



Compte-rendu du CTM du 3 juillet 2020 (séance de 9h30 à 13h45)

Ce CTM, tenu avant le début des congés estivaux mais avant la fin de l'état d'urgence sanitaire, était présidé par Marie-Anne BARBAT-LAYANI, Secrétaire générale des MEF. Bien qu'un premier point conséquent en terme de documents de travail soit consacré au bilan de la gestion de la crise du Covid-19 au sein de notre ministère, aucun ministre n'était présent... une absence potentiellement liée à l'annonce de la démission du gouvernement d'Édouard Philippe en tout début de séance ?

A l'ouverture du CTM, le quorum était atteint, l'ensemble des fédérations syndicales étant présentes, sous un triple mode participatif : présentiel, audio et visio-conférence. Une OS a toutefois quitté la séance à mi-parcours.

L'alliance UNSA – CFE-CGC, représentée par Luc DOUMONT, membre titulaire en présentiel et Françoise DUPONT, suppléante, en audioconférence, a fait lecture de la liminaire en pièce jointe (abstraction faite de ce qui concernait les textes DGFIP et Douane, qui feront l'objet d'une intervention dédiée lors de leur examen).

L'ordre du jour était le suivant :

- 1- Bilan de la gestion de la crise sanitaire liée au covid-19 et point de situation sur la mise en œuvre des plans de reprise d'activité
- 2- Projets de différents textes soumis pour avis et concernant l'Institut Mines Télécom, la DGFIP, l'Administration Centrale et la Douane
- 3- Suivi des engagements
- 4- Questions diverses

Point 1 : Bilan de la gestion de la crise sanitaire liée au covid-19 et point de situation sur la mise en œuvre des plans de reprise d'activité

La Secrétaire générale précise qu'il s'agit d'un premier bilan établi à ce jour car la crise n'est pas terminée, même si l'on constate une nette amélioration. Nous sommes actuellement, sauf pour les territoires de Mayotte et Guyane, en phase 3 de déconfinement.

Le Président de la République a annoncé le 14 juin la reprise économique du pays et le 29 juin a été adressé à l'ensemble des agents des MEF un message faisant le point sur certaines mesures :

- Adaptation du dispositif pour favoriser le retour au travail en présentiel qui redevient la norme, pour que l'accueil des agents sur site se fasse en toute sécurité dans le respect des règles sanitaires ;
- Diffusion du guide ministériel de prévention des risques ;
- Le télétravail n'est plus la norme, contrairement en phase 2, mais peut néanmoins se poursuivre dans la limite de 3 jours maximum, situation appréciée dans chaque Direction ;
- Les personnes fragiles restent à domicile, qu'elles soient placées en télétravail lorsque cela est possible, ou en ASA dans le cas contraire.

La Secrétaire générale indique que même si la fin de l'état d'urgence sanitaire est prévue pour le 11 juillet prochain, ces dispositions resteront valables au-delà. Elle précise également que la cellule d'accueil psychologique est maintenue car c'est maintenant que surgissent des phénomènes de décompensation psychologiques.

La Secrétaire générale s'est associée aux fédérations pour saluer l'implication des agents du service public pendant cette crise. Elle affirme que « *traiter ou gérer une crise, c'est aussi accepter d'en sortir, et de s'en sortir par le haut* ».

Elle souligne à cet effet que les Services Publics ont tenu et même au-delà des espérances. Toutefois, s'agissant du bilan de la crise, et même si ce n'est qu'un bilan de « mi-temps » puisqu'il faudra reprendre les travaux à la rentrée (qu'elle espère sereine) en tenant compte des événements qui vont se produire, il semble déjà envisageable de :

- Faire évoluer les PCA, assez génériques, pour les adapter à la crise. Le Secrétariat général va demander aux Directions de les ajuster.
- Prévoir la relève des équipes. Une crise longue ne se gérant pas comme une courte, il faut donc pouvoir prévoir d'envoyer les personnels en congé.
- Revoir le problème du stock stratégique de masques et de moyen de précaution. Ce point est actuellement en cours de discussion ou de mise en œuvre.

Alors qu'une OS constate que le Secrétariat général ne se pose pas dans un cadre de réel dialogue social et quitte la séance, l'UNSA et la CFE-CGC demandent que l'actualité soit l'occasion de relancer le dialogue social et surtout de donner plus d'importance aux syndicats, en leur laissant plus de place. En effet, la crise Covid-19 a bien démontré qu'une concertation n'aurait pas été superflue.

