN, des DRIRE, des DDE et même des DDEA mort-nées) qui se sont toutes déroulées en 2009.

Il en va de même de la présentation honteusement déformée de la plupart des événements de l'année.

Pour ne prendre qu'un exemple, le chapitre dédié au temps de travail masque la réalité de ce que fut le dialogue social en cette année 2009 en prenant des libertés avec les dates, triturant même les calendriers pour les faire entrer dans cette année 2009 dont chacun se souvient comment, en matière de dialogue social, elle s'est achevée...

Dans ce bilan, nous n'acceptons pas que l'administration occulte aussi par exemple le problème des suicides croissants. De même, nous devons poursuivre l'action de prévention des risques, ne serait-ce qu'au regard du nombre d'accidents de travail et de service. À ce titre, nous aurons pour notre part une pensée pour Jérôme BOISSY qui, depuis son accident, le 7 décembre dernier en intervention à la DiRIF, lutte toujours aujourd'hui pour la vie.

Le point 5 est consacré à l'action du ministère pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes 2010-2013.

Il est clair, là aussi, que l'inscription de ce cinquième point au chausse-pieds du calendrier n'est pas anodin pour un Plan engagé -nous le rappelons- en 2009 et dont la première concrétisation apparaît alors que nous arrivons à 14 jours de 2011.

Ce CTPM n'apportera aucune valeur ajoutée à la concertation sur ce sujet puisqu'il s'agit, là encore, de la présentation d'un dossier finalisé.

Nous n'ajouterons rien à ce que nous avons donc déjà dit, rappelant simplement qu'une charte, avec des axes stratégiques, des moyens à mettre en place, un langage épïcène, etc., c'est bien beau, mais elle ne doit pas servir de façade, uniquement pour recevoir le label égalité"e".

Elle doit permettre de mettre des moyens en place, suivre leur application et surtout conduire à en finir de l'inégalité actuelle. La démarche ministérielle va se heurter à la réalité vécue dans les services. Ce label égalité"e" ne masquera pas les politiques publiques mises en œuvre ces dernières années en matière d'évaluation, d'évolution de carrière, de primes de performance, la loi sur la mobilité, etc.

Au-delà du comité de pilotage, il y avait l'observatoire de la parité dont on ne parle plus dans la charte et le réseau ministériel de référents.

Il n'y a plus, dans les organes de coordination, de représentants du personnel.

Comment sont composés les comités techniques thématiques et quelles sont leurs compétences/actions ?

Il y a encore beaucoup à faire pour l'évolution de la place des femmes dans le monde du travail, mais si l'administration n'impulse pas fortement le mouvement et ne met pas les moyens nécessaires, les différents services et les administrations déconcentrées n'appliqueront pas.

C'est pourquoi nous demandons qu'une présentation, mais aussi un suivi resserré soit mis en place dans toutes les instances paritaires nationales et locales par le biais des CTP locaux, des CLHS, par le retour des statistiques et un retour suite à l'expérimentation faite en 2011.

Attachée au paritarisme dans ce Ministère et au delà dans la Fonction Publique, notre organisation entendra avec attention vos réponses.

Mais dans tous les cas, nous ne participerons pas à un faux-semblant de dialogue social. Les semaines passées nous ont confirmé que les salariés, les agents de ce ministère, étaient déterminés et n'acceptent pas les faux nez, les connivences, les non-dits.

Nous le disons une nouvelle fois, prenons le temps pour mener une véritable concertation dans les temps !

Malheureusement, ce n'est pas le cadre que vous nous proposez et à ce titre nous nous retirerons après vous avoir entendus.

Les réponses de l'administration :

En fait nous aurons droit à des non-réponses.

Le Président commencera par répondre à l'intervention d'une autre organisation qui l'interpellait plus sur ce qui relève du champ de compétences des parlementaires, du gouvernement ou d'autres ministères en lui indiquant qu'il ne répondrait qu'aux questions relevant de ses propres compétences.

Pour autant il fera exactement le contraire !

Il s'évertuera à minimiser la part de la RGPP, de la RéATE et des transferts de compétences de feu le MEEDDM vers le ministère de l'intérieur dans la gestion de l'épisode neigeux du 8 décembre. Météo-France sera même d'ailleurs subtilement re-mis en cause (puisque le Président trouvera même 1 cm de hauteur de neige de plus que le Premier ministre ... qui s'était même lui-même démenti par la suite).

Quant aux questions que posait FORCE OUVRIÈRE, si chacun peut vérifier que chacune d'entre elles relevait par contre bien de compétences ministérielles (ci-dessus), il ne répondra à aucune.

Forts d'être porteurs de revendications conformes aux intérêts des agents, nous ne nous résoudrons pas à accompagner les mauvais coups quand de plus le cadre même du dialogue social n'est plus respecté.

C'est pourquoi les représentants FORCE OUVRIÈRE se sont alors retirés.

Analyse FORCE OUVRIÈRE du Bilan social 2009

À avoir tant attendu pour présenter ce bilan social au CTPM (le dernier à avoir été ainsi présenté, comme la réglementation le prévoit, remonte à celui de ... 2006 !), c'est un bilan social qui aura en fait permis de zapper deux ministères défunts depuis...

En effet faire état d'une organisation rationalisée et pérennisée du MEEDDAT, au MEEDDM dans la même année, présentée par le MEDDTL l'année suivante permet de se poser des questions, car si la structure est en pleine évolution, le champ de compétence lui-même de ce grand ministère ne cesse de changer.

