



FO MEEDDAT

Interventions de Force Ouvrière Comité Technique Paritaire Ministériel du 9 avril 2009

Document reprenant l'essentiel des interventions des représentants FO lors du CTPM du MEEDDAT et les éléments de réponse de l'administration

Monsieur le Président,

Le MEEDDAT aura bientôt deux ans et il demeure sans politique des ressources humaines. Le sens et la lisibilité de l'action ministérielle sont donc impossibles pour les personnels, a fortiori dans le contexte dévastateur pour le service public imposé par la révision générale des politiques publiques.

Le document stratégique pour le MEEDDAT de juin 2008 précisait pourtant que « *L'élaboration d'une politique et d'une stratégie de GPEEC et de GRH du MEEDDAT permettra d'arrêter un cadre et des principes à cet objectif essentiel : construire une unité et une identité ministérielles fortes d'identités plurielles* ».

A ce jour, ce travail essentiel n'a pas démarré ! Pourtant des chantiers sont ouverts ici ou là : évaluation / entretien professionnel / CMVRH – CVRH / Formation / ARTT / PFR / mobilités /... ces chantiers n'ont pas de lien, il n'y a aucune cohérence d'ensemble et ils aboutissent parfois à des propos contradictoires des représentants de l'administration.

La circulaire du 26 mars 2009 demande aux directeurs ou préfigurateurs des DREAL d'établir un document de stratégie régional (DSR) comportant notamment des orientations en matière de gestion des emplois, des effectifs et des compétences : comment cela peut-il être réalisé sans politique ministérielle de gestion des ressources humaines intégrant un volet de gestion ministérielle des emplois, des effectif, des compétences et des carrières ?

Vous prenez le risque d'obtenir une GPEEC différente d'une DREAL à l'autre.

Par nature, le MEEDDAT recouvre une diversité d'origine et des spécificités culturelles persistantes. Il s'agit donc de construire une identité commune, et non une identité unique, parmi des identités multiples, qui resteront durablement différenciées : comment y parvenir en commençant par morceler la GRH, à aggraver les inégalités de droits et de traitements et à instaurer une GPEEC régionale différente d'un responsable de BOP à l'autre ?!

Par ailleurs, en prévision de 2010, si le MEEDDAT veut peser en interministériel sur les suites de la circulaire du Premier ministre du 27/02/09, il lui faut une politique nationale de gestion des ressources humaines.

C'est une attente majeure des agents en DDE(A) aujourd'hui : comment « mon ministère gestionnaire » pèsera pour l'élaboration de la charte de gestion interministérielle prévue par la circulaire du 27/02/09 ?

L'annexe 5 de cette circulaire donne un partage des rôles : pour ceux ministérielles, les personnels en gestion MEEDDAT ont le sentiment d'être orphelins. Démarrer maintenant, c'est pouvoir peser ; poursuivre et terminer fin 2009 c'est assurer la prise en compte préfectorale locale des principes d'une GRH MEEDDAT et, réciproquement, c'est démontrer que le ministère n'oublie pas les agents « départementalisés » dans sa politique stratégique RH.

Monsieur le Président, au bout de deux ans le MEEDDAT semble réussir l'exploit de fédérer ses agents sur un seul point : si quelques rares individus sont gagnants parce qu'ils auront profité du jeu

des chaises musicales pour s'octroyer un beau fauteuil (précaire et révocable), la quasi-totalité des personnels ressent une perte par rapport à sa situation initiale, pas forcément en terme de position individuelle, mais en termes de droit, de gestion, de valorisation et de sens donné à son action au sein de cette nouvelle structure. La perte de sens est devenue la généralité.

Paradoxalement, ce qui paraît extraordinaire dans la création du MEEDDAT, c'est que tous les agents ont l'impression d'avoir « perdu » leur gestion, leur droit, leur culture, leur spécificité, leur reconnaissance, leur légitimité, et que les « autres » ont gagné. Les ex Environnement se plaignent d'être anéantis et inexistantes, les ex Équipement dénoncent une chasse aux sorcières, les ex Industrie exercent au MEEDDAT tout en exigeant de ne surtout pas y être gérés.

