



FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

Union Fédérale CGT DIR Ouest

Compte-Rendu CGT du CT de proximité de la DIR Ouest du 18 mars 2021

Appel et vérification du quorum.

La CGT lit une déclaration (envoyée précédemment et disponible sur intranet).

Réponses aux éléments de la déclaration :

Projet de loi 4D : La Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (Mme Gourault) veut que la loi soit votée sous cette législature, passage en Conseil des Ministres au printemps et à l'Assemblée Nationale en juillet.

L'expérimentation des transferts aux régions était prévue pour durer 5 ans mais pourrait l'être sur 8, ce n'est pas encore arrêté.

Au niveau national, 2 régions (Grand-Est et Nouvelle-Aquitaine) et une quarantaine de départements seraient intéressés, sous certaines conditions financières.

Pour la DIR Ouest :

- Conseil Départemental 53 : depuis 2018, la RN162 Sud est demandée dans le Contrat d'avenir de la Région Pays de Loire, avant même la loi 4D, mais rien n'est décidé, le CD53 demanderait aussi la RN162 nord et serait évasif sur la RN12.
- Conseil Départemental 35 : avait demandé en 2019, pas de réponse de l'État pour le moment, pas de relance depuis.
- Conseil Départemental 44 : a indiqué verbalement la possibilité de prendre toutes les RN sauf le périphérique Nantais.
- Conseil Départemental 56 : ne serait pas opposé, cela dépendra des conditions.
- Région Bretagne serait contre, mais si les départements de la région étaient d'accord pour prendre le RRN, alors la région prendrait l'expérimentation à son compte, pour plus de cohérence.

Accidents : L'Administration indique avoir interpellé les préfets, qui ont mis en place de la communication à certains moments clé, tout comme la DIR Ouest par affichages sur les aires de repos et exposition de matériel accidenté (prévus), transmission d'infos sur Truckfly, augmentation des contrôles de police et de gendarmerie.

La CGT demande un retour avant le prochain CHSCT, l'Administration souscrit à cette demande.

Sur les droits de retrait des agents du CEI de Vannes de ce jour, la Direction indique qu'ils sont illégaux, car le danger n'est pas immédiat, mais la Direction comprend et restera compréhensive.

Pour la CGT, si avec 11 accidents sur matériel de signalisation depuis le 1^{er} janvier (1 par semaine en moyenne), le danger n'est pas immédiat, il faut qu'on nous explique à quel moment il le sera, peut être sera-t-il trop tard pour réparer l'irréparable.

Pour la CGT, il y avait moins d'accidents lorsqu'il y avait de la pré-signal, mais pour ça il faut des moyens humains et matériels supplémentaires, le Ministère doit se remettre au travail sur cette question, y compris au travers la reconnaissance de la pénibilité.

Égalité professionnelle : la Direction indique être particulièrement investie et touchée par tout ce qui sort aux niveaux national et international.

Point 1 : Approbation du compte-rendu du 26 novembre 2020 :

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

Point 3 : Organisations atypiques de travail : volet rémunération 2021 :

L'Administration nous présente un exemple (District de Nantes) de fiches détaillant le calcul de l'Indemnité de Sujétions Horaires pour les organisations de travail atypiques.

La CGT rappelle que ces fiches informatives doivent être données à l'ensemble des agent·e·s soumis·e·s aux organisations de travail atypiques, ce qui n'est pas le cas à ce jour. Le Directeur-adjoint répond qu'elles le seront d'ici la fin de la semaine pour le 56 et fin du mois pour le 35.

Comme l'an passé, la CGT demande à ce que soit précisés sur les fiches les horaires des organisations de travail atypiques. Sur les tableaux présentés, manquent les services autres que CEI et districts (SIR, SMT...).

L'Administration nous informe également de chantiers de nuit prévus pour 3 CEI de classe 2 (chantier de Châteauneuf-du-Faou finalement non réalisé de nuit).

La CGT indique à l'Administration que le dossier complet des organisations de travail atypiques, bien que présenté au CHSCT sur le volet hygiène, sécurité et conditions de travail, doit être présenté en intégralité au CT sur le volet rémunération. La CGT rappelle qu'elle est opposée à la rémunération en ISH et revendique un juste mode de rémunération à la hauteur du travail de ces organisations de travail atypiques.

L'Administration met au vote cette présentation :

VOTE : 6 CONTRE (CGT), 4 Abst (2FO, 2CFDT)

La CGT a voté contre le fait d'être sous-rémunéré (ISH) et demande des négociations nationales sur la rémunération des travaux de nuit.

