



Décrypt-inFO

Comité technique ministériel du 9 mars 2021

Tout ce qu'il faut savoir sur les débats...

Retrouvez notre déclaration en ouverture de la séance [ICI](#)

Bilan de la mise en œuvre du protocole « égalité » :

Un bilan optimiste de la part de l'administration, pas vraiment partagé par les organisations syndicales.



Retrouve la météo FO de l'égalité professionnelle [ICI](#).

FO insiste à nouveau sur la **nécessité de passer à l'action** ! Et en particulier sur l'expérimentation de la subrogation des contractuelles, sur l'expérimentation et sur l'étude de cohortes promises depuis plusieurs années et qui permettra d'expliquer et de corriger des inégalités salariales qui augmentent !

désormais côté filière administrative, par le biais de contractuels, et par une précarisation des contrats (CDD).

- une baisse affirmée de la mobilité (fonctionnelle, structurelle, géographique) pour la filière administrative notamment, et des détachements entrants en grand nombre qui viennent compenser plus ou moins les flux de départs.

D'autres éléments en terme d'hygiène, sécurité, conditions de travail, action sociale et formation feront l'objet d'analyses plus précises dans les comités ad hoc. A l'occasion de la présentation du dernier bilan social (remplacé l'an prochain par le rapport social unique issu de la loi de transformation de la fonction publique),

FO insiste pour que chaque agent du pôle ministériel se retrouve dans ce bilan, ce qui implique les nécessaires renvois vers les bilans des établissements

publics ou de la DGAC quand les données ne peuvent être intégrées directement.



Bilan social ministériel 2019:

A retenir :

- une nouvelle illustration de la courbe de décroissance appliquée au ministère, seul avec le pôle des finances à subir cette saignée depuis près de 20 ans maintenant,
- un effondrement du nombre de recrutements en catégorie B technique qui interroge !
- une baisse générale des recrutements avec, en proportion, des recrutements majoritaires

Rapports annuels 2019 et 2020 du collège référent déontologue:

Ce collège peut être saisi sur les questions de déontologie, de laïcité ou d'alerte par les agents directement.

Ces deux premières années d'existence ont permis de rôder le fonctionnement. Il est désormais temps de faire connaître ce

collège aux agents, ainsi que l'ensemble des outils utiles sur ces thématiques.

FO demande à l'administration de veiller à l'application du droit de protection des « lanceurs d'alerte », qui risquent de se multiplier avec le droit souple sur les territoires et le pouvoir de dérogation des préfets.



POINT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

LA MÉTÉO DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU MTE

MARS 2021

Axe 1: renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social.

<p>Mesure 1 : Organiser la mise en oeuvre le suivi partenarial et l'évaluation du protocole</p>	<p><i>Le suivi est initié mais manque de méthode pour s'y retrouver</i></p>	
<p>Mesure 2 : Mobiliser les chefs de service et les directrices des EP dans la mise en oeuvre du protocole</p>	<p><i>Mobilisation dans les lettres de mission mais manque désormais les outils pratiques</i></p>	
<p>Mesure 3 : Impulser la démarche d'égalité professionnelle dans les établissements publics</p>	<p><i>Mobilisation faite avec peu de résultats en termes de plans d'actions</i></p>	
<p>Mesure 4 : Renforcer le réseau des référent.e.s dans toute la sphère ministérielle</p>	<p><i>Réseau renforcé</i></p>	

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses générales apportées en ouverture de séance

En ouverture du CTM, FO interpelle la secrétaire générale sur les sujets suivants :

- la liste des réformes en cours, promises à plusieurs reprises ;
- l'impact de la loi 4D, dont nous demandons l'abandon, sur le linéaire de voies de l'État ;
- la synthèse des mesures catégorielles 2020 ;
- l'arrêté restructuration des DREAL soumis en urgence au CTM de fin 2020 et toujours pas paru ;
- le bilan de repositionnement des agents issus de la phase 1 du BOP 135 en DREAL ;
- le mode d'emploi pour les agents des laboratoires d'hydrobiologie pour bénéficier des droits et garanties liées à ce qui est désormais [officiellement une restructuration](#) ;
- le grand écart entre les écrits de la ministre sur la réalisation d'une étude d'impact lors de chaque réorganisation et la réalité...

En réponse aux différentes déclarations préalables, la Secrétaire générale apporte les précisions ou réponses suivantes :

Sur l'état de santé très inquiétant des agents du ministère et des établissements publics : la SG partage l'inquiétude. Elle avoue que les réorganisations subies depuis plusieurs années sont une cause importante de la dégradation de l'état de santé des agents. Elle assure être particulièrement attentive à certains services et établissements et relayer ses inquiétudes à plus haut niveau.

