

## Comité Technique Ministériel du 17 Décembre 2020

Ce 17 décembre s'est tenu le dernier comité ministériel de l'année 2020 sous la Présidence de la Secrétaire Générale. Si nous avons changé de Garde des Sceaux, les pratiques demeurent et présider les CTM ne semble pas être une priorité du Ministre. La FSU regrette que cette instance souffre d'un tel manque de considération depuis des années alors que les sujets abordés ont un impact sur le quotidien des agent-es et la prise en charge des usager-es. Cela démontre une nouvelle fois toute la place donnée au dialogue social.

Le 1<sup>er</sup> point fixé à l'ordre du jour concerne l'**approbation de procès-verbaux** (Pour avis). Le Secrétariat Général a soumis au vote le procès-verbal du CTM de repli, qui s'est tenu du 30 décembre 2019 au 6 février 2020 concernant les Lignes Directrices de Gestion de Mobilité. Résultat des votes : **14 POUR dont la FSU et 1 Abstention**. Concernant le procès-verbal du CTM du 5 mai 2020 relatif à la première crise sanitaire et au déconfinement, les votes sont répartis : **9 POUR dont la FSU et 6 organisations n'ont Pas Participé au Vote (NPPV)**.

Le 2<sup>ème</sup> sujet de l'ordre du jour concerne le **Plan égalité femmes/hommes ministériel** (Pour avis). Le Secrétariat Général précise qu'il s'agit d'un plan d'action pluriannuel mais que l'article 1 prévoit toujours la consultation du CTM jusqu'en mars 2021 concernant ce dernier. Cette obligation légale rappelée par la DGAFP n'aura plus cours à compter de cette date en raison de la signature du protocole dans le cadre d'une négociation par la majorité des organisations syndicales représentatives du CTM. En outre, pour l'année 2021, le Ministère a déposé un dossier de double labélisation AFNOR pour la démarche Egalité et celle de la diversité. Cet ajout a été intégré au plan d'action présenté. Lors de cette présentation et lors des réunions du comité de suivi de l'accord égalité professionnelle Femmes/Hommes, la FSU n'a cessé de rappeler qu'il était essentiel de réinterroger la politique RH du Ministère de la Justice en raison des dissonances, qui étaient mises en lumière sur les questions transversales concernant les agent-es. Si notre organisation syndicale a salué le travail accompli dans le cadre de ce comité et les avancées indéniables sur cette thématique, des différences subsistent et des combats doivent encore être menés. Pour La FSU, le Secrétariat Général doit impérativement mener une véritable campagne de communication dans ce domaine. En effet, le réseau intranet est un outil dont la portée demeure trop limitée pour sensibiliser l'ensemble des personnels du Ministère et une meilleure accessibilité. Ce dernier est, pour une fois,

bon élève dans ce domaine et pourrait servir à d'autres par le biais d'une campagne de communication par son site internet. La Secrétaire Générale a accueilli favorablement la requête de la FSU. Depuis le 16 décembre 2020, à la demande du Garde des Sceaux, le dispositif d'alerte sur les différentes formes de harcèlement est lancé. Il permettra à tout-e un-e chacun-e de saisir la plateforme, que l'agent-e soit victime ou témoin de harcèlement moral et/ou sexuel. La FSU se félicite de cette décision au vu des problématiques grandissantes dans ce domaine et révélées lors du confinement. Concernant les votes : **12 POUR dont la FSU, 3 Abstentions.**

Le 3<sup>ème</sup> point de l'ordre du jour est consacré à la **Présentation du rapport annuel du collège de déontologie du ministère de la justice** (Pour information). Cette dernière est effectuée par le Président du collège de déontologie, Monsieur François FELTZ, Premier Avocat Général Honoraire à la Cour de Cassation. Pour rappel, ce collège a été créé par arrêté du 29 octobre 2019, composé de 8 membres nommé-es par arrêté du 3 mars 2020. Ce rapport annuel, présenté pour la première fois en CTM, couvre la période de mars à décembre 2020 afin de retranscrire leur activité effective et l'orientation donnée à travers les enjeux, les missions et le fonctionnement interne, l'activité, les avis anonymisés rendus par thématiques, les sujets, et les documents. Pour la FSU, il est primordial qu'une véritable sensibilisation et communication soit faite sur l'existence du collège de déontologie auprès du personnel du Ministère. En effet, l'existence même de ce collège est totalement méconnue et les aspects les plus pratiques comme les motifs de saisine ou la saisine elle-même sont ignorés. Le Président est parfaitement conscient de cette problématique et admet volontiers que des efforts conséquents sont à mener pour y remédier. Des rencontres ont été programmées entre les référent-es déontologues (DAP) et le collège de déontologie, ainsi qu'une présentation à l'ENAP pour les DSP et DPIP, et la participation du Président sur des formations de déontologie. Ce dernier a invité les différentes directions à prendre attache avec le collège de déontologie pour organiser ce type de rencontre et multiplier ensuite les rencontres au niveau interrégional et inter directionnel.

