

Déclaration de la CGT

Madame la Présidente,
Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs,
Cher-ère-s Collègues et Cher-ère-s Camarades,

Nous voici donc réuni-e-s en comité technique du secrétariat général pour examiner notamment le projet de réorganisation de la DRH, après une longue période d'un silence si assourdissant que nous continuons tous et toutes à l'entendre.

Et ça nous perturbe. Nous : c'est-à-dire pas seulement la CGT, mais beaucoup d'agents de tous niveaux, à la DRH et ailleurs. Ça les perturbe.

Car après des années de déni, un constat nous semblait avoir enfin été fait que les sous-directions GAP et MGS étaient – pas les seules, certes – mais les principales victimes de la réorganisation de 2011, de la remontée finalement inutile de 7000 payes d'agents de toute la France en administration centrale et de la misère informatique. Nous attendions donc un renouveau organisationnel, managérial et technologique de ces entités, pour que leur capacité à fournir un travail de qualité normale dans des délais normaux soit rétablie, et que leurs agents aient enfin des conditions de travail normales.

Nous pouvons citer le rapport du CGEDD de mai 2015 sur le sujet : *«L'organisation du processus de paye, compte tenu de la complexité des relations notamment entre les sous-directions GAP, MGS, ROR et les services employeurs est difficilement compréhensible aussi bien pour les agents de ces structures que pour les gestionnaires... GAP a plus de 300 services employeurs comme interlocuteurs... La DRH apparaît comme un «trou noir»...»*

Or, au bout de longs mois de réflexion auxquelles les organisations syndicales n'ont été conviées que pour la phase du constat, GAP et MGS ne semblent pas concernées par la recherche d'amélioration de leur fonctionnement et de leur qualité de vie au travail.

Et ça nous perturbe.

D'autant plus qu'aux agents de ces sous-directions, il n'a été fait aucun retour sur les raisons de cet immobilisme quasi total. Et ça les perturbe. Comme les agents d'autres structures (RM, PPS, par exemple) qui se demandent aussi où sont les «plus» de ce projet dans leur travail quotidien.

Au-delà du nombre de postes de chefs de service dont le SGG (Secrétariat général du gouvernement) est friand, ce que la CGT souhaite examiner, ce sont les réponses concrètes aux questions concrètes que se posent les agents de la DRH, et plus globalement tous ceux qui pâtissent de ses dysfonctionnements :

- en quoi cette réorganisation est-elle à même d'améliorer le service rendu, les outils informatiques, les conditions de travail, la formation, l'attractivité des postes et donc le taux de vacance et le turn over ? Et dans quels délais ?
- les effectifs sont-ils calibrés pour répondre aux missions, en nombre et en qualification ?
- suite à l'abandon de l'ONP, où en est-on sur la redéfinition préconisée par l'audit du CGEDD des rôles respectifs de GAP, des PSI et des services employeurs pour le traitement des dossiers de paye ?
- quelle reconnaissance pour les agents ? Nous ne voyons pas les gestionnaires RH/Paye dans le groupe 1 du RIFSEEP (ni d'ailleurs, les gestionnaires comptables de la DAF), nous ne les trouvons pas non plus parmi les rares bénéficiaires du complément individuel annuel en 2016, ils ne sont pas proposés aux promotions et au plan de requalification dans des proportions comparables à leurs charges de travail et à leurs responsabilités, ils ne perçoivent pas de NBI fonctionnelle.

Nous ne trouvons pas de réponses à ces questions dans l'étude d'impact – si tant est qu'elle aborde le moindre impact réel des réorganisations dont elle traite. Nous n'y trouvons aucune stratégie intelligible. Nous

n'y trouvons même pas d'organigrammes lisibles, ni la liste précise des postes supprimés, transférés ou modifiés, ni les effectifs cibles 2017 par bureaux. Bref, nous n'y trouvons rien sur les impacts RH, ni non plus à la DAJ où on nous affirme tout bonnement que l'impact de la réorganisation sera «limité», et que pour le transfert du traitement des courriers contentieux DALO et DAHO de la DHUP les assistant-e-s et agents du greffe «devraient pouvoir absorber ce surplus d'activité.»

Et ça nous perturbe.

D'autant plus, que **le projet d'instruction sur le pré-positionnement**, qui nous a été transmis récemment, ne prévoit pas de garantie de maintien de rémunération dans le cadre des réorganisations en cours, ce qui est... plus que perturbant... une marque de mépris total pour les agents d'administration centrale, dont on ne voit pas comment elle peut entraîner l'adhésion à des réorganisations qui pourtant – si elles se font – ne se feront pas sans eux.

De plus, certains services (SPES, GAP, la DAJ pour l'organisation des secrétariats...) sont en train de vivre des modifications de fonctionnement qui ne s'inscrivent pas dans les réorganisations officielles mais qui ont des répercussions sur le quotidien de travail. Il entre dans les compétences du comité technique d'être consulté lorsque ces transformations ont une certaine ampleur, le CHSCT doit l'être également dans la plus totale transparence.

Pour ce qui concerne tant le télétravail que le RIFSEEP, la CGT condamne le non respect systématique des textes réglementaires par nos ministères, au détriment des agents.

La DRH a choisi de faire payer aux agents qui veulent télé-travailler les frais de vérification de la conformité de leur installation électrique, soit entre 250 et 300 euros. Ou de leur demander un certificat sur l'honneur. Qu'ils n'hésitent surtout pas à le fournir, l'employeur – y compris l'État employeur – restant responsable de la sécurité des installations de travail de ses salarié-e-s, même à domicile.

De même, nos ministères refusent d'appliquer le décret relatif au **RIFSEEP** dans ses points favorables aux agents, mais vont au-delà de la stricte application des textes pour ce qui peut les pénaliser.

Nous voyons tout le travail fourni par nos collègues de CRHAC, et par tous les BRH de proximité, pour la mise en place du RIFSEEP. Et nous constatons que tout ce temps passé consiste à faire entrer des milliers de postes dans des groupes de fonctions artificiels, juste pour que nos primes soient gelées pendant 4 ans, sauf exceptions rares...

Et ça nous perturbe.

Comme nous perturbe le fait que le système devienne de plus en plus opaque et inégalitaire entre les agents, entre les services (par exemple, des établissements publics ont versé un CIA non négligeable), alors que la part de rémunération constituée par les primes, qui en représente au moins 1/3, ne doit pas être illisible ni aléatoire.

La CGT demande donc une harmonisation des cotations en administration centrale, soumise à l'avis du CTAC. Ainsi qu'un état de la répartition réelle, en nombre, des agents dans les groupes.

Nous voulons savoir quand auront lieu les concertations sur les mesures catégorielles 2017 et quand paraîtra la note de gestion RIFSEEP 2017.

Nous demandons une réunion «bilan et perspectives» avec le département ROR, pour répondre aux multiples questions restées à ce jour sans réponse.

Pour la mise en place du télétravail sur l'ensemble de l'administration centrale, nous souhaitons que le lancement s'effectue rapidement, afin de pouvoir arriver dans des délais brefs à un traitement au fil de l'eau des demandes, puisque nous n'en sommes plus au stade de l'expérimentation.

La CGT rappelle par ailleurs sa demande, maintenant ancienne, de réfléchir à des modes réactifs et innovants d'utilisation ponctuelle du télétravail en cas de pics de pollution ou autres perturbations, comme la fermeture pour travaux du RER qui, cette année encore, interviendra cet été.

L'éco-responsabilité ne doit pas être un mot creux dans les discours des responsables du ministère de l'environnement.