D'une période de conflits d'intérêt ouverts au démarrage, le système a basculé dans une gestion partisane et obscure aux yeux du plus grand nombre. Ce qui était visible est désormais caché, interne au grand MEEDDAT. Les violences exercées par le dominant sur le dominé (les rôles pouvant alterner : on l'a vu avec le secteur « routier » entre les périodes favorables au Grenelle puis au Plan de Relance) sont désormais légitimées au sein d'une même organisation ministérielle.

Il peut s'agir là d'une forme d'injonction contradictoire au sein du MEEDDAT : « *unissez vous pour mieux vous diviser* ».

A titre d'exemple, la présentation par l'administration des mesures catégorielles 2009 (réunion plénière demain, 10 avril, après une série de bilatérales) illustre bien les dérives d'un manque de politique de GRH ministérielle : non seulement le projet initial avait oublié des agents, comme les personnels d'exploitation dans les DDE(A) mais au final le projet retenu aboutit à des propositions d'augmentation de régime indemnitaire allant de 1 à 70, uniquement du fait du positionnement du poste occupé. Même les moralisateurs du capitalisme réunis la semaine dernière à Londres ont dénoncé de tels écarts !

De même, l'administration voudrait traiter de l'ARTT au MEEDDAT en abordant le sujet de façon tronçonnée (un cadre RTT DREAL, un autre AC, les autres ne changeant pas, sauf pour les DDE(A) livrées aux décisions locales préfectorales futures).

Au MEEDDAT, en matière de valorisation des mesures catégoriels, c'est un peu « *Malus et poches cousues* » !

Faute de politique GRH, le sens donné aux agents du MEEDDAT est : « *unissez vous pour mieux vous diviser dans l'inégalité de traitement généralisée* » !

Pour en sortir, il nous semble essentiel d'ouvrir immédiatement un travail de fond pour bâtir une politique ministérielle de gestion des ressources humaines : valoriser les personnels et leurs compétences, harmoniser ce qui doit l'être sur le système le plus favorable, donner du sens et ne laisser personne au bord de la route par une stratégie de GRH comportant une instruction ministérielle RTT accompagnée d'un cadre ministériel Action Sociale et Hygiène Sécurité – Prévention ; une stratégie de gestion des emplois, des compétences et des carrières ; des perspectives lisibles et ambitieuses pour le développement du parcours professionnel de chacun au sein d'un grand ministère technique et régaliens ; le tout intégré dans une stratégie ministérielle actualisée.

L'ambition politique affichée autour de la création du MEEDDAT était de faire du « développement durable » un pléonisme. Impossible avec 108800 agents qui ressentent aujourd'hui la « valorisation des ressources humaines » comme un oxymore.

Je vous remercie.

Le Président du CTPM a reconnu un déficit d'explication de l'administration du ministère en matière de politique des ressources humaines. Il nous a donné acte de la nécessité pour le MEEDDAT d'expliquer la cohérence d'ensemble de la démarche de GRH et de GPEEC ministérielle afin de remettre du sens et de la perspective aux chantiers RH déjà ouverts.

Il s'est engagé à bâtir en concertation (lors d'un prochain groupe d'échanges) le cadre des travaux à venir pour aboutir à une stratégie de GRH ministérielle fin 2009. Il envisage notamment deux groupes de travail, l'un piloté par le Service du Pilotage et de l'Évolution des Services balayant les thèmes profils, métiers, compétences et formations, le second piloté par la Direction des Ressources Humaines et relatif aux sujets recrutement, parcours professionnels, évaluation.

Point n°1 : Projet de décret modifiant le décret relatif au statut particulier des Techniciens Supérieurs de l'Équipement

Point sur les modifications d'accès et d'ancienneté dans le corps des TSE :

Force Ouvrière est satisfait de constater que les adjoints techniques auront enfin la possibilité d'avoir un déroulement de carrière en catégorie B. Cette revendication que porte Force Ouvrière depuis longtemps doit aboutir rapidement.

