



Compte rendu du Comité Technique d'administration centrale du 4 mai 2021 Visioconférence

Ce CT d'administration centrale s'est tenu par visioconférence.

La réunion était présidée par M. Clément (DRH).

L'ordre du jour prévoyait :

- Transfert de périmètre entre la DAF et le bureau des cabinets (gestion des huissiers) – **pour information**
- Bilan social de l'administration centrale 2019 – **pour information**
- Evolution des instances représentatives en administration centrale – **pour information**
- Questions diverses

Déclaration liminaire de la CGT :

La CGT souhaite par cette déclaration, attirer votre attention sur 2 points principaux.

Le premier concerne les réorganisations et les suppressions de poste.

La CGT demande des éléments d'information sur les modifications de structures et les conditions de travail des agents d'AC du service du numérique (SG/SNUM/PNM/DPNM1/GPGR) qui comprend une vingtaine d'agents et du pôle national des transferts transfrontaliers de déchets (DGPR/SRSEDPD/SDDEC) qui comprend une dizaine d'agents.

En effet, dans le cadre du plan de relance, le Préfet de Moselle prévoit un regroupement DREAL, DDT, DRAAF et ces services d'AC délocalisés à Metz.

Ceci n'était pas indiqué dans la liste fournie par l'administration concernant les réorganisations en cours ou à venir.

Nous sommes également inquiets pour les CVRH et le CEDIP. Le grignotage des effectifs continue et provoque beaucoup de questionnements et d'inquiétudes. Le site de Brest a été fermé. La direction a affirmé en comité technique qu'il n'y en aurait pas d'autres mais des mutualisations sont évoquées entre entités, notamment celle des fonctions support entre 2 entités : le CVRH de Toulouse et le CEDIP. Les 12 suppressions annuelles de postes, en moyenne, depuis des années, accompagnées du discours de la direction de poursuivre à un niveau de service équivalent, ne sont plus acceptables.

Tout comme dans les autres services d'administration centrale, cela génère des surcharges de travail et de la souffrance.

Nous vous lançons enfin un message d'alerte sur la réorganisation en cours à la DAEI. Suite à son vote lors du dernier CTS du SG, celle-ci est en cours de mise en œuvre.

La CGT constate la plus grande violation des règles encadrant les réorganisations dont la circulaire du 7 avril 2017 relative aux processus de pré-positionnement. En effet, un très grand nombre d'agents ont été considérés par la Direction comme ne rentrant pas dans le cycle de pré-positionnement, du fait du soit disant faible impact de la réorganisation sur leurs fiches de postes. Il en est tout autrement, les nouvelles fiches de poste proposées aux agents sont in fine modifiées en profondeur, entre 60 et 80% parfois plus.

Ces agents se retrouvent ainsi avec une fiche de poste nouvelle, avec des missions qui ne correspondent pas la fiche de leur recrutement, sans aucune garantie en terme de suivi et de mutation. Cette situation est alarmante par le nombre d'agents concernés et par les situations de détresse psychologiques qu'elles entraînent. Des agents sont aujourd'hui en arrêt maladie à la suite de ces entretiens.

Monsieur le président, nous vous demandons expressément de demander au DAEI de respecter les textes de réorganisation, et de faire entrer tous les agents concernés dans le cycle de pré-positionnement le plus rapidement possible.

Le second point porte sur l'évolution des instances de représentations dans le cadre des prochaines élections professionnelles.

Nous constatons tout d'abord, que nous n'avons reçu aucun document quant à la préparation de ce point important de l'ordre du jour.

Nous estimons qu'il est nécessaire d'avoir un CSA dans chaque direction ainsi qu'un CSA de l'administration centrale. Il s'agit pour la CGT de maintenir un dialogue social de qualité au plus proche des agents.

Prévoir une seule instance pour plus de 4000 agents, est-ce vraiment sérieux ?

Aussi, notre expérience nous montre que chaque direction dispose d'une certaine autonomie quant à l'application des règles de l'organisation du travail, l'attribution des primes, etc, et nous avons toujours constaté des grandes disparités que les élus des CTS ont su analyser et être force de proposition de par leur mandat d' élu local.

Ainsi, nos élus doivent continuer de veiller localement à une application juste et équitable des textes afin qu'ils puissent bénéficier au mieux à tous les agents.

Nous vous remercions de votre attention et attendons, Monsieur le Président, vos réponses.

Concernant la question de la CGT sur le service du numérique et le pôle national des transferts transfrontaliers de déchets, le DRH a indiqué ne pas avoir d'information sur le sujet mais qu'il ferait le point prochainement.

Concernant le CMVRH, le DRH a affirmé assumer les suppressions de poste et que la mutualisation des services support permettrait de ne pas impacter le cœur d'activité des CVRH.

Concernant la DAEI, le DRH a affirmé entendre l'alerte et fera le point pour étudier les problèmes et engager des réajustements si nécessaires.

Pour la CGT les conditions de travail ne doivent pas être encore plus détériorées que ce qu'elles ne sont déjà et il faut au contraire embaucher des fonctionnaires dans les services qui en ont besoin plutôt que de faire des fiches de poste à rallonge qui deviennent intenable pour les agents.

