



Comité Technique Ministériel du 09 mars 2021

(en visioconférence)

COMPTE-RENDU

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

Ce CTM avait trois points inscrits à l'ordre du jour, tous pour information :

- le bilan social ministériel 2019
- le bilan de la mise en œuvre du protocole « égalité »
- les rapports annuels 2019 et 2020 du collègue référent déontologue.

En liminaire, la CGT fait savoir qu'elle enverra un courrier sur de trop nombreux sujets restés sans réponse avec demande d'audience à la clé. Au lendemain du 08 mars et suite à non traitement faute de temps au CTM précédent, la CGT avait demandé que le point « égalité » passe en premier dans l'ordre du jour ce qui a été accepté. Le début de l'étude du point sur le bilan social a débuté peu avant 17 h. La CGT a fait état de sa frustration d'avoir à traiter un sujet si vaste dans ces conditions en rappelant son opposition aux réformes et restructurations en cours et a quitté la réunion (cf. [déclaration spécifique sur ce point](#)).

En début de réunion, la CGT a fait la déclaration [suivante](#) .

Réponses de la Secrétaire Générale (SG)

suite aux interventions préalables des Organisations Syndicales (OS)

Cadre des réunions du CTM

La secrétaire générale informe que les réunions en présentiel ou semi-présentiel pourront se tenir dès que les conditions sanitaires le permettront.

Suicides

La secrétaire générale indique qu'aucune enquête n'a été diligentée suite au suicide à VNF car la personne concernée faisait l'objet d'une situation personnelle fragile depuis longtemps. Elle laisse entendre que l'absence d'enquête serait liée à un refus des familles. Pour elle, la norme c'est l'enquête mais en l'occurrence elle ne veut pas intervenir si le CHSCT local en décide autrement. Sur le suicide à l'OFB, elle est « très attentive à ce qui se passe » et la mise en place d'un accompagnement renforcé a été demandé. Sur les suicides en général elle dit partager notre inquiétude au regard de la fréquence et du nombre de cas, et assure qu'elle en informe le Cabinet. Selon elle, la crise sanitaire accentue les risques psychosociaux. Sur l'incidence des baisses d'effectifs et des réformes elle estime que la prévention primaire

n'est pas de sa seule responsabilité et de son seul ressort et que les guides de prévention des risques ne sont pas les seuls leviers.

Nous ne pouvons accepter que des conclusions sur les raisons qui poussent des agents à mettre fin à leurs jours soient orientées avant toute enquête. Par ailleurs, si nous comprenons que certaines familles soient réticentes, l'ouverture d'enquête dans le cadre des CHSCT est une nécessité ne serait-ce que pour prendre en compte les impacts psychologiques sur les collègues du service et sur les conséquences en termes de conditions de travail collectives. Ne pas recourir à ces enquêtes pourrait s'assimiler à un refus de prévention.

Vote électronique aux élections professionnelles

La secrétaire générale ne prévoit pas de vote pour avis au CTM mais une présentation de la cartographie. Le mode d'élection par voie électronique nous est imposé par la Fonction Publique. Elle est cependant preneuse des études qui contredisent les défauts attribués au vote « papier » par rapport aux vertus supposées du vote électronique.

Une fois de plus, l'administration ne laisse pas de marges de manœuvres aux organisations syndicales alors que les élections professionnelles les concernent en premier lieu dans l'intérêt des personnels.

Effectifs au 31 décembre 2020

La secrétaire générale indique que le document est en cours de finalisation et qu'il va être envoyé.

Veille RH

La secrétaire générale dit que le fait de renvoyer vers des informations sur le site d'une organisation syndicale en particulier ne doit pas se reproduire.

Nous prenons acte et ne manquerons pas de vérifier cet engagement.

Projet de loi 4 « D »

La secrétaire générale confirme le calendrier parlementaire avec une présentation prochaine au conseil des ministres et un premier examen au Sénat début d'été. Le contenu du texte n'a pas évolué hormis la bascule de la partie sur le trait de côte vers le projet de loi climat et résilience. A la demande de remettre à l'ordre du jour d'un CTM le sujet pour avis, elle considère qu'une présentation est suffisante et renvoie au CSFPE (conseil supérieur de la Fonction Publique d'Etat) qui est l'instance de consultation obligatoire et où les organisations syndicales peuvent peser.

