



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT

ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipementcgt.fr

COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL du 1^{er} septembre 2020

(en présentiel et visio-conférence)

COMPTE-RENDU

Délégation CGT : Ivan CANDE, Gaëtan SILÉNE, Pierre GATIGNON, Marie-José LELIARD, Isabelle ROBERT, Philippe GARCIA, Fabienne TATOT, Olivier MOUGEOT.

Experts sur LDG promotions : Jocelyne PELÉ, Camille PUJOL, Philippe DEBAT.

Ce CTM était une nouvelle convocation de celui du 9 juillet qui n'avait pu se tenir faute de présence de la secrétaire générale du MTE (Emilie Piette), retenue par la nouvelle ministre Barbara Pompili. La CGT, comme d'autres organisations syndicales, s'était alors invitée à Roquelaure (cabinet de la ministre) pour obtenir que les prochains CTM se tiennent dans de bonnes conditions. Nous avons également obtenu une audience avec la ministre dont nous vous ferons part prochainement. Le point d'ordre du jour principal portait sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour les promotions. N'ayant pu étudier qu'une petite vingtaine d'amendements sur les 200 environ déposés, ce CTM reprendra le 15 septembre pour une nouvelle séance de travail.

Réponses de la Secrétaire générale

Suite aux déclarations liminaires ([voir celle de la CGT](#)), Madame Piette, secrétaire générale, apporte les éléments suivants :

Nouveau périmètre ministériel

Sur le périmètre ministériel suite au remaniement de juillet, il n'y a pas de changements d'organisation des services hormis le passage de la Direction des Affaires Maritimes (DAM) au ministère de la mer. Pour les affaires maritimes (AFMAR), la compétence est partagée avec le ministère des Transports, sur les ports notamment. La réapparition d'un ministère de la mer ainsi que la nomination d'un secrétaire d'État à la ruralité, doivent être vues comme des signes politiques

d'importance. Le logement, ex MCTRCT, rejoint le ministère de la Transition écologique (MTE), la partie « solidaire » ayant rejoint Bercy. Mme Piette indique qu'elle est bien secrétaire générale des MTE, MCTRCT . Le secrétariat général est également mis à disposition du ministère de la Mer.

Mainmise du Ministère de l'Intérieur sur les DDT-M

Les DDT-M restent interministérielles avec gestion ministérielle même si elles sont désormais rattachées au ministère de l'intérieur et non plus au SGG (services du Premier Ministre), après la publication du décret du 14 août. La SG dément l'idée que l'écologie serait subordonnée à «l'ordre public». Elle soutient ce fait en faisant remarquer que le plan de relance contiendra un volet très important pour l'écologie.

Concernant les agents qui se retrouvent sans instances représentatives nationales pour les DDI, depuis donc la mi-août et jusqu'au mois d'octobre (mise en place d'un nouveau CT prévue le 1^{er} octobre, et dans un second temps d'un nouveau CHSCT), la SG assure qu'elle a prévu d'envoyer un courrier pour alerter sur le calendrier : elle n'avait pas vu venir le problème...?!

DREAL / Préfecture de région

Le changement d'en-tête des courriers des DREAL indiquant «préfecture de région» est seulement lié à la mise en place d'une charte graphique pour simplification et meilleure lisibilité! Suite à nos réactions de protestation sur cette explication, la SG admet que l'inquiétude des personnels est justifiée et qu'elle se rapprochera du service d'information du gouvernement à ce sujet.

Droit de dérogation des préfets

Le bilan de l'expérimentation sur le droit de dérogation des préfets sera prochainement présenté aux organisations syndicales (OS). La SG admet que ce bilan arrive trop tardivement alors que la généralisation de ce pouvoir de dérogation est intervenue depuis l'arrêté paru le 08 avril. Elle estime qu'il y aura peu d'impact sur les services, notamment les directions d'administration centrale.

