



## **MOUVEMENT INTERSYNDICAL DES PERSONNELS RENCONTRE DU 14 MAI AVEC L'ADMINISTRATION**

**Le 14 mai 2019 l'administration a invité les organisations syndicales à participer à deux réunions successives.**

La première faisait suite au préavis de grève portant sur la journée du 15 mai (8h50 – 9h55). La deuxième concernait la réunion du « groupe d'échange spécialisé » sur le Quasi-statut (10h00 à 13h45)

**Lors de ces 2 réunions, l'administration a commencé à avancer des premières réponses suite au mouvement intersyndical des personnels . On est encore très loin du compte et il ne s'agit que d'engagements sans garanties. Mais cela montre que votre mobilisation donne des résultats et qu'il est plus que jamais important de l'amplifier si nous voulons obtenir satisfaction.**

**L'administration était représentée par :**

- MTES : Jacques Clément (DRH), Agnès Boissonnet (Présidente CCPM),  
Anne Grangé (Cheffe dépt. DRH), Frédérique Lecocq (Chargé mission DRH)
- OFB : Jean-Marie Lafond (assistant du préfigurateur)
- AFB : Christelle Gratton (DRH), Sophie Gravellier (SG)
- ONCFS : Hervane Roussel (DRH adjointe), Nathalie Fischer (Cheffe dépt. DRH)

### **PREMIÈRE RÉUNION SUITE AU PRÉAVIS DE GRÈVE**

En préalable, les OS émettent des doutes sur l'expression consacrée et trop galvaudée de « *dialogue social* ». Elles considèrent que les visites de M. Dubreuil en régions sont surtout un exercice de relations publiques ; des échanges entre les deux établissements ont lieu et n'ont pas besoin de sa présence.

Elles rappellent ensuite qu'à côté des revendications statutaires de la plateforme intersyndicale, la création de l'OFB obéit à une logique comptable de baisse des effectifs et de réduction des moyens. Les agents investis dans leurs missions et motivés par la préservation de la biodiversité, ne peuvent qu'être affectés voire démotivés par ce manque de reconnaissance et de moyens. D'autant que l'organisation qui se dessine ne peut qu'aggraver ce sentiment.



Les OS considèrent qu'il est indispensable de revenir rapidement sur tous ces points et ne pas se limiter aux avancées statutaires, par ailleurs fondamentales.

Ce préalable fait, les sujets de revendication sont passés en revue, la partie sur le « quasi-statut » étant à aborder dans la réunion du GES à 10h00 .

### **Passage de C en B**

M. Jacques Clément, DRH du MTES, n'annonce rien de nouveau par rapport aux rencontres précédentes.

La recatégorisation ou requalification se ferait par professionnel sur 3 ans. Les modalités définitives restent à définir par arbitrage ministériel. Les avancées pourraient être annoncées d'ici fin juin mais sans aucune certitude. Le coût global de cette requalification serait de 3 millions d'euros.

### **Passage de B en A**

Le DRH ne porte au niveau du cabinet ministériel la reconnaissance que des seuls les chefs de service, avec une bonification indiciaire de 50 points, validée par le cabinet Wargon mais pas du tout par Bercy, et le doublement des taux de promotion dans le corps des IAE, en sachant que ce plan sera discuté et arbitré politiquement.

Pour les OS, le seul ciblage sur les CSD et la nature de ce qui est proposé n'est pas à la hauteur des attentes du personnel (d'autres agents TE qui ne sont pas CSD doivent également être revalorisés).

Pour ce qui est du passage en catégorie A, le niveau du taux de promotion est carrément misérable. De plus, le passage à IAE implique une mutation géographique obligée et donc contraignante.

Par ailleurs, le fait de ne cibler que les seuls CSD futurs va augmenter les problèmes relationnels entre agents alors que le contexte est déjà tendu entre les CSD des deux EP en vue de la désignation d'un seul d'entre eux dans chaque département....

Malgré notre demande, la DRH refuse de chiffrer le coût d'une transformation de B en A uniquement par idéologie !

### **Fonctionnaires détachés**

Christelle Gratton (DRH préfiguratrice) annonce qu'il a été décidé d'intégrer tous les agents détachés en C et B qui le souhaiteront s'ils ont deux ans d'ancienneté. Cette mesure sera mise en œuvre à compter de 2020 , sous réserve d'instruction des dossiers par le MTES et le passage en CAPN.

