



Paris, le 5 avril 2013

Comité technique ministériel du 4 avril 2013

Déclaration préliminaire FORCE OUVRIÈRE

C'est un Comité technique ministériel de type « chambre d'enregistrement » qui était convoqué en ce jeudi 4 avril puisque outre un point – un seul ! - soumis à son avis, le gros de l'ordre du jour ne constituait que des points d'information...

A la plus grande satisfaction des signataires de ces accords de Bercy (qui devaient révolutionner le dialogue social).

Bilan : beaucoup d'interventions, d'échanges courtois, de péroraisons et même, de la part de certains, de babillages ... mais bien peu de réponses.

Qu'on en juge :

Réponses aux déclarations préliminaires (cf. [déclaration FO](#)) :

Le Président s'est tout à la fois montré optimiste sur la poursuite du dialogue social ... tout en se félicitant du traitement réservé à la réforme statutaire des Officiers de ports adjoints (qui n'a pu être enfin traitée que dans le cadre de l'appel à la grève du Syndicat national FO, seul, et l'accord de sortie de grève du 28 mars dernier !).

C'est dire si, ce faisant, il reconnaît ainsi le dialogue social ne fonctionne vraiment que si, parallèlement aux réunions des instances ... les personnels créent le rapport de forces !

Deux messages ont cependant retenu plus particulièrement notre attention.

Le premier concerne la mission confiée suite au dernier comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (Cimap), au préfet Jean-Marc Rebière et à l'ingénieur général des Ponts, des eaux et des forêts Jean-Pierre Weiss de "proposer, d'ici la fin du premier semestre 2013, sur la base d'une analyse prospective à cinq ans des missions de chaque niveau de l'administration territoriale, un ou plusieurs scénarios d'organisation de l'administration territoriale de l'État pour répondre aux enjeux d'adaptation et de qualité de l'action publique dans les territoires".

Le Président s'est montré confiant sur les travaux ainsi engagés quand, de notre côté, nous nous interrogeons sur ce « casting ». Nous connaissons en effet fort bien Jean-Pierre Weiss (qui fut le directeur du personnel, des services et de la modernisation au ministère de l'Équipement de 2000 à 2003) mais gardons surtout à l'esprit qu'en sa qualité de directeur général de l'Agence publique pour l'immobilier de la Justice (principal opérateur immobilier du ministère de la Justice) il aura surtout été le chancre des partenariats publics/privés. Ce qui n'est pas de nature à être, pour notre part, particulièrement confiants et de nous contenter, comme le suggère l'administration, d'attendre et de voir...

Attendre qu'il soit trop tard ... pour voir de nouvelles privatisations ?

Non merci !

Le second message délivré par le Président peut par contre laisser augurer d'une réticence du ministère face aux préconisations clivantes du rapport Lambert/Goulard qui préconise de nouveaux partages de compétences (et de nouvelles re-réorganisations) entre les DDT-M et les DREAL.

Reste à voir si cette réticence sera suffisamment puissante ... ou si nous ne devons pas également, de notre côté, y ajouter notre propre résistance !

POINT 1. : Projets de décret et d'arrêté modifiant le décret et l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire :

Encore une fois, le CTM examine des projets de décret et d'arrêté qui englobent à la fois des réorganisations conséquentes et des modifications moins importantes, voire des régularisations. Force Ouvrière vous rappelle que les comités techniques ne sont pas de simples chambres d'enregistrement, par exemple en ce qui concerne le rattachement du poste de délégué interministériel à l'accessibilité au Secrétariat général. Dans un vrai dialogue social, l'ordre normal aurait été de consulter les organisations syndicales avant de procéder à un rattachement qui est effectif depuis plus d'un an.

Lors de la réorganisation de l'administration centrale de 2008, FO avait demandé ce rattachement que vous aviez refusé à l'époque pour finalement le réaliser sans concertation aujourd'hui. Bravo pour la méthode !

On peut s'interroger aussi sur la désinvolture avec laquelle la question de l'accessibilité est traitée par l'administration.

Pour continuer sur le SG, FO s'interroge sur l'impact réel sur les directions techniques de la réorganisation de SAF. Il est question de renforcement du rôle du secrétaire général et de ses missions de coordination et de synthèse sans mention de moyens supplémentaires en terme d'effectifs. Comment ces missions seront-elles assumées par un service déjà en surcharge d'activités avec des contraintes calendaires importantes. FO exprime sa crainte d'un transfert masqué d'ETP depuis les directions techniques vers SAF.

