



CTM MEDDE-MLETR - 17 SEPTEMBRE 2015 COMPTE-RENDU

La CGT et la FSU font une déclaration liminaire (lire déclaration jointe ci-dessous)

Le Secrétaire Général répond en substance les éléments suivants.

Sécurité des personnels intervenant sur les réseaux et infrastructures, comme tous les ans le Ministère fait une communication dans les médias pour sensibiliser les usagers de la route aux risques qu'encourent les agents. Le Secrétaire d'État aux Transports Alain Vidalies s'est rendu aux obsèques de l'agent de la DIR EST et est vigilant sur la sécurité des personnels. Le bilan de l'accidentologie des agents est déjà lourd en 2015 et les cadres de la DGITM et des DIR sont mobilisés...

OPA des DOM, le Ministère s'est engagé sur trois points dont deux ont été respectés, il reste à régler la question de la zone d'abattement toujours en discussion avec le Ministère de l'Outre-Mer...

Réforme territoriale, il n'y aura pas de mobilité géographique imposée, il y aura une réduction des effectifs en 2016 (renvoi au PLF 2016 qui sera présenté au CTM du 1^{er} octobre), les missions en DREAL seront maintenues, un travail en commun entre les DREAL et les DDT devant préciser les choses... A ce jour, les préfets des régions fusionnées n'ont pas reçu leurs lettres de missions mais cela est imminent. Il y a des étapes incontournables dans la restructuration des DREAL comme saisir les CHSCT et CT avec des études d'impact préalables... De fait le calendrier est bien desserré, mais chaque directeur peut décider d'aller plus ou moins vite selon les situations... Juillet 2016 étant le butoir pour le positionnement des agents dans les nouveaux organigrammes. Le comité ministériel de suivi de la réforme territoriale sera installé le 12 octobre prochain.

L'avenir du projet d'accord PPCR soumis aux organisations syndicales de la Fonction Publique est en attente des réponses des syndicats, cela sera connu le 1^{er} octobre.

L'agenda social Ministériel sera (enfin) signé avant le 1^{er} octobre par les ministres...

Le comité de suivi des temps et charges de travail doit être réuni dans les semaines à venir, c'est une demande forte et réitérée... **La DRH (Cécile Avezard)** le confirme, la date restant à caler.

Le CHSCTM se réunit le 6 octobre prochain et le SG assure qu'il s'y impliquera comme son prédécesseur. Sur les demandes d'ordre du jour, le CHSCTM ne peut pas traiter tous les sujets, les prérogatives des CHSCT locaux doivent être respectées...

Régine Bréhier directrice des Affaires Maritimes (DAM), précise au sujet de la sécurité et des conditions de travail des personnels des affaires maritimes (DIRM et DDTM/DML, la refonte de la circulaire contrôle et sécurité, les différents moyens de répondre aux exigences de sécurité pour les

personnels...Et assure qu'il faudra tirer des leçons des agressions subies par des agents de la DDTM 13...

POINT – RIFSEEP (CTM du matin « reconvoqué »)

Ce point est représenté au CTM car les projets de textes avaient été rejetés par les organisations syndicales à l'unanimité lors du CTM du 3 septembre. Une réunion a eu lieu le 10 septembre à l'initiative de la DRH sur ce dossier pour que l'administration apporte certaines précisions et que de « nouvelles propositions » soient proposées par l'administration pour ce CTM... Or ce sont les mêmes textes qui sont soumis aux votes ! (A l'exception du corps des IAM, où le texte précise qu'après intégration des agents dans les corps ITPE ou Attachés, ce sont les régimes indemnitaires de ces corps qui s'appliqueront)...

CGT et FSU (lire ci-joint l'intervention de Marie-Christine Van Marle) relèvent les désaccords et pointent plusieurs demandes sur les choix d'interprétation et d'application du RIFSEEP faits par la DRH. Cela est aggravateur d'injustices en cascades, d'individualisation à tous niveaux et marquée par l'austérité renforcée !

