

DÉCLARATION LIMINAIRE

CTM du 3 décembre 2021

Madame la secrétaire générale, mesdames et messieurs, cher.es camarades,

La Guadeloupe et la Martinique connaissent une crise sociale de grande ampleur. La FSU exprime toute sa solidarité avec les guadeloupéen-nes et les martiniquais-es : l'explosion sociale d'aujourd'hui est révélatrice de problèmes profonds qui n'ont jamais fait l'objet d'un traitement véritable. Si l'obligation vaccinale a joué le rôle de détonateur, les sargasses, l'accès à l'eau potable, les conséquences de la pollution au chlordécone sont autant de sujets, parmi d'autres, d'une juste colère de la population qui touchent à l'ADN de notre ministère et qui devraient recueillir toute l'attention des ministres de la transition écologique et de la mer ! Malheureusement, nous ne les avons pas entendus ?!...

Hélas, cette colère génère son lot de débordements et de violences. Pour rappel des violences ont été commises (racket, extirpation de véhicule, violences physiques). Des armes et des munitions ont été dérobées, et les forces de l'ordre ont fait l'objet de tirs à balles réelles notamment avec des armes volées. Certaines régions de Guadeloupe demeurent enclavées. La multiplication des barrages a bloqué l'économie locale. Le ravitaillement alimentaire comme l'accès aux carburants restent des contraintes fortes à ce jour pour l'ensemble des citoyen.nes.

Dans ce contexte rappelé, quelles ont été les mesures prises dans nos services (DEAL, DM) et établissements publics (OFB, PNG, ...) présents dans ces territoires pour garantir la sécurité de leurs personnels ?

Concernant le Parc national de Guadeloupe, nous avons interpellé sa directrice sur les consignes passées aux agent.es du Parc, susceptibles de les mettre en danger en les mettant sur les routes. Sa réponse, laissant la latitude aux responsables hiérarchiques d'apprécier la situation, n'est pas acceptable. Au vu de la diversité des situations et de la complexité d'avoir à distance des informations, qui mieux que les agent.es pour pouvoir évaluer la réalité des risques et dangers auxquels ils ou elles doivent faire face ? Nous avons des témoignages sur la mise en danger des agent.es !

La négociation d'un accord ministériel « télétravail » est source de discussion sur le télétravail contraint, en période de situation exceptionnelle. L'esprit des discussions, c'est que des circonstances exceptionnelles peuvent nécessiter que l'employeur impose du

télétravail aux agent.es afin de concilier la sécurité et la protection des agent.es tout en assurant la continuité du service public. Au niveau national et local, cette mise en œuvre fait l'objet d'un dialogue social soutenu, selon des modalités qui prennent en compte le niveau d'urgence.

La situation en Guadeloupe et Martinique n'est-elle pas suffisamment exceptionnelle pour que l'administration se dispense d'utiliser le télétravail, fut-il contraint sur un temps limité, et d'ASAs pour garantir la sécurité des agent.es sans les envoyer sur les routes ? Quid du dialogue social local soutenu ? Il a fallu attendre quinze jours, et une alerte au niveau national pour qu'un CHSCT exceptionnel ait lieu !

Une note de service esquissant un protocole de continuité d'activités a été rédigée suite à ce CHSCT, mais les consignes énumérées restent trop floues.

Au vu de la situation et de l'absence de réponses claires et adaptées de la hiérarchie (pour mémoire, télétravail et ASA pour tou.tes), faut-il que les agent.es fassent valoir leur droit de retrait ?

Nous attendons vos explications.

Mi-novembre s'est terminée la COP 26 à Glasgow. Les lobbyistes, plus nombreux que les délégations gouvernementales, ont gagné ! Le résultat est déjà décevant en intention, alors qu'en restera-t-il in fine sachant qu'aucun de ces engagements n'est contraignant pour les Etats !

Notre ministre de la transition écologique a brillé dans les salons et sur les réseaux sociaux, mais c'est au forceps et sous la pression que la France a rejoint les pays souhaitant mettre fin à l'exploration pétrolière et gazière !

Quant à l'appréciation positive émise par notre ministre de la transition écologique sur cette COP, c'est bien une posture emblématique d'une politique de petits pas qui ménage les différents intérêts privés de puissants lobbys. Une posture assumée par Madame Pompili, semble-t-il.

Un manque d'ambitions que l'on retrouve au quotidien dans la gestion des dossiers du pôle ministériel.