Le transfert de réseaux routiers aux départements et l'expérimentation pour les régions sont en cours d'étude. Le ministère ne pourra présenter un état des lieux qu'après positionnement des collectivités. Alors il pourra y avoir « concertation sociale ». Ce sujet fera l'objet d'une présentation plus détaillée en CTM en temps voulu. Un calendrier est en cours d'élaboration avec la DGITM. La SG s'accorde à dire que les discussions sont à entamer dès maintenant afin de déterminer quelles routes l'État veut conserver, quels tronçons ont vocation à être transférés, aux départements, aux régions etc. La question n'a pas encore été discutée avec le Cabinet. Elle dit « revenir vers nous très rapidement ».

La CGT réaffirme son opposition au projet de loi 4 D. (c.f. [déclaration CGT lue à la ministre de la Cohésion des territoires lors du CTM du 17 décembre 2020](#) : *Décentralisation, Déconcentration, Différenciation, Décomplexification les « D » sont pipés*).

Concernant le transfert des routes, la CGT n'est pas dupe. La DGITM ne peut pas se permettre d'attendre de prendre des dispositions pour anticiper la mise en œuvre de la loi quelques soient les scénarios de reprise de tout ou partie de réseaux. Nous demandons que la SG et l'administration soient francs et arrêtent

de jouer avec les nerfs des personnels qui ne savent pas à quelles situations ils risquent de faire face. Les transferts de la loi de 2004 sont toujours dans les têtes et leurs conséquences néfastes aussi !

Arrêté restructurations DREAL

L'arrêté est toujours en attente à la DGAFP du fait de l'étude d'une possible rétroactivité. La secrétaire générale espère le recevoir dans les prochains jours.

Ce n'est donc pas la faute de l'administration si la publication du texte prend du temps mais des OS qui demandent toujours plus pour les personnels et qui de fait empêchent d'aller plus vite !

Revue des missions - Effectifs

La secrétaire générale indique que le fil conducteur des études à mener (dont études d'impact) dans le cadre de la revue des missions doit recouvrir la nature des missions, les seuils critiques de faisabilité, les profils professionnels nécessaires et l'accompagnement dont auraient besoin les personnels. Elle précise que tout est loin d'être formalisé et que tout dépendra des évolutions envisagées.

Cachez donc ces baisses d'effectifs que je ne saurais voir...

Ruptures conventionnelles

La secrétaire générale n'a pas les éléments de bilan précis à cette date. Elle renvoie vers le DRH qui ne livre aucune information.

Jeu de ping-pong mais sans balle ...

Affectation de postes à l'OFB et dans les parcs nationaux

La secrétaire générale pense que les 40 postes concernés seraient une création nette et pas un redéploiement mais elle ne sera en mesure de le confirmer que dans les prochains jours.

Nous avons dénoncé lors de la présentation du projet de loi de finances pour 2021, une présentation en trompe l'œil. Nous avons de sérieux doutes sur une réelle création nette d'emplois. A suivre ...

Transfert des laboratoires d'hydrobiologie

La secrétaire générale indique une échéance au 1^{er} janvier 2022. Le calendrier de mise en œuvre et de « dialogue social » est à préciser.

Voir le [compte-rendu CGT de la réunion du 4 mars 2021](#) annonçant brutalement le transfert des laboratoires d'hydrobiologie des DREAL vers l'Office français de la biodiversité (OFB) après trois ans d'incertitudes sur leur devenir.

Le bilan de la mise en œuvre du protocole « égalité »

Intervention CGT

Vous nous présentez enfin le bilan de la mise en œuvre du protocole ministériel sur l'égalité depuis sa signature le 23 octobre 2019 par l'ensemble des organisations syndicales.

Notre communiqué unitaire sur cette signature mentionnait nos attentes et priorités :

- sur la mobilisation des moyens humains et financiers dédiés et de haut niveau, pour assurer le déploiement des mesures du plan d'actions ;
- pour satisfaire à l'urgence de la suppression des inégalités salariales, alors que votre politique indemnitaire contribue sans équivoque à aggraver les écarts toutes catégories confondues entre les femmes et les hommes ;
- pour lutter contre les discriminations de carrière, en instaurant un dialogue social dans le cadre de la mise en œuvre des LDG, ce que vous nous avez refusé ;
- pour soutenir la parentalité au travers de l'action sociale ;
- et pour apporter l'aide matérielle et financière nécessaire aux femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, d'autant plus dans ce contexte de crise sanitaire qui a vu augmenter de 60 % les cas de violences intrafamiliales.

