

Réunion du 2 juin 2022
relative aux conditions d'ouverture de négociations
sur les discriminations et sur le temps de travail

Projet de relevé de conclusions

REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS SYNDICALES	
<i>Participants</i>	<i>Présences</i>
SNE-FSU	
Isabelle HEBA	Présentiel
Pascal WANHEM	Présentiel Vincennes
SNAPE-FO	
Benoît PRADAL	Visio
<i>UNSA ECOLOGIE</i>	
<i>Eric GOURDIN</i>	<i>Excusé</i>
ADMINISTRATION	
<i>Participants</i>	<i>Présences</i>
Frédérique LECOCQ, Directrice des ressources humaines	Présentiel
Philippe MEVEL, Directeur de projets politique sociale et managériale	Visio

La réunion avait pour objet, suite à des demandes d'ouvertures de négociations par des organisations syndicales, de dégager des éléments permettant de déterminer si sont réunies ou non les conditions d'ouverture de négociations en vue de la conclusion de protocoles d'accord sur différents sujets.

Les sujets ayant fait l'objet de demande de négociation étaient :

- la lutte contre les discriminations et les haines, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : demande d'ouverture de négociation en date du 18/03/2022 par les syndicats SNE-FSU, UNSA Ecologie et CGT Environnement ;
- les conditions, l'organisation et le temps de travail le week-end : demande d'ouverture de négociation en date du 23/02/2022 par les syndicats SNE-FSU, FO et EFA-CGC.

Même si des réponses d'attente avaient été apportées en CT et en GES, la DRH regrette que cette réunion n'ait pas pu se tenir dans les délais définis par le décret du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. Ce champ et ce cadre sont nouveaux. Elle indique que des formations pourraient être proposées.

1) Egalité et discriminations

L'établissement a identifié parmi ses chantiers sociaux pour 2022, présentés en CT, le chantier DRH n°22 : « *Mettre en œuvre le plan 2021-2022 pour l'égalité femmes-hommes et ouvrir une négociation pour un plan à suivre étendu à la lutte contre les discriminations* ».

Le SNE-FSU souligne que tout protocole d'accord collectif au niveau de l'établissement ne peut, quand il existe un accord collectif à un niveau supérieur, qu'adapter l'accord conclu à un niveau supérieur et le préciser dans une logique de mieux-disant, en respectant ses stipulations essentielles.

En ce qui concerne le MTE, le ministère :

- a conclu le 23 février 2022 un accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines ;
- a prolongé d'un an son accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, initialement signé le 23 octobre 2019 pour la période 2019-2022 ;
- mène actuellement des négociations en vue d'un protocole d'accord relatif à la prise en compte des situations de handicap.

Concernant l'OFB, il apparaît pertinent aux trois parties prenantes à la réunion de traiter ces sujets dans la cadre d'une négociation globale en vue d'un accord pour la promotion de l'égalité professionnelle (qui fait l'objet d'un comité de suivi le 28 juin) et la lutte contre les différentes formes de discriminations. Cela permet de traiter en cohérence toutes les formes d'atteintes aux personnes, et de mutualiser notamment les moyens de suivi.

Concernant le handicap, qui doit constituer un volet important du projet de protocole d'accord, la DRH a d'ores et déjà réuni des éléments ; certaines mesures techniques pourront être présentées sur l'intranet avant les négociations.

L'ouverture formelle de négociations sur l'égalité et les discriminations à l'OFB pourra avoir lieu en fin d'année 2022, à l'issue de la proclamation des résultats des élections professionnelle.

2) Temps de travail

Le SNAPE-FO indique que ce chantier apparaît prioritaire pour le syndicat.

La DRH convient qu'il faut passer d'une instruction transitoire à une instruction plus pérenne, et précise que les moyens humains pour traiter ce chantier en 2022 ne sont pas réunis, du fait d'autres chantiers déjà engagés, comme par exemple le plan d'action pour la prévention des RPS et l'amélioration de la QVT, l'organisation des élections professionnelles ou les autres chantiers présentés pour 2022. Le renouvellement des représentants du personnel suite aux élections de décembre 2022 apparaît aussi comme un élément pouvant inciter à ne pas mener de telles négociations dans le courant de l'année.

Le SNE-FSU souhaite une discussion globale sur les sujets temps de travail, en estimant qu'elle serait susceptible d'aboutir relativement rapidement, surtout si elle était menée dans le cadre d'un groupe de travail, plutôt que nécessairement dans le cadre de négociations, dont le formalisme peut en partie s'avérer un carcan.

Il apparaît qu'il faudra sérier les points relevant directement de l'OFB et ceux qui nécessitent une intervention ministérielle ou interministérielle, comme pour le montant de l'indemnisation du travail les dimanches, jours fériés et les nuits, point sur lequel la direction générale a sensibilisé et sollicité formellement le MTE.

Le SNAPE-FO indique que les agents attendent beaucoup une revalorisation de cette indemnité, et estime qu'elle serait de nature à débloquent de nombreux points, notamment pour les astreintes.

Avant de pouvoir mener des discussions globales sur le temps de travail à l'OFB, la DRH estime qu'il serait utile également de pouvoir disposer du jugement sur le recours présenté devant le tribunal administratif par le SNE-FSU contre l'instruction transitoire relative au temps de travail à l'OFB. Le SNE-FSU précise que la clôture de l'instruction de ce recours est attendue pour le début de cet été.

Les trois parties prenantes à la réunion conviennent qu'il apparaît adapté de recommencer les échanges sur l'instruction temps de travail à compter de 2023.

Pour les deux sujets – égalité/discrimination et temps de travail – l'administration reviendra vers les organisations syndicales avec des propositions de calendrier.