Les OS font remarquer que la fixation d'un délai minimum de présence sur un poste n'a pas de base légale, et elles demandent que les agents aient la possibilité de maintenir leurs détachements sur contrats s'ils sont plus favorables que l'intégration.



## **DEUXIÈME RÉUNION: LE QUASI-STATUT DES CONTRACTUELS**

En préalable les OS réitèrent la demande d'avoir un état des lieux complet et exhaustif des reclassements dans le quasi-statut avec le nombre d'agents par échelons, les anciennetés... Ce type de bilan réclamé depuis plusieurs mois n'a toujours pas été fait par la DRH du ministère alors qu'il s'agit d'une base nécessaire pour pouvoir chiffrer les mesures éventuelles.

### **Régime indiciaire**

Les organisations syndicales demandent d'aligner la rémunération indiciaire au niveau des indices terminaux sur les grilles des fonctionnaires.

Le MTES se dit favorable à cet alignement et dispose actuellement d'une bonne écoute grâce à la préfiguration, mais doit d'abord obtenir un mandat pour négocier avec Bercy... donc ne s'engage sur aucune échéance. Nous ne sommes pas naïfs sur les manœuvres dilatoires de l'administration et la réalité

### **Recrutement interne au quasi-statut**

Les OS demandent d'officialiser un dispositif pratiqué aujourd'hui dans certains établissements concernés par le quasi-statut : permettre la mobilité en interne sur un poste de catégorie supérieure, sans avoir à obtenir d'abord une promotion ; conserver l'ancienneté lors d'une mobilité entre EP, par portabilité du CDI au niveau de la catégorie supérieure.

La DRH est d'accord sur reprise d'ancienneté, mais pas sur changement de catégorie sans promotion, car non conforme à la règle imposée aux fonctionnaires

du MTES. Pour le ministère, il ne faut pas court-circuiter le processus de promotion : un agent qui prend des responsabilités supplémentaires sera prioritaire pour monter en catégorie, mais ça ne doit pas être automatique.

Pour les OS, vu les taux de promos actuels, les agents auraient à attendre plusieurs années et certains, du fait des mauvais reclassements, n'ont pas les conditions statutaires pour être promus. Cette possibilité existe dans le QS des Agences de l'eau et fonctionne très bien. Le refus va entraîner de la frustration et de graves problèmes de management.

### **Recrutement externes au quasi-statut**

Les OS revendiquent :

- une meilleure prise en compte de l'ancienneté d'agents recrutés en externes
- la reprise de la totalité de l'ancienneté publique dans le cadre des recrutements d'agents contractuels par portabilité de CDI,
- un reclassement permettant un maintien de rémunération dans le cadre des transferts d'activités issus de l'article L1224-3 du code du travail

L'administration répond que les choses sont ouvertes mais ne donne aucun délai.



## **Promotions**

Les OS demandent de supprimer les conditions d'échelon minimal pour être promouvable, afin de corriger certains mauvais reclassements et accorder des taux de promos exceptionnels jusqu'à aboutir à un pyramidage correct des grades, c'est-à-dire pendant au moins 2 ans.

Le MTES se dit ouvert à demander l'abaissement des conditions d'échelon et/ou augmenter temporairement les taux promus/promouvables, 2 mesures qui augmenteraient le nombre d'agents promouvables, mais il n'y a aucun engagement ferme et encore moins de délais annoncés...

Pour les organisations syndicales, le processus actuel d'attribution des promotions ne permet pas aux représentants du personnel de défendre d'autres agents que ceux qui sont désignés par leur DG (ou par des directeurs qui ont de l'influence auprès de leur DG, possiblement dans une logique clientéliste). Elles demandent de fournir des informations détaillées au niveau de chaque EP et d'appliquer une grille d'évaluation claire et harmonisée ; d'élargir les compétences des CCP locales pour y inclure un avis formel des RP sur les agents proposés pour promotion par chaque EP.

*Note : Jacques Clement (DRH) et Agnès Boissonnet (Présidente CCPM) doivent partir à ce moment de la réunion... (sic !)*

Pour l'administration des améliorations sont déjà mises en place lors des consultations informelles des RP, mais elle ne veut pas permettre aux OS de vérifier la pertinence de ses choix.

