

Cette réunion était présidée par Mme Avezard, directrice des Ressources humaines.  
Représentant-e-s de la CGT : Patricia Cerisay – Dominique Citron – Francis Combrouze - Marie-Christine Van Marle. Expert : Philippe Vieil.  
Autres syndicats représentés : CFDT – FO – UNSA.

### **Réponses de l'administration sur les points abordés dans la déclaration préalable de la CGT**

#### **Sur le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)**

1 million d'euros a été dégagé en 2016 pour l'accompagnement de la mise en place du RIFSEEP. La répartition de ce financement et la part éventuelle consacrée au CIA (complément indemnitaire annuel) ne sont pas encore déterminées.

La note de gestion est d'ailleurs toujours en projet. Le régime 2016 sera transitoire, avec une transposition automatique des groupes de fonctions PFR à des groupes de fonctions RIFSEEP provisoires et maintien au moins des primes 2015, à situation égale. En effet, la cotation des postes est difficile en période de réforme territoriale et aura donc lieu plus tard dans le courant de l'année (avec consultation des comités techniques... nous doutons toutefois que la situation se stabilise rapidement et c'est une des raisons pour lesquelles les syndicats avaient demandé de déroger à la mise en place du RIFSEEP).

*Commentaire : la CGT condamne un régime indemnitaire qui prévoit de bloquer l'évolution des primes pendant 4 ans. Elle estime que le montant de l'IFSE (indemnité de fonctions, sujétion, expertise) doit être revu en cas de changement de fonctions (comme le prévoient les textes mais non la DRH) et note que le Conseil d'État a récemment annulé la note de gestion 2014 relative aux primes des AUE, en rappelant que de telles notes ne doivent pas «édicter de règles nouvelles»... même pour faire des économies.*

#### **Sur le plan de requalification**

Le problème des inversions de grille entre AAP1 et SA de classe normale, qui résulterait de l'application du protocole PPCR et rendrait pénalisant le passage de C en B pour certains agents, a une dimension interministérielle et a été signalé à la Fonction Publique par la DRH. Le principe de la requalification est a minima qu'il n'y ait pas de baisse de rémunération. Le cas des personnels d'exploitation et de leur régime indemnitaire fait l'objet d'un examen spécifique entre la sous-direction ROR et les DIR.

#### **Revalorisation de la filière administrative**

Un travail va être lancé pour identifier et valoriser les compétences dans la filière juridique.

#### **Problème de l'accueil des visiteurs pendant l'application du Plan Vigipirate et du temps passé hors badgeage par les agents accueillant les délégations**

Le département CRHAC est saisi du problème de comptabilisation effective du temps de travail des agents. Pour la CGT, qui a déjà évoqué cette question au précédent CTAC, le fait que les gardiens ne soient plus obligés de se tenir à l'extérieur de la Tour Séquoia, ainsi que nous l'avions demandé, est un point positif. Restent à améliorer :

- la fluidité de l'entrée, qui pose un problème de sécurité,
- la charge de travail des accueillants (hôtesses, assistants, agents organisant les réunions),
- la communication (indication automatisée du n° de téléphone des salles pour que les hôtesse puissent joindre les organisateurs et participants aux réunions),
- la comptabilisation du temps non badgé (souvent plusieurs heures) par les accueillants des colloques et réunions avec un grand nombre de participants, certains agents éprouvant des difficultés à en être crédités a posteriori.

#### **Déménagement en Arche Sud**

La DRH prend acte des demandes de la CGT.

*Il est important, de notre point de vue, que la DRH devienne active dans le projet de déménagement en Arche Sud (contrairement à ce qui s'est passé pour le transfert en Tour Séquoia, où la DAFI et SPSSI ont mené le jeu avec des considérations uniquement d'économie). La CGT organise le 25 mars à 12h30 à l'auditorium de la Tour Séquoia une réunion/débat au cours de laquelle les agents actuellement en TP, qui*

vont déménager début 2017, pourront exprimer leurs préoccupations et demandes.

### **Situation de la MIGT Paris et inclusion des MIGT dans le programme de prévention des risques, en particulier des risques psychosociaux**

La DRH remet sa réponse à plus tard et fera le point sur les engagements qui avaient été pris envers les agents de l'ancienne MIGT de Lille (fusionnée avec celle de Paris) et sur leur situation.

