



Comité technique ministériel MEEM-MLHD du 24 mars 2017 : Compte-rendu

Participants pour la CGT et la FSU – Titulaires : Isabelle Robert, Nicolas Baille, Marie-José Leliard, Gaëtan Silène, Simon Lery.

Experts et suppléants : Francis Combrouze, Didier Lassauzay, Charles Breuil, Patricia Ben Khemis, Jean-Luc Ciulkiewicz, Laurent Le Lock, Maxime Caillon, Sébastien Devillers.

Exceptionnellement, le CTM n'est pas présidé par la secrétaire générale, mais par son adjointe Sophie Marmouget.

Suite aux déclarations liminaires (cf. ci-joint notre déclaration CGT-FSU), la Secrétaire Générale adjointe puis le directeur des ressources humaines, répondent en substance les éléments suivants, outre les points qui seront traités dans le déroulement de l'ordre du jour :

En ce qui concerne la sortie du régime dérogatoire des Agences de l'Eau, le délai de 2 ans qui avait été demandé n'a pas été retenu par le Conseil d'Etat, du fait de l'attaque de certains acteurs (au niveau des CROUS), et c'est donc la date du 01/01/2018 qui est retenue. L'administration soutient que l'arbitrage n'est pas encore rendu, et que le débat n'est donc pas tout-à-fait clos. En dehors de ces questions de délai, ce sont les modalités qui doivent être discutées rapidement, tant en ce qui concerne les conditions de reclassement que de mobilité, dans et hors des établissements. Une circulaire est en cours de préparation, et sera transmise aux organisations syndicales lorsqu'elle sera stabilisée. Les conditions de reclassement seront celles de la loi Sauvadet.

Des ajustements du ratio promu / promouvables seront possibles pour faciliter le pyramidage.

Sur le sujet du RIFSEEP, l'administration reconnaît que les notifications de rattachement à un groupe de fonction ne sont pas faites dans toutes les régions et qu'il convient d'y remédier. Cela devra être effectif lors des publications de postes à la mobilité pour le prochain cycle.

Pour ce qui est du passage au RIFSEEP des corps sous ISS, l'année de décalage de versement reste un enjeu important, que les responsables du prochain PLF 2018 auront à traiter. C'est dans ce cadre que l'administration pourra revenir vers les organisations syndicales avec des éléments.

Nous insistons sur l'attente de réponses concernant le Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG), sur l'ADEME, et demandons la reprise des réunions du groupe de travail issu du CHSCTM sur les temps et conditions de travail, ainsi que du comité de suivi déprécarisation.

La SG adjointe ne voit pas d'objection à reprendre les réunions demandées.

Le DRH précise que le sujet de l'ADEME n'était pas dans son viseur, et qu'il va se rapprocher de la direction de l'ADEME.

En ce qui concerne le STRMTG, le dossier arrive en fin d'instruction et devrait être réglé d'ici fin avril.

* *

Point 1 : procès-verbal du CTM du 29 septembre 2016

Le PV est approuvé à l'unanimité moyennant de menues corrections.

* *

Point 2 : Mise en œuvre du protocole PPCR pour les techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC) et l'emploi de responsable technique de l'aviation civile (RTAC) (pour avis)

Nous soulignons que l'accès des ouvriers d'Etat et OPA à l'examen professionnel est une bonne chose, ainsi que l'exclusion du RIFSEEP de certains corps de l'aviation civile, qui montre que quand on veut, on peut. Nous interrogeons néanmoins l'administration sur sa méthode vis-à-vis des OPA, dès lors que des règles sont applicables aux OPA de l'aviation civile, mais pas aux autres.

Nous profitons de l'occasion du sujet PPCR pour interpellier l'administration sur la situation des Chargés de recherche et Directeurs de recherche, car nous l'avons alertée depuis le début de l'année sur la nécessité de textes de transposition de PPCR au MEEM.

Le DRH répond que les échanges avec la DGAFP sont maintenant « stabilisés », et confirment la nécessité de prendre en effet des textes ministériels, lesquels sont en cours de préparation et seront soumis aux organisations syndicales dans les meilleurs délais.

Le vote est identique pour les trois décrets : 9 pour (CFDT, UNSA, FO), 6 abstentions (CGT, FSU, Solidaires). Nous nous abstenons sur le texte, issu de PPCR.

Nous saisissons en outre l'occasion de la discussion sur un sujet aviation civile, pour une intervention conjointe avec FO sur les ouvriers d'Etat et les OPA (cf. déclaration jointe).