Les OS rappellent que l'administration n'applique même pas la charte de gestion et les critères qu'elle a elle-même définis, ce qui montre qu'elle préfère l'arbitraire. Elles rappellent que l'administration s'était engagée à ce que chaque agent soit informé de sa promouvabilité ou non, pour pouvoir corriger les erreurs éventuelles...

Les OS demandent aussi une clause de sauvegarde sur le passage de A à A+ en cas d'absence de recrutement (à l'image des autres catégories).

## **Majoration outre-mer**

Les OS et les agents ont réclamé depuis plusieurs années la majoration outre-mer des agents de l'ex-AAMP, même avant le QS, pour être traités comme tous les autres contractuels. Les OS réfutent l'impossibilité juridique, puisque la formulation du décret a été choisie pour permettre le versement de cette majoration, qui n'est pas liée à la fonction mais au lieu de travail, et rappellent l'engagement écrit de la DRH de l'époque de la possibilité de verser la majoration outre-mer aux contractuels.

L'administration souhaite généraliser cette prime, mais l'analyse juridique a selon elle identifié une jurisprudence défavorable.

La DEB va approcher la DGAFP pour savoir si une modification du décret est nécessaire.

Les représentants de l'AFB disent prévoir de modifier la note de gestion AFB pour accorder une part d'ISR aux agents en OM, sur une enveloppe séparée, qui représentera environ 1/3 du montant de la majoration.



Pour les OS ce n'est qu'un pansement sur une jambe de bois ; une solution doit être trouvée pour verser la majoration à tous les agents avant la création de l'OFB. Les OS ont aussi demandé si les collègues de l'ONCFS en outre-mer pourront conserver la majoration outre-mer au 1<sup>er</sup> janvier 2020, si rien n'a abouti d'ici là.

### **Bilan indemnitaire**

Ce bilan, qui a été demandé depuis plusieurs mois, a été fait par la DRH du ministère et présenté en séance sans avoir été transmis au préalable. Il porte uniquement sur 2017 et sur l'AFB + l'ONCFS (pas les « petits » établissements) les autres établissements n'étant pas présents à cette réunion. Les OS ont été surprises par certains chiffres et certains changements éventuels de périmètre, qu'elles n'ont pas pu évaluer en séance. Elles ont exprimé de grandes réserves sur les données affichées.

#### **1) Montants socles**

Ils sont tous respectés, ce qui est le minimum.

Le nombre d'agents ayant bénéficié de la garantie de maintien de la rémunération est de 111 à l'ONCFS et de 21 à l'AFB, ce qui ampute les enveloppes restantes pour les primes.

Pour l'administration : pas de réévaluation prévue des montants socles pour cause de rigueur budgétaire

#### **2) Part fixe**

Elle a selon la présentation (à vérifier) augmenté de 16% en moyenne à l'AFB par comparaison avec 2016 (avant le QS, donc forcément positive)

#### **3) Indemnité de sujétion**

Les critères d'attribution sont très différents à l'AFB et à l'ONCFS, où prime l'encadrement alors que la technicité est ignorée.

Total : 18 agents à l'AFB, 11 à l'ONCFS

Pour les organisations syndicales, il y a très peu d'agents bénéficiaires, bien que la note de gestion autorise 20% par catégorie.

L'administration propose 3 évolutions pour la note de gestion de l'OFB :

- un seuil de 20% de l'effectif total et non plus par catégorie (les OS pointent le risque de servir massivement les « catégories supérieures » A+ et A au détriment des autres bénéficiaires potentiels : l'Administration évoque une clause « cliquet » pour éviter un tel glissement.)

- l'enveloppe séparée pour les sujétions ;

- Suite à notre demande insistante, il a été acté que les agents AFB et ONCFS qui touchent actuellement la sujétion la garderont tous dans l'OFB quel que soit le poste sur lequel ils sont prépositionnés.



#### 4) Part variable

3 niveaux à l'AFB, 4 niveaux à l'ONCFS, et aucun agent ONCFS avec le niveau minimal en 2017 et 2018.