Enfin, nous attendons un engagement fort pour impulser les engagements ministériels au sein des EP.

Si nous reconnaissons l'engagement et le travail de la Haute fonctionnaire chargée de l'égalité et de son équipe trop restreinte, l'égalité femmes - hommes ne progressera significativement si l'ensemble des services et les EP ne s'en emparent pas pleinement. Mais surtout, celle-ci ne se réalisera pas si les politiques RH et de rémunération continuent à aller à l'encontre de ces enjeux.

Ainsi, 22 actions sur 28 et plusieurs travaux ont été effectivement engagés au cours des 6 COSUI 2020 – comme vous l'avez rappelé dans votre adresse au personnel à l'occasion du 8 mars - mais nous posons la question de la méthode de travail et du rôle du COSUI, qui nécessitent un point d'étape, et nous constatons que les avancées concrètes pour les personnels sont très insuffisantes.

La prochaine réunion du COSUI porterait sur la double labellisation égalité-diversité du ministère. La CGT a dit sa réticence concernant cette démarche qui fait l'amalgame entre les obligations légales de l'employeur concernant l'égalité et des engagements plus ou moins volontaristes en faveur de la diversité. Sans compter que la labellisation entraîne des dépenses qui pourraient être bien mieux utilisées au profit d'actions et de résultats concrets pour les agent.es. Nous demandons pour garantir notre participation à cette réunion que soit rajoutés à son ordre du jour le fonctionnement et la méthode de travail du COSUI.

Sur l'axe 1 – gouvernance :

Les travaux sur les indicateurs de suivi des mesures et leur évaluation n'ont pas été à leur terme et nous ne partageons pas la présentation des résultats telle que vous la proposez dans le diaporama sur le bilan. Nous demandons que les travaux reprennent aussi sur ce point.

La présentation des politiques de formation et de communication n'a pas satisfait la CGT, et surtout le besoin de formation et de sensibilisation de la hiérarchie et des équipes médico-sociales est d'un enjeu très supérieur aux moyens actuellement dédiés. C'est l'une des priorités que nous identifions pour 2021 avec la mobilisation des référent.es pour cela. Quant à la communication, la visibilité de l'égalité sur les sites intranet semble s'améliorer, mais la difficulté d'accès en extranet n'est pas résolu.

Le réseau des référent.es a été mise à jour mais toutes et tous ne disposent pas de leur lettre de mission, par ailleurs non concertée avec les membres du COSUI ! Un espace collaboratif leur a été ouvert et un guide a été produit. Quant aux membres du COSUI, nous sommes toujours privés de ce même espace collaboratif que nous réclamons donc de nouveau.

Certains EP était très en retard pour l'élaboration de leurs plans d'actions ; Merci de nous informer de l'état d'avancement actuel.

Avec l'exemple des LDG, La CGT a pu constater que la prise en compte transversale de l'égalité dans les dossiers RH était loin d'être effective. Faire reculer les inégalités systémiques nécessite un dialogue social renforcé et de qualité, loin des seules discussions annuelles en CTM sur des bilans a posteriori que vous nous proposez. En particulier, les CHSCT doivent être saisis selon leurs prérogatives au lieu d'être systématiquement entravés.

Sur l'axe 2 – mixité et métiers

Un guide destiné aux élèves de 3eme a été réalisé, ce qui est une bonne initiative, mais le COSUI n'en a pas eu connaissance. Pire, le COSUI a été consulté sur un « projet de guide pédagogique à destination des recruteurs » qui était en fait déjà publié alors que nous nous sommes élevés contre son contenu. Nous déplorons fortement cette situation et appelons à votre vigilance pour ne pas faire du COSUI, une instance d'opérette. Nous refusons que celui-ci soit un alibi pour mettre en œuvre des procédures RH contraire aux objectifs d'égalité.

Sur l'axe 3 – égalité salariale et de carrière

Cet axe qui concentre les plus fortes attentes des personnels et qui est la 1ere priorité de la CGT, illustre à lui seul les contradictions entre vos engagements et les politiques RH et salariales que vous et la fonction publique déployez. En effet, comment imaginer que les LDG ne renforceront pas les inégalités de carrière et donc de salaire, en rajoutant que la rémunération au mérite joue déjà un rôle majeur dans leur constitution ; le bilan social 2019 est éloquent sur la progression des écarts de rémunération – 6472 € annuel en catégorie A+, -2998 € en catégorie A en augmentation, -1691 € en catégorie B en augmentation, -2208 € en catégorie C en augmentation.

