



## Compte-rendu du Comité technique Ministériel du mercredi 10 juillet 2013

**Elu(e)s CGT:** Marie Hélène Thomas, Francis Combrouze, Jean Marie Rech, Nicolas Mayer, Didier Lassauzay, **FSU :** Simon Lery

**5 Points à l'ordre du jour : déclarations liminaires, 1- Réorganisation de l'administration centrale, 2- Transfert des IPCSR et des DPCSR au ministère de l'intérieur, 3-Plan quadriennal travailleurs handicapés 2013-2016, 4- VNF : Décret relatif aux types d'emplois et catégories de personnels, 5- VNF : décret instituant le CHSCT**

**La délégation CGT-FSU** (Simon Lery) intervient par une déclaration liminaire (voir en pièce jointe), suivie par les autres syndicats élus au CTM.

**Le Secrétaire général des ministères MEDDE/METL, Vincent Mazauric**, refuse de se livrer à tout commentaire sur la démission/nomination de ministres (Mme Batho/M. Martin), comme sur les annonces faites sur le PLF 2014. Il assure que la mise en œuvre du dialogue social est sa priorité en toutes circonstances. Le mécontentement des personnels de catégorie C « priorité de l'agenda social ministériel », se heurte à la contrainte budgétaire, il est en très conscient. Il refuse le terme de « plan social » pour les personnels des missions ATESAT et ADS, car il n'y a pas de licenciement, mais « évolution des missions et accompagnement de chaque agent pour se repositionner ». Sur la situation à Mayotte, la réunion à la DRH pour les personnels de la DEAL est bien prévue le 16 juillet. Sur l'urgence de la Cdisation des CDD ONEMA, il suit de très près (la DRH connaît bien les menaces pour 2 CDD à venir et assure qu'une lettre du ministère du budget donnera très vite les instructions nécessaires au CF pour la Cdisation, la DRH renvoie d'ailleurs à la réunion du 16 juillet sur les personnels des EPA Ecologie).

### **Point n°1 Réorganisation de l'administration centrale**

L'administration (DRH) rapporte les projets de décret et d'arrêté modifiant les textes actuels de 2008 déjà plusieurs fois modifiés : ils consistent à regrouper et renommer des bureaux (SG/DAJ, DGITM/DAM), ainsi qu'à situer les compétences techniques demeurant au MEDDE suite au transfert de la DSCR au ministère de l'intérieur. DGITM/DIT pour la sécurité des infrastructures routières et DGEC pour la réglementation des véhicules (sécurité et émissions polluantes), enfin à reprendre dans l'arrêté des compétences de la DPMA.

Nous considérons qu'il s'agit d'ajuster les organisations, une fois de plus, à partir des baisses d'effectifs et vacances de postes (cas de la DAJ avec taux de vacance de 7 % et une suppression de 3,7 % d'emplois en 2 ans). Les nouvelles dénominations de bureaux fusionnés sont assez logiques dans ce contexte... A la DAM, le regroupement des bureaux GM 3 et GM 5 se fait à moyen constant (6 A et 2 B), alors que la sécurité et les conditions de travail des marins constituent un enjeu essentiel. Le DSCR

admet qu'en dépit du transfert à l'intérieur (Ministère dit prioritaire), les effectifs de la DCSR baissent en 2013 de 6 ETP.

Au Comité technique de l'AC réuni le 9 juillet (veille du CTM), aucune voix ne s'est exprimée pour cette réorganisation. Les élus se sont abstenus ou ont voté contre, comme celles et ceux de la CGT, en déclarant ne pas se satisfaire de la dégradation constante du rapport missions/moyens et de ses conséquences sur les conditions de travail.

**La CGT soumet au CTM deux vœux (Voir texte ci-joint)** relatifs à la création nécessaire d'une **DG Mer**, en articulant convenablement ses missions avec celles des autres directions (DGITM, DGALN, DGEC, DGPR). Cette direction nouvelle, construite à partir des activités de la DAM et de la DPMA, devra être dotée de moyens humains et d'interventions supérieurs à l'existant, pour assumer les défis et ambitions d'un grand pays maritime comme le nôtre. Elle devra également assurer de manière cohérente et attentive le rectorat des 12 lycées maritimes, comme le pilotage de l'enseignement supérieur maritime. Les discussions et interventions du SG, de la DAM, et des autres élu(e)s, font notamment suite à une présentation du diagnostic MAP sur la politique maritime au CTM du 18 juin. Tous les représentants des personnels considèrent que ces deux vœux sont utiles et en partagent le contenu et l'objectif. Le SG indique qu'ils seront transmis aux ministres de l'écologie et au ministre délégué chargé de la Mer en vue de la suite de l'exercice MAP avec des orientations à arrêter pour le CIMAP du 17 juillet et le suivant...

