



## CSA MINISTÉRIEL DU 23 MAI 2023 (après-midi) CSA-M DU 11 MAI RECONVOQUÉ

Suite à l'intervention des organisations CGT - FO - FSU auprès du ministre, le point n°1 concernant la modification statutaire du corps des PETPE a été retiré de l'ordre du jour.

### Point n°2

Création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre ministériel de gestion des personnels » (CMGP) - **pour avis**

### Point n°3

Plan de requalification des experts techniques dans le corps des TSDD - **pour avis**

### Point n°4

Actualisation des Lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité - **pour avis**

## DÉCLARATION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

**En ouverture du CSAM le secrétaire général a fait la déclaration suivante :**

*C'est avec une grande tristesse et émotion que nous vous informons du décès accidentel lors d'une intervention, lundi 22 mai, de M. Stéphane Testaud. Dans ce même accident, M. Vinnie Courdain a été grièvement blessé. Ces deux agents étaient en poste à la DIR-Atlantique, CEI de La Rochelle Stéphane Testaud et Vinnie Courdain prêtaient assistance à un poids lourd en panne sur la bande d'arrêt d'urgence. Ils avaient mis en place le dispositif de balisage conventionnel.*

*Au terme de la réparation, avant que le balisage ne soit replié, le chauffeur du poids-lourd qui remontait dans son véhicule a remercié nos deux collègues, et c'est à ce moment que Stéphane Testaud et Vinnie Courdain ont été percutés par un véhicule qui a fini sa course sur le bas-côté. Stéphane Testaud, marié et père de deux enfants, a perdu la vie. Vinnie Courdain, en couple avec un enfant a été évacué gravement blessé.*

*M. Clément Beaune, Ministre délégué chargé des transports, s'est rendu sur les lieux aussitôt après avoir appris ce tragique événement pour apporter son soutien aux familles de ces agents à leurs collègues de travail et à la direction. Un hommage a été rendu au début du CSAM de ce jour.*

*A l'ordre du jour de la réunion de juin de la Formation Spécialisée du CSAM seront inscrits une présentation des éléments connus à date relatifs à cet accident ainsi qu'une présentation des conclusions intermédiaires des deux études en cours (IGEDD et Lombardi) visant au renforcement la prévention lors des interventions des personnels des DIR sous circulation.*

# DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

Monsieur le ministre encore absent,  
Monsieur le secrétaire général,  
Mesdames, messieurs,  
Chers camarades

## Notre déclaration sera courte, en deux points.

**1** - Nous vous disions en préambule du premier CSAM que nous jugerions votre intention de conduire un dialogue social respectueux de nos organisations. Nous restons pour le moment sur la réserve, car même si le point concernant une réforme inacceptable du statut des PETPE a été retiré de l'ordre du jour, ce retrait est le résultat d'une audience au cabinet de nos organisations.

Autrement dit, vous nous conduisez au rapport de force. La décision sage prise par le cabinet de reporter ce point et d'ouvrir une négociation avec nous, sur nos revendications, ne devra pas rester comme une exception.

**2** - La Première Ministre a annoncé hier les objectifs du Gouvernement en terme d'atténuation des effets du changement climatique d'une part et en terme d'adaptation d'autre part. Sans toutefois aborder à ce stade la question des moyens !

Le MTECT deviendrait-il le ministère de l'adaptation aux effets du dérèglement climatique ? Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

Nous souhaitons donner ici une piste de travail pour ce qui concerne la partie atténuation. Ce ministère s'est par le passé, parfois porté volontaire pour différentes expérimentations, pas toujours favorables aux agents. Ce même ministère a aujourd'hui l'opportunité d'être à l'initiative d'une expérimentation doublement bénéfique puisqu'elle permettrait de participer de manière très significative à l'atténuation du dérèglement climatique par diminution des gaz à effet de serre, et de donner une attractivité certaine à ce ministère puisque cela semble être un objectif, nous en voulons pour preuve la convocation d'un mystérieux groupe de travail sur l'attractivité du ministère.

Cette expérimentation est déjà engagée dans certaines collectivités ou entreprises. C'est le sujet de la semaine de quatre jours. Différentes études montrent que le passage de cinq à quatre jours entraîne une diminution d'environ 18% des gaz à effet de serre.