*Commentaire : la CGT rappelle que la question du rattachement des agents des MIGT au CHSCT d'administration centrale est posée depuis longtemps, sans réponse à ce jour. Si les MIGT peuvent relever des CHSCT des services qui les hébergent pour ce qui concerne les problèmes de locaux, il n'en est pas de même pour les RPS. À ce titre, nous demandons qu'ils soient destinataires de l'enquête lancée par CRHAC2, qui s'inscrit dans le cadre de l'élaboration du plan de prévention des risques psychosociaux (obligatoire) pour l'AC.*

### **Points de l'ordre du jour**

#### **I-Informatique et bureautique en administration centrale**

Sur ce point, dont l'inscription avait été demandée par la CGT, Didier Colin, adjoint au chef du service SPSSI, a fait un exposé sur les évolutions et les problèmes rencontrés en administration centrale. Les principales questions abordées ont été les suivantes :

**Le fonctionnement du réseau** : ATL4 vient de mettre en place un applicatif (dans le coin droit en bas de nos écrans) sur la «météo du réseau». Il permet de signaler problèmes et alertes, de se reconnecter au réseau et aux imprimantes sans fermer l'ordinateur, d'envoyer des messages aux services de maintenance. Le déménagement en Tour Séquoia du centre serveur aura lieu en avril. C'est une très grosse opération qui entraînera des interruptions de fonctionnement 3 week-ends, ainsi qu'un lundi à la mi-avril. Ce déménagement est certainement une amélioration des conditions de travail pour nos collègues actuellement dans les sous-sols de la Tour Pascal (inondés récemment).

*Toutefois, la CGT rappelle que le fait de concentrer tous les serveurs en un seul lieu constitue un risque en cas d'incident (dans la configuration initiale, il y avait un centre en Arche et un en TP). Il nous semble aussi qu'il y a une surcharge d'utilisation au quotidien, qui entraîne des pannes et des ralentissements très pénalisants dans le travail. Sur ce point, il ne nous semble pas que la communication de SPSSI soit transparente, de même que sur les problèmes rencontrés dans la conception et le fonctionnement des systèmes d'information (tels que Rehucit, Gesprim, Gesfin...) en particulier dans le domaine RH.*

**Le télétravail** : la parution du décret du 11 février 2016 sur le télétravail dans la Fonction publique doit se traduire par la prise d'un arrêté spécifique à nos ministères et entraîner un élargissement de l'accès au télétravail. Les moyens informatiques seront-ils suffisants ? Pour l'heure, les télétravailleurs vont bénéficier à partir de l'été d'un progrès dans l'accès à distance à intranet, à certaines applications métiers et aux disques partagés, au moyen d'une carte à puce. Cependant certaines applications, comme Chorus, refusent le travail à distance.

*La CGT a rappelé que le télétravail pourrait ne pas se limiter au travail à domicile mais permettre aux agents de se rendre dans des services proches de leur domicile, où ils auraient l'avantage de ne pas être isolés et de bénéficier d'installations collectives. Ce travail sur «site à distance» pourrait notamment être utilisé pendant les travaux du RER A cet été, qui vont être plus importants que l'année dernière puisque la ligne sera fermée entre La Défense et Nation du 23 juillet au 21 août.*

**Utilisation de la suite Libre Office** : le recours aux logiciels libres est un choix interministériel que les ministères les plus riches (Finances) et les services idem (cabinets de nos propres ministères) ne respectent pas. Quant à l'international (notamment Union européenne) et le secteur privé, ils ne connaissent pas... SPSSI installe Microsoft (dans des versions à jour) sur les postes des agents en ayant besoin. Il semble qu'il y ait souvent un problème plus de formation des agents à Libre Office que d'inadaptation à leurs besoins.