En réponse, le DRH précise que ce sujet mobilise l'attention prioritaire de la ministre et de ses services, pour une résolution dans les prochaines semaines. La sortie du moratoire sur les recrutements a été annoncée depuis juillet 2016, mais la Fonction Publique exige des textes de rénovation statutaire, et ne se satisfait pas des éléments transmis par le MEEM. Face à ces incohérences, une réunion interministérielle est nécessaire pour arbitrer le déblocage des recrutements sans attendre la rénovation statutaire, qui prendra du temps, mais le DRH avoue en séance qu'aucune date de RIM n'est fixée.

* *

Point 3 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations de restructuration des services en vue d'y adjoindre la fermeture du pôle de réalisation des enquêtes sur les véhicules (PREV) localisé à Rouen et rattaché au service de l'observation et des statistiques (CGDD) (pour avis)

Nos organisations interviennent pour évoquer la position de la commissaire lors de l'annonce de la fermeture du pôle de Rouen du CGDD, entité transférée auparavant du CEREMA. Les élus du CTS du CGDD ont voté unanimement contre la réorganisation à deux reprises. Les mobilités, par anticipation, ont des conséquences négatives pour les agents en terme de rémunération, qu'il faut compenser. Nous demandons aujourd'hui des garanties de maintien des rémunérations.

Comme d'habitude, on s'abstiendra sur le projet d'arrêté PRS.

Le DRH signale que les modalités de maintien des rémunérations seront traitées ce jour en CT d'Administration Centrale. Le principe sera bien une logique de compensation pour le maintien, au cas par cas, du niveau indemnitaire, y compris le cas évoqué de mobilité anticipée.

Vote sur le projet d'arrêté : 2 pour (CFDT), 4 contre (FO), 9 abstentions (CGT, FSU, UNSA, Solidaires)

* *

Point 4: Projet de décret relatif à l'intégration des inspecteurs des affaires maritimes (IAM) dans les corps des AAE et des ITPE (pour information)

Au-delà de la question de l'intégration des IAM dans les corps AAE et ITPE, l'ensemble des organisations syndicales s'insurge sur la méthode de cavalier réglementaire de l'administration, qui impose sans concertation, et en cachette, le changement de filière de promotion pour les techniciens de l'environnement (TE).

Le passage en Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE), le 23 mars, qui a pour effet de disqualifier le CTM du MEEM sur ce sujet est scandaleux.

Nous intervenons d'une part sur le décret IAM (cf. déclaration en annexe) et d'autre part sur les articles concernant les TE (cf. déclaration en annexe).

Nous interrogeons en particulier l'administration sur le cas des promus récents, ainsi que sur les rattrapages de régime indemnitaire, dans la perspective RIFSEEP en 2018.

L'administration répond sur la question de la répartition entre AAE et ITPE : comme prévu par le décret, c'est l'exercice des fonctions d'inspecteur de sécurité nationale, ingénieur d'armement, ou de commandant de moyen hauturier qui amène au reclassement en ITPE, les autres IAM étant reclassés AAE.

Pour préciser les choses pour les TSDD promus sans avoir exercé les fonctions nécessaires à l'intégration ITPE, un projet d'amendement du décret est soumis au CTM, et voté par 10 voix pour (CGT, FSU, FO, Solidaires), 3 abstentions (UNSA) et 2 NPPV (CFDT) :

« Les membres du corps des inspecteurs des affaires maritimes issus de la liste d'aptitude et ayant exercé auparavant des fonctions relevant du dispositif de contrôle et de surveillance ou des fonctions d'inspecteur de la sécurité des navires sont également intégrés au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat. »

Par ailleurs un vœu concernant les AAE est soumis par l'UNSA, amendé en séance et voté par 13 voix pour (CGT, FSU, FO, UNSA, Solidaires) et 2 abstentions (CFDT) :

« Le comité technique ministériel demande à l'administration de prendre toutes les mesures budgétaires pour assurer l'égalité de traitement des IAM dans les deux corps d'accueil sur trois aspects :

- harmonisation vers le haut des régimes indemnitaires,*
- augmentation du nombre d'emplois fonctionnels de CAEDAD*
- prévoir un plan de formation ambitieux pour garantir le maintien des compétences sur les métiers des affaires maritimes »*

Sur le sujet des TE, le DRH reconnaît que le cas des TE ayant réussi l'examen professionnel d'IAE reste à traiter avec le ministère de l'agriculture. A la demande d'une organisation syndicale sur les effectifs concernés par l'amendement adopté en CSFPE pour étendre au 8^{ème} échelon de chef TE la possibilité d'accès à la promotion, l'administration précise les chiffres : 151 personnes sont concernées, contre 53 selon la contrainte des 8 ans d'ancienneté.