C'est d'ailleurs toute la subtilité de cet exercice douteux qui permet (mais seulement au chapitre des mouvements sociaux de faire l'observation suivante : depuis 2007, la comparaison avec les années antérieures est difficile compte tenu du changement de périmètre du ministère.

En fait, la première partie du bilan social 2009 relève plus de la méthode Coué en ce qui concerne ses satisfecit, passant de la grippe aviaire aux grands enjeux de la planète, sans même faire le réel constat sur la nécessité de rajouter un volet social sur la détresse des agents.

Nous nous sommes largement exprimés sur la traduction du Grenelle de l'environnement, la perte de sens et de missions que rencontrent chacun dans ce ministère plus occupé à pratiquer un sinistre jeu de chaises musicales et à réduire ses effectifs et ses moyens que de les mettre au service des nouvelles missions qu'il devait avoir ... en 2009.

La présentation de la répartition des effectifs du ministère par programme est d'ailleurs tout aussi exemplaire à cet égard (le niveau des effectifs l'est d'ailleurs tout aussi puisqu'il est la résultante du démembrement complet de notre ministère).

Chapitre dédié aux « agent-e-s » :

Peut être serait-il aussi intéressant dans les constats sur l'ARTT de rappeler aussi que les OS se sont élevées contre les dispositifs présentés remettant en cause les acquis des agents.

Nous constatons aussi l'ampleur de la présentation des tableaux relatifs à la mobilité, nous craignons d'ailleurs que les prochaines présentations de bilans sociaux des années à venir montrent un accroissement important des chiffres présentés.

Faudra t-il alors rajouter une distinction sur la mobilité, selon qu'elle est forcée ou réellement volontaire, et noyer le poisson en y ajoutant les différentes prétendues motivations (ou, comme pour d'autres éléments, en sexuant toutes les données) ?

Nous ne pouvons pas non plus nous satisfaire de la présentation de la partie relative aux travailleurs handicapés, ni des 4,67% de taux d'emploi dont il est fait état (hors anciens militaires).

En effet ce point ne cesse de retenir l'attention des représentants du personnel depuis de nombreuses années, et il aurait été souhaitable pour nous que notre ministère se mette depuis longtemps en ordre de marche pour atteindre les 6% d'emploi.

En ce qui concerne l'emploi des travailleurs handicapés, qu'en est-il de l'effort d'embauche conséquent de la part de nos services, le triennal d'insertion est-il bien suivi ?

Ces questions trouvent malheureusement une réponse négative dans le document présenté qui fait état du non-respect de ces engagements.

Sur le domaine social, force est de constater que le budget est plus que statique en 2009.

Il est effectivement loin de progresser et les années 2010 et 2011 montreront dans le temps une forte régression, alors que dans un même temps les agents subissent de plus en plus de contraintes financières ou personnelles liées aux réorganisations des services, ce dont atteste l'augmentation des aides matérielles de 5,5%.

D'autre part, cette absence de progression ne permet pas malheureusement de répondre aux différents besoins des agents notamment dans le domaine du logement où le manque de moyens consacrés ne permet pas de rétablir les prêts que l'administration a fait disparaître, ni de s'orienter vers de nouvelles prestations.

En ce qui concerne les typologies des actions CIL, force est de constater que, si enfin nous ne retrouvons plus des actions sur la sécurité routière, l'action sociale et ses crédits sont utilisés comme un palliatif au non-respect par l'État employeur de ses obligations, relevant par exemple de :

- l'hygiène et la sécurité (le stress),
- la santé publique (et nous pouvons citer la prévention des épidémies),

La liste n'est pas limitative, mais la finesse de la présentation ne permet pas d'aller plus dans le détail.

FORCE OUVRIÈRE demande que le financement de ces actions soit effectué sur d'autres crédits que ceux de l'action sociale, même si le CLAS reste le relai en ce qui concerne leur mise en œuvre.

En ce qui concerne le CAS nous regrettons qu'il ait été nécessaire d'attendre deux années pour tirer les conclusions de la baisse du nombre de bénéficiaires des prêts et aides, le prêt à la décohabitation des enfants d'agents étudiants ne verra malheureusement le jour qu'en 2011 et permettra de relancer l'activité de cette association dont l'utilité n'est plus à prouver

En ce qui concerne la prévention, s'il n'y avait pas la baisse relative aux accidents de trajets le taux et la fréquence des accidents augmenteraient, même si la gravité de ces accidents est en légère diminution il convient de s'interroger sur cette absence de régression.

De même il convient de s'interroger sur les difficultés que connaissent les services à recruter des médecins de prévention, alors que ceux-ci seraient d'une grande aide à l'adaptation des postes de travail, à la prévention de la souffrance au travail qui ne cessera d'augmenter compte tenu des restructurations, redéploiement et délocalisations des agents.

Enfin les chiffres présentés en ce qui concerne le harcèlement moral montrent bien le peu d'empressement des services à s'emparer du dossier;

Certes ils correspondent à des remontées sur 11 services pour 15 cas.

Il serait cependant étonnant qu'en 2009, compte tenu des pressions qui se sont exercées sur les agents, tant de services n'aient recensé aucun cas.

Ce qui pose la question de la sincérité de l'exercice dans son ensemble...

Débattre dans ces conditions d'un tel dossier serait faire preuve d'une bien coupable complicité...