Poursuite de réformes

La SG nous informe que les réformes entreprises avant la crise sanitaire ont repris cet été après envoi de courriers aux pilotes et accord des nouvelles ministres sans faire de retour aux organisations syndicales avant toute prise de décision alors qu'elle s'y était engagée ... Les réformes devront intégrer les retex (retours d'expériences) post crise sanitaire, le plan de relance ainsi que les résultats issus de la convention citoyenne sur le climat.

PLF 2021

Concernant le PLF 2021, les lettres de cadrage ne seront pas communiquées aux OS; c'est aux ministres de faire les annonces au CTM budgétaire qui est prévu le 1^{er} octobre. Mais la CGT ne manquera pas d'aborder ce sujet lors de l'audience avec la ministre.

Vision de nos ministères à trois ans

Alors que nous demandons sa vision de nos ministères à trois ans depuis sa nomination il y a un an, la SG indique que des réflexions ont été menées en début d'année mais qu'elles ont été interrompues suite à la crise de la covid 19. Elles seront reprises bientôt et feront l'objet d'échanges avec les organisations syndicales.

Situation sanitaire de la rentrée

Concernant la situation sanitaire de la rentrée, la SG indique attendre la publication de la circulaire interministérielle (celle-ci est parue le 02 septembre : [lien légifrance](#)) sur les consignes à mettre en œuvre avant de produire une circulaire ministérielle qui remplacera la phase 3 du plan de reprise d'activité actuel qui était plus optimiste. Un travail a été engagé en ce sens lors du dernier CHSCTM. Néanmoins, les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) n'ont pas encore été tous mis à jour et certains manquent encore de contenu. Elle indique qu'il faut trouver l'équilibre entre «présentiel» et télétravail. Ceci étant, à ce stade, **la SG refuse l'ouverture de négociations sur les conditions de mises en œuvre du télétravail demandée par certaines OS dont la CGT** et renvoie à une prochaine réunion informelle.

Arrêts de travail pour syndrome d'épuisement professionnel de plus en plus nombreux

Sur notre exigence de bilan rapide et d'une information en CHSCT ministériel et des DDI, la SG répond que le sujet se traite dans le cadre du bilan social. La vigilance et les interventions sur ce sujet, de manière collective, s'imposent dans tous les services !

«LDG Mobilités»

La SG ne nous explique ni comment ni pourquoi l'administration a pu commettre de telles erreurs dans la gestion du cycle mobilités de septembre ! Elle indique qu'un bilan des lignes directrices de gestion (LDG) mobilités est en cours. Comme elle souhaite que les mobilités au fil de l'eau soient prises en compte, ce bilan ne sera disponible qu'en fin d'année ou tout début d'année 2021. Cela ne permettra pas de mettre en place un second cycle de mobilité général à l'automne « 2021-1 ».

«LDG Promotions»

Sur les lignes directrices de gestion (LDG) promotions, la SG assume l'accroissement des responsabilités des chefs de services et estime que les réunions informelles préparatoires à ce CTM ont permis un travail important même si de nombreux amendements ont été déposés sur le projet de texte.

Programme 135

La répartition des effectifs du programme 135 entre niveau départemental et niveau régional fera l'objet d'une présentation lors d'un prochain CTM.

Les réponses et commentaires apportés par la secrétaire générale sont décevants. A ce jour, malgré l'urgence climatique et les 149 propositions issues de la convention citoyenne pour le climat, aucun projet ministériel propre et offensif n'est porté pour conforter et développer les missions de nos périmètres, alors que le PLF 2021 et le plan de relance se profilent. Il semble que les seuls maîtres à bord soient le ministère de l'intérieur et la DGAFP.

D'ailleurs il y a deux poids deux mesures. Quand il s'agit de produire pour suivre, voire anticiper les réformes, les choses avancent vite, mais quand il s'agit de répondre aux demandes des organisations syndicales représentatives des personnels, les engagements tombent et les retards s'amoncellent.

