



Comité technique ministériel MEEM-MLHD du 17 mars 2016 : Compte-rendu

Elus CGT et FSU (Titulaires : Charles Breuil, Yvan Candé, Francis Combrouze, Simon Lery, Gaëtan Silène. Suppléants : Laurent Le Lock). Experts : Patricia Cerisay, Didier Herbert, Daniel Gascard.

Le PV du CTM du 29 janvier 2015 est approuvé (**point 1**).

Suite aux **déclarations liminaires** (Lire [ci-joint la déclaration CGT-FSU lue par Francis Combrouze](#)), le SG répond en substance les éléments suivants :

Pas de commentaire sur les **négociations salariales**. Par contre, il se réjouit du plan de **requalification**, première initiative de cette ampleur depuis plus de 10 ans, même si il reconnaît l'écart entre nos demandes (11 000 agents) et le nombre retenu (2100 agents) en raison des contraintes budgétaires (Voir Point 3 à l'ordre du jour).

En ce qui concerne **l'évolution statutaire des personnels d'exploitation et la reconnaissance de la pénibilité**, il confesse que c'est un sujet de préoccupation et mentionne des discussions en cours avec les cabinets pour parvenir à des résultats concrets...

Sur **un nouveau statut des OPA**, le ministère étant complètement lié aux ouvriers d'Etat de la Défense, il ne voit pas de proposition de nouveau statut à court terme sous l'impulsion interministérielle. Quant aux recrutements dérogatoires d'OPA, on nous en accorde en nous disant à chaque fois que c'est la dernière fois mais ça fait trois ans que ça dure... donc cela devrait continuer. Il se refuse à commenter les déclarations du DGITM à ce sujet (on « s'embête pas avec un corps mort »). Nous lui demandons de prendre instamment ses responsabilités sur ce dossier sans attendre la Défense...

Sur **l'éviction des agents de la DIHAL** du site de Paris (Roquelaure), il reconnaît la brutalité d'un déménagement sans préavis à la tour Pascal (site de la Défense). Il a dû appliquer « sans fierté » une décision du Secrétariat général du gouvernement. Sur la recherche d'une implantation dans Paris, qui ne serait que « temporaire à nouveau », il estime logique d'imaginer le service intégré aux autres parties du ministère, y compris lors de la réintégration dans l'Arche dans 1 an.

Il ne répond ni sur la **DNO ingénierie territoriale**, ni sur **l'instruction nouveau conseil aux territoires** (évoquées p.6 de la DNO du 10 février 2016 signée de Ségolène Royal relatives aux missions du MEDDE pour les années 2016/2018). Sinon que c'est « une DNO chapeau qui devra être lue avec d'autres DNO à venir ». Quant à l'instruction de la ministre Pinel, juste avant son départ, sur **l'arrêt de la conduite d'opérations en 2017 dans les DDT(M)**, elle s'appliquera, mais il fera valoir, dans le cadre de la création (à Bercy) de la direction de l'immobilier de l'Etat, la

nécessité de « sécuriser des parcours professionnels » et de maintenir une capacité d'expertise en particulier au niveau régional.

Au sujet du **RIFSEEP**, il mentionne un projet de courrier mis à la signature des ministres confirmant la demande de dérogation formulée pour les corps techniques, malgré le refus affiché par la Fonction Publique : il faudra donc passer par un arbitrage interministériel si les ministres signent le courrier proposé.

Au sujet de la **réduction du nombre de cycles de mobilité**, il regrette la position des organisations syndicales qui refusent de discuter, soulignant que la question de la mobilité ne saurait se résumer au nombre de cycles.

Au sujet de **Mayotte**, il reconnaît la gravité de la situation, l'insécurité subie par les agents. Il estime que toutes les conclusions doivent être tirées par l'Etat du vote de la population en faveur de la départementalisation, ce qui n'est pas encore le cas à ce jour.

