Compte-rendu

du comité technique du secrétariat général

6 novembre 2014

Ce comité technique était présidé par M. Talon, adjoint au secrétaire général, en présence de M. Le Guern, adjoint au DRH.

Très important : *la CGT avait fait inscrire à l'ordre du jour un point sur les imprimantes à GAP comme entrée en matière pour lancer le débat sur le fonctionnement des services supports – en particulier GAP et MGS – et les conditions de travail des agents qui y sont affectés, en liaison avec nos interventions sur ces sujets («Chronique de l'AC!» de juillet sur le thème «Pour une direction humaine des ressources humaines», rencontre avec la DRH en septembre, lettre ouverte au secrétaire général en octobre, rencontre avec les agents dans le cadre d'un «café syndical» thématique). Bien entendu, l'attribution d'imprimantes supplémentaires ne suffit pas à résoudre les problèmes rencontrés, mais contribue à une prise en compte concrète de leur réalité, jusque là sous-évaluée, voire niée.*

Les annonces faites en séance par M. Le Guern nous semblent aller dans le bon sens et correspondre globalement à nos demandes :

- mise en place en septembre de 2 groupes de travail DRH, l'un sur l'attractivité des postes et la fidélisation, l'autre sur la qualité de vie au travail,
- lancement d'un chantier de simplification des process GAP/Paye testé d'abord avec la DREAL Picardie, étendu récemment à 9 DREAL, et qui pourrait être progressivement généralisé à tous les PSI,
- optimisation du fonctionnement et de l'organisation (suppression des doublons, prise en compte des besoins des utilisateurs, prise en charge des listings de mobilité par MGS plutôt que GAP...),
- audit des process internes selon une forme à déterminer (CGEDD ?) avec pour objectifs en particulier d'ajuster les organisations (sans réorganisation massive) et de préciser les responsabilités,
- travail sur l'attractivité des postes B et C, et portage par le SG d'un plan de requalification de C en B,
- mobilisation de la DRN pour rattraper les retards et épauler un pôle rencontrant des difficultés,
- 10 recrutements C d'ici la fin de l'année (nous regrettons toutefois qu'ils s'effectuent à l'échelle 3) pour GAP,
- reconnaissance de l'implication des agents qui assurent la paye dans l'attribution des **primes 2014** (nous vérifierons ce qu'il en est lors des commissions indemnitaires 2014 qui se réunissent les 19, 20 et 21 novembre prochain),
- **améliorations bureautiques** : 3 imprimantes partagées/photocopieuses supplémentaires pour GAP, agrandissement des BALU, reparamétrage des messageries...

La CGT appelle l'attention sur la nécessité d'associer les agents de GAP et de MGS aux mesures prises, de ne pas négliger les charges de travail de MGS où les agents subissent aussi une très forte pression, d'améliorer REHUCIT dont le fonctionnement reste problématique même si des évolutions positives ont eu lieu.

Pour ce qui concerne le fonctionnement informatique et bureautique de l'administration centrale, nous avons demandé que le point soit réinscrit au comité technique d'administration centrale du 14 novembre, les informations données ayant été embryonnaires.

Autres points principaux de l'ordre du jour :

- modifications de l'organisation de l'administration centrale (DRH et SPSSI),
- bilan social 2013,
- effectifs 2014,
- antenne de la DICOM dédiée à la ministre de l'écologie.

Modifications de l'organisation de l'administration centrale

Transformation du pôle de la coordination de la gestion des ressources humaines en administration centrale (CRHAC4) en bureau par transformation d'un poste B en poste A. Situation initiale : 6 postes dont 1 vacant. Situation nouvelle : 5 postes.
Point de vue de la CGT : renforcer la légitimité et la visibilité de CRHAC4 comme interlocuteur des bureaux RH de proximité est un objectif louable, mais les moyens et les ambitions ne suivent pas. La question essentielle est qu'il n'est pas apporté de réponse dans des délais raisonnables aux problèmes de gestion et de paye signalés tant par les bureaux RH que par les organisations syndicales.

Transformation de la sous-direction du schéma directeur et de la politique des systèmes d'information (PSI) qui passe de 1 département + 4 bureaux à 1 département + 3 bureaux par suppression du bureau PS3, pour prendre en compte l'évolution du contexte (création du CPII, de la DISIC pour l'interministériel, réorganisation des services informatiques supports en SD...). Modification à effectifs constants (37 agents).
Point de vue de la CGT : une enquête de satisfaction auprès des utilisateurs de l'informatique et de la bureautique est nécessaire et des modifications du schéma directeur et de la politique informatique doivent éventuellement être prises en conséquence.

Vote sur les 2 réorganisations :
Pour : CFDT.
Abstention : CGT, FO, UNSA.