Aux réductions d'effectifs s'ajoutent désormais de manière officielle une stratégie de réduction des missions, pudiquement dénommée « revue des missions ».

Lors de la dernière réunion « d'information » qui y était consacrée, le 26 octobre dernier, vous avez considéré que finalement les organisations syndicales ne vous étaient que d'un faible gain, puisque bloquées sur des principes, et vous y avez brutalement mis fin.

Sérieusement, comment voulez-vous qu'on réagisse, quand nous n'avons pas connaissance du fond des chantiers ; votre « information » consiste juste à donner les

éléments de jalons, sans nous donner accès au contenu de ces réflexions : lettres de missions, diagnostics internes, ...

Et nous ne sommes que l'expression du ressenti des agent.es, quand ils ou elles l'expriment ! Puisque nous n'avons pas pu vous en faire part, en voici 2/3 morceaux choisis :

« Pour les chantiers des trois programmes décrits, ce qui est proposé s'apparente plus à des modalités pratiques pour mettre en œuvre des décisions déjà prises qu'à une véritable réflexion sur le meilleur moyen d'atteindre les objectifs des politiques publiques des ministères tout en optimisant l'organisation des services. La plupart des actions proposées vont dans le sens d'une réduction des missions et compétences des ministères. Où sont les études d'impact montrant que ces actions sont les plus à même d'atteindre les objectifs des politiques des ministères ? Comment les agent.es, qui connaissent au mieux la réalité du terrain, sont-ils associé.es aux discussions au niveau des directions concernées par les programmes ? »

« J'avoue que ce diaporama me laisse perplexe et paraît hors sujet pour donner des perspectives et du sens au travail des agent.es pour les 5 années à venir. »

« Ce document me laisse un sentiment très négatif ... »

Chantier emblématique de votre revue des missions, sur la forme comme sur le fond : le démantèlement annoncé de l'ENTE, démantèlement toujours aussi inacceptable. Nous n'allons pas faire ici la réunion prévue le 10 décembre prochain sur la base du rapport qui nous a été communiqué.

Mais nous ne discernons toujours pas les plus-values apportées par ce démantèlement, ni sur les missions, ni sur la question économique à l'origine de cette rage réformiste. Par contre, nous entrevoyons malheureusement trop bien les dégâts sur les femmes et les hommes de l'école, maintenant et à l'avenir.

Les couloirs ne cessent de bruire de toute sorte de rumeurs. Aujourd'hui, ce que les agent.es attendent, ce sont des éléments de certitude.

Nous vous relayons et réitérons les demandes de l'intersyndicale de l'ENTE dans le courrier remis à la ministre : surseoir à toute prise de décision, rétablir une concertation légitime avec les organisations syndicales nationales et locales et surtout, un premier rendez-vous avec la ministre dans les plus brefs délais.

Huit mois ! C'est le temps qu'il vous a fallu pour réunir une première fois le comité de suivi du transfert des laboratoires d'hydrobiologie à l'OFB. Huit mois durant lesquels l'information a été distillée au compte-gouttes et de manière très inégale, la porte ouverte aux rumeurs, là encore !

Quel est donc le devenir des laboratoires, de leurs missions, des femmes et des hommes qui y travaillent dans le futur proche de l'OFB ? Et à moyen terme, au-delà des deux premières années du transfert et de son lot de garanties ? D'ailleurs quelles garanties êtes-vous prête à apporter aux agent.es ?

Organigramme, budget, accréditation, humanité (c'est-à-dire tout ce qui touche à l'humain dans ce projet !), à l'issue de ce premier comité de suivi, beaucoup de questions restent en suspens.

Nous aurons l'occasion de revenir sur le chantier de la revue des missions sur les fonctions support à l'ordre du jour de ce CTM, lequel consiste une nouvelle fois à externaliser des missions ...

Manque d'ambitions, manque de puissance et posture libérale caractérisent le traitement des dossiers touchant à la carrière et aux rémunérations des personnels :

Concernant la bascule au RIFSEEP des corps techniques ;

Nous ne reviendrons pas sur les épisodes précédents. Mais concernant cette bascule, la précipitation avec laquelle vous avez conduit ce dossier se traduit tout d'abord par un dialogue social bâclé, voire bafoué. Il se traduit aussi par des choix présentés comme définitifs le 30 septembre remis en cause le 25 octobre puis le 29 octobre.

