



ENVIRONNEMENT  
TERRITOIRES  
AUTOROUTES  
ET MER

## CTM du 22 MAI 2014

### DECLARATION

Une fois n'est pas coutume, nous allons essayer de faire court pour exprimer une nouvelle fois ce que vous savez déjà, notre insatisfaction grandissante en terme de dialogue social et d'absence de réponses apportées à nos questions. Pourtant à tous les niveaux la CFDT discute, la CFDT s'engage pour sortir de cette situation. Pour étayer mes propos quelques éléments :

- le courrier intersyndical sur le boycott des groupes d'échanges : quelles suites ? Quelles propositions ?
- La grève du 15 mai 2014 où, malgré les obligations de discussions préalables et d'échanges dans le cadre du préavis, les ministres et leurs cabinets ont démontré une capacité d'écoute nulle (la sainte démocratie participative n'était pas avec nous);
- les péripéties de l'annulation report du CTM du 3 avril que nous avons proposé d'étoffer en terme de sujets ;
- le refus d'inscrire à ce CTM le point supplémentaire demandé sur la Protection sociale complémentaire (PSC) au regard de la situation particulière des agences de l'eau ;
- le conflit avec une grève le 13 mai des personnels des agences de l'eau Seine Normandie pour un management respectueux des personnes et la défense d'un contractuel licencié en fin de période d'essai. Il faut établir un dialogue social à la hauteur des enjeux et des demandes syndicales ;
- nos questions interventions sur un certain nombre de dossiers (précaires, lycées maritimes, recrutement, compteur) qui restent sans réponse si nous ne nous démenons pas pour aller les chercher ;
- l'avancement du dossier élections, notamment en ce qui concerne les listes de diffusion aux personnels, que nous attendons ;
- l'étude d'impact pourtant promise par vous-même au comité de suivi ADS et ATESAT et qui n'est toujours pas remise. Quel impact de la loi sur l'organisation de la république sur ce dossier ?
- les études d'impact présentées aujourd'hui sont d'ailleurs un bel exemple de leurs insuffisances. Le nombre des personnes concernés constitue une information utile et nécessaire mais pas suffisante loin de là. Le mot impact à un sens, et l'exploiter dans le bon sens peut amener peut-être à présenter, d'une part, les impacts des décisions sur les personnels et, d'autre part, permettre d'envisager des solutions de traitement aux difficultés détectées ;
- quel avenir pour le PUCA ses missions, ses personnels, ses impacts sur la recherche ;
- enfin les questions de paie, de gestion et de traitement des avancements d'échelons et de grades des uns et des autres justifient des mesures fortes de redressement ;

Bien entendu, de tout cela nous vous entretenons depuis votre arrivée. D'ailleurs, nous vous avons demandé et à d'autres avant vous, d'engager des réflexions, des échanges pour construire, pourquoi pas, un protocole d'accord sur les conditions d'exercice du dialogue social, ses moyens. C'est par le dialogue que nous pouvons notamment avancer malgré les contraintes du contexte. Mais il faut y mettre de la méthode, des règles et des moyens.

Enfin quelques mots sur la mobilisation du 15 mai 2014. Nos mots d'ordre sur le pouvoir d'achat et la qualité des emplois publics demeurent, et nos ministres, leurs cabinets et le gouvernement doivent entendre et répondre à ces revendications. La déclaration du Premier ministre à l'Assemblée Nationale annonçant 400 euros de plus par an en moyenne pour 1 600 000 personnels de catégories C et B nous a surpris. Nous sommes curieux du détail de son calcul.

Les réponses du secrétaire général

Tout d'abord, sur l'action du 15 mai, le taux global de grévistes sur les ministères est de 7,4 % ce qui est supérieur aux taux habituels et je n'en déduirais pas que 92,6 % des personnels seraient sans revendication et satisfaits. Le travail qui m'est confié est bien d'améliorer la situation, notamment sur la qualité de vie au travail. Nous devons répondre aux griefs et critiques de nos méthodes et organisation du dialogue. Votre non-participation au groupe d'échanges nous handicape et je souhaite que nous trouvions rapidement la solution à cette situation. Je souscris à l'obligation de mettre noir sur blanc un certain nombre de règles que nous pourrions appeler « charte » ou tout autrement. Il est du devoir de l'administration de maintenir le dialogue.