Par contre, si les ATAE vont pouvoir accéder à l'examen professionnel comme les dessinateurs, les experts techniques et les adjoints administratifs, qu'en sera-t-il des épreuves de cet examen ?

Comme pour les experts techniques, Force Ouvrière demande leurs modifications et leurs adaptations en fonction des missions, des postes et des fonctions tenus par les agents de ces deux corps.

Par ailleurs, Force Ouvrière refuse l'annulation de l'examen professionnel exceptionnel à TSE prévu initialement en 2009 et 2010 pour le corps des experts techniques.

Force Ouvrière exige sa réactivation et sa mise en place dès 2010, afin que le travail effectué au sein du groupe de travail des ETST ne reste pas une fois de plus dans un carton. Les experts techniques l'attendaient, il ne faut pas les décevoir, les engagements initiaux doivent être tenus.

Pour le point concernant le concours professionnel à TSP :

Cette revendication va enfin en partie aboutir, car Force Ouvrière a dénoncé cette perte de postes tant aux niveaux des CAP qu'au moment du groupe de travail, et ce depuis très longtemps.

Si cette modification statutaire prévoit la possibilité de promouvoir plus de TSE à TSP par le TA, la proposition de modification de texte qui nous est soumise à ce CTPM ne nous convient pas.

Force Ouvrière demande à nouveau la possibilité de pouvoir basculer l'intégralité des postes non pourvus au concours professionnel sur le tableau d'avancement à TSP.

Par ailleurs, nous restons toujours dans l'attente des modifications des épreuves et des options au concours professionnel à TSP afin de le rendre plus attractif aux techniciens et donc d'avoir à nouveau plus de candidats potentiels au concours. Pour 2009, les épreuves écrites sont prévues le 4 juin prochain, seront-elles actualisées pour ce concours ? dans le cas contraire c'est encore une année de perdue.

Dernier point, le groupe de travail des techniciens, mis en place par l'administration en 2005, pour aboutir à une réforme du statut des TSE est en panne, malgré le travail produit par l'ensemble des participants.

La DGAFP travaille sur la réforme de l'ensemble de la catégorie B sans Force Ouvrière (non signataire des accords de février 2008). Pour les techniciens, si certaines organisations syndicales signataires se contentent d'une réforme au rabais, ce ne sera pas le cas pour Force Ouvrière.

Nous vous rappelons deux de nos principales revendications :

- un corps à deux niveaux de grade (50% chacun),
- un indice terminal à 801 comme celui du premier grade des ITPE.

Le corps des Techniciens Supérieurs a offert la possibilité, par examen professionnel traditionnel à des dessinateurs, des experts techniques, des adjoints administratifs et bientôt des adjoints

techniques, et par examen professionnel exceptionnel à des dessinateurs, d'avoir une ascension professionnelle et sociale pour ces agents.

Les TSE attendent des mesures identiques pour l'accès au corps des ITPE.

Où en est-on aujourd'hui ?

FO vote POUR

La DRH s'est engagée à revoir les épreuves des concours (en général) pour intégrer les acquis de l'expérience. Sur les épreuves concernées par ce projet de texte, une réunion de concertation sera programmée le 23 avril matin.

Plus globalement, la DRH souhaite aborder la faisabilité et les cadres possibles de fusions de corps de catégories B du MEEDDAT lors d'une réunion de concertation le 23 avril après-midi.

Point 2 : Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Ce décret n'apporte rien car il ne fait que traduire l'existant des échelonnements indiciaires dans les corps concernés. Il ne s'agit que d'une simple régularisation réglementaire.

FO vote POUR

Points 3 et 4 : Projets de décrets relatifs aux conditions de nomination et à l'échelonnement indiciaire des emplois de vice-présidents et de présidents au Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD) au statut et à l'échelonnement indiciaire des ITGCE

FO vote POUR ces deux projets de décrets.

Point 5 : Projet d'arrêté portant prorogation des mandats des CCP OPA

FO prend acte de la prorogation du mandat des élus de la commission consultative des ouvriers des parcs et ateliers.

