



Compte rendu Comité technique d'administration centrale du 4 juillet 2022

Ce CT avait à son ordre du jour :

- Procès-verbal du CT-AC du 2 décembre 2021 - **pour avis**
- Expérimentation du Centre de Gestion Financière – **pour avis**
- Présentation de l'accord du 23 février 2022 relatif à la mise en oeuvre du télétravail – **pour information**
- Projet de règlement intérieur – **pour information**
- Questions diverses

La CGT a fait la déclaration ci-jointe.

En réponse à nos sollicitations le DRH a apporté les éléments suivants :

Sur le remaniement ministériel et le périmètre du pôle ministériel : pas de changements, il regroupe toujours les mêmes entités si ce n'est que les prérogatives « mer » sont placées sous l'autorité de la première ministre ; les décrets d'attributions permettront de préciser encore mieux les choses.

Sur l'évolution bien insuffisante du point d'indice, le DRH conçoit que + 3,5% est bien en dessous de la revendication de + 10% portée par la CGT mais que la progression des enveloppes catégorielles de 1,5% doit également être prise en compte dans les mesures prises en faveur du pouvoir d'achat.

Sur le recours aux stagiaires, apprentis, vacataires pour suppléer aux manques d'effectifs, le DRH estime légitime et positif que le ministère s'investisse pour contribuer à l'insertion des jeunes. Il assure que tout est fait dans le cadre réglementaire et que ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer à des postes statutaires.

Sur la généralisation de la numérisation des procédures (assistance bureautique, informatique, gestion personnelle, système de boîtes aux lettres génériques et de « tickets » ...) et du risque de déshumanisation des relations de travail, le DRH met en avant la capacité de ces systèmes à assurer un meilleur suivi dans les démarches avec pour objectif premier de répondre aux demandes.

Commentaires CGT :

La progression des enveloppes catégorielles ne garantit pas d'équité de traitement entre tous les personnels quelle que soit leur catégorie. L'augmentation des primes au détriment du point d'indice, sert à accompagner les réformes, les restructurations, la généralisation de la mise en oeuvre du RIFSEEP et du CIA avec un système d'attribution le plus souvent opaque et arbitraire. Elles ne contribuent quasiment pas au calcul du montant des retraites et, preuve en est, servent de prétexte pour ne pas revaloriser le point d'indice comme il se devrait.

Si la CGT est également favorable à ce que le ministère investisse dans l'apprentissage quelle que soit sa forme, elle déplore et dénonce le fait que des services utilisent cette forme d'emploi sur des fonctions statutaires pérennes.

Sur les plateformes, la CGT pense que derrière le prétexte de meilleur suivi, c'est la logique de baisse des effectifs sur les fonctions support qui oriente les pratiques avec à terme, la volonté de mutualiser les outils sur différents périmètres. Le tout dans une optique comptable, au détriment du relationnel et des effectifs.

PV du 02 décembre 2021

Vote unanime pour.

Point sur la mise en place d'un centre de gestion financière

Le chantier « modernisation de la gestion budgétaire et comptable » du programme « Action publique 2022 », prévoit une expérimentation de rapprochement entre les centres de services partagés (CSP) et les services facturiers (SFACT) avec un transfert de missions et de personnels vers la DGFIP. Un comité de suivi national a été mis en place.

Dans ce cadre, le pôle ministériel a engagé deux projets pilotes dont un en administration centrale incluant les directions et services en plusieurs vagues successives :

- Au 1er janvier 2022 : DGPR, CGDD et DAEI ;
- Au 1er mai 2022 : DGALN ;
- Au 1er septembre 2022 : DGEC, DGITM et DGAMPA

Les effectifs concernés, hors encadrement, sont de 7 agents au bureau de l'exécution financière de la Direction des affaires financières (DAF) et de 4 agents au département comptable ministériel (DCM), sur un effectif total de 31 agents de la DAF et de 14 agents du DCM. La DGFIP doit publier un guide RH (accueil, organisation du travail, mobilité, carrière et rémunération) promis depuis longtemps... Les agents seront mis à disposition pendant une année puis détachés. Des simulations financières sont en cours d'élaboration pour évaluer les rémunérations.

Pour la CGT, dans le rapport de présentation fourni par l'administration on retrouve le vocable habituel synonyme de baisse des moyens, des effectifs, conséquence de la revue des missions accompagnant une énième externalisation. Cette expérimentation a été enclenchée une nouvelle fois à la va vite mettant les agents concernés dans une situation inconfortable voire périlleuse quant à leur capacité à travailler sereinement. Le calendrier de généralisation à partir de 2023 sera-t-il tenable ? De plus, le rapprochement des deux entités ordonnateur/comptable affichés comme incarnation d'une « modernisation » et d'une « fluidification » de la chaîne de dépenses pose question déontologiquement. Le devenir des personnels transférés et les garanties devant leur être apportées sont encore sujet à questionnement notamment pour celles et ceux de catégorie B dont les fonctions relèvent plutôt de la catégorie A à la DGFIP. Des témoignages de gestionnaires de bons de commandes font état de non connaissance du projet global dans les autres directions et services. Nous manquons d'informations sur l'avancement du projet et ses impacts alors que celui-ci est initié depuis fin 2020.