Nous constatons également que le décret relatif au remboursement de la dette de l'Etat n'est pas paru. Certains établissements publics souhaitent pouvoir procéder d'une manière plus en adéquation avec les demandes des agent.es. Allez-vous accéder à leur demande, et sinon expliquez-nous votre choix !

Concernant la deuxième phase, et avant que les discussions techniques ne commencent quels sont vos objectifs en matière de rémunération des corps techniques ? Comptez-vous rattraper l'absence de réévaluation des régimes indemnitaires subie depuis si longtemps ? Avez-vous des objectifs d'alignement de certains corps ? Par exemple pour les catégories B avec le ministère de l'agriculture ?

Concernant le quasi-statut des Agences de l'Eau ;

Réductions incessantes des effectifs depuis 2012, absence totale de revalorisation salariale depuis sa création en 2007, ni indiciaire, ni indemnitaire, les personnels des agences de l'eau sont soumis à de plus en plus de contraintes professionnelles et doivent en plus subir le mépris de la tutelle financière qui rejette le principe même d'une évolution de leur régime indemnitaire, alors que l'inflation n'a cessé de se poursuivre et que les perspectives en la matière sont alarmistes.

Aujourd'hui, un.e ingénieur.e contractuel.le débutant.e perçoit 25% de moins qu'un.e ITPE débutant.e. Sur une carrière reconstituée sur 40 ans c'est au minimum 320 000€ d'écart, soit une moyenne mensuelle de 650 €. Et quand nous disons minimum c'est

vraiment un minimum sur des carrières reconstituées minorant systématiquement celle des ITPE !

Bercy ne peut pas reprocher au MTE d'avoir deux quasi-statuts pour ses établissements publics, alors que c'est lui qui les a imposés ! C'est bien Bercy qui in extrémis s'est opposé au statut commun longuement élaboré sur la base du quasi statut des agences de l'eau (après avoir fait perdre trois ans à tou.tes les agent.es).

L'autre quasi statut est mauvais, à plus d'un titre, mais là aussi c'est Bercy qui, à la dernière minute et alors que les textes étaient déjà parus, a imposé un régime indemnitaire presque divisé par deux, à celui qui avait été présenté pendant toutes les discussions !

Et si Bercy trouve cet écart de rémunération entre les deux quasi statuts si inacceptable, que fait-il pour le réduire ? Rien, bien au contraire. C'est bien Bercy qui vous a imposé une réévaluation des grilles indiciaires aussi ridicule et aussi méprisante pour les personnels de l'OFB, des parcs Nationaux, de l'EPMP et du Conservatoire du Littoral.

Viendrait-il à l'idée de quiconque ici de dire que les ITPE sont trop payés parce qu'ils gagnent plus que les personnels contractuels des agences de l'eau ? Non ? Alors Battez-vous que diable !

Entendre de vos services pour seule explication que Bercy ne veut pas n'est pas acceptable ! Si Bercy ne veut pas, un arbitrage interministériel est indispensable.

Si la signature de la ministre a encore un sens, et alors qu'elle a inscrit la revalorisation de ce quasi statut à l'agenda social, vous avez une obligation de résultat !

Nous terminerons ce propos sur une note un peu plus positive et une dernière demande : lundi 6 décembre, vous allez présenter aux agent.es du pôle ministériel la première année de la mise en œuvre au sein de notre pôle ministériel d'un dispositif expérimental prévu à l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique et de son décret d'application, le décret n°2020-569 du 13 mai 2020, dispositif qui a permis à 16 agent.es en situation de handicap d'accéder à un corps ou un grade de niveau supérieur. Si nous en croyons l'annonce faite sur l'intranet, vous en tirez un bilan positif pour les agent.es reconnu.es en qualité de travailleurs.euses handicapé.es et pour les services d'accueil.

La FSU, qui vous avait interrogée sur la mise en œuvre de ce dispositif en avril 2021, se félicite que vous en tiriez ce bénéfice. A la veille d'engager une négociation sur un nouveau protocole d'accord sur le handicap, la FSU considère que ce dispositif doit aller crescendo jusqu'en 2026 et vous demande que la mise en œuvre du dispositif en 2022 soit l'occasion de l'amplifier pour permettre de valoriser et favoriser la promotion d'un nombre plus important d'agent.es en situation de handicap.

Merci pour votre attention.