*Pour la CGT, le ministère doit imposer son choix de Libre Office à ses partenaires, en particulier aux précheurs d'économies (Bercy, UE, cabinets) et dans le cahier des charges de nos prestataires, et non imposer du travail supplémentaire aux agents qui travaillent avec des utilisateurs de Microsoft.*

**Équipements informatiques des espaces de confidentialité** : 9 sont actuellement équipés d'un ordinateur et accessibles sur réservation. On compte une quinzaine de réservations par semaine au total. Un travail est en cours sur la possibilité de tenir des visioconférences sur poste de travail. *La CGT dit sur ce dernier point : attention à ne pas dégrader encore plus les conditions de travail dans les bureaux partagés.*

**Accessibilité des matériels et des logiciels**: si un important effort est fait (mais pas toujours dans des délais rapides) pour adapter les postes de travail, en particulier pour les personnes en situation de handicap

visuel, force est de constater que la réflexion en amont lors de la mise au point des applications – notamment interministérielles – n'est pas suffisamment intégrée. Des applications réalisées en interne sont accessibles pour les non voyants (réservation des salles, badges... en théorie, car il semble que des problèmes se posent en pratique) et une clause est systématiquement prévue dans les cahiers des charges. Une rubrique «accessibilité» est en cours de mise en place sur intranet avec une partie «informatique et bureautique». Espérons qu'elle sera... accessible. Les auto-préparations en ligne aux examens professionnels (QCM de l'examen professionnel de SACDD, par exemple) ne le sont pas. Et pour le nouveau marché de photocopieurs, c'est encore raté. Quelques uns des photocopieurs qui vont être installés seront adaptés *a posteriori*, alors qu'ils devraient tous être accessibles. On fera mieux la prochaine fois, promet M. Colin...

*La CGT a rappelé que l'article 34 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations de l'État prévoit la consultation des comités techniques sur les évolutions technologiques et leur incidence sur le personnel. Dans la réalité en administration centrale, c'est... jamais. Bien sûr, de plus en plus d'outils informatiques sont interministériels. La question n'en est pas moins importante. Il nous semble que des améliorations doivent être apportées dans le recueil des besoins des utilisateurs, leur formation, le compagnonnage sur les applications «métiers», les effectifs consacrés en interne à l'informatique et à la bureautique.*

## **II-Mise en œuvre de l'égalité femme/homme**

La charte 2014-2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos ministères est un chantier prioritaire de l'agenda social. Elle est assortie d'un plan d'action en 4 axes : le dialogue social – les rémunérations et les parcours professionnels – l'articulation vie personnelle/vie professionnelle – la prévention des violences au travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Les mesures incluses dans ces 4 axes sont en particulier :

- la parution annuelle d'un rapport de situation comparée (fait pour 2013 et 2014),
- la mixité des instances, notamment les jurys de concours (qui semble avoir un effet sur la part de femmes reçues, passée de 43 à 47% de 2013 à 2014 alors qu'elles représentent 47% des inscrits),
- la suppression des inégalités salariales et des freins à l'avancement et à la formation,
- des actions de sensibilisation et de formation (très peu suivies à ce jour),
- des mesures d'information sur les droits sociaux,
- la mise en place d'un comité de suivi sur les charges et temps de travail.

Un groupe de travail va par ailleurs être lancé sous l'égide du CGEDD pour repérer les «hauts potentiels féminins».

*Commentaire : nous ne trouvons dans ce programme rien de spécifique à l'administration centrale où pourtant l'éloignement domicile-travail est un facteur d'aggravation des inégalités. Les temps de transport s'ajoutent à la charge des travaux domestiques qui, encore aujourd'hui, sont en grande partie supportés par les femmes, ce qui freine l'égalité professionnelle. C'est pourquoi la CGT considère qu'une meilleure offre de logements de proximité, jointe à la diminution des temps de travail (plus de 130 000 heures écartées «officiellement» - c'est à dire en réalité bien plus), sont des moyens de l'égalité professionnelle à privilégier... et qui profiteraient à tous et toutes, hommes et femmes. Par ailleurs, la posture élitiste et utilitariste consistant à glaner des «hauts potentiels» – fussent-ils féminins – est insuffisante : pour la CGT, la politique RH devrait s'efforcer de développer et valoriser les potentiels de toutes (et tous) dans des postes épanouissants et s'inscrire dans une large perspective de promotion professionnelle.*

## **III- Situation de la DIHAL (Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement)**

Ce service de 25 personnes a été installé au 17ème étage de la TPB (dans de bonnes conditions) de façon précipitée pour dégager de la place pour les nouveaux cabinets ministériels boulevard Saint-Germain. Il s'agit de la 5ème implantation du service en 4 ans et elle entraîne une augmentation des temps de trajet pour la majorité des agents.