**Vote sur les deux vœux CGT : Pour unanime des OS (1 NPPV FSU sur le vœu n°2 rectorat des lycées maritimes).**

**Vote sur le décret et l'arrêté : Contre CGT, FSU, Abstention FO, CFDT, UNSA**

## **Point n°2 Transfert des IPCSR et DPCSR au ministère de l'intérieur**

(Expert CGT : Michel Gatien) Les deux projets de décrets ont pour objet de tirer les conséquences du transfert au ministère chargé de l'intérieur des missions de sécurité et d'éducation routière (décret de mai 2012 nouveau gouvernement) en opérant le transfert à ce ministère des corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR 114 agents- catégorie A) et des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR 1470 agents- NES catégorie B). Un dispositif contenant des précisions et droits pour ces agents a été envoyé la veille du CTM aux OS.

La CGT déclare que ce transfert de gestion, sans progrès pour les agents, accompagne une décision d'attribution de compétences ministérielles qu'elle ne partage pas. Les éléments reçus la veille ne donnent pas toutes les garanties demandées pour les carrières des agents transférés à l'intérieur. La sécurité des infrastructures et la réglementation des véhicules demeurent de la compétence du MEDDE (DGITM/DIR/DDTM, et DGEC/DREAL). Mais les actions cohérentes de la sécurité routière, dans toutes ses dimensions, reculent comme l'inter ministérialité.

**Vote sur le décret : Contre CGT, FSU, FO ; Pour UNSA ; NPPV : CFDT**

## **Point n° 3 Plan quadriennal travailleurs handicapés 2013-2016**

Ce plan 2013-2016 est présenté pour information et discussion, par l'administration avec un bilan du plan 2009-2012, avec la participation du secrétaire du CHSCTM, instance qui l'a approuvé lors de sa réunion.

La CGT intervient sur plusieurs points (**voir intervention ci-jointe**) en soulignant les enjeux de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : la bataille pour faire respecter l'égalité des droits des handicapés avec tous les autres agents, le recrutement de plus de 6 % (en 2011, 6, 48 %) devant valoir pour toutes les catégories (ainsi le taux pour les catégories A et A + est dérisoire ou nul), l'importance de l'information et de la sensibilisation dans tous les services (« c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et pas toujours le contraire ! »)

## **Point n° 4 VNF : Décret relatif aux types d'emplois et catégories de personnels**

(Expert CGT : Christophe Hégot) Ce décret définit de manière générique les quinze types d'emplois de VNF et les catégories de personnels ayant vocation à les occuper, en application de la loi du 24 janvier 2012 créant l'EPA VNF. Sont concernés les 4 700 agents de l'établissement (en 2013, 4314 ETP transférés des SN et 400 salariés de droit privé ex VNF EPIC).

La CGT a signé le protocole d'accord du 24 juin 2011 relative à la mise en place du nouvel EPA. Mais elle n'a pas signé le document cadre du 12 décembre 2012 relatif à la typologie d'emplois, pour deux raisons : la suppression de 121 ETP vacants lors du transfert, le recours abusif à des CDD de droit privé (par refus à l'époque de lever le moratoire sur le recrutement d'OPA et par abus des saisonniers). Le moratoire imposé par le ministère du budget sur le recrutement d'OPA a été levé par la ténacité des actions. Mais le compte n'y est pas du tout ! D'ailleurs, en séance, le SG ne dément pas (ni ne confirme) la suppression possible de 117 ETP au PLF 2014 à VNF révélé par la presse...

Sur le projet de décret, nous soulevons deux points. Sur l'absence de mention dans le décret des contractuels de droit public pouvant tenir des emplois à VNF par mutation par exemple (référéncé au 3° de l'article L.4312-3-1 du code des transports), la DRH garantit que cela demeurera possible en raison du droit commun. Nous demandons un amendement afin de limiter le recours aux personnels saisonniers, selon le code du travail, pour les personnels d'exploitation du réseau navigable, au cas de la saison touristique sur certaines voies du réseau. Après discussion, le SG convient d'ajouter à l'article 2, la référence aux conditions et limites de l'emploi saisonnier, ainsi que la mention du réseau à vocation touristique.