Point 2 -1 : Textes concernant l'Institut Mines Télécom

Ce point a été abordé à 12h15 après une courte suspension de séance de 10mn. Il concerne les deux corps suivants :

- les maîtres-assistants qui comprennent 2 grades, classe normale (9 échelons) et hors classe (6 échelons)
- les professeurs qui comptent 3 grades : 1ère classe (3 échelons), 2ème classe (6 échelons) et classe exceptionnelle (9 échelons)

Il s'agit d'appliquer et d'adapter le protocole PPCR d'avril 2015 à ces deux corps par la création d'un nouvel échelon, avec effet rétroactif au 01/01/2019, et la revalorisation des grilles indiciaires.

Ainsi, un échelon exceptionnel contingenté est créé pour le grade des maîtres assistants HC qui culminera ainsi à la hors échelle B (HEB). Le contingentement s'étalera de 1 % à 10 % entre 2019 et 2030.

De même, un 7ème échelon sommital en HEB est ajouté pour le grade des professeurs de 2ème classe.

Chaque échelon de la grille indiciaire des maîtres-assistants est revalorisé de 5 points au 01/01/2019 et de 6 points à compter du 01/01/2020, en sus du transfert « primes-points » du dispositif PPCR.

L'UNSA et la CFE-CGC ont voté pour, ces mesures étant favorables pour les personnels enseignants.

Point 2 -2 : Textes statutaires DGFIP

Les deux projets de décret présentés au CTM modifient les décrets n° 2010-986 et 982 du 26 août 2010 s'agissant des conditions d'accès au concours et la formation des fonctionnaires stagiaires de catégorie A et B.

Pour tous les stagiaires le dispositif sera applicable dès la prochaine rentrée de l'ENFiP, soit pour les A au 1^{er} septembre 2020, et pour les B au 1^{er} octobre 2020. Les modifications apportées se déclinent en 4 points :

1°- Les conditions de validation de la formation statutaire passent d'une évaluation globale à une évaluation dissociée des périodes de formation théorique (école) et pratique (services). Suivant le cas, le stagiaire pourra soit recommencer un nouveau cycle de formation à l'ENFiP, soit prolonger son stage dans les services. Pour les stagiaires B, s'ajoute également une formation concernant l'adaptation à l'emploi pour certains métiers.

2°- L'impossibilité d'évaluation du stagiaire comprend, en sus de l'absence supérieure à deux mois, l'absence au moment des évaluations. Est ajoutée également, en plus de la possibilité de redoublement prévue au 1°, celle d'accomplir un nouveau cycle en cas d'interruption de la scolarité pour congé de maternité, paternité ou adoption.

3°- L'attractivité des concours est renforcée par la date d'appréciation de détention du diplôme requis. Cela permettra ainsi aux étudiants de passer le concours sans avoir fini leur cursus universitaire. Cette mesure s'applique aux concours A et B ouverts à compter du 1^{er} janvier 2021.

4°- Les candidats internes doivent être soit en activité, soit en détachement ou en congé parental. Il s'agit en fait d'un alignement avec les dispositions législatives du statut général.

En outre, le nombre de participations aux concours de contrôleur sera limité à 5 fois, sur le modèle applicable depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les concours d'inspecteur.

L'UNSA et la CFE-CGC sont intervenues en précisant leur position mentionnée dans le paragraphe dédié de la déclaration liminaire (cf en PJ).

En réponse aux observations des OS, le représentant DGFIP, François TANGUY, indique avoir eu de nombreux rendez-vous sur le sujet avec les représentants des personnels, notamment lors des GT formation initiale/A/B/C. Il précise qu'il n'y a pas d'opposition voulue entre les deux formations théorique et pratique, mais au contraire une volonté de concilier et compléter l'une et l'autre. Cela permettra d'enrichir le parcours de formation et d'équilibrer le regard porté sur le stagiaire, de mieux démontrer ses capacités opérationnelles. A cet égard, il indique également le passage de la note chiffrée à des cotations par appréciations littérales.

F. TANGUY souligne aussi l'équité renforcée des évaluations, et la diminution des pénalisations du fait de la prise en compte des absences. Il précise que l'actualité a

démontré que nous sommes fragiles en terme de présentiel et que dès lors ces mesures sont une opportunité pour optimiser et sécuriser le parcours de formation des agents DGFIP.