Il n'en demeure pas moins que des difficultés existent d'ores et déjà pour les OPA affectés dans les DIR dont on attend toujours que l'organisation soit soumise à cette instance. Malgré cela, les directeurs des DIR décident sans aucune directive ni concertation de l'organisation, du recrutement, du déroulement de carrière pour les OPA qui sont théoriquement rattachés en gestion à la CCOPA de leur service d'origine.

Un exemple significatif : un OPA dont le service est devenu le SMIB (ex Phares et Balises des Cotes d'Armor) rattaché au département du Finistère pour ce qui concerne la CCOPA mais affecté à la DIR Ouest aujourd'hui : qui le gère ?

Et que penser du recrutement d'un OPA dans la DIR Ouest dont le poste est prévu à Nantes mais dont le recrutement sera présenté à la CCOPA d'Ile et Vilaine alors que c'est la CCOPA de Loire Atlantique qui est compétente ?

Il est temps d'organiser la gestion des OPA dans les DIR, actuels et à venir pour ceux restant à l'État dans le cadre des transferts des Parcs aux collectivités territoriales.

Le report d'une année du mandat exclut-il la possibilité d'élection à l'automne 2009 si la loi n'était pas votée avant fin juin ? Dans ce cas, le transfert au 1er janvier 2010 deviendrait improbable d'autant plus qu'aucune réunion n'est programmée pour préparer les conditions d'intégration des OPA dans la fonction publique territoriale.

Enfin, monsieur le Président, nous nous félicitons que, selon vos propos le cabinet et l'administration du MEEDDAT se soient mobiliser pour défendre les droits et garanties des OPA auprès du rapporteur de la loi. Nous n'avons pas toujours cette impression. Sans doute n'avons nous pas tout cerné ou bien aviez-vous mal communiqué...

FO vote POUR

L'administration du MEEDDAT espère que le calendrier et les engagements des collectivités (sur le nombre d'emplois réellement transférés) seront respectés. Il estime que la date effective du vote de la loi puis les premières décisions des conseils généraux début octobre permettront d'offrir une bonne vision à ce moment là sur le calendrier des élections à programmer.

La loi reportant une partie importante des enjeux d'intégration sur le plan réglementaire (décret et textes à venir), le Président retient notre proposition de réunir dès à présent un groupe de travail afin d'anticiper au mieux.

Points 6 et 7 : Projets d'arrêtés relatifs aux tenues des agents techniques et des techniciens de l'environnement de l'ONEMA (office national de l'eau et des milieux aquatique), de l'ONCFS (office national de la chasse et de la faune sauvage) et des Parcs nationaux et des agents contractuels commissionnés et assermentés de l'ONCFS

Seules les tenues « de représentation » sont identifiées dans ces projets d'arrêtés : les tenues de terrain (donc les tenues de travail quotidien) des personnels sont laissées à l'appréciation et au bon vouloir des directeurs de chaque établissement !

Quel est le but recherché par le MEEDDAT ? disposer d'un bataillon d'agents publics pour défiler le 14 juillet en tenue de représentation mais qui au quotidien les 364 autres journées peine à obtenir des vêtements de travail ?

Encore une opération de communication ! Le MEEDDAT existe, la preuve, il a déjà deux Grenelles et il défile en vêtements de représentation ? Un affichage « bling bling » pour masquer un quotidien vide de sens et de moyens ?

Quand aux galons, les agents du MEEDDAT n'en revendiquent pas pour travailler. C'est de la considération et une réelle valorisation statutaire, en gestion et en salaire qu'ils attendent. Le « bling bling » ne comble pas les fins de mois. Faudra-t-il échanger des galons contre un peu de régime indemnitaire lors de la réunion sur les mesures catégorielles 2009 ?

FO demande que le ministère s'engage à harmoniser et surtout à donner les moyens nécessaires à l'équipement en vêtements de travail et de sécurité (équipement de protection individuel) à tous les agents du MEEDDAT dans tous les services et établissements et qu'il laisse l'apparat au politique.

A la lumière des débats en séance, nous avons découvert, ainsi qu'une partie de l'administration, que les projets de décrets ne reflétaient pas du tout la réalité et qu'il existait également un cadre national des vêtements de travail (de terrain).