- Présenter un bilan de l'expérimentation sur le droit de dérogation aux préfets d'ici quelques semaines alors que l'arrêté de généralisation (prémices de la loi 3D) a déjà été publié en avril et dans le même temps refuser un second cycle de mobilité pour 2020 parce le bilan n'est pas encore effectué...
- Poursuivre les réformes sans bilan d'étape en lien avec la crise sanitaire...
- Refuser des négociations sur le télétravail...
- Retarder une circulaire ministérielle attendue par des milliers d'agents pour savoir dans quelles conditions ils vont pouvoir reprendre le travail alors que dans les services les consignes sanitaires sont appliquées de manière disparate voire pas du tout...

Bien entendu il ne faut surtout pas s'inquiéter du passage des DDT-M vers le ministère de l'intérieur ni de la «préfectoralisation» des en-têtes du courrier des DREAL et donc du devenir de nos ministères !

Nous ne sommes pas dupes de ces manœuvres et elles ne nous empêcheront pas de défendre l'intérêt des personnels au travers de nos revendications.

La CGT appelle à la mobilisation le 17 septembre.

POINTS DE L'ORDRE DU JOUR

Point n°1

**Approbation des procès verbaux des CTM du 27/09/19 et du 29/10/19
(pour avis)**

Vote unanime pour: CGT, FO, UNSA; CFDT, FSU.

Point n°2
Agenda social 2020-2022
(pour avis)

Ce point est reporté à un CTM ultérieur aux audiences avec la nouvelle ministre suite à la demande de certaines organisations syndicales dont la CGT.

Point n°3

**Lignes Directrices de Gestion relatives aux parcours professionnels
et aux promotions**
(pour avis)

Déclaration CGT sur les LDG

La CGT lit la déclaration suivante:

Madame la secrétaire générale,

Le PPCR devait permettre des passerelles entre les versants de la Fonction Publique et un meilleur déroulement de carrière pour chaque agent. Ces objectifs affichés par les gouvernements n'ont pas été atteints, en réalité c'est tout autre chose qui s'est passé.

La loi de la transformation de la fonction publique modifie le principe fondamental d'une fonction publique de carrière dans laquelle, l'indépendance et la neutralité des fonctionnaires vis-à-vis de toute pression et de tout lobby permettent de garantir une égalité de traitement.

Particulièrement, le pantouflage entre le secteur public et le secteur privé, n'est pas un gage d'une amélioration du service rendu, de l'indépendance et de la neutralité. Le mauvais prétexte d'une expérience dans le secteur privé, au nom de la formation de l'agent et de sa montée en compétence, témoigne de l'infiltration des entreprises privées et de leurs méthodes dans la sphère publique.

On peut s'interroger sur le fait d'inciter les fonctionnaires à aller dans le secteur privé quand par ailleurs l'employeur État ouvre la possibilité de recruter des contractuels en contrat de projet ou sur des emplois permanents. Cette double opportunité au nom d'une fonction publique moderne, flexible et adaptative, s'attaque en réalité frontalement au statut qui garantit l'impartialité et l'égalité de traitement de l'exercice des missions publiques.

A ce titre, nous sommes opposés à l'incitation permanente inscrite dans les LDG poussant les agents qui ont intégré la fonction publique pour servir l'intérêt général et ont été formés à cet effet, à s'exiler dans le secteur privé pour servir des intérêts particuliers. Par ailleurs, cette orientation politique que vous mettez en place avec zèle ternit l'image des fonctionnaires.

Alors que le pays compte des millions de chômeurs, favoriser le départ d'agents pour le secteur privé, c'est augmenter la concurrence sur le marché du travail au détriment des chômeurs qui n'auront pas bénéficié de la formation des fonctionnaires.

C'est également, dans une économie qui se contracte suite aux crises récurrentes du capitalisme incapable d'assouvir les besoins des populations même les plus élémentaires comme la santé, offrir un archipel refuge à ceux qui sont partis papillonner dans le privé (majoritairement dans les catégories les plus élevées), alors que d'autres qui perdront leurs emplois n'auront aucun recours. Afin que les agents ne soient pas obligés ou tentés de s'expatrier dans le secteur privé, nous revendiquons la revalorisation de la valeur du point d'indice, un pyramidage à deux grades des corps avec un doublement de la rémunération et un déroulement de carrière linéaire permettant l'atteinte de l'indice sommital du corps.