En outre, CGT et FSU demandent au Ministère que soit portée une demande de dérogation à la Fonction Publique de non application du RIFSEEP pour toute la catégorie C du MEEDE/MLETR comme cela a été fait au MAAF y compris pour les adjoints administratifs.

Régis TALON (SG adjoint) répond que le débat ne peut pas être réouvert sur le dossier RIFSEEP et qu'il reste un gros travail d'application par des notes de gestion qui pourront s'améliorer dans le temps. Des réexamens seront faits pour la prise en compte de la réforme territoriale, des réorganisations..... Dans les futures Directions Régionales, il faudra prendre en compte certains niveaux de délégation. Les groupes de fonctions (et pas seulement le changement de fonctions) sont des éléments bloquants pour la répartition indemnitaire au sein de ces groupes.

Cécile AVEZARD répond que des prochaines discussions seront possibles sur les notes de gestion. Elle admet que le RIFSEEP est un cadre contesté, mais ce cadre et le contexte budgétaire s'imposent à nous. Ils ne peuvent être contournés...

Une motion CGT et FSU est proposée au vote du CTM :

Le CTM, ayant pris connaissance des demandes de dérogation au RIFSEEP présentées par le Ministre chargé de l'Agriculture, demande que tous les corps de catégorie C soient ajoutés à la demande de dérogation présentée par le MEDDE/MLETR

VOTE: POUR 13(CGT-FSU-FO-UNSA-Solidaires)

ABSTENTION 2(CFDT)

Les projets d'arrêtés RIFSEEP, au nombre de 7, concernant les Adjointes administratifs, Adjointes Techniques, Syndics des Gens de Mer, Secrétaires d'Administration et de contrôle du développement durable, Technicien Supérieur du Développement Durable spécialité Navigation et Sécurité Maritime, Inspecteurs Généraux et Inspecteurs de l'Administration du Développement Durable et Inspecteurs des Affaires Maritimes, nous sont présentés sans changement. Des amendements souhaités par la CFDT ou l'UNSA sont déclarés irrecevables par l'administration, sans qu'ils soient soumis au vote par ces organisations.

**VOTE SUR LES 7 PROJETS D'ARRETES RIFSEEP:
CONTRE UNANIMITE 15 (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-Solidaires)**

CTM DU 17 SEPTEMBRE APRES-MIDI

POINT 1 – PROJET DE MODIFICATION DU DECRET N° 93-1289 DU 08 DECEMBRE 1993 RELATIF A L'ECOLE NATIONALE DES PONTS ET CHAUSSEES

L'administration présente un texte qui fait un « toilettage » du décret relatif à l'ENPC, et suite aux dernières modifications demandées par le Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (article 21 du texte modifié).

La FSU et la CGT présentent 4 amendements sur : 1- la limitation à deux du nombre de directeurs adjoints, 2- la nomination par arrêté du ministre des directeurs chargés de enseignement de la recherche et de la formation continue, 3- la suppression de l'évaluation directe des recherches par le conseil scientifique(en raison du rôle des instances nationale d'évaluation), 4- en matière disciplinaire l'ajout de la référence aux compétences des CAP ou CCP pour les personnels.

Ils sont votés par le CTM:

Amendement 1 POUR 12 (CGT-FSU-FO-CFDT-Solidaires) ABSTENTION 3 (UNSA)

Amendement 2 POUR 12 (CGT-FSU-FO-CFDT-Solidaires) ABSTENTION 3 (UNSA)

Amendement 3 POUR Unanimité (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-Solidaires)

Amendement 4 POUR Unanimité (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-Solidaires)

Amendement 5 Administration POUR 4 (FO) CONTRE 8 (CGT-FSU-CFDT-Solidaires) ABSTENTION 3 (UNSA)

FO présente un amendement 6 sur l'article 8 relatif à la limite d'âge du président du CA :

POUR 9 (CGT-FSU-FO) ABSTENTION 6 (UNSA-CFDT-Solidaires)

L'administration retient les amendements 3, 4, 5, et soumet le projet de décret ainsi modifié :

VOTE ABSTENTION Unanimité (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-Solidaires)

POINT 2 – PROJET DE DECRET RELATIF A L'ENQUETE NAUTIQUE

L'administration présente ce projet, mais l'avis requis du Ministère de la Justice sur les PV et les rapports avec les enquêtes judiciaires, n'est toujours pas rendu. Pour plus de compréhension l'administration retire ce point de l'ordre du jour, qui sera représenté lorsque l'avis du Ministère de la Justice sera connu.