**Vote sur le décret : Abstention CGT, FSU ; Pour CFDT, UNSA ; Contre FO**

## **Point 5 VNF : décret instituant le CHSCT**

(Expert CGT : Christophe Hégot) Conformément à la loi de 2012 relative à VNF, le décret met en place un Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités locaux dans chaque direction territoriale de VNF. Ce CCHSCT et ces CHSCT doivent couvrir aussi bien le siège de l'établissement que toutes ses implantations territoriales, et tous les personnels quelque soit leur statut. Une quinzaine d'amendements est discuté, le texte parfois adapté, et intégré au projet de décret (30 articles répartis en 4 sections).

**Vote sur le décret amendé : Pour CGT, FSU, FO, CFDT, UNSA.**

\*  
\* \*

## **Réorganisation de l'administration centrale : pour une DG MER**

**Vœux soumis par la CGT. Adoptés à l'unanimité (1 NPPV sur le vœu n° 2)**

### **Motifs**

En se dotant d'un ministère de la mer, le gouvernement a affiché la volonté de relever « *le défi maritime français* ». Passé l'effet d'annonce, les acteurs du monde maritime restent dans l'expectative quant aux contours de l'ambition maritime affichée. Le ministre délégué à la mer annonce vouloir « une politique maritime intégrée. » L'intitulé peut faire consensus.

Les élus des personnels s'interrogent sur l'absence d'analyse relative à la désorganisation actuelle de l'administration de la mer, son manque structurel de moyens, l'illégalité latente des régimes de travail et l'anachronisme des corps qui arment les services.

Cependant, parmi les exercices engagés au titre de la MAP par le CIMAP 1 du 18 décembre 2012 (cycle 1), la politique maritime fait l'objet d'une lettre de mission du 18 mars 2013 qui demande aux trois inspecteurs (IGA, IGAM, CGEDD) de remettre aux coordinatrices pour la fin mai : un rapport d'analyse et un rapport opérationnel aux fins d'examen par un comité de pilotage à la mi-juin 2013. Après avis de ce comité les hypothèses de scénarios « seront ensuite arbitrées » et une nouvelle lettre de mission ministérielle sera « signée début juillet » demandant d'approfondir le scénario retenu.

Le 18 juin dernier, le CTM a entendu la communication orale d'éléments du rapport à venir par la DPMA et le représentant de la DAM. Les élus CGT ont émis plusieurs vœux au sujet de l'organisation centrale et déconcentrée des services chargées de la politique maritime, des moyens urgents pour mener les missions, des problèmes statutaires, catégoriels et de respect de la légalité des conditions de travail des agents chargés de ces missions. Le président du CTM a considéré que ces vœux ne pouvaient pas être soumis au vote car le point relatif à la MAP était inscrit « pour information ».

Le CT d'AC, qui s'est tenu le 9 juillet 2013, a voté à l'unanimité pour que les représentants des personnels puissent faire valoir, et se prononcer, le cas échéant, sur des vœux ayant trait au sujet à l'ordre du jour, la réorganisation de l'administration centrale. C'est le cas pour les deux vœux ci-dessous. Mais le Président du CT AC s'est opposé à ce qu'un vote intervienne sur des vœux à ce sujet, en considérant que les décrets et arrêtés relatifs à la DGITM (DAM) et à la DPMA ne permettaient pas en opportunité d'examiner des vœux 1 et 2 relatifs à la création possible d'une DG Mer et à sa fonction de rectorat des 12 lycées maritimes.

## **2 vœux**

Considérant,

Au niveau central, la dimension maritime est portée par le Secrétariat Général à la Mer rattaché au Premier ministre. Au sein de notre ministère, trois directions sont en charge de la Mer : la DGITM, la DAM et la DPMA. Interviennent également selon leurs compétences, la DGALN (par exemple pour l'approche de la loi littoral, ou pour les ressources minérales prélevées en milieu marin ou sur le trait de côte), la DGPR (par exemple pour la gestion des risques naturels de submersion marine ou d'érosion côtière), la DGEC (par exemple pour les énergies marines). Au niveau déconcentré, si les DDTM forment une entité cohérente avec, en leur sein, les DML, Délégation Mer et Littoral, l'acculturation à la mer doit se poursuivre. En région, la dichotomie entre les compétences générales et intégrées que portent les DREAL, par ailleurs en charge des emplois et des budgets et les DIRM, structures à part et marginalisées, porteuses de la stratégie maritime de façade, montre son inefficacité. A chaque étage, les structures éparses peinent à forger synergies et complémentarités. L'efficacité et la capacité à mettre en œuvre les missions et une stratégie ambitieuse s'en ressentent.