Je précise que la situation budgétaire est extrêmement tendue et j'ai dû prendre les précautions les plus extrêmes, nettes et rigoureuses pour indiquer que nous tiendrions notre masse salariale sans mesure de régulation (en fin de l'année 2013 l'administration avait dû solliciter une rallonge au budget). Cette situation explique le report de la réunion sur les mesures catégorielles 2014. Elle se tiendra le 10 juin prochain.

Sur les questions plus précises comme celles sur le PUCA je vais me rapprocher de la DGALN, et pour les questions maritimes de la DAM ; sur la situation et l'avenir du chargé de mission « loup » hébergé à la DREAL Rhône Alpes, la DRH est mobilisée et travaille à des solutions.

Chaque organisation est revenue sur le taux pour confirmer, comme l'a reconnu le SG, que les personnels ne sont pas pour autant satisfaits loin de là. La faiblesse des rémunérations, l'absence de perspectives en matière de pouvoir d'achat ont conduit de nombreux personnels de nos ministères à conserver ce 1/30 de salaire pour renforcer leur pouvoir d'achat avec effet immédiat. L'absence de réponse et de suivi de nos interventions, les abandons missions et redéploiement, sous la contrainte des suppressions d'emplois, la faiblesse du dialogue sur l'ensemble des sujets, participent aussi de la désaffection sur les actions collectives.

Le secrétaire général, dans sa réponse, a confirmé sa volonté de renouer le dialogue au sein des groupes d'échanges au plus vite et de tenir, comme l'an dernier, la réunion sur le schéma des emplois et des recrutements ministériels (SERM) avec les membres du CTM et les directeurs généraux.

Il précise à ce sujet que les discussions en cours sur le triennal 2015/2017 le conduise à attendre plus de lisibilité.

## COMPTE-RENDU

### Point n°1 Approbation du procès-verbal du CTM du 30 mai 2013

Le Procès-verbal est approuvé

### Point n°2 : Présentation du projet de protocole ou de charte « égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes aux MEDDE-MLET

La CFDT est favorable à l'élaboration d'un protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour la CFDT, il pourrait même s'agir d'un protocole d'accord signé entre l'administration et les organisations syndicales, tant nous pensons que le dialogue social est un élément fondamental pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour autant, le texte qui nous est proposé aujourd'hui, reste insuffisant sur de nombreux points.

D'abord sur le dialogue social, nous proposons d'impliquer l'administration et les organisations syndicales à tous les échelons, ministériels et locaux. C'est aussi au plus près du terrain qu'il faut agir et impliquer les partenaires sociaux. Le dialogue social ne saurait se limiter à la pérennisation du groupe de travail impliqué dans l'élaboration de ce protocole, le dialogue social doit avoir une déclinaison locale.

Ainsi, faire le constat que les déroulements de carrière différents selon le genre, devraient renforcer le rôle des commissions qui gèrent la carrière des agents pour veiller justement que globalement les pourcentages de femmes promues correspondent aux pourcentages qu'elles représentent. Il s'agit aussi d'établir des comparaisons entre corps sur les ratios promus sur promouvables en termes d'avancements de grade. Les meilleurs taux se trouvent plutôt dans les corps à dominante masculine. Il faut rétablir sur ce point une réelle égalité. Le passage des attachés dans le CIGeM qui conduit à abaisser ce taux de 11% à 7% n'est pas acceptable au regard de celui des ingénieurs des TPE.

Assurer un meilleur équilibre des temps de vie, touche aussi à l'organisation du travail et devrait donc aussi être discuté en CT et CHSCT.

Ensuite, si ce projet de protocole fixe bien quelques orientations que nous partageons, il reste très en deçà des attentes dans les actions mises en œuvre, les décisions concrètes ainsi que les moyens. C'est tout à l'honneur de l'administration que de vouloir renforcer la lisibilité de la politique d'action sociale à destination des jeunes parents notamment sur les places de crèches disponibles. Cela prendrait une autre dimension, si les moyens étaient dégagés pour augmenter le nombre de places en crèches. Sur la question d'une meilleure articulation entre temps de vie professionnelle et vie personnelle, il n'y aucune proposition concrète pour rendre effectif le congé paternité à tous les agents.