Bilan social 2013 du Secrétariat Général – grands chiffres

1575 agents (13 de moins qu'en 2012) – **moyenne d'âge** 47 ans – 19 lauréat-e-s d'examens professionnels, soit 1,2% de l'effectif du SG – 5,48 jours d'arrêts de maladie en moyenne par agent mais concentrés sur 24% de l'effectif – **8078 jours épargnés sur les comptes-épargnes-temps (CET)** soit le double de 2012 et **2000 jours indemnisés**, soit 33% de plus que l'année précédente – **45 410 heures écrêtées** (compte non tenu des heures effectuées hors plages variables et par les cadres au forfait) **soit l'équivalent de 27 ETP** – c'est à la DRH que les écrêtements sont les plus élevés, mais c'est à SPSSI que les agents de catégorie C sont les plus écrêtés (30% d'entre eux) – **240 mois de vacations** ont été utilisés, **soit l'équivalent de 20 ETP**, dont plus de la moitié à la DRH – **88 CDD** (soit 13 de plus qu'en 2012) dont plus de la moitié à la DICOM - **69% de retour seulement pour les entretiens d'évaluation**, dont 41% à la DICOM (le moins) et 87% à SPES (le plus) et seulement 57% pour les A+ – 225 agents (7% de l'effectif) n'ayant eu aucune augmentation depuis 4 ans ont touché la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat), dont 166 agents de catégorie C.

Conclusions de la CGT : écrêtements + vacations + CDD : il manque 125 ETP dans les effectifs du SG.

Effectifs 2014 (au 30 septembre 2014)

Service	ETP au 30/09/2014	Différence par rapport au 31/12/2013 (en ETP)	Taux de vacance
Cabinet	26,6	-2,2	-2,31%
DAEI	87,8	+3,9	0,90%
DICOM	95,9	-2,2	2,14%
DAJ	113,1	-2,4	7,37%
DRH	448,8	-6,3	5,20%
SAF	88,6	-4,3	10,60%
SPES	106,4	+3,2	7,72%
SPSSI	472,8	-17,4	6,39%
SDSIE	61,6	-7	9,28%
Total SG	1479,8 dont 605,3 AA+ (40,9%) 358,5 B (24,2%) 516 C (34,9%)	-33,5 (-2,2%) dont -10 AA+ (-1,6%) -1,6 B (-0,4%) -21,9 C (-4,1%)	5,9% dont AA+ 7,67% B 2,13% C 6,28%

Au-delà du grave problème de la baisse continue des effectifs, de l'ordre de 2% par an (dont M. Talon s'est félicité qu'elle soit désormais «intelligente» - c'est nous qui traduisons – c'est-à-dire tienne compte des missions et des perspectives de simplifications), se pose la question de l'attractivité des postes : pour les catégories A et A+ à la DAJ et à SAF en particulier, pour les catégories C à la DRH et à SAF. Conditions de travail, perspectives d'évolution, reconnaissance entrent dans les facteurs d'attractivité (ou non) des postes. Les recrutements interministériels, tels ceux annoncés en catégorie A pour SAF, peuvent apporter de l'air mais il ne faut pas oublier de former les agents aux spécificités et à la complexité de nos ministères, ni de reconnaître leur travail, pour ne pas risquer de les voir s'évader à leur tour.

Antenne de la DICOM dédiée à la ministre de l'écologie

Il y a certes depuis le début de l'embarras dans l'air. 7 agents «volontaires», la plupart en CDD, et rien de moins que le chef du département Image et Édition pour les coordonner quasi à plein temps (si nous entendons bien entre les mots prononcés). 2 agents en CDD étant démissionnaires, leur remplacement devrait être assuré par des recrutements (et non par de nouveaux «volontariats» au sein de l'équipe restante). La CGT a demandé que le travail supplémentaire effectué par l'adjointe du chef du département Image et Édition, du fait de la prise en charge par celui-ci de l'antenne du boulevard Saint-Germain, soit reconnu et gratifié. Personne – ni côté organisations syndicales ni côté administration – n'a exprimé le souhait que cette antenne exclusivement dédiée à la communication de la ministre soit pérennisée.

Sans caricaturer la situation résultant de ce déplacement de 8 personnes boulevard Saint-Germain (la communication a aussi une dimension stratégique qu'il ne faut pas sous-estimer, des agents peuvent trouver gratifiant de travailler au sein d'une équipe ministérielle), la CGT sera attentive au respect des garanties minimales et au droit des agents de récupérer les heures supplémentaires effectuées, alors qu'ils ne perçoivent pas les indemnités de sujétions particulières (622 000 euros en 2014 pour le cabinet de Mme Royal, à répartir entre 87 agents, soit 7149 euros de primes supplémentaires par personne en moyenne, selon le jaune budgétaire annexé au PLF 2015). Leurs fiches de poste doivent également être adaptées.

Les représentant-e-s de la CGT au Comité Technique du SG sont : Gildas Branellec, Patricia Cerisay et Marie-Christine Van Marle.