Point 2 : Point sur la crise sanitaire COVID-19 :

La DIR Ouest a comptabilisé 12 cas positifs depuis le début de l'année dont 8 en Ille-et-Vilaine (5 en CEI et 3 au siège). Ces contaminations ont été dans la sphère privée, aucun agent n'a été hospitalisé, dans la majeure partie, ce sont des cas asymptomatiques avec peu de séquelles.

Les formations en CEI sont annulées dans le 35. Il faut accentuer encore la prudence dans ce département.

L'Administration indique qu'il ne faut pas relâcher les efforts et la vigilance.

La CGT souligne les difficultés des conditions de travail pour les agents en télétravail, les conditions d'isolement, le manque de pouvoir partager, la difficulté de tenir les consignes.

La CGT attire l'attention sur la complexité d'exercice de certaines missions en respectant les consignes, dont le seuil maximal de deux par véhicule, il est en effet important de prendre des décisions mais encore faut-il pouvoir réellement les appliquer, cela passe forcément par des moyens nécessaires.

La CGT réagit aux propos du 1^{er} Ministre sur la possibilité des employeurs privés de verser une prime exceptionnelle aux salariés. La CGT demande à ce que l'employeur public fasse de même, mais revendique une revalorisation salariale (ex : dégel du point d'indice, soumis à cotisations) plutôt qu'une prime exceptionnelle exonérée de cotisations. Le directeur indique relayer notre demande au DRH début avril.

La CGT attire l'attention de la Direction sur le fait que les agents qui viennent en présentiel une journée tous les 15 jours, conformément à la demande de la Direction pour se protéger et protéger l'ensemble des citoyens à la propagation du Covid-19, ne doivent pas être considérés comme des « mauvais élèves ».

Point 5 : Passage de Chronogestor à CASPER :

L'Administration nous informe que l'outil CHRONOGESTOR (version 2.3.1) pour la gestion du temps des agents et la gestion des accès sera remplacé à partir du 1^{er} juin 2021 par l'application CASPER (« ConnAître la Situation du PERsonnel ») sous MOA Ministère de l'Intérieur. Cette application permet, au travers du dossier de l'agent, de gérer les congés et les horaires (pointages). Notre réglementation interne y a été ajoutée.

Les badgeuses sont à changer (environ 30) ainsi que les badges (format CB).

Il existe la possibilité de désigner un délégataire à la place du valideur, afin qu'il n'y ait plus de période sans validation pour les agents pendant l'absence du supérieur hiérarchique.

Il va y avoir des habitudes à changer avec, par exemple, un changement de vocabulaire (pas « récup' » mais « régulation »)...

Les éléments au 31 mai seront basculés sous Casper dès le 1^{er} juin.

Il reste des éléments à vérifier dont « horaires de temps de trajet », PGRHC expertise ce qui existe.

Sur les jours de fractionnement : c'était automatique dès le début de l'année sous Chronogestor mais pas sous CASPER, ce ne sera imputé qu'en octobre, à condition du respect de la règle.

Des fiches-supports, des relais d'information et une communication adaptée permettront d'accompagner les différents acteurs à ce changement d'outil.

Pour la CGT ces changements sont encore des contraintes d'adaptation pour les agent·e·s qui sont déjà débordé·e·s de travail.

Point 6 : Bilan des LDG Mobilités DIR Ouest :

L'Administration nous présente une simple feuille, où sont indiqués le nombre de candidatures par catégorie de l'année 2020 et le nombre de candidatures retenues. En fait, rien d'exploitable, mais c'est bien la volonté. Ce n'est qu'un côté réglementaire des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Dorénavant, les candidatures aux postes vacants se feront sur Renoirh-Agent impérativement pour toutes les catégories.

Pour la CGT, avec la fin des prérogatives des CAP pour les mobilités, nous passons d'un système de gestion collective où les élu·e·s CGT avaient des critères définis clairs et connus, souvent d'ancienneté, égalitaires pour l'ensemble des agent·e·s, à un système subordonné dans lequel l'Administration décide unilatéralement pour l'agent, laissant place à l'arbitraire et au clientélisme.

La volonté du Gouvernement de retirer des prérogatives des CAP l'analyse des décisions relatives aux mobilités s'inscrit dans une logique de privatisation de la fonction publique et d'accompagnement des restructurations.

Il nous semble utile de rappeler avec force que la CGT est opposée à cette destruction des garanties statutaires collectives qui permettaient aux agents d'être représentés par des membres élus par les personnels.

Les propositions se sont faites dans la plus grande opacité et à tous les niveaux. Comme l'avait dénoncé la CGT, les agent·e·s ne s'y retrouvent pas, créant des injustices souvent inexplicables, voire inexplicables.