Alors que les Assises de l'Enseignement Maritime vont s'ouvrir à l'automne prochain, la tutelle actuelle des douze lycées professionnels maritimes montre ses limites. Chacun d'eux

est rattaché à une DIRM. Ces quatre entités n'ont pas la masse critique pour dégager et mobiliser les compétences de tutelle et de rectorat indispensables à notre pays.

**Le CTM souhaite que les décisions à venir retiennent les orientations suivantes :**

**Vœu 1 : Administration centrale**

**Formation d'une Direction Générale Mer (DGM)** par le regroupement de la Direction des Affaires Maritimes et de la Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture. Cette direction s'appuiera sur la DGITM. De même seront nouées et forgées les articulations avec la DGALN (par exemple thèmes Eau et Biodiversité marines, extraction granulats marins, protection et application loi littoral), DGEC (par exemple énergies marines), DGPR (par exemple risques de submersion marine ou d'érosion côtière). La DG Mer constituera la structure opérationnelle et stratégique de référence du SG Mer.

**Vœu 2 : Enseignement maritime secondaire**

L'enseignement maritime secondaire a besoin d'un rectorat unique, stratège et centralisé.

\*  
\*      \*

**Intervention de Michel GATIEN pour le point la concernant les projets de décrets relatifs au transfert des Délégués et Inspecteurs de permis de conduire et de sécurité routière au Ministère de l'Intérieur.**

Le transfert des DPCSR comme des IPCSR qui nous est imposé au Ministère de l'Intérieur (MI) nécessite pour la CGT en préalable de solder les négociations qui étaient engagées au MEDDE et de garantir les spécificités liées à leurs métiers pour l'avenir.

C'est sur cette base que les agents concernés se sont mobilisés au coté de la CGT notamment à partir de la fin de l'année 2012.

Depuis octobre 2012, une douzaine de séances de négociations se sont tenues avec le MI. Ces réunions ont permis de constater des différences entre les régimes de nos deux ministères sur de nombreux thèmes : action sociale, règlement intérieur, mutations, régime indemnitaire, intérim, etc...

Malgré ces réunions aucune garantie écrite, à la date de rédaction de cette intervention, n'a été donnée aux DPCSR et IPCSR par le MI pour sécuriser leur situation et solder les négociations engagées avec le MEDDE.

La CGT considère comme préalable avant d'envisager ce transfert au MI que :

- le règlement intérieur des IPCSR et DPCSR doit être garanti et que l'organisation de la journée de travail soit concrétisée par circulaire sur la base des revendications formulées.
- Les moyens globaux de l'action sociale soient garantis pour pour les IPCSR et Les DPCSR.
- Concernant les primes :
  - le régime indemnitaire des IPCSR doit être déplafonné.
  - Le montant des primes actuel doit être au minimum garanti.
  - Les DPCSR et les IPCSR doivent continuer de bénéficier de la NBI
  - Les intérim de délégué doivent continuer d'être payés.
- Les mutations doivent continuer d'être possibles aux conditions minimales d'ancienneté actuelles et un diagnostic territorial doit être fait notamment pour recenser les besoins d'IPCSR et de DPCSR pour répondre au mieux à nos missions de service public.

Aujourd'hui le grade de Délégué Principal de 1ère classe, bien que créé depuis plus de 15 ans, est une coquille vide et le restera encore plusieurs années si les conditions d'accès actuelles sont maintenues.

La CGT revendique immédiatement :

- la fusion des deux grades de délégué principal afin de leur garantir un réel déroulement de carrière.
- En attente de cette fusion ou d'autres évolutions (CIGEM?), la CGT demande que les délégués puissent intégrer le corps des attachés quelles que soit leurs missions actuelles et leur position administrative (PNA ou détaché).

En parallèle à la formulation de ces revendications, un audit du CGEDD sur les DPCSR devait nous être présenté avant ce CTM. Force est de constater, là aussi, que cet engagement n'a pas été tenu.

Dans ce contexte général, où toutes les occasions semblent être bonnes pour rogner les quelques garanties acquises par les fonctionnaires, les DPCSR et les IPCSR craignent que leur transfert au MI soit également l'occasion de manœuvres similaires.