Le ministère serait bien avisé de s'engager dans une telle expérimentation. Et notre ministre doit porter cette demande auprès de la cheffe du Gouvernement et du Président de la République.

Je vous remercie de votre attention.

## RÉPONSES DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Sur le premier point, le secrétaire général répond que la Conseillère sociale du ministre ne s'est pas engagée sur l'ouverture d'une négociation, mais simplement sur une concertation avec les organisations syndicales.

**La CGT a réaffirmé son exigence de négociation.**

Sur le deuxième point, le secrétaire général reconnaît la pertinence du passage à la semaine de quatre jours, des expériences menées en France comme à l'étranger semblant en démontrer les effets positifs. Il indique que des expérimentations marginales sont en cours au MTECT et dans d'autres ministères et renvoie la possibilité d'un élargissement à une décision politique interministérielle.

**La CGT réaffirme que le ministère de l'écologie doit être exemplaire en la matière et ne doit pas attendre une décision de portée générale. La demande de la CGT sera transmise au ministre. Pour rappel, la revendication de la CGT c'est : 4 jours et 32 h sans perte de salaire.**

## POINT N° 2

### Création d'un service à compétence nationale dénommé « Centre ministériel de gestion des personnels » (CMGP)

- Projet d'arrêté portant création et organisation d'un service à compétence nationale dénommé « Centre ministériel de gestion des personnels » (pour avis)
- Projet d'arrêté de restructuration (pour avis)

Ce service à compétence nationale rattaché à la DRH ouvrirait la voie à la réorganisation de la gestion administrative et de la paie ministérielles. Il regrouperait plusieurs entités, constituées à partir :

- des pôles supports intégrés de la GA-paie des DREAL,
- des correspondants régionaux retraites,
- du service de gestion de la DRH,
- du bureau des pension du service du développement de la DRH,
- de certains postes du département des solutions numériques RH et de la sous-direction du pilotage de la performance et de la synthèse du service du pilotage de la DRH.

La création du CMGP n'emporterait pas de suppression de poste. ; tous les agents dont le poste est dans le périmètre du CMGP ayant vocation à être affectés sur un poste au sein de ce dernier.

Les garanties RH pour tous les agents concernés :

- la garantie d'être affecté sur un poste adapté à son grade dans le cadre de la réorganisation ;
- pour les agents dont le poste est substantiellement modifié, la mise en place d'un processus de répositionnement ;

- la garantie du maintien de la rémunération globale antérieure ;
- l'absence de mobilité géographique induite par la mise en oeuvre de cette réforme ;
- pour les agents dont le poste est substantiellement modifié, le bénéfice des dispositifs d'accompagnement ouverts par l'arrêté de restructuration pour la durée d'une année à compter de la date de sa publication.

Les dispositifs d'accompagnement indemnitaires et financier ouverts par l'arrêté de restructuration :

- le CIA : complément indemnitaire d'accompagnement (maintien de la rémunération globale antérieure) ;
- l'IDV : indemnité de départ volontaire en cas de démission de la fonction publique ;
- la prise en compte de la situation des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de catégorie A (notamment les CAEDAD et les ICTPE) dont l'emploi est affecté par l'opération de réorganisation.

La liste des directions, services et fonctions concernés est fixée en annexe du projet d'arrêté de restructuration.

Voir en annexe le voeu proposé sur ce point par la FSU et voté à l'unanimité (à la fin du document).

Les élus CGT au CSAM du 23/05/2023 ce sont abstenus sur l'arrêté de création du Centre Ministériel de Gestion des Personnels (CMGP).

Si cette création n'était pas de nature à recueillir un avis défavorable, il reste néanmoins des points de vigilance, qui justifient une abstention.

Nous serons notamment attentifs à ce qu'il n'y ait aucune mobilité imposée.

Par ailleurs, le bon dimensionnement de ce nouveau service à compétence nationale sera à confirmer, au regard de la charge habituelle et des changements induits.

De même, nous nous assurerons que le traitement des promotions prendra en compte cette restructuration et qu'aucun agent ne sera lésé.

Enfin, nous souhaitons avoir des éclaircissements quant à l'application du régime indemnitaire.

Cette abstention permet néanmoins de créer le CMGP dès le 1er juillet 2023.

