



MTE / MCTRCT / MM

Une négociation est en cours pour aboutir à la signature d'un accord entre le ministère et les organisations syndicales représentatives au CTM.

Des droits collectifs nouveaux !

Pour la CGT, il ne s'agira pas de signer un accord qui n'apporterait pas de droits collectifs nouveaux. On peut d'ailleurs s'interroger sur l'opportunité de conclure un accord qui ne viserait qu'à une liste de mesures prévues dans la loi.

Ceci étant, les représentants CGT pèsent de tout leur poids pour améliorer un texte, et il reviendra à la direction fédérale de s'exprimer sur la décision finale.

Sans être réducteur, il s'agit de favoriser l'emploi et le déroulement de carrière, les aménagements des postes de travail, l'accessibilité des locaux, etc. Pour ce faire, il faut agir sur les possibilités de recrutement avec ou sans concours, sur les conditions de travail mais aussi lutter contre toute forme de discrimination.



Les positions défendues par la CGT

L'état des lieux

La CGT est force de proposition et nous pouvons déjà dresser une liste de nos revendications.

- **Le périmètre de l'accord doit inclure tout le pôle ministériel dans son ensemble, les établissements publics (EP) et la DGAC.** LA CGT revendique qu'un accord conclu dans un EP, ne puisse pas être moins disant que celui du MTE. Cette disposition doit être intégrée au projet d'accord.
La spécificité des DDI et des SG communs peut amener à considérer que le MTE peut empiéter sur les prérogatives du DRH du Ministère de l'Intérieur.
- **Il est nécessaire de respecter la loi en matière d'emploi à hauteur de 6 % des effectifs.** Or, nous avons pu mettre en évidence, qu'il pouvait y avoir des doublons dans le comptage et que la proportion à plus de 8 % était surestimée. Une fois dit cela, il convient d'avoir une comptabilisation exacte du nombre de personnes en situation de handicap au MTE a minima par ZGE (zone de gouvernance) et au mieux service par service.
- **La CGT revendique des comptages précis, et l'intégration des contractuels dans le présent projet d'accord.**



Le recrutement, la promotion, la mobilité

Concernant les recrutements, il est nécessaire bien entendu de favoriser les possibilités d'accès à tous les grades, y compris ceux d'encadrement supérieur, et ne pas cantonner les emplois aux seuls de catégorie C comme cela peut sembler trop souvent le cas aujourd'hui. Il est possible de recruter sans concours, sur la base d'un CDD d'un an et une titularisation à l'issue.

La CGT a rappelé que depuis la récente modification des prérogatives des CAP issues de la loi de transformation de la fonction publique en 2019, il n'y avait plus aucune transparence sur

le volet mobilité de la manière dont sont étudiés les dossiers (dit article 60). Il conviendrait ensuite, de ne pas imposer de mobilité lors de l'accès à un grade ou à un corps supérieur, car il est mis en évidence que certains agents préfèrent renoncer à une promotion plutôt que de s'éloigner du centre hospitalier et des professionnels de santé qui assurent le suivi des soins.

La CGT revendique le retour des dispositions antérieures sur les prérogatives des CAP, et le principe d'un nombre de promotions réservées aux personnes en situation de handicap.

8 % de travailleurs handicapés = 8 % des promotions.



L'accompagnement

D'une manière générale, il faut que les agents en situation de handicap trouvent un intérêt à se déclarer et à renouveler leur reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

Départ anticipé à la retraite : La communication la plus large doit être faite sur les quelques droits spécifiques concernant le départ anticipé à la retraite. Seule les années postérieures à la déclaration sont prises en compte.

Assistant de vie : Il convient de développer l'accès des locaux et de manière générale à tous les lieux professionnels aux assistant de vie. Il est également légitime que le MTE prenne en charge si besoin tout ou partie de la rémunération des assistants de vie, en leur offrant un CDI.

La CGT revendique que lors des besoins d'absence de courte durée, pour le suivi médical, la première demande ou le

renouvellement de la RQTH, l'octroi de dispense d'Activité de Service (ASA) spécifique pour échapper au jour de carence, et ne pas pénaliser davantage les agents concernés.

Portabilité des équipements : La CGT revendique que les personnels disposent du même équipement à leur bureau qu'à leur domicile quand ils sont en télétravail et que la portabilité des équipements lors d'une mobilité soient inscrites dans l'accord. Un agent doit pouvoir emporter son équipement spécifique quel que soit le service d'accueil.

L'accessibilité numérique consiste à rendre les services en ligne accessibles aux personnes en situation de handicap.

La CGT revendique la conformité des espaces numériques du MTE au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) et de s'inscrire dans une démarche « facile à lire et à comprendre » (FALC).



Le comité de suivi (CoSui)

Un comité de suivi sera mis en place après la signature de l'accord. Nous pouvons craindre que celui-ci sera réservé aux organisations syndicales signataires de l'accord. Il devrait se réunir deux fois par an. Il sera composé de représentants de la médecine du travail et d'experts. Les représentants du personnel pourront eux aussi faire appel à des experts. Le CoSui a pour mission de suivre la bonne mise en œuvre du protocole au regard d'indicateurs prédéfinis.

La CGT revendique que le Comité de suivi soit accessible à toutes les organisations syndicales représentées au CTM, et que des comités locaux soient mis en place au niveau de chaque service déconcentré et de chaque établissement public (EP).