FO indique à cette occasion que nous ne saurions cautionner la tentative de couverture et de limitation des responsabilités de l'État employeur par des guides et des plans qui ne ciblent pas le problème principal. Sans inflexion politique, le mal sera toujours là !

Sur la loi 4D : la SG indique que la loi a finalement réussi à trouver un calendrier législatif et qu'elle doit ainsi prévoir un point dans un prochain CTM en parallèle de la présentation au conseil des ministres. En particulier, l'administration présentera un calendrier de concertation et le début de ses réflexions concernant les linéaires de voies qui font l'objet de concertation avec les collectivités territoriales.

Sur l'arrêté de réorganisation des DREAL : la DGAFP promet une sortie rapide avec la clause de rétroactivité... Affaire à continuer de suivre donc !

Sur les études d'impact : la SG indique que dans le cadre de la revue des missions, l'administration a réfléchi sur les évolutions de missions et non pas en termes d'effectifs. Il faudra donc que l'administration s'intéresse dans un deuxième temps aux masses critiques, aux compétences et aux dispositifs d'accompagnement des agents. On part donc de très très loin !!!

Sur les laboratoires d'hydrobiologie : la SG confirme la mise en place rapide d'un comité de suivi copiloté entre ses services et la DEB.

Sur les mesures catégorielles 2020 : la SG annonce en réponse à la demande de FO la transmission sans délai de leur bilan d'exécution.

Point n°1 :

Présentation du bilan de la mise en oeuvre du protocole « égalité » (pour information)

Intervenante : Malvina Caubère – Membre du CHSCT-M

Les analyses de FO à sujet:

Nous voilà déjà presque à la moitié du temps de vie de ce protocole (retrouvez notre Météo de l'Égalité Pro [ICI](#)) ! La négociation sur ce protocole avait été riche d'enseignements sur cette nouvelle façon de fonctionner dans la fonction publique. Et sa mise en application également..

Vous soumettez aujourd'hui un point d'étape des mesures du protocole. Si nous ne remettons pas en cause les difficultés d'avancées lors d'une année pour le moins particulière, nous souhaitons tout de même mettre quelques réserves sur l'autocongratulation.

Certes, le COSUI s'est réuni plus que prévu, des guides sont parus, les établissements publics sont « en marche » et l'expérimentation de la semaine de 4 jours est lancée. Mais derrière ces avancées, il y a quand même quelques problèmes :

- Les instances censées être consultées ne le sont pas : pour preuve, la mesure 1 précise « le travail de mise en œuvre ne pourra pleinement se réaliser qu'avec la mobilisation de l'ensemble des acteurs et instances représentatives » et les mesures 5, 17, 18, 21 ciblent très clairement le CHSCT. De plus, le CHSCT est clairement identifié dans le décret 82-453 comme l'instance dans laquelle est discutée les questions d'égalité entre femmes et hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles (article 47 et 51). Pourtant, le CHCST-M n'entend jamais parler de ces éléments. Pourquoi ?

- Sur la semaine de 4 jours : l'on pourrait se réjouir que la mesure que nous prônons depuis plusieurs années voit enfin le jour. Pourtant, elle a un goût amer de par sa sortie (nous n'oublierons pas que nous avons dû intervenir à tous les étages jusqu'au dernier moment) et de par sa mise en œuvre qui ne correspond pas aux termes de l'accord : l'accord prévoit une semaine de 36h, permettant aux agents d'avoir des RTT alors que vous avez mis en place, sans aucune discussion ou revue de l'accord, une semaine de 35h.

Ainsi, nous alertons à nouveau sur le fait que nous nous saurons considérer cette expérimentation comme complète et prétexte à un abandon pur et simple de la mesure.

Alors nous sommes un peu moins optimistes sur l'état d'avancement de ce protocole, en particulier car nous ne considérons pas la labellisation comme une avancée pour les agents. Cette labellisation, preneuse de temps et de ressources, explique aussi en partie le retard sur les actions concrètes comme la subrogation pour les contractuelles, le résultat de l'expérimentation du télétravail des assistant(e)s, l'étude de l'impact du numérique sur ces métiers ou bien le lancement de l'étude des cohortes.

Mais alors qu'une nouvelle année commence, nous ne pouvons qu'espérer un avenir plus radieux pour l'égalité et la lutte contre les discriminations !