L'administration nous indique que des Concours C2 et C3 sont prévus en 2021 et avoir demandé 25 Autorisations de Recrutements Locales (ARL). Il y aurait 6 postes ouverts au concours de C3. Les 6 postes ouverts au concours de C3 seront loin de combler les postes vacants et susceptibles d'être vacants.

La CGT redemande que les jurys de concours externes ne comportent de membre ouvertement hostile au recrutement de femmes dans les CEI comme c'est le cas actuellement et la Direction en est informée. La Direction nous répond qu'elle sera attentive sur ce sujet et recadrera les membres du jury.

Point 7 : Précisions suite au CT du 26/11/2020:

Cadragre des effectifs 2021 (sous-détail OPA et cat C) :

Lors du CT du 26 novembre 2020, l'Administration nous avait transmis un tableau des effectifs depuis 2008, le service comptabilisait 917,9 Équivalents Temps Plein (ETP) en 2011 au moment du transfert des OPA. Au 31 décembre 2020, le service comptabilisera 805,8 ETP et seulement 784,8 ETP en 2021, soit une nouvelle coupe sombre de 21 postes. Nous avons perdu 133,1 ETP en 10 ans !!!

Ce tableau incluait depuis 2019 les OPA dans les catégories A, B et C, de ce fait nous ne pouvions pas connaître précisément les suppressions d'effectifs par corps, nous avons alors demandé à détacher les OPA, l'Administration nous a transmis le tableau pour ce CT.

D'après les tableaux en notre possession (prendre ces chiffres avec des pincettes car rien n'est clair) on s'aperçoit que la catégorie A est passée de 36,4 agents en 2008 à 41 en 2021 et 11 OPA, la catégorie B de 148,6 agents à 135 agents et 69 OPA, la catégorie C hors C exploitation de 66,9 agents à 41 agents.

Les OPA (tout corps et grade confondus) de 130,8 en 2011 à 81 en 2021.

Bizarrement pour la catégorie C exploitation, le tableau est illisible en incluant l'ensemble des postes vacants et non les effectifs réels, comme si on voulait nous cacher la vérité.

En 2008, la DIRO avait 528,1 C exploitation, ce chiffre est monté jusque 540,1 en 2013, pour 2021, la cible est de 493, soit la suppression de 47 agents d'exploitation en moins depuis 2013.

La CGT demande un tableau clair et précis, de chaque effectif en place dans chaque pôle, avec chaque effectif cible souhaité, afin de savoir clairement où l'administration va supprimer des emplois !

Le Directeur nous indique s'attendre à une baisse de 60 ETP entre 2021 et 2023.

La CGT réitère sa demande de conserver les missions de service public avec le recrutement d'emplois statutaires à la hauteur des besoins pour une vraie qualité de notre travail, sans perte de compétences, pour un service public au service de l'utilisateur.

Synthèse des CIA 2020 (Indication des montants par tranche et grade) :

Une organisation avait demandé au dernier CT d'avoir les montants par colonne, l'administration nous représente le tableau avec ces montants.

Pour la CGT cela ne change rien, les organisations syndicales sont complètement évincées des discussions/concertations sur ce sujet, l'Administration, pour respecter les textes, communique uniquement les éléments statistiques aux représentants des personnels.

La CGT a rappelé sa position sur le RIFSEEP, à savoir que les critères relèvent de l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail. Il conduit à l'accentuation des dérives clientélistes et au favoritisme engendrant une dégradation des relations au travail.

Point 4 : Plan d'action Égalité Professionnel :

L'administration nous présente le plan d'action et son calendrier pour l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la DIR Ouest.

Dans ce contexte, la DIR Ouest a souhaité réaliser un **état des lieux complet** de l'égalité professionnelle femmes-hommes afin d'identifier les éventuelles inégalités existantes et perçues par les agents de la DIR Ouest, pour pouvoir ainsi définir dans un second temps un **plan d'action adapté**.

Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été **défini sur 3 ans**. Les actions identifiées sont articulées autour de **6 axes** calqués sur ceux du plan ministériel :

- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social, et définir une stratégie de communication sur le sujet de l'égalité professionnelle ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes-hommes.

La CGT félicite l'engagement pris et le travail accompli au sein de la DIR Ouest, même s'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir sur le sujet, la CGT s'implique fortement et depuis bien longtemps sur ces questions d'égalité professionnelle et de toutes sortes de discriminations. Nous resterons attentifs aux suites données.

L'Administration met au vote le plan d'action :

VOTE : 10 POUR (6CGT, 2FO, 2CFDT)

Les élu·e·s CGT au Comité Technique
de proximité de la DIR Ouest