Bénéficier d'un accompagnement, d'un entretien professionnel avant et après un congé, avoir accès à l'information, rechercher la parité etc... est très utile, mais ne constitue pas en soit des actions concrètes mais quelles sont les décisions concrètes pour rendre effective l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière de préparation aux concours, de formation professionnelle, de prise de responsabilité, de mutation ?

Les débats se sont ensuite engagés.

Finalement ce point, sur lequel la CGT avait déposé la veille 17 amendements et FO 4, nous a donné l'occasion de revenir sur la méthode inadaptée du dialogue. Au vu de cette situation la proposition de revenir à une nouvelle réunion de calage et une nouvelle présentation au prochain CTM a été faite.

Dans un premier temps, il n'en était pas question ni pour le SG, ni pour CGT et FO. Il est vrai que ces deux organisations avaient manifesté dans leurs interventions précédentes, en réponse aux nôtres, que la méthode il en fallait mais que ce n'était pas ça le problème mais plutôt une question de contenu.

Nous n'avons pas ri, lorsque qu'après la pause « déjeuner », les faits nous ont donné raison et que le secrétaire général nous a proposé de reporter ce point au prochain CTM du 19 juin avec une nouvelle proposition de l'administration appuyée sur une nouvelle réunion du groupe de travail.

### **Point n°3 : Projet de décret fixant les modalités temporaires d'accès au corps des attachés d'administration de l'aviation civile et au corps des assistants d'administration de l'aviation civile**

Le protocole social de la DGAC, pour la période 2013-2015, prévoit la mise en œuvre, à petits pas, du plan de requalification des adjoints et assistants de la DGAC revendiqué par la CFDT depuis plus de 10 ans, à la lueur de l'expérience menée au MEDDE (car pour les administratifs, la DGAC n'est pas toujours en avance...).

Hélas, le diable est dans les détails : la DGAC organise bien les examens, mais contraint la plupart des lauréats provinciaux et ultramarins à la mobilité géographique.

Comment, dans ces conditions, considérer que cette mesure protocolaire bénéficie à tous les personnels concernés ?

Quels sont les adjoints de la DGAC qui peuvent se permettre de déménager demain pour gagner quelques euros de plus ?

Depuis plusieurs semaines, la CFDT se bat seule pour que ce point puisse faire l'objet d'une réflexion constructive à la DGAC.

Dans le même temps les élus unanimes de la CAP Assistants ont manifesté leur souhait d'une concertation approfondie entre organisations syndicales et DGAC, pour que tout soit mis en œuvre pour permettre aux lauréats d'être maintenus dans leur bassin d'emploi. (lire ci-dessous)

Seule encore, la CFDT est intervenue en ce sens lors du Comité Technique Ministériel (cf déclaration

annexée)

Dans la réponse de la DGAC, son Secrétaire Général s'est engagé à aborder ce point lors de la prochaine réunion du GT Missions Support du mois de juin.

D'ici là, la CFDT appelle tous les personnels et tous les syndicats de la DGAC à soutenir l'objectif d'une affectation des lauréats des examens professionnels de restructuration dans leur bassin d'emploi.

Le résultat des votes est :  
pour CFDT, CGT-FSU, FO, UNSA

**Point n°4 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant la liste des opérations de restructuration de services ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint**

Au titre des opérations inscrites figuraient ADS et ATESAT en DEAL Guadeloupe, la fermeture de l'antenne de Grenoble du CPCM de la DREAL Rhône Alpes, des changements de rattachement et de localisation de services d'UT à la DRIEA et DRIEE (directions régionales de l'Ile de France), la réorganisation de la DREAL PACA et de la localisation de ces services.

Nous sommes intervenus pour indiquer que notre soutien à l'inscription des opérations sur la liste des opérations éligibles ne valait pas soutien à la nature des opérations. Nous avons dénoncé la faiblesse des études d'impacts en termes de qualité.

Qui est concerné ? Quelles sont les incidences sur les situations des uns et des autres ? Quelles solutions alternatives aux mobilités sont proposées ? Quels avis et échanges au sein des comités techniques locaux sur ces opérations ? Quels impacts sur les personnels en termes de charge de travail ?