Quant à la DGEC, FO n'accepte pas l'argument de la rationalisation comme seul fondement à la réorganisation du service climat, efficacité énergétique. Donnez nous des raisons valables pour justifier ce projet d'autant que l'organisation proposée est surprenante. Pourquoi constituer une sous-direction et un département et non deux sous directions ? Si vous considérez que cette réorganisation est nécessaire, allez au bout de votre démarche et négociez la création d'une nouvelle sous direction à la hauteur des enjeux futurs.

Par ailleurs, FO s'interroge sur l'évolution des missions confiées au bureau du marché carbone et ses conséquences sur les agents du bureau et sur le financement de l'ANAH. Premièrement les agents : Quelles mesures d'accompagnement envisagez vous pour leur adaptation à leurs nouvelles missions ?

Deuxièmement, il manque environ 190 millions pour financer les opérations d'amélioration de l'habitat alors que c'est une politique affichée comme prioritaire par le gouvernement. Comment cette politique sera-t-elle financée ?

En ce qui concerne la sous direction du système électrique et des énergies renouvelables (SD3), vous fusionnez deux bureaux, réseaux de transport et de distribution électriques avec le bureau réglementation de l'énergie et des marchés, pour des raisons de vacance de postes. Pourquoi avoir fait le choix de supprimer le bureau réglementation de l'énergie et des marchés plutôt que de s'interroger sur l'attractivité des postes vacants ? Est-ce la nouvelle méthode de l'administration pour gérer la vacance des postes en AC ?

La DPMA est arrivée lundi 25 mars sur le site de la Défense. FO salue ses nouveaux collègues de l'agriculture. Toutefois, FO s'inquiète de ce que la gestion par la DRH de ce transfert de missions et de personnels ait généré une importante vacance de postes. En effet, les agents sont inquiets pour leur avenir. Toutes les politiques portées par la DPMA, sont mises en péril par la perte de connaissances et de compétences induite par ce transfert.

Enfin, en marge des débats, FO a interpellé le SG quant à la situation encore non-clarifiée de la DSCR, encore écartelée pour partie entre appétits ministériels. Avec en prolongement, le vide sidéral de perspective sur le devenir des CRIRC, entités dont on sait seulement qu'elles ne seront pas au sein du futur CEREMA...

Vote du projet de loi :

FO - UNSA s'abstiennent

CGT - FSU : CONTRE

(CFDT absente)

Point d'information 1. :

Échanges sur le tableau de bord « Agenda social » :

Comme nous l'avons déjà évoqué, un seul dossier est dans le calendrier : la réforme statutaire des Officiers de ports adjoints.

Encore faut-il observé que ce dossier avait été ajouté à l'agenda social sous la pression du Syndicat national FO compétent (le SNOP-FO) et qu'il avait été inscrit au titre des chantiers « principaux » et non des chantiers « prioritaires ».

Et que si l'on observe qu'aucun chantier dit prioritaire ne s'est à ce jour inscrit dans le calendrier, c'est bien la mobilisation des personnels qui est le moyen le plus sûr de décider des priorités...

Chantier transversal « Dialogue social » :

Force est de constater qu'aucun des sujets qui auraient dû être achevés à ce jour ne l'est !

Même la charte du dialogue social - qui aurait dû être bouclée en janvier dernier - et dont le projet n'est toujours pas écrit.

Nous ne nous en plaindrons cependant pas, étant demandeurs non pas de l'élaboration d'une « charte » mais, plus simplement, du respect du droit syndical...

Chantier 1 (OPA) :

1.1 - Finalisation de l'intégration des OPA dans la FPT :

En ce qui concerne les ouvriers des parcs et ateliers, l'agenda social que vous avez fixé ne doit pas cacher la réalité des difficultés que rencontrent aujourd'hui tous les ouvriers des parcs et ateliers, qu'ils soient en poste au sein du ministère ou mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités.

A commencer par les recrutements qui sont interdits depuis plus de deux ans malgré les demandes importantes des services pour assurer le fonctionnement et les missions.

Il suffit d'écouter, M. Pappinuti, directeur général de VNF, qui réclame la possibilité de recruter des OPA ce qui pour le moment lui est refusé. Il en est de même dans les autres services DIR, DIRM, CEREMA, etc...

Il est urgent aussi d'ouvrir de véritables négociations sur la révision des classifications des OPA. Aujourd'hui un OPA recruté ouvrier qualifié, promu à ouvrier expérimenté et promu ensuite compagnon ne verra aucune différence sur son bulletin de salaire.