POINT 3 – PROJET D'ARRETE RELATIF A L'ACCES DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DANS LES SERVICES DU MEDDE ET DU MLETR

Francis ROL TANGUY Secrétaire Général précise que toutes les organisations syndicales du CTM pourront avoir accès au site intranet de la DGAC, les détails matériels devant être vus avec la DGAC.

L'administration soumet un amendement technique relatif à l'alimentation à partir de réseaux délocalisés par les syndicats des sites dédiés aux informations des agents.

VOTE POUR Unanimité 15 (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-Solidaires)

Le projet d'arrêté modifié est soumis CTM:

VOTE POUR 11 (CGT-FSU-UNSA- CFDT-Solidaires) CONTRE 4 (FO)

POINT 4 – PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE- FEMMES-HOMMES AU MEEDE-MLETR(2015-2017)

Suite aux différentes réunions du groupe de travail égalité professionnelle, il est proposé un plan d'action sur 2015, 2016 et 2017 sur quatre axes et la mise en oeuvre des quatorze mesures prévues

par la charte égalité déjà adoptée.

CGT et FSU (lire l'intervention ci-jointe de Fabienne Tatot) peuvent adopter ce plan d'actions, la question clef étant celle des moyens concrets pour faire respecter à tous niveaux les exigences de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. S'agissant du sujet du projet de Charte des temps, la réunion au préalable du Comité de suivi temps et charges de travail, enfin garantie par le SG et la DRH en réponse à nos demandes, doit être l'occasion de voir comment reprendre le sujet.

Francis ROL TANGUY veut que la charte soit reprise afin d'y intégrer des améliorations.

Cécile AVEZARD voudrait lancer une étude d'explication sur les inégalités

Isabelle ANTOINE (déléguée à l'égalité professionnelle) a l'ambition et la volonté pour bien avancer sur ce dossier et le fera en fonction du calendrier et des dossiers qui seront présentés.

Vote sur le plan d'actions:

POUR 11 (CGT-FSU-UNSA-CFDT-Solidaires)

CONTRE 4 (FO)

POINT D'INFORMATION – SIDSIC

Les SIDSIC ont été créés dans les préfectures devenant des services à part entière, mais l'harmonisation de gestion est restée dans les Ministères de tutelle des agents. Le 1er janvier 2016 la gestion des personnels sera transféré aux préfectures sur le programme 333 titre 2 seul l'emploi des personnels est concerné le statut quo de gestion RH. L'action sociale et la médecine de prévention continuent à être en gestion dans les ministères de tutelle.

Le CT des DDI du 24 septembre aura en débattre en sachant que c'est un point d'information et non soumis à l'avis du CT

Le secrétaire général considère que c'est le CT des DDI qui est le vrai lieu de discussion sur les SIDSIC, il n'y a pas eu de discussions préalables entre les ministères, c'est une année de travail.

POINT D'INFORMATION – EFFECTIS SECURITE ROUTIERE

Depuis 2010, les missions de sécurité routière ne font plus partie des attributions du ministre chargé des transports, donc du MEDDE. A l'exception de ce qui concerne la réglementation technique des véhicules.

De tout temps, la CGT a dénoncé ce transfert de compétences, la sécurité routière ne se résumant pas à la répression, mais nécessitant la prise en compte de la formation du conducteur, des véhicules et des infrastructures.

