



CT SG du 16/11/21 Compte rendu de la CGT

Points à l'ordre du jour :

Point 1 : Charte des temps, pour avis (vote des organisations syndicales)

Point 2 : Organisation de la mission de la politique documentaire au sein de la DAF, pour information

Point 3 : points divers

Point 1 : Charte des temps, pour avis (vote des organisations syndicales)

Le CVRH de Paris a présenté la dernière version de la charte. Dans cette dernière version, certains items ont été inversés pour plus de clarté, avec le droit à la déconnexion en début de document. Deux modifications de forme ont été faites.

La CGT est intervenue pour saluer la démarche du SG de travailler sur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'améliorer le bien-être au travail.

La CGT a toutefois pointé que l'outil choisi par le SG, celui d'une charte, sans suivi, sans sanctions, sans budget, est totalement inadapté et ne devrait produire aucun résultat. La CGT a jugé que plusieurs chantiers concrets devaient être prioritaires sur le droit à la déconnexion et l'équilibre vie privée vie professionnelles, à savoir par exemple :

- Mieux décompter le travail effectif des agents en télétravail, alors qu'aujourd'hui l'outil Cottage ne permet pas de renseigner les heures précises de télétravail ;
- Lancer un grand plan de formation sur le droit à la déconnexion et sur l'usage des outils numériques pour les encadrants particulièrement.

La CGT a posé plusieurs questions :

-Quid de l'élargissement de cette charte à d'autres directions générales ?

-La CGT a alerté sur le fait que la mise en œuvre de cette charte allait être très difficile pour les postes exposés auprès des cabinets ministériels et a demandé plus de précisions ;

- La CGT a également questionné la DRH pour savoir si d'autres outils avaient été pressenties, tels qu'un bridage du courriel hors période de travail ;

- La CGT a questionné la DRH sur le lien entre cette charte et le protocole égalité femmes hommes qui prévoit d'intégrer la question de l'égalité femme homme dans les chartes de temps.

La DRH a apporté les réponses suivantes :

La SG a demandé à chaque direction d'établir sa charte des temps d'ici le 30 juin 2021, les autres directions ont ou auront donc aussi des chartes.

S'agissant du lien avec le protocole égalité femmes – hommes, la DRH a affirmé que « plusieurs points » de la charte font écho à la question de l'égalité femmes-hommes. Mais qu'il y a une différence d'échelle, le protocole fixe des actions à l'échelle du Ministère et la charte s'applique au SG seulement.

Sur la question de l'opposabilité, la DRH compte sur un changement volontaire des agents, et qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de la charte (exemple : courriels et appels nombreux en soirée et le weekend).

S'agissant du travail avec les cabinets, la DRH a affirmé que des discussions sont en cours avec eux pour les sensibiliser, et qu'une sorte de « protocole » serait en cours de discussions, sans plus de précisions.

S'agissant du suivi de la charte, la DRH n'a prévu aucun suivi particulier des effets escomptés. La DRH a précisé que les règles de bons sens demeurent, tel qu'en discuter avec sa hiérarchie, notamment lors de l'entretien professionnel.

La DRH a indiqué qu'un nouvel outil de décompte du temps de travail serait prévu à terme, et permettrait de renseigner précisément ses heures de télétravail, mais on ne sait pas quand exactement.

La DRH est revenue sur le fait que d'autres outils technologiques n'ont pas été envisagées pour des raisons techniques, tel que le bridage de la messagerie hors période de travail, afin de pouvoir traiter les urgences. La DRH a pointé le cas d'agents travaillant en horaires décalés en missions à l'étranger.

Il a été précisé en séance que la charte sera présentée en CHSCT de centrale.

S'agissant de la formation des encadrants la DRH a précisé que rien n'est prévu à ce stade.

Compte tenu du choix de l'administration d'une charte, sans budget pour sa mise en œuvre, sans suivi et mesures en cas de non-respect, qui ne prend en compte que bien trop peu la question de l'égalité femmes hommes, la CGT s'est abstenue.

(La CFDT et l'UNSA se sont abstenus et FO a voté pour)

Point 2 : Organisation de la mission de la politique documentaire au sein de la DAF, pour information

L'administration a présenté la situation actuelle que connaît la mission de la politique documentaire. Le service de documentation a été mis sous tension avec le COVID, cela l'aurait poussé à une refonte de son organisation, avec quatre bureaux ; un premier dédié à la veille et au flux d'information, un second à l'achat et la gestion des brochures documentaires, un troisième à la ressource de la documentation, et un quatrième bureau à la valorisation des produits. Cette nouvelle structure sera effective en janvier 2022.

La CFDT a demandé un point de situation sur le standard. Mme Boissonet s'est engagée à faire une proposition claire dès que possible sur une modalité horaire, et de la soumettre au CT SG.

Nous restons à disposition en cas de besoin,

Vos élus au CT SG : Yannick MOREL et Fabien BENOIT