Nous demandons, a minima, que les élus de la CAP des TE reçoivent une information écrite, car ils n'ont eu aucune information depuis que Mme Avezard (ex DRH) avait évoqué, en 2016, l'éventualité du raccrochement à la voie de promotion ITPE. Nous demandons également que l'information soit transmise via les établissements concernés, en premier lieu l'ONCFS.

* *

Point 5 : Apprentissage aux MEEM/MLHD : bilan au 31/12/2016 (pour information)

Nous intervenons sur le bilan présenté par l'administration pour mettre en garde contre la politique du chiffre, et souhaitons que ça ne devienne pas une politique d'emploi. Nous demandons un bilan du devenir professionnel de la vague de 2015. Nous manquons par ailleurs d'éléments concrets sur les modalités de valorisation des maîtres d'apprentissage, sur les durées des contrats qui ne sont pas toujours indiquées. En conclusion, nous n'avons pas d'éléments aujourd'hui pour discuter de la politique 2017.

La SG adjointe répond qu'on commence à avoir des chiffres sur le devenir des apprentis : sur les 60% remontés, 22% ont trouvé un emploi hors ministère, 7 % dans le ministère (CDD), 16% préparent un concours de la fonction publique, 12% sont en recherche d'emploi.

Les leviers indiqués pour la valorisation des maîtres seront activés : mention lors de l'entretien professionnel, prise en compte pour les promotions.

L'administration souligne par ailleurs l'intérêt du passage des apprentis dans les services et établissements pour leur réussite éventuelle aux concours.

Jusqu'à maintenant, la DRH n'avait pas orienté les postes ouverts à l'apprentissage ; les conditions sont maintenant réunies pour travailler dans ce sens, et d'autres rendez-vous sont promis pour y travailler.

* *

Point 6 : Point d'étape annuel de la mise en œuvre de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pour information)

Cf. notre intervention en annexe

L'administration, de son côté, se réjouit que le comité de suivi se réunisse à nouveau fin avril, mais répond peu sur les nombreux points que nous avons soulevés. Elle justifie l'implication du ministère sur ce sujet par la mobilisation de l'équipe d'étudiants de l'ENPC. Elle propose par ailleurs de mieux communiquer sur les critères retenus pour l'analyse des données.

* *

Point 7 : Réforme territoriale : bilan de la situation dans les DREAL fusionnées (pour information)

Nous reconnaissons le travail de bilan fait par les services, mais dénonçons un bilan sans élément d'analyse (cf. notre intervention en annexe)

En conclusion de notre intervention, nous demandons un réel bilan qualitatif.

L'administration souligne que la nécessité de recodage des données avec les nouvelles régions a compliqué leur traitement. Elle reconnaît qu'il s'agit de chiffres bruts, sans analyse, mais que ça ne traduit pas une volonté de cacher des choses ; elle reconnaît l'intérêt qu'il y aurait à traiter les PV des CT locaux, mais le travail est lourd. L'administration justifie en particulier son attention par le maintien de moyens médico-sociaux et de prévention, orientés spécifiquement sur ce sujet.

Nous soulignons que le besoin de bilan ne se limite pas aux « pansements » : ça n'épuise pas l'ensemble des questions que nous avons posées.

La SG adjointe propose une nouvelle discussion, plus approfondie... à la rentrée.

* *

Point 8 : Projets de coopération de l'ENPC et de l'ENTPE avec d'autres établissements d'enseignement supérieur (pour information)

Point mis à l'ordre du jour à notre demande : cf. intervention en annexe

L'administration fait un point sur les projets d>IDEX et d'I-Site, en soulignant pour l'I-Site FUTURE, la mobilisation de 400 M€, qui doivent rapporter 10 M€ par an, sous condition de concrétiser l'université cible sous 4 ans. Le projet d>IDEX est un projet beaucoup plus gros.

En réponse à notre déclaration, l'administration répond surtout sur le positionnement de l'ENPC, qui devait préserver son « capital », mais pourra toujours entrer dans le projet selon la façon dont ça évolue.

Elle précise que le réseau des écoles « n'est pas inexistant », et que les projets actuels ne sont pas alternatifs au réseau. En ce qui concerne l'IFSTTAR, c'est justement la force du projet que d'avoir des implantations territorialisées qui ont développé de multiples partenariats.

Nous précisons par ailleurs que le délai de 4 ans ne correspond pas à la réalité, puisqu'en fait l'université cible est censé être créée au 01/01/2019.

A la question de la stratégie concernant les écoles, l'administration affirme qu'elle en a une, et qu'elle pourra nous la présenter bientôt...