Pour mémoire : [Compte-rendu CGT des réunions d'information \(16.01.2023 et 27.10.2021\)](#)



Réorganisation GA-paie/Dématérialisation du dossier agent : la DRH a choisi pour vous

Compte-rendu CGT complet des deux réunions d'information "Gestion administrative et Paie (GA-paie) : moderniser le service aux agents" et synthèse des éléments communiqués par la DRH.

Le projet de réorganisation a été présenté le 27.10.2021, la seconde réunion s'est déroulée le 16.01.2023.

[Lire l'article](#)

## POINT N° 3

### Plan de requalification de experts techniques et dessinateurs dans le corps des TSDD

- Projet de décret relatif aux modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable pour les années 2023, 2024 et 2025 (pour avis)

Ce plan de requalification en catégorie B, issu de l'agenda social 2021-2022, permettrait de mettre en extinction le corps des dessinateurs de l'équipement et des experts techniques des services techniques. À titre exceptionnel et temporaire, le volume des recrutements dans le corps des TSDD par la voie de l'examen professionnel (EP) et de la liste d'aptitude (LA) serait augmenté.

Pourraient bénéficier de ce plan :

142 ETST (dont 113 agents au CEREMA, 14 à l'UGE et 15 en fonction dans d'autres services)

145 DESS (sur un total de 336 agents)

À retenir :

- Un plan de 3 ans pour 286 agents
- Date d'effet : à partir de 2023, puis 2024 et 2025
- Promotions par LA et par EP (50 % / 50 %)
- Nomination sur place par défaut
- Les agents non promus à l'issue du plan seront intégrés dans le corps des Adjoints techniques des administrations de l'État au 1er janvier 2026

Répartition des postes par voie de promotion pour les trois années

		Année 2023							
Promotions déjà faites	Nombre total de promotions au titre de l'année 2023				Nombre de promotions restant à faire				
	LA TSDD	EP TSDD	EP TSPDD	TOTAL	LA TSDD	EP TSDD	EP TSPDD	TOTAL	
21	43	28	14	85	22	28	14	64	
		Année 2024				Année 2025			
LA TSDD	EP TSDD	EP TSPDD	TOTAL	LA TSDD	EP TSDD	EP TSPDD	TOTAL		
50	33	17	100	51	34	16	101		

Reclassement dans le corps des ATAE suite intégration (agents non promus au 1<sup>er</sup> janvier 2026) : classement à identité de grade et d'échelon, conservation de l'ancienneté acquise dans ces échelons

Choix pour les fonctionnaires (autres que les ATAE) détachés dans le corps des dessinateurs et des ETST au 1<sup>er</sup> janvier 2026 : intégration dans le corps des ATAE, ou bien détachement ou réintégration dans leur corps d'origine (sur leur demande expresse)

Formation / Communication aux agents : note technique aux services ; webinaire fixé le 4 avril 2023 ; flyer de présentation du plan ; préparation aux examens et concours adaptée en fonction des besoins (en lien avec le CVRH)

Voir en annexe la motion proposée sur ce point par la FSU et votée à l'unanimité (à la fin du document).

Le compte n'y est pas ! La CGT revendiquait le passage de l'ensemble des ETST et Dessinateurs dans le corps des TSDD en un an. Cependant, ce plan de requalification étalé sur trois ans constitue une opportunité de déroulement de carrière pour une partie des agents.

La CGT s'est prononcée POUR le projet de décret.

Pour mémoire : [Compte-rendu CGT de la réunion avec la DRH \(10.02.2023\)](#)



ETST et DESS : plan de requalification en catégorie B (10/02/2023)

Compte-rendu CGT de la réunion du 10 février 2023, relative à la mise en œuvre du plan de requalification en cat. B du corps des Experts techniques des services techniques et d'une partie des Dessinateurs.

Si elle a obtenu que les dessinateurs puissent faire partie de ce plan, la CGT considère toutefois que le nombre restreint de promotions est une véritable offense faite aux agents de ce corps..