S'agissant des **budgets des établissements publics**, il admet la réalité des coups de rabots générés pas les effets du budget 2016, en reconnaissant que la baisse généralisée ne conduit pas au discernement.

Sur la question du **télétravail**, la DRH, Cécile Avezard, précise que la préparation de l'arrêté ministériel commence par un bilan des expérimentations. Sur la prise en compte des établissements publics dans ce bilan, ou de ce qui ne relèverait pas de l'expérimentation ministérielle, elle ne peut pas répondre. Ce qui s'est fait dans les EP devrait pouvoir se poursuivre si c'est conforme aux textes.

* *

Point 2 : modification de la procédure de mise sur le marché de produits biocides

La modification proposée vise à confier à l'**ANSES**, qui en fait déjà l'évaluation, la procédure de mise sur le marché des produits biocides, à l'instar de ce qui se fait déjà en matière de produits phytopharmaceutiques. Cette activité de la **DGPR** concerne actuellement 1 ETP réparti sur 4 agents du bureau concerné et il n'y aura pas de transfert d'ETP à l'**ANSES**.

Nous relevons que la loi de décembre 2015, dont ce projet de décret fait application, supprime les possibilités nationales de prendre des règles particulières dans l'attente d'une décision communautaire. En réponse l'administration (DGPR) reconnaît cette suppression, mais renvoie à des possibilités de conditions particulières de limitation pour un produit biocide qui serait autorisé selon le règlement européen. Comme les élu(e)s CGT l'ont fait au CTS de la DGPR, nous décidons d'exprimer ainsi une abstention sur le projet.

Vote sur le projet de décret : abstention unanime (15 voix : 5 CGT-FSU, 4 FO, 3 UNSA, 2 CFDT, 1 Solidaires).

* *

Interruption de séance à la demande de l'**UNSA**, qui quitte le CTM pour protester contre la revalorisation du point d'indice limité à 1,2 %. On relèvera à ce sujet le décalage avec le communiqué UNSA Fonction Publique qui salue, sans réserve, « une avancée ». Lire à ce sujet les communiqués syndicaux unitaires lors des rassemblements organisés le 17 mars pendant le CTM. Les élus CGT-FSU, en concertation avec les autres élus, restent au CTM pour faire valoir la défense

des personnels sur le plan de requalification (voir ci-dessous point 3). On notera aussi l'absence de l'UNSA aux manifestations unitaires pour le retrait du projet de loi El Khomri.

* *

Point 3 : plan de requalification et mesures d'accompagnement

Après présentation des grandes lignes du plan de requalification, l'ensemble des élus dénoncent le faible niveau de ce plan, alors que les évaluations du CGEDD situent entre 25 et 33% la part des agents exerçant des activités relevant de la catégorie supérieure.

Nous dénonçons le fait que c'est l'enveloppe financière (1 M€ en 2016), qui fixe cette borne à 2100 agents, et non la réalité des fonctions exercées, notre demande étant que 11 000 agents relèvent de ce plan (hors corps DGAC). Voir sur les sites le compte rendu de la réunion du 25 février dernier, le dossier plan de requalification et notre intervention liminaire à ce CTM. Par exemple, la requalification de 150 ATE (catégorie C) en TE (catégorie B) correspond à un engagement non respecté de 2011, alors que l'intersyndicale revendique le passage de tous les ATE au premier grade de TE... En outre, nous soulignons de nouveau le problème pour beaucoup d'adjoints administratifs qui, s'ils sont dans le dernier grade, peuvent voir leur rémunération baisser en cas de promotion à SACDD. Ainsi que pour beaucoup d'agents des corps d'exploitation qui peuvent voir baisser leurs rémunérations s'ils sont promus à TSDD ! C'est le **double effet des nouvelles grilles de la catégorie B prévues par les textes PPCR et des attaques contre la filière Exploitation Infrastructures en catégorie B TSDD.**