ANNEXE

Point 6 – bilan mise en œuvre de la charte ministérielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2014 – 2017)

Percuter l'illusion de l'égalité... elle constitue le premier frein à la mobilisation des dirigeant.es, des responsables, des équipes mais aussi des personnels autour de l'égalité. Ce sentiment partagé par une majorité que les progrès ont été tellement importants ces dernières années que nous serions presque arrivé.es à l'égalité empêche souvent d'interroger et donc de faire reculer les stéréotypes, les préjugés et les idées reçues.

Nous arriverons bientôt au terme de la charte ministérielle actuelle. Si l'on ne peut mettre en doute la volonté de celles et ceux qui ont contribué à la faire vivre, sa mise en œuvre n'a pas été suffisamment soutenue par des moyens adéquats et par une volonté politique suffisante au plus haut niveau, ni facilitée dans les échanges qui ont pu avoir cours dans le groupe de suivi. Et l'année 2016 a quasi été une année blanche en termes de dialogue social sur l'égalité.

La CGT-FSU demande aujourd'hui l'administration de reprendre le dialogue avec les organisations syndicales et à nous communiquer un calendrier de réunions d'ici la fin 2017 permettant à chacun de pleinement participer.

Le bilan de la mise en œuvre de la charte est jugé mitigé par nos organisations.

Axe 1, concernant le dialogue social, l'élaboration du RSC et la représentation des femmes dans les instances et collèges

La charte a été validée au CTM du 3 novembre 2014, soit près d'un an après la fin de la précédente charte (2010 – 2013). Elle est l'aboutissement d'une concertation dans laquelle la CGT et la FSU se positionnaient en faveur d'un accord contraignant. Elle reprend les axes de l'accord fonction publique du 8 mars 2013, tel que nous le demandions.

Le RSC permet dorénavant de disposer d'un état des lieux. Cependant, les remontées des RSC de différents services montrent la difficulté de renseigner les données : manque de moyens, temps et outils inadaptés peuvent être mis en cause dans cette situation. Nous n'avons pas de visibilité sur la situation des établissements publics, ce qui constitue une faiblesse du dispositif ministériel. Vous dites leur avoir rappelé la nécessité de présenter des RSC, **mais vous ne dites pas quels sont les résultats obtenus en la matière ?**

Il faut sortir de l'illusion que le RSC à lui seul permettrait de dresser le bilan des inégalités et des discriminations. C'est faux car les inégalités sont liées à une moindre valorisation des métiers majoritairement exercés par les femmes (filère administrative par rapport à la filière technique), à une moindre disponibilité de celles-ci en raison des temps sociaux différenciés entre elles et les

hommes, et à une progression de carrière plus lente et entravée. Le RSC ne prend pas ou pas suffisamment en considération les phénomènes de plafond de verre et parois de verre. Le RSC est une photo à l'instant T, alors qu'un « film » retraçant les évolutions de carrière est nécessaire.

Nous considérons indispensable la mise en place d'outils qui facilitent l'élaboration des RSC mais nous nous opposons à toute simplification. Au contraire nous proposons que d'autres indicateurs viennent le compléter afin d'apprécier les évolutions de carrière des femmes et des hommes. Cette proposition sera formulée dans le bilan de l'axe 2 de la charte.

Concernant la représentation des femmes dans les instances et collèges, le ministère répond aux objectifs fixés par la loi, et va au-delà par la note SG du 27-04-15. Ce résultat témoigne de l'efficacité des mesures incitatives tels que les quotas, qui font l'objet de critiques mais qui ont la vertu de permettre de rétablir des équilibres justes.

La circulaire FP du 22 décembre reprend une demande que nous avons maintes fois formulée, à savoir un bilan genré des promotions et avancements. Le ministère avait pourtant les moyens de le mettre en œuvre sans attendre cette circulaire ; cela n'a pas été fait.

Axe 2 – rendre effective l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels

Cet axe porte sur les inégalités salariales, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, le recrutement, l'accès à la formation, le déroulement de carrière.

C'est pour nous l'axe le plus important de la charte, celui qui témoigne, au-delà des actions d'informations, de formation et de communication, de l'effort consenti par la fonction publique et par nos ministères et établissements publics, pour rendre réelle l'égalité et accorder la juste reconnaissance de la place des femmes et des métiers qu'elles exercent majoritairement.