[Lire l'article](#)

## POINT N° 4

### Actualisation des Lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité - pour avis

La DRH propose 4 types de modifications du dispositif de mobilité : un élargissement du champ du Fil de l'eau à enjeux ; une extension de la période du Fil de l'eau ABC ; des facilités de publication des offres d'emploi plus importantes pour les services ; l'ajout de nouvelles priorités subsidiaires de mobilité au bénéfice des agents

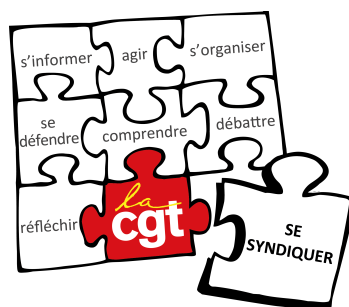
- 1 - Fil de l'eau à enjeux : ajout des postes d'adjoint de chefs de services en DREAL, DEAL, DIR, DIRM + adjoint de chefs de bureau en administration centrale + postes de chargés de mission / chefs de projet rattachés au niveau chef de service ou sous-directeur en administration centrale, sous réserve d'une analyse au cas par cas.
- 2 - Fil de l'eau ABC : pérennisation du redémarrage à compter de fin mai.
- 3 - Publication des postes au fil de l'eau (ABC et à enjeux) : durée de publication des postes portée de 1 à 3 mois s'il n'y a pas de candidature adaptée.
- 4 - Deux nouveaux critères de priorité subsidiaires de mobilité : pour les agents dont le type d'emploi est soumis à une durée maximale d'occupation sur leur poste (à compter de la 6<sup>ème</sup> année) et pour les agents affectés durant au moins 3 années à Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Voir en annexe la motion proposée sur ce point par FO, et votée à l'unanimité (à la fin du document).

Issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, les lignes directrices de gestion n'ont pas montré leur efficacité et ont instauré une opacité dans la gestion des carrières et des mobilités des agents les privant de possibilités de défense individuelle ou collective de leurs intérêts.

Le toilettage des LDG proposé par l'administration et soumis à l'avis du CSAM n'améliore en aucune manière un texte déjà contraire aux intérêts des agents.

La CGT a voté CONTRE.



## La délégation CGT à cette réunion :

Isabelle ROBERT, Gaëtan SILENE, Ivan CANDÉ

Expertes : Nathalie REPILLET (point 2) et Isabelle LEPLA (points 2, 3 et 4)

# ANNEXES

## **Vœu présenté par FSU sur le point CMGP (voté à l'unanimité)**

*Vu la réalité des missions liées à la gestion de leur portefeuille professionnel, réalisées par les agent.es de catégorie C en PSI,*

*Considérant l'augmentation de la charge mentale pour les agent.es concerné.es par cette réorganisation,*

*Considérant le besoin de formation, parfois lourde, que cette réorganisation va générer,*

*Considérant l'ensemble des réorganisations impactant les agent.es de catégorie C et B au sein du pôle ministériel,*

*Le CSA ministériel réuni ce 23 mai 2023 demande au ministre C. Bechu la mise en œuvre d'un plan de requalification de C en B et de B en A en accompagnement, en particulier, de la création du CMGP, dont les modalités seront négociées dans le cadre du prochain agenda social 2023 – 2025.*

## **Motion présentée par FSU sur le point plan de requalification des ETST et Dessinateurs (votée à l'unanimité)**

*Les corps des ETST (Expert Technique des Services Techniques) et des dessinateurs sont des corps en voie d'extinction sur lesquels il n'y a plus aucun recrutement depuis de nombreuses années.*

*Ces corps de catégorie C, d'un effectif respectif de 141 et 355 agents, ne correspondent plus depuis longtemps aux missions et à la technicité des missions exercées.*

*Concernant le corps des ETST, les agent.es sont aujourd'hui systématiquement remplacé.es par des TSDD (Technicien Supérieur du Développement Durable).*

*Concernant le corps des dessinateurs, « leurs métiers ont connu une très forte évolution en raison du développement des outils informatiques et numériques ». Ce sont aussi des agent.es qui ont dû faire preuve d'énormément d'adaptabilité pour apprendre de nouveaux métiers, suite à l'abandon par l'Etat des missions de maîtrise d'œuvre dans un premier temps, puis des missions d'assistance technique aux collectivités et d'administration du droit des sols (ADS). L'écrasante majorité de ces agents exerce des missions de catégorie B, ayant repris des missions d'agents de catégorie B partis et non remplacés, comme ce fut le cas de 2008 à 2021, avec les réductions d'effectifs drastiques subit par notre pôle ministériel.*