Un vœu sur la promotion des agents, proposé par FO et complété par CGT-FSU, est adopté à l'unanimité du CTM (5 CGT-FSU, 4 FO, 2 CFDT, 1 Solidaires). *Regrette le volume limité du plan dicté par des raisons budgétaires et non par l'analyse des fonctions exercées et demande*

- *Aucun agent ne doit être écarté de la promotion s'il occupe des fonctions correspondant à un grade de la catégorie supérieure*
- *Aucun agent promu ne doit subir un ralentissement ou une inversion de carrière*
- *La promotion d'un agent ne doit pas le conduire à une perte de points d'indice pour le calcul à terme de sa pension, comparativement à une carrière linéaire dans son corps d'origine*
- *Aucun agent promu ne doit subir de baisse de son régime indemnitaire qui doit a minima être maintenu et pérennisé.*

En réponse, le SG mesure les écarts entre nos demandes et le volume de 2100 agents hors corps DGAC. Il précise que la première enveloppe financière de 1 M€ en 2016 ne porte que sur la ligne de la masse salariale et que des formations seront nécessaires et financées sur d'autres lignes. Il admet la difficulté liée à des inversions de carrière et des pertes de rémunérations pour une partie des promotions de C en B. Il indique s'agissant des corps d'exploitation (AES et CEE) qu'il faudra voir les problèmes de régime indemnitaire. Concernant la promotion des TE à la catégorie A, il répond qu'il faut également faire quelque chose... Par ailleurs, le SG nous donne acte qu'il nous doit réponse sur l'ouverture d'un concours de techniciens de l'environnement pour la précarisation des contractuels, ce qui est impossible à ce jour.

Vote sur le projet de décret : 6 pour (FO-CFDT) ; 1 contre (Solidaires) ; 5 abstentions (CGT-FSU). Dans l'intérêt des agents, notre abstention se fonde sur les limites et les avancées du plan.

Le secrétaire général estime que l'absence d'unanimité ne va pas forcément l'aider dans les discussions avec le guichet unique (DGAFF-Budget), qui n'a pas donné son accord sur les taux de

promotions liés au plan de requalification 2016, 2017, 2018 aux corps de SACDD, TSDD, TE, ITPE, Attachés...

* *

Point d'information 1 : point d'étape sur la mise en œuvre de la Charte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'administration (Isabelle Antoine, Haute Fonctionnaire déléguée à l'Égalité professionnelle) présente un bilan d'application de la Charte ministérielle adoptée en 2014, soulignant notamment qu'on progresse sur les statistiques genrées. Le rééquilibrage quant à la réussite aux examens semble également atteint, l'effet de la mixité des jurys y ayant contribué. Le réseau des référents « Égalité Professionnelle » est en place dans les services et son action donne des premiers résultats. Une étude précisant les inégalités salariales constatées entre les femmes et les hommes, dont les premiers résultats sont en cours d'analyse, nous sera présentée en mai 2016.

Patricia Cerisay (experte CGT-FSU) intervient sur ce bilan d'étape (lire ci-dessous cette intervention). Elle relève en particulier les progrès qui restent à accomplir dans le combat pour l'égalité. Notamment l'action sociale avec l'offre de logements abordables et de qualité à proximité des lieux de travail (équilibre vie personnelle/professionnelle), l'importance des écrêtements subis par les femmes et les hommes. A ce sujet nous avons obtenu que le suivi et le respect des temps et charges de travail relèvent d'un comité dédié et d'un groupe de travail du CHSCTM. Autre action, la prévention des violences, discriminations et harcèlements (souvent tabous ou masqués, alors qu'ils se produisent à 25 % sur les lieux de travail), la CGT ayant lancé un questionnaire en ligne à ce sujet le 8 mars. A relever le contraste entre des bilans nationaux de situation comparée et leur rareté dans les bilans sociaux des services ou établissements, la persistance d'inégalités salariales plus fortes dans les catégories A et A+. Elle souligne enfin la modestie des moyens des équipes dédiées à la résorption des inégalités animées par la déléguée, Isabelle Antoine.