Les chiffres fournis ici sur les rémunérations montrent surtout des reculs, que vous expliquez par des effets de structures. Cela semble peu pertinent sachant que la part des femmes progresse dans les pyramides des corps. Il est plus vraisemblable d'y voir là l'effet de l'individualisation de la rémunération (PFR - RIFSEEP) conjugué aux plus grandes difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes « valorisants ». **C'est pourquoi nous vous demandons de produire une étude sur l'impact de l'individualisation des régimes indemnitaires et si nécessaire, de prendre des mesures pour supprimer les écarts.**

C'est aussi pourquoi nous vous demandons l'élaboration de panels mettant en relation l'âge et /ou l'ancienneté des agent.es, les niveaux de responsabilité et de rémunération des femmes et des hommes selon un corps et selon une catégorie. Cet outil issu de la méthode Clerc a fait ces preuves ; il n'y a donc pas de raison de ne pas l'utiliser.

Conjuguer carrière et parentalité est un enjeu pour toutes et tous aujourd'hui. Or l'étude ENPC avait révélé l'impossibilité technique de corrélérer les évolutions professionnelles, les niveaux de rémunération à la situation parentale des personnels. Pour que les études à venir soient pertinentes, cette corrélation est indispensable. Car de fortes discriminations existent en lien avec la maternité, le soupçon de maternité ou la parentalité, comme le démontre les témoignages recueillis au travers de la campagne #viedemere menée par la CGT. C'est aussi le sens des témoignages recueillis en administration centrale lors de l'initiative du syndicat CGT le 23 février dernier, et qui a fait l'objet

d'une exposition pour le 8 mars, journée de lutte pour les droits des femmes. **Pouvez-vous nous garantir que la prochaine étude ENPC intégrera cette donnée ?**

Concernant la formation à l'égalité, la CGT-FSU considère qu'il y a une part d'échec dans la mise en œuvre de cette mesure. En effet, les formations en direction de l'encadrement ont du être en partie remplacées par des actions qui relèvent plus de la sensibilisation et l'impact de cette mesure, comme bien d'autres, ne fait l'objet d'aucune évaluation.

Quant à la formation des personnels, le ministère continue d'éluder les problématiques particulières rencontrées par les femmes. Le bilan est ici inexistant. Il faut revoir votre copie ! Et en particulier prendre en compte le problème des formations obligatoires éloignées du lieu de vies des agentes qui constitue un frein important à l'évolution professionnelle.

Pour la communication, nous regrettons qu'il n'y ait pas eu la refonte promise de l'intranet pour faciliter l'information des personnels et des services sur les enjeux, dispositifs et textes concernant l'égalité. A titre d'exemple, la liste des référent.es reste introuvable. Cependant, d'autres actions ont été réalisées, comme les publications de la DGITM sur la thématique de l'égalité.

Par contre de gros efforts sont à produire pour faire évoluer vos écrits (communication, textes réglementaires) vers une rédaction épiciène, et pour y inclure des visuels qui fassent la place aux femmes.

Concernant les recrutements : nous notons les engagements de travail sur ce point et souhaitons être tenus informer. Nous proposons que ses objectifs de recrutements selon le genre soient annoncés et soient évalués dans le cadre des bilans. Aussi à ce jour, quelle part d'hommes et de femmes le ministère se fixe-t-il d'atteindre dans chaque corps et quelles mesures doit-il engager pour y parvenir ?

Axe 3 – carrière, parentalité et temps de travail

Les femmes étant confrontées au plafond de verre, nous ne nous opposons pas à la mise en place du réseau « Parcours professionn'elles ». Mais cela ne saurait remplacer une action plus large pour permettre à toutes les femmes de progresser professionnellement, et ce dès la catégorie C. Il faut pour cela agir sur les stéréotypes et les pratiques et engager des mesures incitatives fortes.

Par contre, nous déplorons le temps perdu autour de l'élaboration d'une charte des temps. Malgré nos tentatives d'y donner du sens et une dimension contraignante, nous nous sommes heurtés à une démarche orientée vers une liste de recommandations allant jusqu'à faire reculer les garanties obtenues sur le temps de travail et son organisation. Il nous faut donc constater l'échec en la matière mais également que vos services ne se privent pas de se doter de ce type de document d'une totale inefficacité.

Tout au contraire, tenir les engagements que vous avez pris vis-à-vis de nous en 2016 (au cabinet ministériel, par les Secrétares Généraux et la DRH) de réunir le comité de suivi de l'application de la réglementation du temps de travail et le groupe de travail du CHSCT-M sur le temps et les conditions de travail, contribuerait certainement à prendre des mesures utiles pour faciliter l'articulation des temps de travail et des temps personnels des agent.es.

Enfin, l'action sociale n'a pas été suffisamment actionnée. Le président du CCAS dit n'avoir reçu aucune information à ce jour sur les engagements contenus dans la charte en matière d'action

sociale pour la mise en œuvre de l'égalité, alors que des projets en cours peuvent s'articuler avec cet enjeu....