Ces compétences existaient dans les ex DDE et DRE, et existe toujours aujourd'hui dans les DDT(M), les DIR et les DREAL. Le transfert des agents qui assurent ces missions conduira inévitablement, au gré des départs en retraites et des mutations à une perte progressive de la compétence, jusqu'à sa disparition. Il sera ensuite facile et présenté comme une évidence l'externalisation des missions, en clair, leur privatisation.

L'objectif de transfert de la gestion des agents affectés sur des missions de sécurité routière est aujourd'hui partiellement accompli puisque la Direction de la Sécurité et de la Circulation Routières (DSCR) comme les inspecteurs et délégués du permis de conduire (IPCSR et DPCSR) sont aujourd'hui agents du ministère de l'intérieur.

Afin de procéder au transfert de tous les autres agents affectés sur des missions de sécurité routière, un audit a été fait par l'IGA et le CGEDD. Le rapport d'audit a été remis à l'administration début 2014. Il faut noter que ce rapport n'a jamais été rendu public. A la demande de la CGT et de la FSU, le Secrétaire Général du ministère s'est engagé à « voir ce qu'il en était ». Sans avoir eu connaissance de ce rapport, nous savons néanmoins qu'il en ressortait deux points importants :

- changer une situation qui fonctionne bien ne semblait pas pertinent,
- le transfert d'agents qui bien souvent ne sont pas à 100 % sur des missions de SR semble compliqué.

Ce transfert concerne 630 ETPT (services supports compris), soit environ 800 agents. Afin d'éviter un exercice de décroisement toujours compliqué (cf décroisement MEDDE/MAAF), un accord a été signé fin août entre les secrétaires généraux des deux ministères (voir en pièce jointe). Cet accord prévoit entre autre la mise en place d'un système de rétro-transfert de gestion pour les années 2016 et 2017. Cela signifie que rien ne change pour la gestion des agents et de leurs carrières qui restent gérées par le MEDDE.

Ce même accord prévoit une concertation avec les organisations syndicales pendant ces deux années 2016 et 2017 pour étudier les modalités de transfert en 2018 ou la pérennisation du rétro-transfert de gestion.



Comité technique ministériel du 17 septembre 2015 Déclaration liminaire CGT-FSU

Monsieur le Secrétaire Général,
Mesdames et Messieurs,
Cher-e-s camarades,

Nos deux organisations syndicales CGT et FSU n'ont eu de cesse de vous interpeller sur la situation administrative et financière des agents qui se dégrade dans tous les services. Ce qu'ils vivent sont des remises en cause de leurs droits statutaires, catégorielles, sociaux et autres..... Nous attendons toujours des réponses concrètes de votre part, ainsi que de vos responsables de services afin que leurs situations reviennent à la normale.

Ce sont les politiques d'austérité aggravées qui sont appliquées et font vivre ces situations par manque d'effectifs, manque de moyens matériels, dégradations des conditions de travail, baisse de leurs rémunérations...

Nous sommes opposés fermement aux nouvelles règles que le ministère impose aux promotions d'accès à TSDD pour les CEE et le recul sur la double carrière des Détachement Sans Limitation de Durée (DSLDD).

L'agenda social ministériel 2014 – 2015 sera-t-il signé par nos deux ministres avant le CTM du 1^{er} octobre ? Cela vous fait gagner deux ans en terme d'économies financières sur le dos des personnels. Les salariés et privés d'emploi se payent la compression des dépenses publiques, les cycles de la crise financière causée par les entreprises du CAC 40, les banques avec la complicité du gouvernement, de la commission européenne, la Banque Centrale Européenne (BCE) et du Fonds Monétaire International(FMI). La CGT et la FSU sont en complet désaccord avec ces pratiques. Nous sommes très loin des intentions affichées par ce gouvernement en 2012. Nous vous le disons : la colère des personnels monte.

C'est pour cela que nos organisations avec d'autres appellent à l'action le 08 octobre pour l'emploi, les salaires (revalorisation du point d'indice), retraites, protection sociale, amélioration des conditions de travail, promouvoir et développer les Services Publics. Les attaques que nous subissons dans l'activité syndicale dans les services, les discriminations dans nos carrières appellent une vigilance absolue pour exiger le respect des libertés syndicales.