Transfert de périmètre entre la DAF et le bureau des cabinets (gestion des huissiers) – Pour information

Le bureau des cabinets a créé un pôle protocole en septembre 2019 pour répondre aux besoins des cabinets en terme d'ordonnancement et de supervision des réunions et évènements présidés par les ministres.

Un pan des missions du pôle protocole est commun avec celles confiées aux huissiers qui sont habituellement rattachés au bureau des cabinets.

Le projet consiste au transfert des personnels du secrétariat général vers le bureau des cabinets au sein du pôle protocole.

La nouvelle application de dématérialisation des courriers mise en œuvre dans les cabinets et le bureau des cabinets a pour conséquence une baisse importante de circulation de parapheurs et de courriers. Du coup l'administration veut que les missions dévolues aux huissiers soient davantage tournées vers les missions de protocole (ordonnancement des salles de réunions, accueil individualisé et placement des invités, participation aux remises de décoration...).

Les huissiers seront rattachés au pôle protocole du bureau des cabinets. La gestion administrative sera assurée par le pôle ressources humaines du bureau des cabinets.

Désormais l'ensemble des huissiers percevra une indemnité de sujétions particulières en application du décret du 5 décembre 2001.

Le cycle de travail est un système de brigade permettant de couvrir la plage horaires 7h 30 – 20h. Le cycle de travail sera une semaine de 7h30 à 13h30 et l'autre semaine de 13h à 20h. Ce travail ne rentre pas dans le cadre des astreintes. Il s'agit de travail en horaires décalées, en cas de dépassement les agents auront des récupérations.

Les agents suivront une formation sur le protocole. Ils auront également des tenues vestimentaires financés par l'administration.

La CGT regrette de n'être informé qu'en fin de course sur ce projet de réorganisation, où les agents concernés ont déjà eu leur entretien de pré-positionnement. Aussi l'étude d'impact envoyée aux élus en amont du CT AC est un document très succinct, flou et sans précisions. La CGT continue de demander à être associée le plus en amont possible aux projets de réorganisations et souhaite que les études d'impacts soient de meilleure qualité.

Bilan social de l'administration centrale 2019 – pour information

L'analyse de la CGT du bilan social :

La CGT remercie l'ensemble des agents des services qui ont participé à la réalisation de ce document. Concernant les informations contenues, la CGT dresse plusieurs constatations :

Les écrêtements horaires représentent 12687 heures dont 9076h pour les catégories A, 2179h pour les catégories B et 1432h pour la catégorie C majoritairement au SG pour cette dernière catégorie.

La moyenne d'heure écrêtée par agent concerné est forte à la DGITM et à la DGPR (52h) et à la DGEC (48h). L'écrêtement moyen mensuel est à peu près stable tout au long de l'année de 20 à 22% excepté un pic à 29% en novembre. **Le taux d'écrêtement à la DGITM est l'un des plus important tout comme les pointages avant 7h30 et après 20h. C'est également la direction avec la DGALN où l'amplitude horaire maximum supérieure à 11h plusieurs jours dans l'année concerne plus de 50% des effectifs et en moyenne même 63% des effectifs à la DGALN.**

Ceci peut s'expliquer par le taux de vacance en ETP qui augmente pour la DGITM et l'on déplore une forte baisse des effectifs qui est passée de 620 à 597.

Les pointages après 20h se sont produits en moyenne 18 fois dans l'année et concernent environ 45% des personnels dont 53% de catégorie A, 20% de catégorie B et 18% de catégorie C, **principalement à la DGALN, à la DGITM et à la DGEC.**

Les pointages avant 7h30 concernent environ 25% des effectifs avec en moyenne 23 pointages par agent concerné, **en premier lieu au SG, à la DGITM, au CGDD et à la DGALN.** Contrairement aux pointages après 20h, les pointages avant 7h30 concernent en majorité les catégories C et B.

Parallèlement, en moyenne, 54% des personnels ont travaillé au moins une fois dans l'année plus de 10h par jour dont environ 66% de catégorie A, 36% de catégorie B et 28% de catégorie C. Ce dépassement de plus de 10h se concentre principalement sur 12 agents à la DGITM et au CGEDD, et sur 11 agents à la DGALN.

42% des agents ont travaillé au moins une fois plus de 11h par jour à hauteur de 11 jours en moyenne dans l'année, dont environ 52% de catégorie A, 25% de catégorie B et 21% de catégorie C. **Cela concerne en moyenne 63% des effectifs à la DGALN et plus de 50% des effectifs à la DGITM.**

Enfin on note que 3% des personnels féminins et 4% des personnels masculins ont effectué une **durée moyenne hebdomadaire de travail supérieure à 44h** au moins une fois dans l'année ; ceci représente 642 semaines pour les catégories A, 8 semaines pour les catégories B et 5 semaines pour les catégories C, **principalement à la DGITM, au SG et à la DGALN.**

Nous constatons une proportion importante des congés maladie ordinaire de 48% au cabinet, de 25% à la DGPR, de 20% à la DGALN, et de 17% au CMVRH. Ces chiffres traduisent probablement la détérioration des conditions de travail.