En outre, la FSU a toujours questionné le manque d'ambition du Ministère sur cette question avec l'octroi de peu de moyens. Ce qui est d'autant plus important depuis le rattachement du dispositif des lanceur-ses d'alerte au collège de déontologie, le rapport fait par le président du collège de déontologie démontre que cette question était fondée. En effet, si l'activité de l'année est restée modérée, le secrétariat de cette instance a déjà atteint ses limites. La FSU a donc réitéré son inquiétude et a interrogé le Secrétariat Général pour l'octroi de moyens supplémentaires. Lors de ce CTM, la Cheffe de service au service RH a indiqué que 2 ETP supplémentaires seraient dédiés à la déontologie, 2 ETP à l'Égalité et 1 ou 2 ETP concernant les questions liées à la discrimination afin de permettre à ces dispositifs de monter en puissance.

Le 4<sup>ème</sup> point de l'ordre du jour porte sur le **Projet d'arrêté portant charte d'usage des services numériques au Ministère de la Justice** (Pour avis). Ce dernier point a été reporté à la demande des organisations syndicales en raison de nombreuses zones d'ombre concernant le texte présenté et de l'absence de réunion de concertation au préalable à ce CTM. Pour la FSU, la question du numérique n'est pas un sujet anodin, bien au contraire. Même si le Secrétariat Général estime que ce document ne revêt pas un aspect contractuel et donc ne constitue pas un engagement, les organisations syndicales ne peuvent donner leur aval sur cette charte sans

effectuer leurs retours dans l'intérêt des personnels. La Secrétaire Générale a décidé de soumettre au vote le report de ce point : **POUR le report à l'unanimité.**

Le 5<sup>ème</sup> point fixé à l'ordre du jour concerne le **Projet d'arrêté modificatif relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents du Ministère de la Justice** (Pour avis). Ce projet concerne une actualisation et une harmonisation des annexes en intégrant la fusion des greffes suite à la Loi de Transformation de la Fonction Publique et l'apparition de l'ATIGIP (ex ANTIG) pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021, abrogeant de fait le texte du 21 décembre 2018. Lors de ce CTM, la FSU a souhaité des précisions sur les modifications apportées par l'apparition de l'ATIGIP dans les annexes concernant les RT TIG à défaut de précisions plus explicites. Ces derniers ne sont pas concernés par ce changement, seul-es les agent-es en centrale seront évalué-es et donc sous l'autorité hiérarchique de l'ATIGIP. Pour la FSU, le Compte-Rendu d'Evaluation Professionnel est devenu un outil managérial détourné de son sens premier où les notions de mérite, de manière de servir et de valeur professionnelle ont pour seul objectif de déterminer le RIFSEEP, le CIA et la mobilité. Ce « temps privilégié », temps consacré à et pour les agent-es, devient source de stress et d'enjeu au sein des services créant des mises en concurrence au détriment des équipes et des collectifs. Concernant le vote, les résultats sont : **4 CONTRE dont la FSU, 8 Abstentions, 3 POUR.**

Le 6<sup>ème</sup> point de l'ordre du jour est dédié au **Bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP en 2019 et 2020** (Pour information). Étonnement, seul le Secrétariat Général est en mesure de nous présenter un bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP pour les années 2019 et 2020 alors que la DSJ et la DPJJ sont également concernées par cette question, et les corps communs affectés à la DAP dont nous n'aurons aucun bilan. Contre le RIFSEEP, la FSU en tire un bilan sans appel surtout pour les personnels issus de la catégorie C au vu des faibles montants indemnitaires perçus. La FSU ne peut cautionner un tel mépris envers ces agent-es. Pour la FSU, ce bilan démontre une nouvelle fois la politique RH du gouvernement, qui décide de mener une politique indemnitaire comme le CIA plutôt qu'une politique statutaire et indiciaire en refusant le dégel du point d'indice et une véritable revalorisation statutaire des métiers les plus féminisés notamment. La FSU a rappelé à cette occasion que l'indemnitaire n'était pas pris en compte lors du calcul des pensions de retraite et qu'une nouvelle fois les femmes seraient les principales pénalisées. Cela prouve la nécessité pour le Ministère de réinterroger sa politique RH dans son intégralité face à ses propres bilans et aux inégalités de traitement comme nous l'avions déjà dénoncé lors de l'examen du second point de l'ordre du jour.

**La FSU tient à maintenir sa cohérence d'une politique égalitaire dans tous les dossiers à l'ordre du jour, obligeant l'administration à en accepter la transversalité. Cette égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes se fera toujours au bénéfice de chacun-e et du collectif, et la FSU continuera de porter cette idée dans toutes les instances.**

Paris, le 21 Décembre 2020