Le dialogue social à tous les niveaux... Il ne suffit pas de le dire ou de l'écrire pour qu'un véritable dialogue s'instaure avec les organisations syndicales représentatives aussi bien au plus haut niveau que dans tous les services et établissements.

Des courriers essentiels et urgents envoyés aux ministres et à vous-même attendent toujours des réponses... Monsieur le Secrétaire Général.

Nos camarades siégeant au CHSCTM nous apprennent que plusieurs entraves sont effectuées par vos responsables dans l'inscription de l'ordre du jour de la prochaine convocation de cette instance. Elles sont de plusieurs ordres:

- L'expertise de l'organisme agréé DEGEST obtenu par le CHSCT de la DIRMC "risque grave sur RPS"
- Non présentation des enquêtes sur les maladies professionnelles
- Dans quels délais garantissez-vous l'application aux retraités du décret Fonction Publique du 20 mai 2015 sur le suivi médical post professionnel exposés à des CMR ?
- Le groupe de travail sur santé et sécurité dans le maritime n'est toujours pas mis en place (il y a des obstructions sur la mise à jour listes des sites, métiers, périodes d'exposition à l'amiante), nous attendons toujours la présentation des actions déployées
- Toujours pas de suite sur l'ACAATA (ASCAA pour la Fonction Publique) suite au courrier de Delphine BATHO et Cécile DUFLLOT du 20 mars 2013 demandant l'extension aux agents du MEDDE exposés
- Report systématique du groupe de travail sur santé sécurité dans les DIR.

Nous attendons toujours votre participation, Monsieur le Secrétaire Général, au CHSCTM, comme le faisait auparavant votre prédécesseur et le DRH.

Les différentes lois (Macron, Dialogue Social, NOTRe.....) publiées pendant la période estivale révèlent l'ampleur des attaques contre le dialogue social et le monde du travail.

La sécurité des personnels exerçant sur les réseaux et infrastructures se dégrade comme ceci a été reconnu par le DGITM François Poupard. Qu'avez-vous prévu quand on sait que nos collègues et camarades ont subi un lourd tribut (DIR EST, DIR NORD DIR MC).

Sans préjudice des conclusions sur l'accident mortel de notre collègue de la DIR EST, nous pouvons d'ores et déjà dire qu'il y a un problème de configuration du réseau : comment une poubelle peut-elle se trouver à la fin d'une bretelle d'accès à la nationale 4 ?

La campagne de communication sur la sécurité des agents d'exploitation, bienvenue, va-t-elle réduire l'utilisation de la bande d'arrêt d'urgence comme parking ?

N'oublions pas le collègue décédé suite à un accident du travail dans la cour du CEI de Champigny à la DIRIF, cela doit nous faire réfléchir et des dispositions qui doivent être prises en matière de sécurité.

Pour la CGT et la FSU, ces accidents sont révélateurs. La sécurité des personnels intervenant sur les réseaux et infrastructures appelle des moyens matériels et des effectifs et organisation du travail garantissant la sécurité des missions et non à réduire les niveaux de service.

S'agissant des OPA DOM :

Déclaration CGT

Monsieur le Secrétaire général,
Mesdames, Messieurs,
Cher-e-s camarades,

**Les OPA des Antilles-Guyane seraient-ils autant
détestés par ce Gouvernement de Gauche...**

Nous (OPA domiens) considérons que le Ministère ne prend pas la mesure de la situation dans nos territoires où le coût de la vie chère est de plus en plus voyant avec les mesures de ce Gouvernement.

De plus les OPA n'ont connu aucune augmentation de salaire depuis juillet 2010 ; alors qu'ils devraient bénéficier de plein droit et dans les mêmes conditions, des mesures de revalorisation accordées aux fonctionnaires.

Nous ne sommes pas dupes !

En ce qui nous concerne, pourquoi ces mêmes Ouvriers d'Etat (DGAC – Météo-France et OPA) affectés dans les Dom et appartenant au même Ministère seraient traités de manière inégalitaire ?