*La CGT a réaffirmé avec force que les déménagements répétés, improvisés du jour au lendemain au gré des modifications d'organigramme, voire des caprices ministériels, sans consultation des comités techniques ni du CHSCT, sont inacceptables. L'implantation de services boulevard St Germain devrait être limitée, puisque ce bâtiment est prioritairement affecté aux cabinets ministériels. La CGT demande l'attribution de la prime de restructuration aux agents de la DIHAL ayant au moins 20 minutes d'allongement de trajet aller-retour, conformément aux modalités d'attribution de cette prime. La DRH a fait remarquer que pour en bénéficier, les agents doivent rester en poste au moins un an et risquaient de devoir la rembourser si un*

*nouveau déménagement ramenait la DIHAL à Paris : cet argument n'est pas admissible, dans la mesure où il ne s'agirait pas d'une mutation à la demande de l'agent. Nous avons par ailleurs appelé l'attention sur des problèmes de mal être et de management que semble connaître cette délégation.*

#### **IV-Écrêtements en administration centrale**

Ce point a été reporté à une séance ultérieure, les chiffres donnés étant incomplets (DGPR et DPMA manquant) et leur présentation tendancieuse (écrêtements positifs calculés à partir de la 12ème heure supplémentaire tandis que les soldes négatifs apparaissent dès la 1ère heure mensuelle en moins).

#### **Résolution adoptée à l'unanimité par les représentant-e-s CGT, CFDT, FO et UNSA :**

«Comme suite aux dysfonctionnements constatés lors de plusieurs incidents récents, le comité technique d'administration centrale demande que les personnels de la Tour Séquoia disposent d'un local médical et d'un local de repos de proximité dans cette même tour, avec la présence d'au moins deux infirmières et un médecin de prévention, comme c'est déjà le cas pour les personnels de la Tour Pascal.»

*Cette résolution reprend celle votée à l'unanimité par les représentant-e-s du personnel au comité technique du CGDD le 20 février 2016. La CGT invite tous les comités techniques à l'adopter.*

#### **Quelques mots sur la réunion du 14 mars 2016 entre la DRH et les organisations syndicales à propos de la réorganisation de la DRH**

Participaient à cette réunion pour la CGT : Patricia Cerisay – Marie-Chantal Jean-Louis.

**Un progrès :** l'administration n'est plus dans le déni et fait enfin le constat que la réorganisation de 2011 a été un échec, en particulier à cause de l'excessive segmentation des tâches.

**Les difficultés rencontrées selon la DRH :** perte de confiance des agents et des services, difficultés de gestion et de communication, pilotage des effectifs, gestion des corps (en particulier, prise en compte de la recomposition des affectations : nombre important de PNA entrants et d'agents à l'extérieur des ministères...), accompagnement des cadres (et des autres, selon nous), action sociale insuffisamment valorisée, dialogue social non constructif (il est toutefois difficile qu'il le soit – toujours selon nous – alors que la plupart des évolutions sont régressives et non négociables).

#### **Les améliorations nécessaires selon la DRH :**

- la qualité de la relation entre la DRH et ses agents, la qualité de vie au travail et le management,
- les relations de la DRH avec ses partenaires,
- la lisibilité de l'organigramme,
- un réexamen du périmètre de la DRH (SPES, délégation aux cadres dirigeants...).

La CGT y ajoute que l'amélioration des outils informatiques et la reconnaissance du travail des agents sont primordiales, et que la question de la surcharge de travail doit être examinée dans certains secteurs (GAP, MGS notamment).

La DRH compte actuellement 480 agents. La réorganisation est envisagée sans augmentation notable d'effectifs, avec définition d'un projet préalablement aux modifications de structures.

#### **Les consultations et le calendrier :**

- un auto-diagnostic collectif a été réalisé en novembre lors d'un séminaire,
- les DDT, DREAL, DAC, opérateurs sont consultés depuis novembre,
- réunions en interne à la direction d'ici fin mars,
- consultation des fédérations syndicales en avril,
- finalisation du projet à l'automne,
- consultation du comité technique du SG,
- réorganisation opérationnelle en février 2017, coïncidant avec le déménagement dans l'Arche.

Le syndicat CGT d'administration centrale invite les agents qui le souhaitent à faire part de leur point de vue.