



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Groupe d'échanges du 26 novembre 2013

Sous la présidence de François Cazottes – Directeur des Ressources Humaines, les organisations syndicales du MEDDE/METL – Willy Garing et Didier Horeau pour la CGT – étaient invitées à un groupe d'échanges avec pour ordre du jour :

Soumis au débat :

- Point n°1 : Projet de revue des parcours et des compétences de la filière systèmes et réseaux d'information et de communication ;

Point d'information :

- Point n° 1 : Projet de note de gestion sur les IHTS suite au CT MEDDE/METL du 24 octobre 2013 ;

Systèmes et Réseaux d'information et de communication

Intervention CGT :

Nous prenons acte du projet validé et présenté ce jour pour la famille professionnelle citée en objet. Notons déjà – cf. page 2 du document joint en annexe – que si le bilan de cette expérimentation est favorable, le dispositif présenté serait étendu à d'autres services du MEDDE/METL rencontrant des difficultés de recrutement. Depuis plusieurs années, la très forte, trop forte suppression d'effectifs – 150000 postes supprimés sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy, a entraîné les services ministériels et interministériels dans de grandes difficultés avec une baisse importante de recrutements par rapport aux besoins.

Ce projet d'expérimentation MEDDE/METL se situe pleinement dans la politique du précédent gouvernement poursuivi par celui du président Hollande. En effet, après le rapport Silicani, la RGPP, nous sommes désormais à la MAP – Modernisation de l'Action Publique – et à l'application de plusieurs rapports publiés récemment – Pêcheur, Desforges – avant même que la fonction publique ait mis en place un véritable dialogue social à la hauteur des enjeux du service public et de la fonction publique.

La nouvelle Gestion des Ressources Humaines qui se met en place est basée sur la notion de métiers, recrutements par les compétences et non plus statutaire, le parcours professionnel et la carrière développée imposés. Tout cela est instauré par les employeurs ministériels et interministériels dans le cadre de marchés régionaux de l'emploi public cité par le directeur du cabinet de la ministre Marylise Le Branchu le 19 novembre dernier.

En complément, le parcours professionnel voulu par l'administration est imposé en trois étapes afin de pouvoir prétendre éventuellement à une évolution de carrière (promotion). Celles et ceux qui ne suivraient pas ce schéma de principe – annexe 1 page 4 – seraient gérés comme au sein de la catégorie B par les tableaux TRGS – les moins bons selon l'administration.

La rémunération est sur le même principe avec la future prime IFE – Indemnité de Fonction et d'Expérience refusée par sept sur les huit organisations syndicales – liée aux fonctions et à l'expérience acquise au regard des compétences détenues et développées. La partie prime prend une place de plus en plus importante par rapport au salaire indiciaire gelé depuis 2010 et jusqu'en 2017 d'après le président François Hollande et la volonté de l'Europe.

A ce stade quelques interrogations :

- Quid d'une réelle égalité professionnelle avec le schéma de principe – groupe de travail ce jour ?
- Quid des accidents de la vie ?
- Quelle gestion des agents qui ne veulent pas être enfermés dans une filière pendant 42 ans ?
- Quelle formation de reconversion ?
- Quelles formations initiales et continues mises en place pour tous les agents recrutés quelle que soit leur qualification et qui souhaiteraient rejoindre cette famille professionnelle ?
- Quelle articulation avec la fonction publique dont la volonté est d'instaurer une gestion régionale et interministérielle ?

La CGT n'est pas contre d'examiner le parcours professionnel choisi par tout agent. Cela doit se mettre en place sur la base de garanties collectives et individuelles avec pour principe de tout agent recruté, formé doit pouvoir atteindre le point final B dans toute famille professionnelle. Nous sommes pour la gestion des compétences et non pour une gestion par les compétences. Cette forme de GRH, testée, mise en place ailleurs dans des entreprises, a entraîné des « catastrophes humaines » voire des problèmes personnels irréversibles.

La CGT refuse ce projet qui entre dans une nouvelle Gestion des Ressources Humaines que nous ne pouvons accepter en l'état.

La proposition de l'administration

Comme indiqué dans le document « projet » joint, il est mis en place une expérimentation par rapport à cette famille professionnelle pour essayer de palier aux difficultés recensées. Cela concerne une douzaine d'agents en catégorie A pour l'administration centrale. L'administration considère qu'il est impératif de mettre en place tous les éléments pour permettre à des personnels recrutés dans cette famille professionnelle de construire un parcours au bénéfice principal des ministères : mobilités transverses à mettre en place, identification des spécialistes, des experts au regard d'un passage devant un « collègue » composé de personnalités référentes, améliorer les propositions d'emplois y compris interministériels, maintenir les compétences, etc...

Suivant un bilan à établir en 2014, cette expérimentation sera proposé à d'autres directions générales pour répondre, d'après l'administration, aux difficultés d'effectifs et de maintenir sur toute la carrière professionnelle des personnels qualifiés, formés ayant des compétences en constante évolution. Il n'y a pas lieu de présenter cette expérimentation au groupe de travail « parité et égalité professionnelle ».

Pour la CGT, ne nous trompons, cette expérimentation démontre la volonté de l'administration et de la fonction publique de modifier en profondeur les méthodes de recrutement en s'abrogeant des différentes catégories statutaires A, B, C dans le cadre de marchés régionaux de l'emploi public au bénéfice strict des employeurs ministériels et interministériels. De fait, l'application du rapport Pêcheur avant l'heure... Il n'y a aucune réelle volonté de mettre en place les formations initiales, continues pour permettre à des agents de rejoindre ou de changer de famille professionnelle : beaucoup trop onéreux pour l'administration !...

Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires – IHTS

Ce projet de note de gestion fait suite au Comité Technique MEDDE/METL du 24 octobre 2013 au cours duquel un projet d'arrêté a été adopté par vote – en cours de validation par la DGAFP. Celui-ci devrait permettre en 2014 l'élargissement du paiement d'heures supplémentaires à certains corps et grades au regard de fonctions précises listées. Pour information, la CGT s'était abstenue du fait de la restriction des fonctions du dit arrêté qui ne répond pas en globalité à la situation réelle dans les services ministériels et interministériels.

Pour rappel, la réalisation d'heures supplémentaires est sous la validation et la responsabilité du chef de service ou son représentant par délégation.

En réponse à une question de la CGT sur l'absence de majoration des agents à temps partiel, le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié indique qu'il n'est pas possible de majorer les heures supplémentaires réalisées pour ces personnels. En ce qui concerne les OPA, ceux-ci font l'objet de texte spécifique précis.

Cet arrêté dont la publication devrait se faire avant la fin 2013 aura pour conséquence la diffusion du projet de cette note de gestion qui s'appliquera pour les agents en poste dans les services ministériels et interministériels.