La CGT demande aux directions générales de faire des efforts pour le respect des plages horaires et la limitation des heures écrites, particulièrement à la DGITM, à la DGALN et au CMVRH. L'ensemble des chiffres prouve la nécessité de recruter au lieu de baisser régulièrement les effectifs. Pour la CGT il est important que des fonctionnaires puissent être recrutés et formés pour répondre aux besoins des services.

Le nombre de contractuels CDD ou CDI concerne 11% des effectifs, passant de 482 en 2018 à 507 en 2019, les CDD étant concentrés principalement au SG, à la DGALN, au CGDD et à la DGEC. Le taux de passage de CDD en CDI est très faible puisqu'il concerne 11 agents au total.

Le temps partiel très majoritairement à 80% concerne 13% de femmes et seulement 4% des hommes. La CGT souhaite que cette répartition s'équilibre au fur et à mesure des efforts effectués pour l'égalité femmes – hommes.

Le télétravail concernait (avant le COVID) 13% des effectifs dont une large majorité de catégorie A et dans une moindre mesure de catégorie B. Nous demandons que des efforts soient faits pour la catégorie C compte tenu notamment du fort développement du travail avec des outils numériques. Nous déplorons une forte baisse des effectifs en situation de handicap (133 en 2019 contre 174 en 2018, soit 3,09% des effectifs (loin de l'obligation d'emploi de 6%), chiffre le plus bas des données indiquées depuis 2016.

Enfin la CGT déplore les faibles taux de promotion et d'avancement ainsi que l'écart des rémunérations au détriment des femmes dans l'ensemble des catégories qui oscille en moyenne de 7 à 8% pour les catégories A et A+, de plus de 5% pour la catégorie C et de 4% en catégorie B.

L'administration va relancer le travail sur la question de la maîtrise du temps de travail /charte des temps auprès des DG.

Concernant les écarts de rémunération femmes/hommes, le DRH estime qu'il faut éviter de conclure trop vite à des discriminations, il considère qu'il faut étudier plus précisément dans le cadre du protocole égalité les données telles que l'âge, le niveau de diplôme et de recrutement...

Evolution des instances représentatives en administration centrale – pour information

Le DRH indique que des discussions sont en cours avec les Fédérations syndicales sur ce point.

Concernant l'évolution des instances de représentations dans le cadre des prochaines élections professionnelles, la CGT estime qu'il faut prévoir des CSA dans chaque direction ainsi qu'un CSA de l'administration centrale.

L'administration indique que les nouveaux textes prévoient :

- Des comités sociaux d'administration (CSA) pour :
 - o l'administration centrale
 - o les services à compétence nationale (CMVRH, ENTE, BEA, STRMG...)

Il n'y a pas de possibilité d'en prévoir pour chaque DG. Mais l'administration n'exclue pas d'autres moyens de dialogue informel.
- Des formations spécialisées Hygiène, sécurité, conditions de travail (HSCT) :
 - o Auprès des CSA pour des structures d'au moins 200 agents (donc un auprès du CSA d'AC)
 - o Auprès des CSA de structures de moins de 200 agents en cas de risques professionnels particuliers : STRMG, BEA air...
- Regroupement des CAP par catégorie (plus de CAP de grade). Des CAP locales pourront être mise en place pour les agents de catégorie C.

Pour répondre aux demandes des OS, le DRH promet pour le 1^{er} semestre 2022, d'engager une réflexion avec les OS sur le mode de fonctionnement du CSA d'AC qui sera mis en place début 2023 ; cette réflexion permettra d'avoir une meilleure vision de l'instance, avant les prochaines élections professionnelles.

Questions diverses

La CGT a demandé une réponse concernant **la demande de télétravail d'agents de la cellule des dossiers** (Propositions unanime des membres des OS du CHSCT-AC relatives à la prévention du risque Covid-19 en administration centrale)

Le DRH a indiqué qu'une réponse était en préparation en vue du CHSCT AC.

Cette situation est totalement incompréhensible pour la CGT car des taches télétravaillables ont été identifiées.

Sur les bilans COVID données par l'administration, il est à noter que les agents de sécurité, agents d'accueil et personnels de ménage ne sont pas pris en compte.

Des opérations de dépistage COVID seront organisés sur le site de la Défense, en partenariat avec la MGEN.

Pour les instances de travail qui devaient être mise en place à la demande des OS, sur le télétravail et le règlement intérieur, le DRH indique qu'il proposera une date après le CHSCT de mi-mai.

La CGT a demandé à ce que les distributeurs de gel hydro alcooliques aux paliers des ascenseurs soient régulièrement remplis car certains sont restés vides.

Vos représentants CGT au CTAC :

- Jacques GIRAL jacques.giral@developpement-durable.gouv.fr
- Philippe VIEIL philippe.vieil@developpement-durable.gouv.fr
- Fabien BENOIT fabien.benoit@developpement-durable.gouv.fr
- Florine WONG florine.wong@developpement-durable.gouv.fr