C'est inacceptable et indigne de ce ministère technique ou de ce qu'il en reste.

En effet un compagnon est un ouvrier hautement qualifié que vous rémunérez au SMIC.

Les hauts fonctionnaires de ce ministère accepteraient-ils d'être, eux aussi, rémunérés au SMIC ? Permettez-nous d'en douter.

Les ouvriers des parcs et ateliers n'accepteront pas aussi dans votre agenda social d'être soumis au chantage permanent.

Nous nous sommes entendus, à plusieurs reprises, répondre à nos interrogations sur la modifications des classifications d'accepter le projet d'intégration.

Nous attendons la prochaine réunion programmée le 11 avril prochain pour connaître ce nouveau projet et de savoir si les amendements que nous souhaitons ont été pris en compte.

Mais sachez que les ouvriers des parcs et ateliers refuseront aujourd'hui ce qu'ils ont condamné hier.

Nous souhaitons que des mesures concrètes soient rapidement prises au travers de mesures catégorielles spécifiques aux OPA, que l'envoi dans les services des crédits de promotion soit fait rapidement pour ne pas pénaliser les ouvriers faisant valoir leur droit à pension dans le premier semestre de l'année.

1.2 – Refonte du décret et évolution des OPA (hors FPT) :

L'arrêt des recrutements Ouvriers à la DGAC pose des problèmes pour le maintien de certaines fonctions opérationnelles.

Ces dernières années la DGAC a transféré un certain nombre de tâches techniques des TSEEAC (Technicien Supérieur des Etudes et Exploitation de l'Aviation Civile) vers les Ouvriers d'Etat (Energie, Climatisation, Maintenance Aéronautique, Hygiène et Sécurité, Informatique,..).

Ces fonctions correspondent à certaines familles professionnelles qui sont aujourd'hui appelés "familles prioritaires". Depuis cinq ans la plupart des recrutements se sont faits dans ces familles. Cette orientation a entraîné la sous-traitance de certaines fonctions dans d'autres familles.

Un travail de repositionnement des Ouvriers a donc été entrepris avec succès. Il correspond aux recommandations des rapports successifs de la Cour des comptes.

La DGAC s'est clairement positionnée pour maintenir en interne ces fonctions et de ne pas les sous-traiter pour des raisons de "**sécurité du transport aérien**".

Ces fonctions sont tenues par des ouvriers recrutés en externe mais également par des reconversions professionnelles (changement de famille avec de longues formations adéquates).

Depuis un an l'arrêt des recrutements entraîne dans certains services des gros problèmes de fonctionnement:

- Impossibilité de maintenir un service opérationnel dans certaine centrale énergie de CRNA (centres de contrôles régionaux) et de SNA (tours de contrôle et approches).
- Manque de personnel technique de maintenance pour répondre au plan de charge de l'ENAC (école nationale de l'aviation civile).
- Certains sites n'ont plus de responsable informatique pour maintenir les systèmes informatiques.

Après plusieurs interventions au niveau de la DGAC et au Cabinet du Ministre, nous attendons toujours une réponse de la Fonction Publique et du Budget sur :

- Accord pour recruter un certain nombre d'Ouvriers en 2013 pour permettre de régler certaines situations d'urgence.
- Maintien du recrutement d'Ouvriers sur certaines fonctions dites prioritaires ou modification du statut pour de nouvelles embauches.

Depuis bientôt 6 mois nous n'avons aucune réponse à nos questions...

Comment pourrions-nous aller négocier le Protocole 2013 - 2015 sans aucune indication ?

Les réponses : nous ne les aurons pas (si nous les avons) avant une réunion programmée au cabinet le 11 avril prochain où le Syndicat national FO compétent (SNPTECTIT) ne manquera pas de les poser vigoureusement.

Chantier 2 :

2.2 – Personnels de catégorie C techniques et administratifs :

Le 7 septembre dernier Madame Delphine BATHO Ministre du MEDDE recevait les organisations syndicales représentatives boulevard Saint Germain pour annoncer, la mise en œuvre d'un agenda social agréé d'un échancier qui évoquait notamment, la priorité gouvernementale réaffirmée sur la catégorie C, comportant un chantier sur les personnels administratifs et techniques.

Après 6 mois d'attente, une question se pose : **un agenda social certes, mais pour faire quoi ?**

Sur ce chantier prioritaire du gouvernement réaffirmé, on peut déjà constater que le concept de faire du ministère le pilote pour les questions de salaire et d'un 8ème échelon non-contingenté pour les catégories C « administratives » est derrière nous, la Fonction Publique s'étant pleinement engagée sur ces sujets.