Il y a un problème de versement à l'ONCFS pour les catégories C (non visible dans les tableaux de l'ONCFS), et les catégories B et A dans les 2 niveaux, car l'enveloppe est insuffisante (cause garantie de maintien, Cf. *supra*).

Pour les OS, la modification de la note de cadrage sur le régime indemnitaire doit permettre une répartition plus équitable des primes, après quoi il faut utiliser les reliquats pour éviter les pertes de rémunération.

#### **Questions subsidiaires des OS**

- quel devenir des 2 CCP locales dans l'OFB ?
- l'attribution de l'indemnité de risques : oubliée par DRH du ministère ;
- l'attribution des indemnités de plongée : où les représentants de l'administration confondent une indemnité de service fait et une indemnité liée à la mission ;
- ouvrir un droit à la mobilité choisie pour les contractuels sur l'ensemble des postes du ministère ;
- listes des emplois dérogatoires : il faut actualiser régulièrement de façon à ce que le quasi-statut reste vivant et serve les besoins réels des EP sans remplacer le recrutement de fonctionnaires ; ironiquement, tous les emplois deviendront dérogatoires si la réforme de la Fonction Publique est adoptée en l'état.

#### **Conclusion sur le QS**

Cette réunion était en demi-teinte. D'une posture lors de la réunion précédente du type « *on ne modifie rien, l'encre du quasi-statut n'est pas encore sèche* », nous sommes passé, de la part du DRH du Ministère à « *on va voir avec notre cabinet s'il est opportun de porter dette requête auprès du Budget* », mais pour l'instant sur des mesures mineures, qui ne concernent qu'une petite catégorie de personnes ou ne représentent qu'un faible gain. Par contre, sur des sujets structurants comme la faiblesse des taux promus/promouvables et du montant socle du régime indemnitaire par rapport à ceux des fonctionnaires, il n'y a rien à attendre. Pourtant l'administration avait régulièrement fait appel à « *l'homologie entre les fonctionnaires et les contractuels* » pour dire que telle disposition n'est pas possible dans le QS car elle n'existe pas chez les fonctionnaires. Évidemment, dès qu'il s'agit des primes, on l'oublie...

### **POINT SUPPLÉMENTAIRE EN FIN DE REUNION**

#### **Dispositif d'écoute des personnels**

Le nouveau chargé de mission « *accompagnement au changement* » en poste depuis la semaine dernière, présente la prestation à 40 k€ du cabinet Open Communities Consulting, qui aide la préfiguration et a aidé au Projet d'établissement de l'AFB.



Le préfigurateur demande l'appui des OS pour « coconstruire » (sic) un questionnaire qui serait adressé aux agents avant l'été. Son objectif est d'obtenir un diagnostic socio-professionnel (= de compétences) et nullement une analyse du moral du personnel et des troubles socio-professionnels (TSP, terme préférable à RPS).

Les OS mettent en garde l'Administration contre le risque d'utiliser des outils et formules conçues pour les grandes entreprises, peu adaptés à un établissement public. Elles rappellent que le CHSCT avait demandé une évaluation des RPS par un cabinet agréé (prévention ou atténuation des troubles socio-professionnels), que cette demande n'a pas été acceptée et que maintenant, ils nous demandent de « coconstruire » un outil avec un cabinet répondant aux intérêts de l'administration...

Les OS réservent donc leur réponse pour se concerter afin d'apporter une réponse intersyndicale, comme elles ont décidé de le faire pour toutes les questions statutaires liées à la préfiguration.

## **CONCLUSION GENERALE**

Tous les points mentionnés par l'administration devraient être confirmés lors du prochain comité de suivi dans sa réunion du 5 juin

Les aspects « missions, moyens et organisation » devraient aussi y être abordés, et les OS n'hésiterons pas à les discuter car ils impactent le moral des agents et la qualité de leur futur travail à OFB

**De nombreux points peuvent encore évoluer favorablement pour l'ensemble des personnels.**

**L'intersyndicale maintiendra donc son mouvement et l'amplifiera pour obtenir gain de cause**

**Le chemin est encore long et nous devons nous mobiliser pour obtenir ce que l'administration nous doit depuis des années.**

**On nous exploite, on nous méprise !!  
Cette situation doit cesser dès maintenant !  
On ne lâchera rien !**

**PAS D'OFB  
SANS RECONNAISSANCE DES PERSONNELS**