Axe 4 – violences et harcèlement

L'action du ministère est très insuffisante au regard des situations existantes, y compris en terme d'information. Trop de situations perdurent, peinent à être révélées et aboutissent à une absence de réponse adéquate de l'administration face au harceleur.

Nous demandons des actions plus concrètes sur ces problèmes dès 2017.

Dans le cadre de ce bilan, nous souhaitons vous rappeler nos propositions.

Outre notre demande déjà formulée (reprise des réunions du groupe de suivi, un calendrier pour l'année 2017), nous demandons l'ouverture d'une négociation sur les engagements ministériels à définir au-delà de 2017. Comme d'autres ministères l'ont déjà fait, nous vous demandons de vous engager dans le cadre d'un accord et non d'une charte, qui inclue explicitement les agents.es en DDI et tous les établissements publics du périmètre ministériel. Les objectifs devront être financés, mesurables et évaluables, contrairement au dispositif actuel.

Concernant les axes à travailler, nos priorités sont les suivantes :

- revalorisation des métiers des filières médico-sociale et administrative, par la reconnaissance statutaire des qualifications,
- parois de verre : Agir pour réaliser la mixité des filières au travers d'objectifs concrets et mesurables, au moyen de la communication externe et d'interventions dans les lieux de formation,
- plafond de verre : parité dans les postes de direction, et les instances, mais également tendre vers la parité dans les postes d'encadrement intermédiaire, qui constituent le vivier des postes de direction.
- analyse annuelle genrée des promotions par corps,
- Identification et suppression des dispositifs, des pratiques et mesures de gestion induisant des discriminations dans les déroulements déroulement de carrière et la rémunération,
- Aide aux démarches visant à faire reconnaître une discrimination et sanction lorsqu'elle est établie
- Donner des moyens aux services de respecter les garanties minimales concernant le temps de travail,
- S'assurer que les droits des femmes enceintes sont respectés, que les autorisations d'absence pour les parents sont accordées,
- permettre l'organisation du temps de travail hebdomadaire sur 4 jours pour en finir avec les temps partiels au féminin, qui amputent la rémunération des femmes sans réduire leur charge de travail.
- inciter les hommes à aménager leur temps de travail au regard de leurs responsabilités parentales et à utiliser leurs droits,
- faciliter l'articulation du travail et des responsabilités familiales par le développement des offres de garde d'enfants (collectif et individuel), en prenant en compte la situation particulière des périodes de formation,

- une prévention renforcée face aux risques organisationnels engendrant surmenage, stress, en direction des femmes enceintes ou en âge d'avoir des enfants,
- lutter visiblement contre le sexisme (80 % des femmes régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes dans le monde du travail¹) par l'information, la formation,
- conseils et protection des femmes victimes de sexisme, de harcèlement ou de violences sexuelles.

Point 7 : bilan fusion des DREAL : déclaration CGT-FSU

Les documents fournis par l'administration se bornent à une succession de données parcellaires sans analyse de fond notamment en terme d'impact sur les organisations de travail, sur la qualité de vie des agents, sur l'efficacité des missions.

Le processus de fusion des DREAL dans le cadre de la réforme territoriale, que nous contestons, s'est effectué dans un déni de démocratie envers les personnels et leurs représentants.

Nous dénonçons les méthodes utilisées pour gérer la fusion des DREAL :

- Pas d'association des syndicats, ni des agents dans les réflexions en amont sur le devenir des missions aboutissant aux projets de services
- Un pilotage caractérisé par sa violence, sa précipitation avec un mode de fonctionnement basé sur l'isolement, l'opacité, voire l'autoritarisme
- Une réforme par spécialisation avec réduction d'effectifs et de budgets provoquant des dégâts quasi irréversibles sur les services, les agents et les missions
- Des réorganisations permanentes parfois qualifiées de « sauvages »
- Exercice des missions en mode dégradé
- Une perte de compétences collectives et individuelles notamment sur la connaissance des territoires
- Une perte de proximité portant atteinte au maillage territorial et donc à l'égalité d'accès au service public.

Le fonctionnement du dialogue social s'est également déroulé en mode dégradé :

- Informations communiquées au compte-gouttes, traitement des situations au cas par cas sans tenir compte du collectif, opacité, refus d'expertises dans le cadre des CHSCT au sens du code du travail
- Consultation des IRP a posteriori mettant les représentants du personnel devant les faits accomplis
- Insuffisance de droit syndical en lien avec l'éloignement des lieux de réunion et de l'augmentation des dossiers à traiter notamment en CAP.