Déclaration préalable de la CGT à l'ouverture de la réunion

« Depuis la dernière réunion du Comité Technique le 4 mars dernier, on ne peut pas dire que les conditions de travail des agents du secrétariat général se soient améliorées. C'est même le contraire. Depuis des mois, la CGT alerte sur les dysfonctionnements en administration centrale qui vont des moyens d'impression, du réseau déficient, à la charge de travail toujours plus lourde pour des effectifs en baisse constante, en particulier à la DRH et à SPSSI où les personnels sont stressés et épuisés par leurs conditions de travail. Les agents d'ATL, par exemple, nous le voyons dans le bilan social 2013, sont nombreux en catégorie C à faire des heures supplémentaires, alors que leurs alaires et leurs primes sont bas, leurs perspectives de promotion quasi inexistantes. Et c'est sans doute pire en 2014 qu'en 2013.
Nous souhaitons des réponses aux questions suivantes : Concernant les écrêtements dont 69 % sont des catégories A et A+, une note du 28 mars 2013 signée de M. Mazauric demandait aux chefs de service de faire respecter les garanties minimales et de vérifier les durées de travail en administration centrale. Cette directive est-elle appliquée, que pouvez-vous nous en dire ?
Par ailleurs, la charte 2014-2017 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adoptée au CTM de juin 2014. Une note du 28 juillet dernier émanant du Secrétaire général énumère les indicateurs obligatoires et facultatifs pour la mise en place d'un rapport de situation comparée demandant aux services de présenter ce rapport (RSC) d'ici fin 2014 (ou septembre à vérifier). Je rappelle que cette charte intime la nécessité de prohiber les réunions tôt le matin et tard le soir ou le mercredi, et d'avoir une réflexion sur l'usage raisonnée des messageries et technologies de l'information et de la communication ce qui améliorerait la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle de tous et de toutes, hommes et femmes.
Où en est le SG sur l'application de cette charte sur l'égalité ? Le rapport de situation comparée fait-il partie de votre programmation des tâches ? Le bilan social est, nous les savons, un gros travail et nous remercions les agents qui participent à sa réalisation. Néanmoins, nous constatons toujours les mêmes lacunes, notamment l'absence d'information sur le nombre de femmes en catégorie A+, élément primordial quant au sujet.
Autres dysfonctionnements : parmi les plus récents l'examen professionnel d'attaché avec son externalisation et le coût de 5 euros par concours, de plus en plus difficilement supporté par les aents au pouvoir d'achat réduit, surtout lorsque, en plus, l'organisation est défaillante. .Nous attirons également votre attention sur l'équipement pour les personnes handicapées, qu'il s'agisse du matériel fourni aux personnes non voyantes ou du transfert en Tour Séquoia des mobiliers de bureau ergonomiques ou adaptés. Des refus sont opposés, des tracasseries sont imposées avec des justificatifs à refournir pour des meubles achetés pour raisons médicales par l'administration elle-même. Cela n'est pas acceptable.
En matière de dialogue social, nous remarquons une absence d'information ou de concertation sur de nombreux sujets : nous n'avons plus d'éléments sur les mutations internes au secrétariat général, plus de réunion de concertation sur les propositions d'avancements des catégories A, et jamais plus de réponse à nos courriers qu'il s'agisse de notre lettre ouverte adressée au Secrétaire Général du ministère le 6 octobre dernier, demandant de rétablir d'urgence des conditions de fonctionnement et de travail correctes pour les agents ou des interventions ponctuelles sur des dossiers d'agents rencontrant des retards ou des difficultés de salaires, de primes ou d'avancements.
Aujourd'hui, nous craignons que le ministère s'apprête une fois de plus à faire du zèle pour mettre en place la RIFSEEP plus vite que les autres, pour plus de corps que les autres, avec plus de tuyaux que les auters dans son usine à gaz plus polluante que les autres, comme il l'a fait pour la PFR avec des résultats défavorables pour la mobilité, négatifs pour l'esprit d'équipe et nuls pour l'équité.
Plutôt que d'accabler les agents de la DRH, de GAP surtout qui n'en peuvent plus, avec une nouvelle réforme à mettre en place d'urgence pour des clopinettes, nous vous demandons de fixer comme priorité la résorption des retards et dysfonctionnements affectant les actes de gestion et de paye et d'améliorer les conditions de travail des agents.
Nous prenons toutefois note avec satisfaction de la réponse apportée ce matin à la demande de remise en état du 25ème étage de la TPB avant l'installation des agents du PUCA. Ce qui nous semble beaucoup moins satisfaisant, c'est qu'il ait pu être envisagé d'installer du personnel dans des locaux aussi dégradés, et qu'il ait fallu la mobilisation des agents et l'intervention du CHSCT pour revenir à des conditions de travail normales.»