A la différence des valeurs de méritocratie ou de critères protéiformes à la tête du client que vous voulez développer, nos revendications sur les carrières nous amènent à considérer l'avancement soit au travers de concours, soit selon l'ancienneté sur deux niveaux de grade. Nous vous mettons notamment face à vos responsabilités alors que l'arbitraire favorisera le clientélisme et le copinage contraires aux valeurs républicaines d'égalité. Et ce n'est pas le fait d'écrire que les LDG sont conforme à l'article 1^{er} de la constitution qui en garantit son respect. D'ailleurs au cas où les LDG transgresseraient la Constitution, vous prévoyez qu'elles n'ont pas de valeur normative. Mais ne vous en déplaise, les LDG constituent bien le cadre réglementaire tant pour les promotions que pour les mobilités.

En opposition avec nos revendications de corps à deux grades et un déroulement de carrière linéaire, vous avez développé de multiples paravents (contre feux ou subterfuges) pour limiter la reconnaissance des personnels, car la réalité de votre gestion, c'est celle de la pénurie de promotion avec des taux inconséquents pour répondre aux besoins.

Nous citerons par exemple le TRGS des TSDD qui permet certes, de promouvoir tous agents proposés, mais les uniquement en toute fin de carrière sans qu'ils puissent atteindre l'indice sommital du corps. Or le décret 2010-888 rectifie en partie ce biais en vous obligeant à examiner la situation des agents bloqués plus de 3 ans en haut de la grille de TSPDD (durée du grade de TSPDD 30 ans). Nous comptons bien que les LDG appliquent ce décret puisque ce ne sont que des recommandations.

Nous citerons aussi les multiples dérivés en catégorie A comme les contrats de fin de carrière pour lesquels l'agent n'est promu que s'il accepte de partir en retraite. C'est inacceptable, un agent doit être promu pour sa carrière et ses compétences, pas contre l'engagement de quitter la fonction publique.

Nous citerons aussi les emplois fonctionnels en catégorie A qui sont des voies de garage pour limiter l'accès à la catégorie supérieure. Nous avons connu l'emploi fonctionnel des TSE qui durant 20 ans a servi d'excuse à l'administration pour exclure toute requalification massive d'agent dans le niveau supérieur. Or, nous constatons que sa suppression en catégorie B vous a enfin obligé à mettre en œuvre un plan de requalification, dont nous revendiquons la poursuite. C'est pourquoi nous revendiquons en lieu et place de ces emplois fonctionnels un vrai plan de requalification vers les corps supérieurs, comme indiqué par exemple lors de la CAP des ITPE du 27 octobre 2019.

Pour les agents que nous représentons, il faut mesurer que tous ces dispositifs n'ont pour seul objectif que d'atténuer le problème de fond du manque de reconnaissance avec des taux de

promotion très insuffisants ! Car chaque promotion de fin de carrière, c'est autant de promotion qui n'ont pas eu lieu avant. C'est un ralentissement de la carrière des agents !

Votre projet n'intègre pas suffisamment les enjeux de l'égalité alors que les inégalités et les discriminations sont avérées. L'égalité professionnelle n'est pas inscrite dans le 1^{er} chapitre qui concerne les principes déclinés avec constance dans le document et est reléguée au 4^{eme} chapitre dans la section «référentiel réglementaire» avec une seule mesure de ration.

L'individualisation et la mise en concurrence des personnels au cœur du dispositif LDG constituent un risque de recul important. D'autant que nous vivons dans un contexte de pénurie de promotion et de déstructuration des services soumis à d'incessantes réorganisations, qui amplifient la concurrence entre agents.

Réaliser l'égalité de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes nécessitent de la transparence sur les processus de décision, un renforcement du dialogue social, des indicateurs pertinents et des possibilités suffisantes d'être promu.