Sur les questions précises soulevées par l'intersyndicale FO CGT CFDT, notamment le 27 septembre 2012 lors de la manifestation nationale des catégories C, un certain nombre d'engagements des ministres, inscrits depuis à l'agenda social, ont été listés, sans pour autant que les concertations aient même débuté.

Les résultats sont maigres, les promesses sont restées des promesses, la DRH n'a pas travaillé

et les délais ne pourront être tenus pour obtenir de meilleurs ratios pro-pro avant le démarrage du processus de promotion qui aurait dû aboutir à des CAP nationales de promotion en juin...

Depuis 6 mois l'administration nous berce d'illusions en promettant toujours et encore sans rien tenir, mais qu'elle ne se fasse pas non plus d'illusions, FORCE OUVRIERE ne lui fera pas de chèque en blanc.

FORCE OUVRIERE ne permettra pas à l'administration de continuer à promettre sans tenir ses engagements.

Le temps des palabres et des promesses est passé, nous voulons le changement maintenant et cela doit se traduire par des actes.

Les réponses : l'administration n'a pu que reconnaître cet enlisement du dossier.. et promettre...

Chantier 3 - Les métiers de l'ingénieur :

Le premier forum régional s'est tenu la semaine dernière, les cinq autres suivent.

Nous nous félicitons de l'ouverture de ces espaces de réflexion et des échos globalement positifs issus du 1er forum organisé à Vaulx En Velin. Tout en relayant l'existence de certaines pistes de progrès dans l'organisation.

Ces Assises représentent un événement historique dans l'histoire des corps d'ingénieurs exerçant dans vos ministères.

Nous nous tournons désormais, avec une grande attente, vers la conclusion nationale de ces Assises. Nous serons particulièrement vigilants à ce qu'elle reflète l'ensemble des problématiques qui touchent aujourd'hui les ingénieurs, et nous attendons une expression forte de nos trois ministres sur leur avenir. Les Assises devront aussi ouvrir sur un plan d'actions, avec a minima la mise en route des chantiers suivants : compétences et parcours professionnels / réforme du statut / définition d'une stratégie de gestion/formation initiale et continue.

A moins de trois mois de l'échéance prévue nous sommes désormais en attente d'éléments concrets autour de cette journée de conclusion nationale : la date précise et les conditions de son organisation ne sont toujours pas connues.

Nous vous avons aussi alerté par courrier sur la faible mobilisation des chefs de services, globalement peu impliqués dans ces Assises et qui parfois ne relaient même pas l'information. Vous pourriez ainsi demander parmi vos DG combien l'ont fait auprès de leurs ingénieurs. Ce qui n'a pas empêché de faire le plein dans les inscriptions quasiment partout. Nous souhaitons que les chefs de service soient présents lors de la journée de conclusion.

Au-delà, nous demandons que des représentants des principaux employeurs externes (autres ministères, collectivités territoriales, établissements publics) soient associés à la préparation des conclusions des Assises. L'objectif est double : prendre en compte leurs besoins en tant que relais de la mise en œuvre de vos politiques, et leur offrir une meilleure compréhension de vos stratégies de gestion.

Je note que la participation de ces employeurs externes aux forums régionaux est déjà insuffisante (lors du premier forum, seul était invité un ancien chef de service du Conseil Général du Rhône).

Nous aimerions de même savoir si la Fonction Publique sera associée à cette préparation. Dans son courrier du 19 février, la Ministre Marylise Lebranchu nous a ainsi annoncé qu'elle souhaitait « bénéficier des enseignements des Assises ».

Enfin, si j'indiquais précédemment que la tenue de ces assises était un événement important pour vos ingénieurs, nous considérons qu'elles doivent aussi permettre de jeter les bases d'une remise en perspective de la valeur des compétences techniques au sein de vos ministères. Paradoxalement, si le rapport Lambert sur « l'inflation normative » semble dénoncer un « trop plein » d'État, c'est en fait le révélateur d'un déficit d'État. Un État qui serait en capacité d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de ses politiques. Un État qui ne soit pas que censeur.

Alors parce que la mise en œuvre opérationnelle des politiques de vos ministères est un projet de service public à part entière, elle nécessite une capacité d'ingénierie publique à défendre en inter-ministériel.