Le SG a reconnu ces insuffisances et demandé à ce qu'effectivement nous ayons pour le moins les comptes rendus de CT s'ils se sont tenus. Pour autant, l'avis a été recueilli sur l'inscription de ces opérations qui rendent les personnels éligibles à cette prime de restructuration.

Sur la DEAL Guadeloupe la mobilité ne concerne pas des départs en métropole.

Le résultat des votes est :  
pour CFDT et UNSA  
contre FO  
abstention CGT

**Point n°5 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 octobre 2012 relatif au nombre et à la compétence territoriale des services instructeurs, pris en application des décrets n°2007-1167 du 2 août 2007 relatif au permis de conduire et à la formation à la conduite des bateaux de plaisance à moteur et n°2007-1168 du 2 août 2007 relatif aux titres de navigation des bâtiments et établissements flottants naviguant ou stationnant sur les eaux intérieures**

Le rattachement des examens de permis de navigation initialement affecté en région Ile de France vers les DDTM du Nord et la DML de Seine Maritime a donné lieu, là aussi, à des débats avortés au regard des éléments et des incohérences des dossiers présentés en terme de localisation des centres d'examen, de l'accord conditionnel de certains chefs de service, de la nature exacte des charges transférés.

Nous avons rappelé la réalité de la faiblesse des moyens consacrés à cette mission. Ils conduisent à trouver des solutions qui contraignent les personnels et les services avec des déplacements importants pour les personnels en charge de ces procédures.

L'occasion aussi de rappeler la nécessité de disposer des éléments. Mais comme les CT ne se sont pas tenus difficile de nous en rendre compte.

Le résultat des votes est  
Contre CFDT, CGT et FO  
Pour : UNSA

## **Point d'information n°1 : Création d'une délégation à la mer et au littoral**

- Projet de décret portant modification du décret n°2008-680 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
- Projet d'arrêté portant modification de 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
- Projet de décret relatif au secrétariat général du Conseil national de la mer et des littoraux

Ce point d'information nous était présenté à la demande du ministre des transports devenu depuis secrétaire d'Etat. La compétence en termes d'avis sur ces textes relevait, d'après l'administration, exclusivement du comité technique de l'administration centrale.

La CFDT a exprimé son insatisfaction sur cette orientation qui ne répond pas à notre demande de construire une direction générale à la Mer avec toutes les prérogatives d'une DG, au regard de l'importance du domaine maritime. Cette nouvelle délégation à la Mer sera composée de 6 personnes dont 3 sont en charge du secrétariat général au comité national de la Mer et des littoraux. C'est sans doute une bonne chose de clarifier la question du secrétariat général au CNML en question, mais nous pouvons nous interroger sur le travail de coordination de cette DML au regard des responsabilités de la DGITM.

La CFDT a exprimé que ce soit une première étape vers la construction d'une DG Mer en charge de toutes les questions maritimes avec des moyens à la hauteur des enjeux de ce domaine maritime. Il y a manifestement encore beaucoup de chemin.

## **Question diverse : Délégation de gestion du Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP) aux régions**

Les réponses aux questions posées ont tenté de clarifier les enjeux de transfert de la délégation de gestion du FEAMP. Nous avons appris que les affaires étaient encore très floues avec les régions concernées en matière de prise en charge. Ce qui est clair c'est que les régions sont plutôt en demande de la gestion des fonds pour distribuer effectivement les subventions, donc sans transfert aucun de personnels puisque l'Etat conservera l'essentiel comme toutes les activités relatives aux opérations de contrôles comme aujourd'hui.

En termes d'effectifs nous avons pris connaissance de la répartition des ETP consacrés dans les différents services :

- 11,2 en administration centrale
- 29,2 en DIRM DML
- 18,6 en DDTM.

La délégation CFDT était composée de

### **Titulaires :**

Mme Sophie Desmarieux,  
MM. Hubert Lebreton,  
Freddy Hervochon

### **Suppléant :**

Jean-Christophe Saluste

### **Experts :**

Mohamed Adouane  
Stéphane Keraudran

Ils se tiennent à votre disposition pour tout complément utile.