Le SG souligne en réponse qu'il y a des résultats, et pas seulement des paroles. Concernant les opérateurs, il précise que les discussions en cours pour le renouvellement des Contrats d'Objectifs et de Programme seront l'occasion d'amener à la prise en compte de cette Charte par les opérateurs. La DRH reconnaît la modestie des moyens de l'équipe « Égalité Professionnelle ».

* *

Question diverse n°1 : restauration (demande de Solidaires)

Différentes situations particulières de restaurants inter administratifs sont évoquées (DDT ou DREAL), qui ne répondent pas à la circulaire de décembre 2015 sur la restauration administrative. Ces cas particuliers seront examinés suites au CTM sous l'égide des CCAS et CLAS.

* *

Question diverse n°2 : protection fonctionnelle (demande CGT-FSU)

Didier Herbert (expert CGT-FSU) intervient sur ce point, suite à des événements récents en DDCSPP 35 (Lire sa déclaration ci-joint demandant à l'administration d'assumer toutes ses responsabilités dans la protection des agents).

Nous demandons également où en est la circulaire DAM sur la protection fonctionnelle des agents des missions affaires maritimes, et son éventuelle extension au reste du ministère. La DAJ répond qu'un travail est en cours sur le guide déontologie pour les ICPE.

Cela ne répond pas à nos demandes : nous soulignons que les agents sont souvent seuls quand il s'agit de porter plainte ; le soutien hiérarchique n'existe pas, ni non plus la fourniture d'un avocat et c'est vrai bien au-delà des missions de police. Côté agents comme côté chefs de service, il y a souvent une méconnaissance du droit.

L'administration (SG et DRH adjoint) reconnaît qu'elle aurait besoin d'un bilan partagé des différents dossiers, mais que dans certains cas étudiés, ce sont les agents eux-mêmes qui ne veulent pas porter plainte.

Nous soulignons que si les agents ne portent pas plainte eux-mêmes, c'est justement parce qu'ils n'ont pas le soutien de la hiérarchie. Nous voulons une amélioration concrète de la protection fonctionnelle et des bilans, notamment celui des dépôts de plaintes exigés des préfets et chefs de services par les circulaires officielles en cas d'agression des agents.

* *

Question diverse n°3 : taux promus/promouvables en Agences de l'eau (demande CGT-FSU)

Daniel Gascard (Expert CGT-FSU) intervient sur ce point (Lire sa déclaration ci-joint), sujet déjà porté en CTM il y a plus d'un an en janvier 2015 et demandant arbitrage contre la baisse voulue par le guichet unique (DGAFP-Budget) des taux de promotion 2016 et 2017 des taux de promotion des personnels contractuels des Agences de l'eau.

Le SG répond en reconnaissant qu'il a fait l'erreur de ne pas porter à temps – à l'automne 2015 – le dossier au guichet unique. Lorsque nous lui citons l'article 17 du décret stipulant que le ministère de l'environnement est seul compétent pour fixer le taux pro/pro, le SG nous reproche sans rire de ne pas avoir soulevé ce point plus tôt !

Mais concrètement, l'engagement pris par le SG il y a un an n'a pas été tenu !

* *

Intervention CGT et FSU sur l' égalité légalité professionnelle

En septembre 2015, la CGT/FSU s'est prononcée pour le plan d'action issu de la charte ministérielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle, chantier prioritaire de l'agenda social ? Tant mieux même si nous nous permettons d'en douter.

5 réunions se sont tenues en 2015 avec les organisations syndicales mais focalisées essentiellement sur l'élaboration d'une charte des temps. Or, pour nous, la question du temps de travail ne devait pas être traitée au sein de ce groupe de travail. Elle l'est finalement au sein d'un comité de suivi « temps et charges de travail » et d'un groupe de travail du CHSCTM.