*Le reclassement au premier grade de la catégorie B n'est pas un enjeu financier pour l'Administration. Les gains indiciaires, quand ils existent, sont au maximum de quelques points. Ce n'est pas non plus un enjeu dans le temps, puisque 80% d'entre eux ont plus de 50 ans. Il y a par contre un véritable enjeu de reconnaissance des missions et des efforts de vos personnels !*

*La toise imposée par Bercy, à savoir un plan de requalification sur 3 ans pour les ETST et seulement 40% des dessinateurs est pour nous inacceptable.*

*Le CSA ministériel, réuni ce 23 mai 2023, demande au ministre C. Bechu d'aller chercher, au travers d'un arbitrage interministériel, un plan de requalification en 2023 pour 100% des ETST et des dessinateurs.*

*Cette position est non seulement une juste reconnaissance pour ces personnels, mais également source de simplification administrative et d'allègement de la charge de travail des services RH.*

# **Motion proposée par FO sur l'actualisation des LDG mobilité (votée à l'unanimité)**

## **Les représentants au CSAM du MTECT/Energie/Mer**

### **Rappellent**

- L'opposition des organisations syndicales représentatives dans les instances représentatives de la Fonction Publique à la loi dite de « transformation de la Fonction Publique » dont sont issues les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de mobilité.

### **Constatent**

- Que les LDG, droit souple par excellence, ne donnent aucune garantie aux agents permettant de pallier la suppression des compétences des CAP et, pire, présentent d'importantes limites dérivant vers des gestions arbitraires et opaques.

### **Dénoncent**

- La remise en cause des concertations locales par la DRH du MTECT, bafouant les principes fondamentaux de représentativité et de défense des droits des agents et s'opposant à la responsabilité réglementaire des chefs de service à organiser le dialogue social local.

### **Affirment**

- Que la mobilité de chaque agent concourt à la fois à un enrichissement des compétences individuelles et au développement de la compétence collective au bénéfice de l'ensemble de l'écosystème ministériel.

### **Contestent**

- Les éléments de bilan 2022 des LDG dressé par l'administration, qui ne permettent aucune comparaison avec le processus précédent. A ce titre, ils ne sauraient constituer une réelle évaluation des LDG mobilités.
- La diminution drastique de l'offre de postes proposée aux agents (divisée par 3 en Catégorie A par exemple) et un éparpillement des publications de postes (disparition d'une liste de postes recouvrant l'ensemble du périmètre ministériel et émiettement induit par le fil de l'eau), induisant, une complexification de recrutement pour les services et de candidature pour les agents.
- L'exclusion d'employeurs majeurs des agents du pôle ministériel, à commencer par les principaux établissements publics sous tutelle du Ministère, mais aussi les autres ministères notamment ceux de l'administration territoriale de l'État, et leurs opérateurs.
- L'impossibilité de prise en compte des priorités légales dans le système de fil de l'eau.
- La déstabilisation des services en charge des ressources humaines induite par l'organisation à la chaîne de ce même fil de l'eau.

### **Pointent que la mise en œuvre des LDG constitue un jeu perdant/perdant**

- Pour les agents subissant une diminution drastique de l'offre de postes vacants et de sa visibilité, une opacité dans les décisions et une impossibilité de faire jouer leurs droits hors contentieux, y compris en matière de priorité légale.
- Pour les employeurs qui voient réduits le potentiel de candidats sur chaque poste
- Pour les services RH soumis aux contraintes de l'organisation d'un processus « fil de l'eau » quasi continu, largement plus mobilisateur que des cycles à dates fixes

### **Pour l'ensemble de ces motifs, en appellent au ministre du MTECT :**

- de revenir à un système de publication rationnel, permettant aux agents d'avoir une visibilité sur une offre de postes suffisante et aux services de pourvoir leurs postes parmi un vivier suffisant de candidats, en intégrant l'ensemble des postes de l'écosystème ministériel (y compris opérateurs).
- de remettre en place des lieux de concertation collectifs permettant de rétablir la transparence des décisions et la mesure du respect des droits des agents, et du respect des engagements ministériels pris dans les différents accords conclus avec les organisations syndicales représentatives.
- d'engager sans attendre une réflexion sur la stratégie ministérielle de gestion des parcours et de construction de la compétence collective..