Enfin, une dégradation importante des conditions de travail et de la santé au travail pour les agents quelques soient les catégories avec une souffrance accrue :

- Intensification du travail
 - Emergence de conflits éthiques
-

- Exposition des agents à des risques professionnels (RPS, augmentation des déplacements, organisation du travail en multi-sites ou en travail en site distant...)
- Une fragilisation des collectifs de travail
- Un flou organisationnel avec des craintes sur l'avenir concourant à un sentiment d'insécurité
- Un empilement des hiérarchies générant confusion, frustration
- Une multiplication des structures de gouvernance
- Un manque de communication entre directions aboutissant à des injonctions paradoxales

Et la liste est bien plus longue... Il suffit de se référer aux quelques expertises et études d'impact effectuées sous la pression des représentants des personnels et des mobilisations

Nous revendiquons que les conséquences de la fusion des DREAL notamment sur les coûts engendrés, sur la qualité des missions, sur la santé et la qualité de vie des agents fasse l'objet d'un réel bilan qualitatif se basant notamment sur les rapports d'expertise et les études d'impact, celles-ci devant être effectuées dans toutes les DREAL concernées avec passage au CHSCT ministériel. Nous demandons également un bilan ressources humaines concernant les postes supprimés, transformés, modifiés ou vacants. Enfin, nous demandons de nouveaux droits pour les représentants des personnels qui tiennent compte de l'étendue des nouvelles régions.

Projet de coopération de l'ENPC et de l'ENTPE avec d'autres établissements d'enseignement supérieur : déclaration CGT-FSU

1. Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs remodelent le paysage de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche français. L'objectif, à travers de multiples dispositifs dits « d'excellence », est de constituer des ensembles intégrés regroupant universités, grandes écoles, organismes de recherche, sur une base territoriale. Nos écoles sont directement concernées.

Concernant l'ENTPE, nous avons pris acte de l'accord large du CA sur la participation à l>IDEX et à la construction de « l'université intégrée », assorti d'un certain nombre de conditions.

Concernant l'ENPC, le projet d'I-Site présenté en septembre 2016 prévoyait aussi la fusion de l'ENPC avec « la création d'un établissement unique à partir d'une université (UPEM), d'écoles (EIVP, ENSAVT, ENSG, ESIEE Paris). Cet établissement serait composé d'entités dépendant de trois ministères différents et situées sur plus de trois sites différents sans faire apparaître aucune véritable synergie mis à part un affichage de thématiques. Face à la menace d'un projet qui risquait de modifier les statuts de l'ENPC sans aucune garantie quant à son avenir dans ce nouvel établissement, la mobilisation des personnels et des élèves a permis de la mettre en retrait de ce projet.

Ces évolutions présentent pour nous des risques évidents. Par rapport à leur objectif annoncé, rien ne garantit que de tels regroupements pourront effectivement permettre aux établissements français de remonter dans les classements internationaux. Par contre, les « petites universités », les « petites écoles » laissées à l'écart de ces mastodontes risquent de voir leur attractivité et leurs financements se réduire, avec des conséquences négatives en termes d'aménagement du territoire. A contrario, les universités les mieux classés au rang mondial ont par exemple entre 15 000 et 20000 étudiants, or la future université intégrée de Lyon – Saint Etienne en aura environ 140 000 !

Les subventions pour charge de service public et les plafonds d'effectifs ne cessent de baisser. La raréfaction des recrutements des fonctionnaires posent la question du devenir de nos écoles comme centre de formation initiale diplômante pour les agents publics. Que deviendront dans la durée les nouveaux financements apportés par le PIA dans les IDEX et les I-Site ?

Enfin, pour les étudiants et les personnels, « plus gros » n'est pas nécessairement synonyme de

« mieux », que ce soit en ce qui concerne la qualité de l'enseignement ou la vie quotidienne sur le lieu de travail ou de formation.

Ces bouleversements s'appuient principalement sur les dispositifs d'excellence déjà évoqués et impliquent une intégration, pouvant aller jusqu'à la fusion, des divers établissements. Pour autant, des rapprochements de fait existent depuis plusieurs années, à travers les COMUE bien sûr, mais aussi à travers des réponses collectives à des programmes de recherche comme dans le montage aujourd'hui généralisé de formations de deuxième et troisième cycle inter-établissements.

2. A travers le RST, ses écoles, ses centres de recherche, ses établissements assurant l'interface entre sciences et techniques, le Ministère est de fait inscrit dans les bouleversements du paysage de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Pour nous, ces initiatives d>IDEX ou d'I-SITE menées en ordre dispersé ne peuvent se substituer à l'affirmation par le Ministère d'une politique spécifique à moyen et long terme pour son RST.