Les réponses : en réponse à cette intervention, le SG indique que si le chantier semble avoir bien démarré, il est de sa responsabilité qu'il se termine bien. A la fois au travers de la présence des ministres et des employeurs lors de la convention nationale, et de l'ambition des actions qui pourront en découler.

Chantiers 4 (les conditions de vie au travail) :

4.1 - Organisation du travail, prévention, pénibilité :

Décret garanties minimales Affaires Maritimes :

Les discussions sont engagées mais se heurtent à la directive européenne qui, par exemple pour les patrouilleurs, ramènerait de 2600 à seulement 2256 heures la base annuelle (quand nos camarades revendiquent la minoration de la base horaire annuelle en raison de l'organisation en 24h/24, base que la réglementation ARTT permet de ramener à 1466 heures...).

Cadrage des métiers des Affaires Maritimes :

Le chantier n'est toujours pas engagé...

Les réponses : on va commencer par les patrouilleurs et essayer de boucler le projet de décret pour l'été.

Expérimentation du Télétravail :

Quelles mesures ont été prises pour stopper toute « expérimentation sauvage » (travail déporté) ?

Prévention-pénibilité :

Le chantier n'est toujours pas engagé...

Les réponses : aucune...

4.2 « Risques psychosociaux » :

Nous regrettons que le GT RPS mis en place exclut les DDT du dispositif (notamment au regard des suppressions des missions ADS et ATESAT).

Un projet d'accord-cadre de la FP nous a été présenté. Il est dommage que le guide qui l'accompagne doive attendre sa signature, alors que ce guide a été approuvé il y a un an.

Les réponses : aucune...

Chantiers 5 (l'Égalité professionnelle) :

4.1 - Organisation du travail, prévention, pénibilité :

L'administration nous remet le protocole, signé par l'ensemble des organisations syndicales.

En clair, l'administration n'a rien à nous dire mais nous promet des discussions.

FO n'a pas manqué de lui dire que nous n'y ferons pas de la figuration.

Il ne s'agit pas de verser ici dans le « romantisme » et nous commencerons par demander à l'administration, puisque c'est la paupérisation qui est d'actualité (cf. chantier embourbé des C) et qu'en plus, on constate que cette paupérisation touche de plus en plus en plus les femmes, de prendre la mesure réelle de cette discrimination la plus insupportable.

Sauf à ce qu'elle n'ait comme seuls moyens que de traiter l'égalité femmes/hommes au travers de l'alignement de tous vers la paupérisation...

Chantiers 6 (personnels des EP de l'Environnement) :

6.1 – Débouché des ATE en B et NES B :

Nous sommes opposés à la fusion de corps même dans un BiGEM.

Une réforme statutaire doit être faite sans fusion (et pas forcément le NES B).

A noter qu'aucune réunion n'a eu lieu au niveau des OS représentées au CTM.

Le tableau ne présente rien sur le débouché des ATE dans la catégorie B.

Pourtant des annonces sont faites au niveau de certains établissements publics.

6.2 – Contractuels environnement – extension ONEMA/ONCFS/Conservatoire du l^{al} :

Aucune information au OS du CTM, juste des réunions de concertation avec les OS de l'ONEMA.

On constate un recul puisqu'une des options serait de se limiter à un quasi-statut spécifique à l'ONEMA, ONCFS, Conservatoire ... qui pourrait venir après une refonte du statut ITA de l'ONEMA.

Il faudra donc encore attendre.

Observations : il aura fallu que FO intervienne sur ce double chantier pour l'autre organisation syndicale – qui ne l'avait pas abordé – nous rejoigne sur le constat de l'enlisement de ces deux autres chantiers...

Nous n'en obtiendrons pour autant pas plus de réponse probante...

Point d'information 2. : Présentation de l'évolution du répertoire ministériels des emplois-types :

Force Ouvrière a rappelé son hostilité constante sur ce dispositif qui ne vise, en lien étroit avec les fusions (de corps, de parties de services ministériels et/ou interministériels) qu'à faire disparaître les statuts particuliers.

De même de la reconnaissance des compétences, en l'illustrant de ces fiches métiers indifféremment ouvertes aux agents de différentes catégories (A et B, B et C, quand ce n'est pas A, B et C !).

L'actualité nous a mené à nous féliciter, dans la perspective de la réunion du Comité de suivi sur le Cérema du 5 avril, que la plupart de nos amendements aient été intégrés dans le projet de circulaire de pré-positionnement, nous avons dénoncé l'effet pervers introduit dans les fiches de postes réécrites en tentant de banaliser les macro-grades techniques et administratifs (mais nous y reviendrons lors de cette réunion du lendemain).