Nous rappelons encore notre forte réticence sur l'élaboration d'un index des rémunérations alors que l'index égalité appliqué dans les entreprises concourt à masquer les inégalités.

C'est pourquoi nous exigeons que la réalisation d'études de cohorte soit la priorité n°1 de cette année, que le COSUI soit consulté pour l'élaboration des charges et que ces études impliquent un rapport d'analyse pour identifier les facteurs d'inégalité et des propositions pour y remédier.

Sur l'axe 4 – articulation des temps et action sociale

Vous avez annoncé la publication du guide sur la parentalité mais nous n'avons pas eu de retour sur la prise en compte de nos remarques formulées en COSUI ; Ce guide intègre-t-il les modifications concernant la durée du congé paternité ?

Cet axe est avant tout celui où la CGT attend des mesures concrètes sur l'articulation des temps. Avec la crise sanitaire, les chartes qui n'étaient pas de grande utilité semblent enfin délaissées ; cependant l'encadrement et le décompte du temps de travail, le droit à la déconnexion – sur lequel est saisi le parlement européen - sont plus que jamais d'actualité depuis l'application en grand du travail à domicile, sachant que les femmes – premières de corvée - sont dans leur grande majorité contraintes de faire 3 journées en 1.

Vous avez annoncé au CHSCT-M l'ouverture d'une négociation sur le télétravail : le droit à la déconnexion - alors même qu'il était mis en œuvre dans certains services avant la crise sanitaire - doit pouvoir se concrétiser pour toutes et tous et concourir à plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Nous exigeons dès maintenant qu'une négociation s'engage à ce sujet, celui-ci étant inscrit à l'agenda ministériel.

Sur l'axe 5 – prévention et lutte contre les agissements et le harcèlement sexiste, et contre les violences sexuelles

Concernant le projet de guide d'information sur les violences sexistes et sexuel, la CGT a transmis là aussi de nombreuses remarques ainsi que son propre guide. A notre connaissance ce guide ministériel n'a pas encore été publié : Qu'en est-il aujourd'hui ?

Nous souhaitons une information sur la mise en place des référent·es violences déjà évoqué dans le guide fonction publique et nous demandons la désignation du référent·e violence au titre du personnel au sein des CHSCT .

Surtout, la CGT attend des avancées significatives dans la prévention des violences sexistes et sexuelles, dans l'accompagnement des victimes, leur prise en charge. Elles doivent se voir attribuer la protection fonctionnelle et de la reconnaissance de l'accident de service.

Notre expérience montre de grands manquements dans la chaîne de prise en compte – le plus souvent par ignorance - ou de grandes difficultés pour agir, protéger, accompagner, et sanctionner. Parfois - souvent ? – les directions ne respectent pas leurs obligations. La sensibilisation et l'accompagnement doivent être renforcés.

Ce sujet est notre seconde priorité. Nous demandons un bilan exhaustif des cas signalés localement ou au niveau ministériel et l'analyse des suites qui auront été données tant sur le plan administratif que disciplinaire. La CGT demande que des pistes soient étudiées pour faciliter le traitement des cas afin d'encourager les témoignages. La CGT rappelle qu'en France, 20 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel et que 10 viols ou tentatives de viols par jour ont lieu sur le lieu de travail.

Sur l'axe 6 : expérimentation et innovation

La CGT rappelle sa revendication d'élargir l'expérimentation lancée en octobre sur la mise en œuvre d'une semaine de 4 jours. Nous souhaitons disposer, à l'occasion de ce CTM, d'un premier retour concret

Commentaires :

Pour la CGT, les réponses sont plus que décevantes. La haute fonctionnaire à l'égalité renvoie l'essentiel des remarques et demandes à de prochaines réunions du comité de suivi. Derrière la logique «de résultats» prônée par la SG et certains syndicats, c'est l'évacuation de la question des moyens mis à disposition pour des actions. La secrétaire générale a, malgré notre demande claire, refusé de prendre un quelconque engagement concret en CTM sur la réduction significative les écarts de rémunération, ce qui nous semble être une priorité. Elle préfère répondre favorablement et prioritairement à la labellisation demandée par les ministres !