FO a alors demandé le report de ces points et que ces textes soient réécrits correctement avant ne nous être soumis pour avis à un CTPM ultérieur.

Le Président a fait reporter ces deux points au CTPM suivant (28 mai 2009).

Point 8 : Projet de décret relatif au conseil national des villes, au comité interministériel des villes (CIV) et au secrétariat général du CIV

Le fait d'exclure les élus et les représentants des maires du comité décisionnaire (comité interministériel des villes) paraît très étonnant. Difficile au gouvernement de décider les actions prioritaires à mettre en œuvre dans les villes sans y associer les maires !?... Jusqu'à maintenant, le CIV était le seul comité interministériel à inviter des représentants d'élus locaux. Sans doute parce que cela se justifiait ?

Le transfert de la Ville au ministère du Travail interroge réellement, surtout avec un ministère au Logement et un ministère d'État chargé de l'aménagement et du développement durables du territoire au sein du gouvernement.

Ceci étant, on ne cerne pas dans cette présentation la place des DREAL. Quelle est l'ambition portée sur la ville à l'interministérielle par le MEEDDAT pour ses services déconcentrés auprès de chaque Préfet ?

De plus, le transfert de la DIV en SGCI au ministère du Travail au 1^{er} janvier 2010 nous inquiète : combien d'agents (contractuels et fonctionnaires) sont concernés au total et combien en gestion MEEDDAT ?

Toutes les craintes que nous formulions en décembre 2008 sur le transfert des agents de l'inspection des transports au ministère du Travail se sont malheureusement réalisées aujourd'hui, en trois mois seulement. Le comité de suivi du 7 avril (que le ministère du Travail a manqué sans s'excuser, démontrant au passage toute la considération qu'il porte aux personnels qui lui sont transférés) a mis en avant une série de dérives et de contraintes inacceptables. Qu'en sera-t-il pour les agents de la DIV ?

FO demande une réunion de concertation, en présence du ministère du Travail, pour régler, en amont, les conditions sociales et RH de ce nouveau transfert : place réelle du SGCI au sein du ministère du Travail, missions et fonctions des personnels, cas des agents contractuels de l'actuelle DIV,...

FO vote CONTRE

Le Président du CTPM a retenu notre proposition d'un groupe de travail préalable au transfert afin de s'assurer que les 81 agents de la DIV fassent un choix avant le transfert (aller au ministère du Travail ou rester au MEEDDAT sur un autre poste) en toute connaissance de cause et avec toutes les informations les concernant.

Il a insisté sur la nécessité que le SGCI n'intègre pas une direction du ministère du Travail mais demeure une structure clairement interministérielle de façon spécifique.

Point 9 : Présentation du dispositif d'entretien professionnel des personnels du MEEDDAT

Sans revenir sur notre déclaration préalable, et en prenant acte de votre engagement, Monsieur le Président, d'ouvrir rapidement le chantier pour avoir une politique ministérielle de GRH fin 2009, nous nous refusons à débattre d'un dispositif d'entretien professionnel (un outil donc) sans savoir à quelle politique d'évaluation il s'applique et à quels objectifs de GRH ministérielle il répond.

Les questions relatives à l'évaluation, à ses liens avec les bonifications, à son utilisation en terme de promotion, de rémunération (PFR), de gestion du parcours ou encore de gestion des compétences, constituent un préalable à la définition de l'outil.

Comment accepter la création d'un outil qui, de toute façon (construit correctement ou pas de notre point de vue), sera utilisé par les chefs de service de façon détournée pour répondre à des politiques et objectifs définis ultérieurement ou définis selon l'appréciation hiérarchique locale ?

Monsieur le Président, nous vous demandons le retrait de ce point. Celui-ci ne peut se débattre qu'une fois validé le volet évaluation de la politique ministérielle de GRH. L'évaluation 2008 n'a qu'à se tenir avec les outils d'entretien existants.

FO a alors quitté la séance (ainsi que CGT et CDT) refusant de débattre sur ce projet de cadre d'entretien professionnel dont on ne connaît pas la vocation ni la finalité.