Suite à nos interventions, l'administration s'est voulue très rassurante en insistant sur le fait qu'à ce jour aucun agent n'avait émis d'avis défavorable pour ce transfert. Que des discussions régulières ont lieu avec la DGFIP pour lever les obstacles liés à la future situation des personnels. Que les personnels sont formés comme il se doit notamment pour la partie « contrôle », qu'ils pourront bénéficier des mêmes

dispositions en terme de télétravail et que le suivi des risques psycho-sociaux est une préoccupation forte. La DAF estime que, du point de vue des agents, l'étalement du calendrier pour faire basculer l'ensemble des équipes sur le nouveau fonctionnement est préférable pour écourter au minimum la période de transition difficilement gérable. L'administration est tellement confiante qu'à ce stade, elle n'a envisagé aucun scénario alternatif pour trouver un autre point de chute aux agents qui quitteraient le dispositif en cours d'expérimentation... Un premier bilan interne est programmé pour septembre/octobre.

La CGT reste beaucoup plus dubitative sur le fond et sur la forme et suivra de près ce projet dans le cadre du comité de suivi national et au sein des instances représentatives d'administration centrale notamment sur l'effectivité des garanties promises pour les personnels.

Votes sur l'arrêté modificatif (intégration de la DGITM et de la DGAMPA dans le dispositif):

Abstentions 8 (FO/UNSA/CGT) – Contre 2 (CFDT)

Point présentation de l'accord du 23 février 2022 sur le télétravail

Cet accord négocié avec le DRH a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dont la CGT qui s'est investie pleinement pour arracher un maximum de dispositions pour encadrer l'exercice du télétravail au bénéfice des agents et du fonctionnement des services. Celui-ci stipule que certaines thématiques peuvent relever du niveau local.

La CGT a listé plusieurs sujets de discussions :

- Le format de la déclinaison de l'accord ministériel en AC
- La définition des activités télétravaillables ou non dans le périmètre de l'AC
- L'indication des activités partiellement, complètement télétravaillables ou non sur les fiches de postes
- La désignation de référents télétravail et à quels niveaux
- Quels lieux d'échanges (hormis le comité de suivi national) sur les difficultés rencontrées
- L'avancement de la mise en place d'un système automatisé de décompte du temps de travail en opposition au forfait jour
- Les critères de déclenchement du télétravail contraint si raisons locales
- Les impacts du télétravail sur l'utilisation des ressources logistiques les jours de grande présence

Le DRH indique que le chantier de décompte du temps de travail avance en s'appuyant sur l'interface self-agent avec une opération pilote à effectifs réduits. Des anomalies ont été relevées auxquelles il faut remédier. L'objectif visé est une mise en œuvre pour le 1er janvier 2023. Sur la déclinaison de l'accord, il renvoie au point suivant sur la mise à jour du règlement intérieur qui doit inclure ce sujet. Il rappelle que l'accord ayant valeur réglementaire il doit s'appliquer sans attendre les mises à jour de textes. Il n'est pas favorable à la réalisation d'un accord local. Il prend note du questionnement sur les impacts du télétravail en termes d'organisation les jours d'affluence en présentiel. Les incidences concernent également la restauration pour laquelle le niveau de l'admission et la participation du ministère ont été relevés.

L'administration indique que des référents seront désignés par direction. L'indication sur les fiches de postes des activités télétravaillables ou non font l'objet de recommandations fortes et de « chasse à la case vide » auprès des directions. Le SG se veut exemplaire en la matière.

La CGT prend note de ces éléments et de l'avancée notable sur la mise en place d'un outil de décompte du temps de travail qu'elle a fortement défendu pendant les négociations et sera vigilante quant au suivi de ce dossier en comité de suivi national ou dans les instances d'AC.

Point projet de règlement intérieur

Le DRH indique que la mise en conformité du Règlement intérieur en lien avec l'accord télétravail est l'occasion d'un toilettage plus large de celui-ci dont le socle date de 2013. Il annonce l'ouverture d'un cycle d'échanges dès juillet sur la base d'un pré-projet travaillé en lien avec les services RH de proximité.

La CGT se dit favorable à condition d'avoir des délais de réflexion suffisants entre deux réunions afin de consulter largement en amont.

Questions diverses

Le DRH indique qu'il est d'accord sur le principe de mise en place d'instances informelles type groupes d'échange incluant les organisations syndicales représentatives post élections professionnelles alors que ne subsistera officiellement qu'un CSA d'AC.

Vos représentant.e.s CGT à ce CTAC :

- Isabelle Robert : irobert@cgt.fr
- Jacques Giral : jacques.giral@i-carre.net
- Charles Henri de Barsac : charles-henri.de-barsac@developpement-durable.gouv.fr