



Compte-rendu de la réunion de présentation du projet de réorganisation du Secrétariat général

25 octobre 2018

Étaient présent-e-s pour l'administration : Patrice GUYOT (adjoint à la secrétaire générale), Philippe CLERGEOT et Lionel BICHOT (SG/DAF), Ronald DAVIES et Anne JEANJEAN (SG/SPSSI), Jacques CLEMENT, Bérengère DEZES, Anne AMSON, Stéphane SCHTAHAUPS (SG/DRH).

Pour la CGT : Nadia BAABA, Francette EMBOULÉ, Joël FLORENTIN, Joëlle REUX, Philippe VIEIL et Hassina YAHYAOUÏ.

Autres syndicats représentés : CFDT, FO, UNSA.

Cette présentation du projet de réorganisation du Secrétariat général a eu lieu après plusieurs réunions organisées par l'administration dans les services concernés pour annoncer la démarche aux agents.

Le périmètre de la réorganisation présentée inclut trois secteurs : **l'informatique** (CPII, SPSSI pour ce qui concerne PSI, SIAS, composante informatique d'ATL et fabrique numérique, soit environ 500 agents), **les autres services supports** (DAF et partie non informatique d'ATL, soit environ 300 agents), **les ressources humaines** (une partie de la DRH et du CMVRH, soit environ 200 agents concernés).

N'ont pas été abordées la réorganisation déjà actée de la DICOM, dont la mise en œuvre provoque de nombreuses difficultés pour les agents, ni les perspectives pour les autres directions du SG impactées par Action publique 2022 (DAEI, DAJ, SPES qui s'est réorganisé en 2018 pour faire face à une forte baisse des effectifs ces dernières années, SDSIE) ni le CMVRH dans son ensemble.

Comme d'habitude, **les motivations de la réorganisation** mises en avant sont l'adaptation aux évolutions de la société et à la demande des citoyens, l'amélioration de la qualité des services rendus et l'amélioration des conditions de travail. Toutes nécessités si évidentes qu'elles ne devraient même pas être précisées... mais qui se sont rarement traduites en fait dans les réorganisations de ces dernières années, dont l'unique objet est de tenter (sans y réussir) d'adapter les structures à la baisse des moyens et des effectifs.

Comme d'habitude également, **aucun bilan** n'a été fourni des points forts et points faibles de l'organisation actuelle (un diagnostic sera fait... après que la décision a été prise), ni **aucune étude d'impact** sur les effectifs nécessaires, les qualifications à acquérir, les formations à mettre en œuvre et les investissements financiers à mobiliser pour accomplir la réorientation des missions.

Ces réorganisations ont été présentées par l'adjoint à la secrétaire générale comme s'inscrivant dans la politique actuelle de réduction des emplois prônée par Action Publique 2022.

Leur réalisation est par ailleurs prévue dans des délais contraints :

- présentation des macros-organigrammes à la mi-décembre 2018,
- passage au CTS SG fin janvier – début février 2019,
- publication des décrets et arrêtés portant organisation du SG au 1^{er} mars 2019,
- mise en œuvre effective avant la fin du 1^{er} semestre 2019.

Les grandes lignes sont les suivantes :

1) **Création d'un «service numérique»** intégrant toutes les composantes informatiques de l'administration centrale (CPII, PSI, SIAS, composante informatique d'ATL, fabrique numérique).
Préfiguratrice : Anne Jeanjean, adjointe au chef du service SPSSI.

2) **Création d'une «DAF élargie»** (fonctions budgétaires, comptables, achats/marchés, logistiques, documentaires et d'archivage) incluant les secteurs non informatiques de SPSSI.

3) **Poursuite de la réorganisation de la DRH** (laissée inachevée en 2017) :

- **rapprochement des fonctions gestion et paye** (GAP/MGS actuellement) dans la perspective de mettre fin à la taylorisation des tâches (travail morcelé que toutes les organisations syndicales avaient dénoncé comme contre-productif et déshumanisant lors de sa mise en place en 2011), maintien de deux sous-directions avec 6 bureaux (une sous-direction des personnels techniques et contractuels, et une sous-direction des personnels maritimes, administratifs et corps «orphelins») ;
- **création d'une «mission Suivi Personnalisé Parcours Professionnel»** regroupant les chargé-e-s de mission de corps (actuellement à CE) et rapprochement avec les conseillers mobilité carrières des CVRH ;
- **intégration de CHRAC 3 au sein du CMVRH** pour constituer une antenne du CVRH de Paris orientée vers l'administration centrale.

Malgré notre demande, aucune précision sur le projet d'évolution du périmètre «retraite» (PSPP3 et réseau des correspondant-e-s retraite) pourtant à horizon proche (2021).

Sur la méthode ont été annoncés des ateliers, groupes de travail et boîtes à idées... toutes activités «participatives» intervenant a posteriori de décisions déjà prises.

Pour la CGT, les réorganisations doivent avoir pour raisons d'être et démontrer :

- qu'elles améliorent le service rendu,
- qu'elles améliorent les conditions de travail.

Nous attendons donc des éléments objectivés permettant de définir les améliorations attendues, en particulier en termes de qualité et accessibilité des installations, outils et applications bureautiques et informatiques, formation initiale et continue, délais de traitement des opérations RH, fiabilité et perfectionnement des filières gestion, paye, comptabilité et informatique, gestion personnalisée des carrières, respect des temps de travail légaux et fin des dépassements horaires importants et répétés...

La CGT a insisté sur le nécessaire respect des garanties prévues par la note DEVK 1711335N du 7 avril 2017 relative au pré-positionnement et à l'affectation des agents dans le cadre des réorganisations des DAC, en particulier : chaque agent a vocation à retrouver un poste correspondant à un niveau de fonctions au moins équivalent au poste initialement occupé et un maintien global de rémunération (primes comprises) doit être assuré.