La CGT vous demande donc Monsieur le Président, en l'attente que les garanties attendues nous soient données, de surseoir à l'examen des projets de décrets présentés à ce CTM.

Faute de réponse favorable à cette ultime requête et sans garantie sur l'avenir des DPCSR, des IPCSR et de leurs missions, la CGT votera contre les deux projets de décrets présentés à l'avis du CTM.

---

1 Depuis, la synthèse des réunions de négociations avec le MI, datée du 9 juillet, nous est parvenue le soir précédent le CTM. La CGT n'a donc pas pu en faire une analyse critique collective et l'intégrer dans son intervention.

\*  
\*       \*

## **Intervention de la CGT Plan quadriennal 2013-2016 MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS. RESPECT DE L'EGALITE DES DROITS RECRUTEMENT, INSERTION, RECLASSEMENT.**

Notre intervention CGT sur ce plan comprendra 5 points :

- 1 - Le maintien dans l'emploi
  - 2 - La vérification de l'égalité de traitement
  - 3 - Le recrutement externe
  - 4 - Le taux d'emploi des travailleurs handicapés
  - 5 - Informations des services et sensibilisation
- 
- **1 - Le maintien dans l'emploi :**

Nous pourrions avoir comme postulat commun qu'aucun agent ne soit mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas **vraiment choisi**.

Chaque accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle doit avoir accès à l'ensemble des outils qui permettent son maintien dans l'emploi :

- Aménagement de son poste de travail
- Bilan de compétence
- Formation qualifiante et diplômante
- Reclassement sans perte de pouvoir d'achat

Les victimes d'accidents de la vie doivent pouvoir également bénéficier de ces mesures.

Les CHS-CT doivent pouvoir connaître le devenir des accidentés du travail et des victimes de maladies professionnelles, identifier les freins au maintien dans l'emploi et être forces de propositions pour les lever.

Certains freins sont déjà connus et depuis longtemps :

- Le dysfonctionnement et la lenteur des commissions de réformes et des comités médicaux.
- La formation insuffisante des médecins de prévention qui sont pourtant l'élément déterminant et central du maintien dans l'emploi
- La perte de pouvoir d'achat et dans certain cas du service actif pour les personnels d'exploitation.

Notre ministère doit se battre auprès de la Fonction Publique pour faire évoluer les choses. Il doit également appliquer résolument des mesures protectrices quand le cadre général est insuffisant.

Le CHS-CT ministériel s'est emparé de cette question du maintien dans l'emploi en créant une commission permanente. Le CHS-CT ministériel doit pleinement être associé et être force de propositions.

- **2 - La vérification de l'égalité de traitement :**

Les travailleurs handicapés ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que tous les agents .  
Mais est-ce la vérité ? Les travailleurs handicapés ont-ils vraiment les mêmes droits :

- À la mutation ?
- À la formation ?
- A la carrière ?
- À l'information ?

Il faut de la vigilance et vérifier ce respect de l'égalité de traitement par une mobilisation tenace, dans tous les services et dans la durée.

- **3 - Le recrutement externe :**

La CGT souhaite que le recrutement externe soit au moins égal à 6 % du flux de recrutement.

La CGT souhaite que ces recrutements se fassent dans tous les corps et grades.

La CGT pense qu'il faut utiliser les services des Cap Emploi.

La CGT rappelle que c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et pas le contraire.

- **4 - Le taux d'emploi des travailleurs handicapés :**

Le taux d'emploi doit être déterminé uniquement par les données transmises par les unités opérationnelles vérifiées par les RBOP.

Seule cette méthode garantira un taux au plus près de la réalité.

Vouloir additionner des éléments provenant de plusieurs sources favorisera les doubles comptes.

La CGT souhaite vivement que seuls les éléments provenant des unités opérationnelles donc au plus près du terrain soient pris en compte pour déterminer ce taux d'emploi.

- **5 - Informations des services et sensibilisation :**

Beaucoup de services ne connaissent pas les possibilités qui leur sont données pour maintenir dans l'emploi, recruter.

Il faut de nouveau les sensibiliser... encore et encore...

Les CHS-CT doivent être également mobilisés sur cette question.

Enfin, le CCAS et les CLAS ont un rôle important. Le premier, en identifiant les besoins sociaux spécifiques aux travailleurs handicapés et en apportant une réponse par la création de prestations ou d'aides. Les seconds en organisant des sensibilisations aux handicaps.

Merci de votre attention.