Nous le voyons bien à l'annexe 1 (voir ci-dessous) de *l'arrêté du 23 septembre 2011 portant application du décret n° 2011-1171 du 23 septembre 2011 relatif à la rémunération des ouvriers d'Etat relevant de la DGAC et Météo-France.*

Annexe I	
TAUX D'ABATTEMENT DES ZONES DE RÉSIDENCE PRÉVUS À L'ARTICLE 1 ^{er} DU PRÉSENT ARRÊTÉ	
ZONES D'ABATTEMENT	TAUX D'ABATTEMENT
0	0 %
2	1,80 %
3	2,70 %

Nota. – Les départements de la Corse, de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane et de La Réunion ainsi que la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon relèvent de la zone d'abattement 0.

Notre patience a des limites. et de part cette situation, les OPA de Martinique et de Guadeloupe ne peuvent pas faire valoir leurs droits d'option pour la FPT à cause de ce problème d'abattement toujours en suspens.

Nous demandons au Ministère de prendre urgemment toutes les dispositions permettant :

le rétablissement de la base salariale (zone d'abattement 0) des OPA des Dom pour la paie de novembre 2015, permettant de faire valoir leur droit d'option

-la régularisation des horaires décalés de nuits des années 2013 et suivantes

-la revalorisation de toutes les classifications OPA calquées sur l'évolution de la catégorie C de la fonction publique...

FAUTE DE QUOI, NOUS NOUS REFUSERONS LE DROIT D'OPTION POUR LA FPT.

Nous vous remercions de votre écoute.



Intervention CGT/FSU sur le RIFSEEP 2ème consultation du CTM 17/09/2015

Lors de la première consultation du comité technique ministériel le 3 septembre dernier, la CGT et la FSU ont exprimé leur opposition au RIFSEEP pour des raisons que je résume brièvement :

- parce qu'il ne corrigerait en rien les inégalités entre agents issues de la PFR,
- parce qu'il diffuserait ces inégalités en catégorie C, qui n'a pourtant pas besoin de ça pour souffrir,
- parce qu'il aggraverait la pénalisation des corps administratifs, déjà si marquée au MEEDE et au MLETR par rapport aux corps techniques, dans le contexte de concurrence pour l'accès à des postes de plus en plus rares, qui existe déjà et que la réforme territoriale va accroître.

La CGT et la FSU ont participé à la réunion technique du 10 septembre. Des demandes ont été exprimées dont nous attendons les réponses.

Depuis, nous avons eu confirmation que le ministère de l'agriculture a demandé une dérogation à l'application du RIFSEEP pour les adjoints administratifs. Comment ne pas avoir une politique indemnitaire convergente avec le ministère qui nous est le plus proche ?

La CGT et la FSU vous demandent donc en premier lieu d'ajouter les corps de catégorie C aux dérogations demandées pour le MEDDE et le MLETR. C'est l'objet de la motion qui sera présentée au vote du CTM.

Je vais répéter les autres demandes déjà exprimées par la CGT et la FSU en CTM du 3 septembre et en réunion le 10, que nous maintenons :

- nous demandons qu'il n'y ait que trois groupes de fonctions en A (les groupes 1, 2 et 3) comme d'ailleurs vous le prévoyez pour les IADD et les IGADD,
- nous demandons qu'il n'y ait que deux groupes de fonctions en B (les groupes 1 et 2),
- et que dans le cas où la dérogation ne serait pas obtenue pour la catégorie C, celle-ci soit classée dans le seul groupe 1,
- dans l'hypothèse où ces classements - tout à fait conformes au décret du 20 mai 2014 - n'aboutiraient pas, nous demandons que le groupe de fonctions au montant le plus bas soit, pour chaque catégorie, réservé aux stagiaires,
- nous demandons un réexamen du coefficient en cas de changement de fonctions, comme le prévoit les articles 3 et 6 du décret, et non en cas de changement de **groupes** de fonctions comme vous l'introduisez abusivement. À ce sujet, la circulaire du 5 décembre 2014 est d'ailleurs précise. Je cite page 7 : «*Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe : ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées...*» (je ne lis pas tout... c'est un peu plus complet et même encore un peu plus favorable aux agents),