Le document remis pour ce CTM évoque les différents axes de travail de la charte « égalité » avec des propositions de mesures.

En dehors du rapport de situation comparée au niveau ministériel issu du bilan social, nous aimerions connaître le nombre de rapports de situation comparée des services du ministère. Le dernier Comité Technique d'administration centrale ne nous a fourni aucun document spécifique, aucun rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle où travaillent pourtant plus de 4000 agents.

Les améliorations dont vous faites état ne constituent pas pour nous de très gros progrès : Passer d'une représentativité des femmes de 38% des effectifs à 39%, de 28 à 30 % pour les catégories A+ ne nous semble pas suffisant.

Vous évoquez les femmes reçues aux concours ou examens, il ne faut pas oublier que les questions d'affectation et de scolarité issues de ces réussites génèrent souvent de gros problèmes, particulièrement pour les femmes ayant des enfants en bas âge. Les lieux de formation peuvent aussi être des obstacles. Par exemple, l'absence d'un IRA en Ile de France conduit des femmes -et sûrement des hommes- à renoncer au concours.

Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent dans toutes les catégories même si vous indiquez qu'ils se réduisent en A et A+ mais pas en catégorie B et C. Mais il semble que les écarts sont plus importants en catégorie A et A+ que dans les autres catégories ?

La mesure 3 de l'axe 2 précise que des mesures correctrices seront apportées pour supprimer les inégalités salariales dues notamment au plafond de verre et à la spécialisation des métiers, peut-on savoir lesquelles ? Par ailleurs, diriger des études statistiques en ne recueillant des données que sur 3 ou 4 années ne nous paraît pas judicieux, on sait que les écarts se pratiquent tout au long de la carrière et qu'il y a nécessité de davantage de recul pour faire les constats.

Les actions de formation et de sensibilisation de la mesure 4 ne nous paraissent pas du tout à la hauteur même si certaines actions ont été visibles comme le tour de France de l'égalité sur l'intranet pour mettre en valeur des actions menées dans les services.

Par contre l'intranet n'a pas évolué et le site « parité-égalité » demeure toujours introuvable. Pourquoi cette impossibilité d'amélioration en 2015 ?

Nous attendons effectivement que des statistiques genrées figurent dans tous les bilans de gestion des CAP et CCP. c'est très important pour mesurer les inégalités en terme d'avancement et de promotion.

Nous pensons que les politiques familiale et d'action sociale doivent être plus actives et connues, de même que l'information sur les congés familiaux, les incidences du travail à temps partiel et ce, pour faciliter le travail des femmes.

Concernant l'équilibre des temps, les femmes comme les hommes subissent des écrêtements importants ce qui ne facilite pas cet équilibre pourtant nécessaire.

Il y a besoin de références claires à la réglementation du temps de travail, d'un suivi et décompte exhaustifs des temps de travail et bien sûr le droit à la déconnexion comme le réclame la CGT.

Concernant la prévention et la prise en charge des violences faites aux femmes sur le lieu de travail, des actions doivent être menées par l'administration : la charte évoque une actualisation des fiches de procédure, un guide à l'usage des agents et des actions de formation et de communication sur le sujet. Nous demandons que ces mesures soient mises en œuvre en 2016. Nous savons qu'en France, 25 % des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail. Le ministère devra travailler à établir un état des lieux concernant les comportements sexistes et violences sexuelles dans les services et établissements publics. A l'occasion du 8 mars, la CGT du ministère a lancé une enquête

afin de tenter d'évaluer la réalité de ces violences, nous en ferons bien sûr le bilan auprès de la DRH.

Autre question concernant le réseau des référents : ce réseau est-il connu des agents, est-ce qu'il s'étend à tous les services ? quel bilan pouvez-vous tirer de l'action de ce réseau ? A quel moment sera en place cette médiation à l'égalité, personne issue du CGEDD ?