Sur la limitation à 5 du nombre de présentation à un concours, M. TANGUY avance un simple principe de précaution, ce nombre de 5 étant selon lui, « sur-taxé » au regard des très faibles statistiques du nombre d'agents s'étant présenté jusqu'à 5 fois à un concours.

Il explique que l'assouplissement des conditions de détention du diplôme est très important dans l'optique du nécessaire renouvellement des agents de la DGFIP, dont plus d'un tiers sera à la retraite d'ici 5 ans.

L'UNSA et la CFE-CGC se sont abstenues lors des deux votes. En effet, si la mesure concernant la condition de diplôme est intéressante, nos fédérations ne sont pas favorables à la limitation du nombre de participations au concours qui freinera de facto la promotion interne.

Point 2 -3 : Projet d'arrêté relatif aux durées minimales et maximales d'affectation

Ce point concerne l'application des nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) prévues par la loi de transformation de la fonction publique.

Les LDG relatives à la mobilité, qui ont été étudiées en 2019 et publiées début 2020, prévoient d'affecter certains emplois de durées minimales et maximales.

Le périmètre prévu par ce décret concerne la Douane et l'administration centrale (AC). Le projet d'arrêté sera amené à évoluer car il devra plus tard intégrer les autres Directions.

En AC comme en Douane, les durées minimales sont de 2 ans pour tout emploi occupé suite à réussite à un concours. En plus, à la Douane, les emplois de chef de service et ceux nécessitant une qualification particulière sont respectivement affectés d'une durée minimale sur le poste de 3 et 5 ans.

A cet effet, l'administration rappelle que les LDG ministérielles prévoyaient un maximum de 5 années pour la durée minimale d'occupation.

Concernant les durées maximales, l'administration souligne que le curseur a été placé assez haut, mais qu'en fin de curseur, la situation peut devenir difficile tant pour l'administration que pour l'agent. Elle remarque qu'à la Douane, le dialogue social a permis de revoir quand même certaines positions de l'administration.

Du point de vue juridique, la Secrétaire générale précise que si les annexes 1 et 2 sont modifiées (par exemple lors de l'intégration des emplois autres Directions), le texte devra être de nouveau être présenté pour avis au CTM.

L'UNSA et la CFE-CGC, qui ont affirmé leur position exposée dans le paragraphe dédié de la déclaration liminaire (cf en PJ), ont voté contre ce projet d'arrêté.

Point 3 : Suivi des engagements

Sur les trois demandes des syndicats reproduit dans le tableau de suivi, l'administration a annoncé :

- le report à la rentrée du GT concernant le Tripode prévu en juillet ;

- la reconvoction pour le jeudi 09/07/2020 du CNAS du jeudi 02/07, non tenu pour absence de quorum ;
- l'attente d'une réponse écrite de la part de la DGFIP sur l'avenir du SRE, permettant une finalisation prochaine du sujet.

Point 4 : Questions diverses

Compte-tenu de l'heure avancée et du fait que les questions aient été posées par une OS qui a quitté la séance à la fin du point 1 de l'ODJ, l'administration indique que celles-ci seront renvoyées au CTM de septembre, ou selon l'urgence feront l'objet d'une réponse écrite directe.

Toutefois, s'agissant du SRE de Chambéry, la représentante de la Douane apporte les précisions suivantes suite aux échanges très récents à ce sujet :

- Le Directeur régional par intérim avait prévu une réunion d'information la semaine dernière, qui ne s'est pas tenue car les agents ne s'y sont pas rendus ;
- La tenue d'un CHS est prévue début septembre et celle d'un CT fin septembre/début octobre.

Il est proposé décaler ce calendrier avec une date butoir différente de celle de fin de bail, et de voir avec la Préfecture pour que la date de résiliation du bail soit repoussée de manière à pouvoir engager un dialogue social sur le sujet.

Concernant le Pôle 3E des Direccte et le reclassement des agents, l'administration indique que sur les 417 agents à reclasser au départ, il reste 30 agents au 30/06 qui n'ont pas trouvé une nouvelle affectation. Si elle se félicite que 90 % des personnels des Pôles 3E ont été réaffectés, elle est toutefois consciente du problème des agents non réaffectés. Elle souligne que, du fait de la crise Covid-19, l'accompagnement qui était prévu pour ces agents lors du 1^{er} semestre n'a pas pu se faire. L'ensemble des moyens va donc être réactivé pour solutionner la situation de ces personnels.

La Secrétaire générale a conclu ce CTM en indiquant que le projet d'agenda social ministériel pour le second semestre serait communiqué aux OS d'ici le 20 juillet.