- nous avons appris que le ministère des finances ne prévoit pas d'utiliser le complément indemnitaire annuel – qui est facultatif – pour les catégories B et C (dont les primes ne sont pas modulées aux Finances). Nous demandons qu'il en soit de même aux MEDDE/MLETR pour toutes les catégories et que le pourcentage de dotation réservé à ce complément soit réaffecté dans les groupes fonctionnels,
- nous demandons que l'IDT (l'indemnité différentielle temporaire) versée en DDI afin d'harmoniser les différences entre ministères soit incluse dans le montant basculé sur le RIFSEEP,
- nous demandons que les comités techniques locaux soient consultés sur la cotation des postes et que les organisations syndicales soient consultées sur la rédaction de la note de gestion,
- nous demandons une instance de même type que les actuelles commissions de concertation indemnitaires annuelles, et qu'elle concerne tous les corps, y compris les agents de 3ème niveau et les agents en PNA,
- nous demandons un bilan à un an de l'application du RIFSEEP, pour en apprécier les effets et en corriger les dysfonctionnements, notamment en liaison avec la réforme territoriale,
- par ailleurs, nous avons noté que Monsieur le Secrétaire Général estime légitime la possibilité de recours en CAP et nous en confirmons la demande.

Enfin, alors que les projets d'arrêtés doivent être transmis rapidement au guichet unique, accompagnés des fiches techniques, nous constatons que celle concernant les inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable ne nous a pas été communiquée. Le CTM est donc consulté sur ce point avec des éléments incomplets et nous vous demandons de nous fournir les informations manquantes.



CTM du 17 septembre 2015

Point 5 – plan d’action égalité pro

Aujourd’hui dans nos ministères et dans nos services, les femmes continuent d’être discriminées dans leur déroulement de carrière en raison des freins qu’elles rencontrent dans leurs demandes de mobilité géographique ou fonctionnelle, en raison des impératifs de disponibilité requis pour occuper des postes à responsabilité, en raison également des difficultés d’accéder à la formation. Mais aussi et surtout au travers des grilles indiciaires qui ne reconnaissent pas suffisamment les compétences dites féminines et en raison de régimes indemnitaires toujours plus individualisés, tel le RIFSEEP, dont il faudra étudier avec attention les conséquences de la mise en place sur les disparités de rémunérations.

Les 1eres réunions entre le ministère et les organisations syndicales concernant la mise en œuvre de l’égalité professionnelle au sein de nos services et établissements publics ont débuté en avril 2013.

Au cours de l’année 2013, les discussions ont principalement porté sur les informations nécessaires à la connaissance des situations professionnelles des agentes et des agents, avec en particulier des échanges concernant le RSC

2014 a permis l’élaboration d’une charte ministérielle relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signée le 03 novembre et applicable entre 2014 et 2017.

Dans ces mêmes années étaient publiés l’accord relatif à l’égalité professionnelle dans la fonction publique (08 mars 2013), signé par la CGT ainsi que sa circulaire de mise en œuvre le 08 juillet 2013.

Dans ces 1eres années, d’emblée la CGT a soulevé la question des moyens mis en œuvre pour agir concrètement et efficacement afin d’identifier les facteurs et l’étendue des discriminations, afin de rétablir l’égalité entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière, dans leur rémunération, moyens budgétaires et organisationnels.

En 2015, 5 réunions se sont tenues et pourtant nous arrivons à la mi-septembre et le plan d’action **2015-2017** pour la mise en œuvre de la charte ministérielle **2014-2017** pour l’égalité professionnelle n’est toujours pas validé !

