

## Déclaration de la CGT

La CGT souhaite en préalable à cette réunion saluer la mobilisation de centaines de milliers de salariés, de fonctionnaires et d'étudiants qui ont signé la pétition, et notamment manifesté hier, pour exiger le retrait de la loi Travail, dont l'intitulé exact est – sans rire – *«loi visant à instituer de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs»*. Les actifs en question, que ce projet de loi prétend protéger, sont sans doute les *«actifs financiers»* possédés par les détenteurs de capital, car pour ce qui concerne les salariés en activité, ils n'ont rien à attendre de positif de mesures accentuant la précarité et la dégradation de la vie au travail.

Les fonctionnaires ont aussi beaucoup à redouter de ces régressions, eux dont les rémunérations sont bloquées depuis des années et dont les heures supplémentaires ne sont, pour la quasi totalité, jamais payées. Car la fin des 35 heures qu'annonce en particulier ce projet de loi les concernerait aussi. Or, la réduction du temps de travail est la seule mesure qui a créé des emplois : 350 000 emplois selon le bilan officiel dressé par la DARES et repris par l'INSEE. Ces créations d'emplois ont stimulé la consommation, généré des cotisations sociales supplémentaires, permis de réduire les prestations chômage et engendré une augmentation des recettes fiscales sous forme de TVA et d'impôt sur le revenu, tandis que les dizaines de milliards de cadeaux fiscaux et d'exonération donnés au grand patronat depuis des années n'ont créé aucun emploi.

C'est pourquoi la CGT affirme que le XXIème siècle doit aller vers le partage du travail avec une RTT à 32 heures, une rémunération permettant de vivre bien et une sécurité sociale professionnelle, plutôt que vers l'augmentation de la précarité, des bas salaires et des inégalités, y compris dans le secteur public.

Cela a tout à voir avec les régressions qui nous concernent, nous, agents des ministères de l'environnement et du logement, et agents d'administration centrale de ces ministères.

**La première de ces régressions est le RIFSEEP**, aggravé par la façon dont nos ministères entendent l'appliquer. Nous avons plusieurs questions à poser :

- la DRH revient-elle sur son refus de réexaminer la situation des agents en cas de changement de fonctions, y compris dans un même groupe de fonctions, comme le prévoit le décret et la circulaire RIFSEEP ?
- y a-t-il ou pas financement du CIA en 2016 et si oui pour combien ?
- où en est la cotation des postes pour les adjoints administratifs qui prévoyait 90 % pour le groupe 1 et 10 % pour le groupe 2, le retour du guichet unique est de 70 % et 30 % ; le ministère va-t-il demander arbitrage pour en rester à sa demande ?

**La deuxième régression, encore potentielle, réside dans la menace de baisse de rémunération pour les agents promus de C en B si les grilles indiciaires prévues par le protocole PPCR sont appliquées entre 2017 et 2020.** La CGT n'a pas signé ce protocole notamment à cause des problèmes de reclassement sans clause de sauvegarde pour le passage aux grilles nouvelles. Elle demande à la DRH ce qu'elle entend faire pour que les promotions de C en B ne mènent pas les agents à une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient eue en restant dans leur ancien corps. À la pré-CAP des SACDD le 3 mars, il est apparu que la baisse de rémunération concernait plus d'un tiers des promus potentiels. Lors de la réunion du 25 février sur le plan de requalification, la CGT a par ailleurs demandé des assurances de maintien de rémunération pour les agents requalifiés, en tenant compte de leur régime indemnitaire actuel, et les réponses de la DRH n'ont pas été convaincantes. Nous vous réaffirmons que ce plan de requalification, déjà tardif et sous-dimensionné, doit véritablement apporter un meilleur déroulement de carrière aux agents et nous attendons l'engagement de l'administration pour y parvenir.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les agents d'administration centrale, **le futur emménagement dans l'Arche l'année prochaine** nous paraît porteur lui aussi de régressions. La charte d'aménagement qui ampute les espaces de travail doit être revue, dans l'Arche comme en Tour Séquoia. L'accessibilité pour les personnes en situation de handicap doit être réelle, avec en particulier l'ouverture d'une entrée en rez-de-dalle en Arche Sud. Les molles assurances données par le chef de SPSSI de veiller à ce que l'ascenseur en

souterrain ne soit pas toujours en panne n'ont convaincu personne : le fait est que cet ascenseur est toujours en panne, depuis des années, et que l'efficacité de SPSSI à intervenir sur la qualité des équipements publics de La Défense est nulle ; il suffit pour s'en convaincre de voir la dangerosité – maintes fois signalée – que constituent les grilles d'écoulement des eaux cassées près de la Tour Séquoia. La CGT demande la mise en place d'une concertation réelle sur les conditions d'emménagement en Arche Sud en tenant compte des besoins et des spécificités de chaque service.

Pour en revenir à notre ordre du jour, le PV que nous avons à approuver est celui de la réunion du 22 juin 2015 au cours de laquelle a été abordée **la réorganisation du CGEDD**. La CGT souhaite porter à la connaissance du CTAC que la fusion de la MIGT Lille avec la MIGT Paris s'est traduite par une dégradation des conditions de travail des agents concernés (dont un est en accident de service depuis avril 2015) qui semble viser à précipiter leur départ et à fermer au plus vite l'antenne de Lille. Nous demandons qu'au prochain CHSCT soient présentées les mesures correctrices prises contre leur mal être au travail, qui est susceptible d'avoir un impact sur leur santé mentale et physique. Nous nous étonnons par ailleurs que malgré nos fréquentes demandes d'inclusion des MIGT dans le périmètre de l'administration centrale, nos collègues en MIGT n'aient pas reçu le questionnaire sur les RPS. Nous demandons à la DRH – comme nous l'avons d'ailleurs déjà fait à plusieurs reprises – de les inclure dans le programme de prévention des risques et des RPS en administration centrale, et de les rendre destinataires du questionnaire.