A retenir des débats :

Les interventions des organisations syndicales révèlent une déception de la mise en œuvre du protocole et insistent sur la nécessité de déployer les moyens pour que l'égalité ne soit pas que des mots ou des symboles (à l'occasion par exemple du 8 mars). La secrétaire générale s'engage sur la consultation des instances. Mais, au delà des mots, FO attend depuis plus d'un an des remontées d'information et des actions !

FO continue de s'engager sur cette thématique et jugera les actes.

Point n°2 :

Présentation du bilan social ministériel 2019 (pour information)

Intervenant : Edouard Onno – SNITPECT-FO

Les positions de FO :

Avec un retard sans doute inévitable, voici enfin le millésime 2019 du bilan dit social du MTE. En tout cas de la partie émergée de l'iceberg qui fond puisqu'encore une fois, on peut relever que les EP et la DGAC en sont majoritairement exclus.

Tout d'abord félicitations aux compilatrices et compilateurs des données présentées, un vrai travail de fourmi. Félicitations aussi à celles et ceux qui auront lu dans le détail les 316 pages, sans compter les annexes, que compte le document.

De cette avalanche de chiffres, qu'en retirer ? Sachant que nous renverrons aux instances dédiées nos analyses thématiques (CHSCT-M, CCAS et CMFP).

Sur la dynamique des effectifs encore présents :

- l'illustration de la courbe de décroissance appliquée au ministère, seul avec le pôle des finances à subir cette saignée depuis près de 20 ans maintenant,
- un effondrement du nombre de recrutements en catégorie B technique, il est temps encore d'y remédier !
- une baisse générale des recrutements avec, en proportion, des recrutements majoritaires désormais côté filière administrative, par le biais de contractuels.
- une baisse affirmée de la mobilité (fonctionnelle, structurelle, géographique) pour la filière administrative notamment, et des détachements entrants en grand nombre qui viennent compenser plus ou moins les flux de départs.

Une première photographie instantanée peu réjouissante donc, mais ce n'est pas une surprise.

Côté rémunérations, le fait marquant est que les écarts d'inégalité des rémunérations repartent à la hausse pour la quasi intégralité des macrogrades. Il manque le détail et l'analyse des situations par corps, ancienneté et volants de rémunérations concernés pour en savoir plus.

L'instauration de régimes fonctionnels individualisés, le temps partiel, des discriminations et freins à l'évolution professionnelle expliquent-ils et pour quelle part cette situation ? Il est urgent de savoir, puis d'agir.

L'examen des résultats des tableaux d'avancement à paraître sera certainement de nature à éclairer rapidement si l'établissement des lignes directrices de gestion aura un effet sur le sujet. Restera à voir dans quel sens.

Si la remontée de la couverture médicale est à noter, elle ne concerne malheureusement que les services déconcentrés, hors DDI et Corse... Beaucoup de trous dans la raquette et des agents ne bénéficiant pas du minimum qu'ils seraient en droit d'attendre.

Par ailleurs, s'il est bien difficile de conclure grand-chose sur l'ensemble de la partie du bilan social sur la GPEEC, le constat est alarmant côté formation, avec des moyens humains dédiés toujours en baisse et un nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation qui continue d'augmenter.

A noter également une baisse des heures écrites dans un certain nombre de services (AC, DEAL, DIR), ce qui serait une bonne nouvelle si la raison en était des recrutements qui auraient permis aux personnels en place de voir leur charge de travail réellement diminuer. Pas certain que ce soit la cause première.

L'on pourrait poursuivre à l'envie la liste de points plus ou moins saillants découlant de la lecture de ce bilan social, par le souhait par exemple d'en savoir plus sur le fait que malgré la hausse importante de demandes de temps partiels, le nombre d'agents concernés reste stable.

Mais le bilan social à venir, pour 2020, pour compliqué qu'il sera certainement à produire au vu du caractère absolument exceptionnel qui aura été le nôtre l'an passé, incite surtout à se poser la question de la capacité de maintenir une continuité, et laquelle, entre les bilans sociaux avant et après crise sanitaire et LDG. Les ruptures risquent d'être nombreuses, et ce bilan 2019 est peut être le dernier d'une série. Avant de réinventer l'exercice ?

A retenir des débats :

Cette année est la dernière année de présentation du bilan social sous cette forme. L'année prochaine, le rapport social unique remplacera le bilan social. Mais aussi le bilan santé, sécurité, hygiène et conditions de travail, le bilan de situation comparé, les mesures en faveur de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations et le rapport sur l'obligation d'emploi en particulier les personnes en situation de handicap. Il s'appuie sur une base de donnée sociales qui sera mise à disposition du futur CSA. Le rapport social unique 2020-21-22 sera présenté dès l'année prochaine en fonction des données disponibles.