En effet, ces réunions se sont relativement focalisées sur l’élaboration d’une charte des temps avec la problématique soulevée du cadre dans lequel elle s’élaborait. Nous rappelons que la CGT a demandé à plusieurs reprises que la question du temps de travail, son décompte et l’enjeu du droit à la déconnexion soit un sujet inscrit en tant que tel à l’agenda social. Beaucoup de temps perdu donc à vouloir traiter exclusivement par l’entrée de l’égalité professionnelle une question qui mériterait de l’être à part entière.

Sur la question de la réactivation des réunions du comité de suivi des temps et charges de travail, nous avons enfin été entendus.

Nous demandons également la confirmation qu’une réunion sera tenue avec la DRH sur notre revendication du droit à la déconnexion comme cela nous a été indiqué lors de la dernière réunion égalité professionnelle du 8 septembre 2015.

Au-delà de ces 1ers sujets, 2 réunions cette année ont permis d’aboutir au plan d’actions proposé aujourd’hui au vote du CTM.

Le plan porte sur les années 2015 à 2017. 2015 est déjà bien entamé !

A ce jour le bilan est le suivant :

- Le RSC sera intégré aux bilans sociaux, du moins une partie des indicateurs seulement puisque une note du SG du 28/07/14 en a demandé une simplification pour l'année 2014 étant donné les difficultés rencontrées par les services pour les fournir.
 - **Ceci est donc un premier point d'attention que nous soulevons : donner les moyens humains et techniques aux services d'élaborer les indicateurs complets du RSC.**
- des formations ont été mises en place, mais des difficultés sont apparues quant à leur suivi. En particulier l'encadrement émettrait de fortes réticences à suivre ces formations à tel point que celles-ci ont dû être transformées en quelques heures de discours dispensées dans un cadre plus large !
 - **voici donc un 2^{ème} point auquel le ministère doit apporter une réponse et des solutions d'améliorations. Comment impliquer l'encadrement et surtout comment lui donner les moyens de prendre en compte cet enjeu dans les actes de management ?**
- Un réseau de référent-e-s a été structuré dans la presque totalité des services. Ce réseau et les référent-e-s sont quasiment inconnu des agent-e-s, et à peine plus des représentant-e-s syndicaux locaux.
 - La communication sur l'égalité professionnelle fait partie des moyens d'action. Nous demandons que le réseau des référents soit valorisé auprès des agent-e-s et en particulier de l'encadrement. Il est indispensable dans le même temps de donner aux référent-e-s les moyens d'agir et les reconnaître pour cette responsabilité supplémentaire qu'elles et ils ont accepté.

A vrai dire, nous pourrions reprendre nombre d'actions inscrites dans le plan proposé aujourd'hui, mais le temps nous manquerait. Nous avons voulu citer ces 3 exemples car ils sont symptomatiques des difficultés soulevées par la mise en œuvre concrète et efficace du plan : les élu-e-s en CAP par exemple n'ont pas encore vu dans leur activité la traduction des engagements pris par le ministère. Pas ou peu de données genrées, pas d'échanges sur les questions d'égalité professionnelle...

Si le plan propose d'identifier les états de discriminations, ce qui est une première priorité, d'en rechercher les facteurs, il reste flou ou n'engage en rien sur les réponses qu'apporterait l'administration. La question de l'efficacité de l'action du ministère en matière d'égalité sera alors posée.

Le travail devra donc se poursuivre pour qu'il soit décliné avec des actions mesurables et pour qu'un bilan argumenté puisse être établi.

Malgré ces réserves qui peuvent paraître nombreuses, nous nous prononcerons pour ce plan car il est urgent d'agir et de poursuivre le travail engagé et que le travail va dans le bon sens. Mais ce n'est pas un blanc seing car ce vote est porteur d'exigences vis-à-vis de l'administration. Nous demandons :

- Que les objectifs soient chiffrés ou quantifiés
- une véritable implication des directions

- un engagement sur les mesures futures à prendre au regard des bilans qui nous seront communiqués (mesures sociales, modification des pratiques dans la gestion des déroulements de carrières, suppressions des facteurs de discriminations...)
- Enfin il est indispensable d'avoir un engagement sur les moyens à venir et notamment les moyens budgétaires.