De même, nos collègues de la **DICOM** au sein du SG, qui ont subi une réorganisation/déménagement sous pression directe de la ministre Ségolène Royal il y a peu, viennent d'apprendre qu'ils devraient de nouveau subir une réorganisation au printemps, les consultations des instances CT SG et CT AC et CHSCT intervenant «après-coup». Les exigences croissantes lors des interventions ministérielles, y compris en déplacements, de requérir des agents de la DICOM en direct (photo, vidéo, textes réseaux sociaux, attaché de presse) les soumettent à de très fortes pressions. Il en va de même avec le déménagement de la **DIHAL** sommée de quitter le site de Roquelaure le vendredi pour le lundi, qui relève également du manque de respect vis-à-vis des femmes et des hommes de nos administrations.

La CGT demande par ailleurs où en est **la déclinaison en administration centrale de la mise en œuvre de la charte 2014-2017 relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes**. Car nous sommes presque en 2017 et le dossier communiqué pour cette réunion ne contient rien de spécifique. Pourtant, l'administration centrale est particulièrement inégalitaire, compte tenu de la concentration de cadres dirigeants et de catégorie A+ qui s'y trouvent (+ de 70% d'hommes). Bien entendu, l'égalité professionnelle ne concerne pas que les cadres supérieurs. Les éléments relatifs aux agents en difficulté en administration centrale, issus du bilan des aides matérielles 2015 et du dernier bilan Santé, Sécurité et Conditions de Travail, montrent que ce sont aux  $\frac{3}{4}$  des femmes, très majoritairement de catégorie C, souvent chefs de famille monoparentale, qui se trouvent en situation de détresse, en particulier financière. Dans cette situation, l'accès à un logement de proximité à des tarifs abordables pour les agents d'administration centrale devrait être une priorité pour nos ministères, sur laquelle la CGT demande à la DRH de s'engager. De même, la revalorisation de la filière administrative, majoritairement féminine et tout aussi utile que la filière technique, est un enjeu de l'égalité professionnelle sur laquelle la CGT – et les agents – attendent des avancées.

**Concernant le point 4 relatif aux écrêtements**, nous allons rappeler ici les dispositions du système de crédit/débit horaire inscrites au règlement intérieur de l'ARTT en administration centrale (page 8 de ce règlement) : *«En fin de mois, le compte de l'agent ne devra pas être inférieur ou supérieur à plus de 12 heures à la durée de référence. Si le compte est débiteur (de 12 heures ou moins) ou créditeur (de 12 heures ou moins), ce solde est reporté sur le mois suivant.»* Par conséquent, l'administration ne peut nous présenter des écrêtements positifs et négatifs qu'au-delà de 12 heures. Nous considérons la présentation des écrêtements positifs à partir de la 12ème heure, mais des écrêtements négatifs à partir de la 1ère heure, telle qu'elle a été faite lors du dernier CTAC, comme une manœuvre de la DRH destinée à relativiser l'importance des dépassements horaires ni payés ni récupérés en administration centrale. Si les statistiques, d'ailleurs incomplètes, fournies dans le dossier d'aujourd'hui, sont basées sur le même mode de comptabilisation, nos représentants quitteront la séance lors de ce point. Nous rappelons par ailleurs que nous n'avons pas de réponse à la question que la CGT a posée lors du CTAC de février sur la comptabilisation du temps passé hors badgeage par de nombreux agents, principalement des assistants et assistantes, à accueillir souvent pendant plusieurs heures des délégations dans le hall de la Tour Séquoia et que nombre d'entre eux ont du mal à faire régulariser. Quelles sont les mesures qui ont été prises pour régler ce problème ?

Concernant le bilan des écrêtements, nous assistons aujourd'hui à une augmentation du temps de travail

pour toutes les catégories, l'ampleur des dépassements en catégorie A et A+ (+ de 105 000 heures) nous interpelle ; les chiffres nous interrogent car ils sont porteurs de graves conséquences sur la santé et la qualité de travail. Avec des journées de travail sans fin, quid de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle ? Ajoutons que le facteur temps est très discriminant pour l'égalité professionnelle.

Le total de 131 217 heures écrêtées représente 82 ETP et ce n'est qu'une partie du problème puisque :

- d'une part, nous ne disposons pas des heures comptabilisées hors plage variable (avant 7h30 et après 20h) ;
- d'autre part, nous n'avons pas le nombre d'agents au forfait (y a-t-il parmi eux des agents de catégorie B ?) ;
- et de plus, des services manquent (DGPR, DPMA) où nous savons que le temps de travail est élevé.

Le règlement intérieur de l'ARTT prévoit un suivi des temps de travail ; un dispositif d'alerte en cas de dépassement horaire avait été mis en place par une note de M. Mazauric en 2013, pouvez-vous nous faire un bilan de ce dispositif ?

Autant de questions importantes, car il nous semble urgent de porter un coup d'arrêt à cette situation alarmante.

Enfin, la CGT souhaite préciser combien sa demande d'aborder en CTAC **les questions informatiques et bureautiques** doit en tout premier lieu être interprétée comme une reconnaissance de l'énorme travail accompli par nos collègues informaticiens et logisticiens, toujours dans l'ombre, souvent dans le stress, trop souvent avec un grand manque de moyens, et de plus en plus avec la crainte de l'externalisation et de la sous-traitance. Nous remplissons notre rôle de représentants du personnel lorsque nous demandons des améliorations. Cela ne remet pas en cause, loin de là, la qualité du travail de nos collègues de ces secteurs et nous souhaitons qu'elles leur soient aussi profitables.