A noter qu'une autre organisation syndicale est alors intervenue pour demander, au contraire de FO, que ces (con)fusions soient au contraires plus élargies encore (l'abrogation du Statut général et des statuts particuliers serait alors ... acquise!).

Point d'information 3. : Présentation de la gestion administrative et de la paye des agents affectés en DEAL et en DM :

Notre intervention portera sur 3 points :

L'impact du fonctionnement de la gestion sur les personnels et sur les agents gestionnaires locaux, puis, nous terminerons par un petit rappel des revendications de certains de nos camarades d'outre-mer auxquels il convient de répondre.

La Gestion administrative et financière des agents des DEAL et des DM est depuis le 21 mars 2013 transférée au PSI de Caen pour les "DOM-COM".

Il a été indiqué aux gestionnaires locaux que toutes les doléances des agents devront désormais remonter sous forme de tableaux au PSI de Caen ce qui risque de nuire à la réactivité de la gestion des dossiers des personnels.

Aujourd'hui, les gestionnaires en DEAL ne peuvent plus intervenir, ni visualiser les mouvements créés dans REHUCIT, en effet, les droits d'accès ont été fermés.

Il convient maintenant de savoir dans quel délai sera apportée une réponse à la demande d'un agent sachant que lorsqu'il est 13h en métropole (heure du déjeuner), il est 8h00 en Guyane et 7h00 aux Antilles.

Le gestionnaire de métropole qui gère les dossiers des Antilles et de la Guyane n'a que 3h à 3h30 pour contacter les agents ou les services de Guyane afin d'obtenir des informations complémentaires (si elles s'avèrent nécessaires) pour valider la paye du mois et 2h à 2h30 pour les agents des Antilles (c'est à dire entre 14h00 et 17h30, heure de Paris). Ce décalage horaire peut devenir rapidement un réel problème en cas de difficultés et risque de pénaliser les agents d'outre-mer...

Par ailleurs, l'administration doit tenir compte des particularités locales et les anticiper, notamment en matière de jours fériés. Ces jours étant neutralisés, il n'y a pas d'interlocuteur présent en DEAL pour répondre aux demandes des gestionnaires de métropole en cas de difficultés sur la paye d'un agent.

N'en déduisez pas trop vite, Monsieur le Président, que nous préconisons pour les agents gestionnaires de métropole le travail posté, **NON** ! Par contre, pour nos collègues d'outre-mer, nous exigeons une organisation de la gestion qui ne mette pas en péril la régularité et la justesse du versement des rémunérations.

Dans les services concernés, l'administration a communiqué sur cette réorganisation, en indiquant aux gestionnaires locaux que seule la gestion financière était transférée à Caen. Il s'avère que le transfert va au-delà, réduisant de fait l'intérêt des postes tenues par nos collègues gestionnaires locaux. Les tâches de proximité restantes sont beaucoup moins valorisantes, elles se cantonnent à des missions de secrétariat de base, de scan de documents, de classement et de production de tableaux pour l'essentiel.

La visualisation des fiches de salaire avant paiement et l'accès aux historiques de paye qui permettaient aux gestionnaires locaux d'anticiper les erreurs et de réduire ainsi leurs effets sur les personnels ne sont plus possibles.

Les personnels vivent mal cette perte de responsabilité et d'initiative.

Devrons-nous suite à cette réorganisation traiter ce sujet dans le cadre du CHSCTM au chapitre des risques psychosociaux ?

Enfin, nous profiterons de cette évocation outre-marine, pour rappeler à l'administration les préoccupations des personnels de Mayotte et notamment des nombreux agents en corps dits transitoires qui ne bénéficient pas du même niveau de régime indemnitaire que leurs collègues même s'ils assurent des fonctions identiques. L'administration se doit de répondre à cette injustice.

Les réponses : le Président s'est montré très attentif à l'intervention de FO.

Sur le suivi des dossiers, il a indiqué que des solutions informatiques doivent permettre la consultation des dossiers du niveau local et qu'il veillera à ce qu'elles soient trouvées et mises en œuvre.

Sur Mayotte : il s'est engagé à examiner la situation et à en faire prochainement un point complet.

Point d'information 4. :

Présentation du projet de Bilan social 2011 du ministère :

Comme nous l'avons annoncé dans notre déclaration préliminaire, FO a quitté la séance pour ne pas cautionner les inacceptables conditions dans lesquelles a été réalisé, une fois de plus, ce « Bilan (dit) social ».