La CGT demande que les LDG intègrent pleinement l'accord ministériel sur l'égalité femmes-hommes. Nous revendiquons une augmentation du nombre de promotion pour que chacun.e puisse dérouler une carrière reconnaissant sa valeur professionnelle, mais aussi un plan spécifique de promotions supplémentaires pour résorber dès maintenant les inégalités. Pour cela, nous exigeons que l'administration respecte son engagement de fournir toutes les données genrées nécessaires à la correction des inégalités de parcours dès le début de la carrière, qu'elles soient communiquées au comité de suivi de l'accord. Nous rappelons l'urgence à disposer des études de cohortes par corps en fonction de l'âge et de l'ancienneté et que celles-ci permettent de prendre les mesures qui s'imposent pour rétablir l'égalité professionnelle et de carrière.

Une des volontés de la loi de la transformation de la fonction publique consiste à évincer les représentants élus par le personnel de tout contrôle des processus de mobilité et de promotion. C'est un déni de démocratie, alors que les instances et le dialogue à tous les niveaux permettaient une vigilance et évitaient des conséquences désastreuses tant pour les agents que pour les services ! Le ministère applique strictement cette éviction et des mauvais traitements sont apparus lors du processus de mobilité, comme la non prise en compte de rapprochement de conjoint ... L'ultime possibilité de recours d'un agent étant le contentieux, la CGT accompagnera toutes celles et tous, ceux qui voudront faire valoir leur droit. Nous craignons que dans cette lignée il en soit de même pour les promotions.

C'est pourquoi, si la loi n'autorise plus le passage formel devant les CAP, nous revendiquons des instances de dialogues en amont des processus, à moins que l'administration préfère s'enliser dans de nombreux contentieux et nous vous rappelons notre demande de la tenue d'un second cycle de mobilité avant la fin de l'année.

Enfin, pour l'intérêt des agents et des services, nous revendiquons le maintien de la circulaire de promotion qui cadre chaque année l'exercice.

Au travers de la centaine d'amendements que nous avons déposés sur votre projet de texte, nous comptons bien rejeter tout traitement et appréciation arbitraire, tout ralentissement de carrière et prôner une carrière des agents publics au sein du service public et pas au profit du secteur privé, avec une préservation de la concertation locale.

Merci de votre attention.

Avant d'entamer l'examen des 206 amendements déposés sur le texte, la secrétaire générale a fait savoir son opposition, malgré l'absence d'interdiction dans la loi, à l'organisation de concertations locales pour les promotions. Elle renvoie à la possible défense des dossiers des agents par voie individuelle auprès des organisations syndicales.

Nous lui avons répondu que selon nos valeurs syndicales, il ne saurait y avoir de défense individuelle d'agents sans cadre collectif. Si tel était le cas, défendre un agent sans repères collectifs reviendrait alors à en attaquer d'autres sans avoir les éléments d'information nécessaires à une compréhension générale des situations. Cela pourrait constituer à notre sens une entrave au bon exercice du droit syndical.

C'est notamment le cas pour la réelle prise en compte des problèmes des agents « porteurs de handicap » qui nécessite d'aller au-delà des mots les classant comme « public prioritaire », mais pour qui, il n'existe pas de procédure concrète d'accompagnement et de suivi, et qui font l'objet d'entraves à leur déroulement de carrière tant sur les mobilités que sur les promotions. Aucune réponse n'a été apportée sur ce sujet par la SG. Le traitement des dossiers « au cas par cas » atteint ses limites ...

L'administration use et abuse des réunions informelles quand ça l'arrange mais, pour les concertations locales avec les OS, ce ne serait pas possible car contraire «à l'esprit de la loi». Nous, nous appelons ça du mauvais esprit !

Par le biais d'amendements, la secrétaire générale a répondu favorablement à notre demande d'exclusion des ouvriers d'Etat des LDG promotions dans la mesure où un décret fixe déjà des dispositions statutaires en la matière. D'autres amendements ont été acceptés en l'état, reformulés ou refusés. Faute de temps l'examen des 188 amendements restants s'effectuera lors d'une séance supplémentaire du CTM le 15 septembre. Nous ferons alors un compte-rendu complet intégrant l'étude de l'ensemble du texte.