Enfin, pour terminer, nous espérons que le projet de réorganisation de la DRH tiendra compte de la nécessité de renforcer les actions d'égalité professionnelle et permettra de donner les moyens de travail nécessaires à l'équipe qui agit sur ces questions, si importantes aux yeux de la CGT et de la FSU.

* *

Intervention CGT et FSU sur protection fonctionnelle

Monsieur le Secrétaire Général

Le mardi 23 février 2016, 2 inspecteurs du service installations classées de la DDCSPP d'Ille et Vilaine ont été interceptés alors qu'ils se rendaient dans une exploitation agricole pour un contrôle « environnement ».

Ces inspecteurs ont été retenus pendant une heure par un groupe de 25 à 30 agriculteurs sur une route départementale, à proximité de l'exploitation à contrôler.

De plus, les inspecteurs ont été filmés, par un des membres du groupe, sans avoir demandé l'assentiment des collègues sur le droit à l'image.

Les manifestants souhaitent contacter la direction de la DDCSPP pour demander l'arrêt des contrôles, tant que les prix ne seront pas « corrects ». Le chef de service, contacté par les agriculteurs, n'a pas jugé utile de prévenir la gendarmerie afin de libérer les fonctionnaires. Il estimait la retenue « cordiale »...

En outre, un tweet en provenance de la FDSEA 35 en date du 19 février critiquait ouvertement les contrôles « *agriculteurs et élus locaux : même combat. Stop aux contrôles, stop aux abus de fonctionnaires zélés qui se prennent pour des justiciers* ».

Les pressions envers les contrôleurs tendent à devenir coutumières (voir Plouaret le 16 septembre 2015). La situation devient de plus en plus tendue lors des contrôles et cela impacte lourdement la santé physique et psychologique des agents. La sérénité et la sécurité ne sont plus de mise lors des contrôles en exploitation agricole. Le risque d'un drame identique à celui du 02 septembre 2004 en Dordogne n'est pas à écarter.

La circulaire du premier ministre du 31 juillet 2015 concernant les contrôles en exploitations agricoles prévoit une réunion de bilan annuel pour identifier et faire remonter aux ministres de

l'environnement et de l'agriculture les difficultés rencontrées pour envisager des améliorations. Avez-vous des éléments à nous fournir aujourd'hui ?

Cette circulaire prévoit en outre dans son dernier paragraphe que le contrôleur reçoive un soutien clair tant de sa hiérarchie de proximité que des autorités locales et nationales. Et en cas d'agression verbale ou physique, qu'une plainte soit systématiquement déposée.

Il est inadmissible que dans le cas présent il n'y ait pas eu le soutien de la hiérarchie et qu'aucune plainte n'ait été déposée. A contrario, nous tenons à vous faire remarquer que des salariés défendant leur outil de travail se retrouvent de plus en plus souvent licenciés et condamnés.

C'est pourquoi monsieur le secrétaire général, nous vous demandons un soutien sans faille des agents du MEEM exerçant des missions de contrôle dans les exploitations agricoles, mais aussi plus généralement en police de l'environnement, agents des directions départementales, régionales et interrégionales ou des établissements publics...

Nous vous demandons la mise en œuvre effective de la protection fonctionnelle des agents, en application de la circulaire du 5 mai 2008, impliquant le ministère et toute la chaîne hiérarchique ainsi qu'une condamnation ferme, auprès du monde agricole dans le cas présent, de tels agissements.

Dans le cas contraire, la FSU et la CGT demanderont aux agents d'exercer leur droit de retrait comme le prévoit l'article 5,6 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Nous vous demandons enfin de nous tenir informés régulièrement des poursuites judiciaires engagées par le ministère contre les auteurs ou les promoteurs d'agressions d'agents ou de locaux.