FO insiste sur la nécessité de compiler les bilans sociaux des établissements publics et de la DGAC pour bénéficier d'un document concernant l'ensemble du pôle ministériel. Ceci permettra, à tous, de se reconnaître et de montrer en quoi voter pour le futur CSA ministériel est utile.

La SG s'engage à l'analyse plus approfondie des données sur les rémunérations et sur les heures écrites dans les groupes de travail ou comités de suivi qui étudieront ces questions.

Point n°3 :

Présentation des rapports annuels 2019 et 2020 du collège référent déontologue (pour information)

Intervenant: Stéphanie Ferrari-Paillet - SNP2E-FO

Les positions de FO :

Il s'agit pour l'administration de rendre compte de l'activité du collège référent déontologue depuis sa création en 2019.

Ce collège peut ainsi être saisi de toutes les difficultés que peuvent rencontrer les agents, dans l'exercice de leur activité professionnelle, notamment pour respecter les principes fondamentaux relatifs à la déontologie. Il est également chargé des fonctions de référent laïcité et de référent alerte.

Le premier bilan du collège référent déontologue du MTE présenté pour 2019 et 2020 semble modeste quant au nombre d'avis :

- 3 avis en 2019

- 4 avis en 2020

Même si comparaison n'est pas raison, alors que les saisines de la commission de déontologie sont en augmentation régulière d'année en année (comme l'indique le bilan social), les demandes d'avis du collège demeurent quasi « confidentielles ».

La possibilité offerte aux agents de saisir le collège doit passer par une communication et de l'information facilement accessible.

S'agissant de l'aspect référent alerte du collège, nous demandons à l'administration de veiller à l'application du droit de protection des « lanceurs d'alerte ». En effet, un avis de 2020 du collège référent déontologue semble s'apparenter à une alerte, car les demandes de la hiérarchie d'un agent « risquaient d'entraîner une faute déontologique pour défaut de neutralité ». Reste à savoir comment a été traité l'agent localement suite à cette saisine et l'avis qui en a découlé.

Aujourd'hui, les difficultés notables que peuvent subir les agents en matière de déontologie ou d'alerte sont les effets du décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 et de l'instruction du 6 août 2020 qui généralisent le droit de déroger à des normes réglementaires pour les préfets, et instituent un droit souple selon les territoires, à la tête du citoyen et selon les desiderata du Préfet.

Les agents en charge de l'instruction de dossiers financiers ou réglementaires par exemple peuvent donc être soumis à des pressions liées aux effets d'une dérogation décidée par le préfet.

En effet comment faire preuve de loyauté envers les institutions de la République et d'obéissance envers sa hiérarchie lorsqu'un Préfet demande directement à l'agent de rédiger un acte administratif dont l'orientation est contraire au droit et aux valeurs qu'un fonctionnaire est censé porter ? C'est le principe de subordination ! Dans ce cadre, l'atteinte éventuelle à la déontologie est induite. Elle est donc imputable au donneur d'ordre.

Sur un autre sujet particulier, les agents à qui l'on vient de transférer la gestion du fonds Barnier en DDT(M) sous CHORUS, sans aucune formation, sans aucun effectif supplémentaire, sans aucun appui d'une quelconque cellule marchés, à qui l'on indique que "Toute personne qui aura engagé une dépense sans respecter les règles applicables en matière de contrôle financier portant sur l'engagement des dépenses sera passible d'une amende dont le minimum ne pourra être inférieur à 150 euros et dont le maximum pourra atteindre le montant du traitement ou salaire brut annuel qui lui était alloué à la date à laquelle le fait a été commis." doivent-ils consulter le référent déontologue à chaque engagement comptable ? Ou doivent-ils plus simplement faire signer leur direction ?

Dans tous ces cas afin de les préserver de toute mise en cause individuelle, FO invite les agents à saisir systématiquement le collège référent déontologue, son « indépendance » vis à vis des décisions politiques sera illustrée, n'en doutons pas, lors de la prochaine présentation de leur activité !

A retenir des débats :

La secrétaire générale et le DRH partagent la nécessité de faire connaître ce collège afin qu'il enrichisse une doctrine par la multiplication des avis. FO rappelle qu'il est aussi utile de communiquer sur l'ensemble de la boîte à outils déontologie.

Pour information, ce collège est peut être saisi sur les questions de déontologie, de laïcité ou d'alerte par les services ou directement par les agents.