En effet, pour la CGT et la FSU, le réseau scientifique et technique et le réseau des écoles du ministère sont indispensables à plusieurs titres :

- La conduite des politiques publiques nécessite le maintien de compétences et de capacités techniques
- Une expertise publique indépendante est nécessaire pour que l'État puisse avoir une capacité critique scientifique et technique dans de nombreuses situations
- La formation est un enjeu essentiel où le croisement des domaines scientifiques et techniques est un apport important. C'est en particulier vrai pour les personnels du ministère dans tous les domaines : encadrement et réalisation de travaux, participation à l'instruction d'autorisations, définition de prestations, attribution de financement, police et contrôle... Le RST devrait être un facteur de synergie entre la nécessaire diversité des formations initiales des agents recrutés (entrée d'écoles, recrutement sur titre, concours ciblés...) et la cohésion des compétences et des pratiques professionnelles adaptables à un contexte local.
- Le réseau scientifique et technique est un outil original, assurant potentiellement une intégration forte depuis les activités de recherche amont jusqu'à la mise en œuvre de leurs résultats en aval. Cette double attache est un atout pour nos organismes de recherche et nos services opérationnels.

3. Les résultats du second programme d'investissement d'avenir sont tombés début 2017. Certains établissements du MEEM sont partie prenante de projets ayant été sélectionnés. C'est notamment le cas, sous des formes de participation très différentes, de l'ENTPE, de l'ENPC, de l'IFSTTAR et de l'IGN. Ces projets sont censés impliquer à terme des rapprochements, pouvant peut-être prendre la forme d'intégration ou de fusion des établissements les soutenant mais sans qu'aujourd'hui la gouvernance de ces nouveaux instituts, et la place qu'y aura le MEEM, soit précisées : quelle sera leur degré d'autonomie ? comment sera maintenue la spécificité de nos établissements ? quelles seront les conséquences pour les personnels ? quelles conséquences sur la délivrance des diplômes et la recherche ? quel avenir pour nos écoles d'ingénieurs ? quelle participation à la gouvernance des « universités intégrées » ?

Le réseau des Ecoles, évoqué un temps, semble disparu, même s'il existe de manière informelle. Pour être crédible, il devrait d'ailleurs associer la grande majorité, sinon toutes les Écoles dont le Ministère est tutelle. Pour la CGT et la FSU, la co-tutelle des ministères sur les organismes qui forment certains de leurs agents est primordiale, et n'exclut nullement ni le maintien de recrutements après concours, ni la possibilité d'une diversité des modes de sélection et de provenance des candidats. L'IFSTTAR, organisme aux implantations multiples, semble concentrer ses forces sur l'I-Site de Paris Est. Pourtant, des laboratoires implantés ailleurs en province ont, sous l'impulsion de leurs agents, tissé de longue date des liens avec des centres universitaires locaux. Quel peut être l'avenir de ces collaborations et des thématiques qui les fondent, quel sera l'avenir des agents qui les portent ?

4. Les « intégrations / fusions » à l'échelle locale posent de nombreuses questions, aujourd'hui sans

réponses. Les conditions d'un rapprochement pour aller vers une université « nouvelle, unique (ou unifiée), intégrée » sont à débattre. Ces débats doivent se produire dans les établissements, au plus près des personnels et des étudiants qui seront directement concernés par de telles évolutions et leur éventuelle mise en œuvre ultérieure. La CGT et la FSU ne rejette pas par principe la constitution d'un service public de la recherche et de l'enseignement plus unifié qu'aujourd'hui, mais il n'acceptera pas que ce processus se construise n'importe comment.

C'est aussi pourquoi les échanges et les débats locaux, s'ils sont importants, ne sont pas suffisants. Les évolutions en cours, dans lesquelles le Ministère est de fait partie prenante mais qui lui échappent néanmoins très largement car il y pèse peu, doivent réinterroger sa vision du Réseau Scientifique et Technique, du réseau de ses écoles mais aussi son rôle de tutelle de ses divers établissements. Il est aujourd'hui urgent que le Ministère construise une politique spécifique à moyen et long terme pour le RST. Faute d'un investissement suffisant, le Ministère se rendrait totalement dépendant d'expertises extérieures et serait réduit à des approches régaliennes et administratives déconnectées des fondements techniques et scientifiques de politiques publiques dont il a la charge.

Face à ces évolutions importantes qui touchent des établissements publics du MEEM, le Ministère doit une information aux personnels et aux étudiants sur les conséquences des regroupements locaux de l'enseignement supérieur et de la recherche et sur son positionnement et sa stratégie tant pour le RST que pour le réseau des écoles.

En conclusion, nous vous interpellons lors de ce CTM, parce qu'il est urgent d'avoir une concertation sur sujet.