



## Compte rendu du CTS du SG du 6 avril 2021

Le mardi 6 avril s'est tenu un Comité Technique Spécial du Secrétariat Général (CTS-SG).

L'ordre du jour de ce CTS était le suivant : situation sanitaire, réorganisation de la DAEI, bilan des différentes primes pour l'année 2020, bilan social du SG pour 2019 et situation des effectifs 2020 du SG.

La demi-journée impartie à ce comité n'a pas permis de traiter tous les points à l'ordre du jour et les deux derniers ont été reportés à un prochain comité dont la date devrait nous être communiquée prochainement.

### **Point 1 : point sur la situation sanitaire, pour information**

L'administration a présenté les différents chiffres des cas COVID au sein du MTE et un état d'avancement de la campagne de vaccination pour les personnels éligibles.

27 demandes ont été faites, dont 11 n'ont pu aboutir faute de public non prioritaire, 1 personne a également annulé son rendez-vous. Le délai pour se faire vacciner suite à une demande établie est de 4 jours en moyenne.

Pour rappel, le centre de vaccination s'opère via le biais d'une association en partenariat avec le MTE, à côté du métro George V. Il est précisé qu'il n'est pas prévu qu'un centre de vaccination soit mis en place dans les locaux de la Défense.

### **Point 2 : réorganisation de la DAEI, pour avis**

Le DAEI a présenté aux élu.es du personnel du SG le projet de réorganisation ; les éléments de diagnostic, les principes directeurs et les éléments de calendrier. L'organigramme cible a été présenté ainsi que l'impact de la réorganisation sur les agent.es qui se quantifie par un nombre de 25 personnes entrant dans le cycle de pré positionnement. Le DAEI a également présenté succinctement les mesures transitoires d'accompagnement : une cellule d'écoute, le recours à la formation et le compagnonnage.

Le DAEI a rappelé un principe important, celui à ce que les adjoint.es aux chef.fes participent pleinement au management des bureaux à l'avenir.

Le DAEI a indiqué des réunions en mai et juin avec les organisations syndicales sous format de comité de suivi des agents en pré-positionnement, avec au 1er juillet une mise en œuvre de la nouvelle DAEI.

La CGT a demandé des précisions quant aux 25 personnes concernées par le pré positionnement. La CGT a souhaité savoir comment était le dialogue avec ces personnes, si ces personnels envisagent de quitter la DAEI, et s'il y a un risque d'un départ important « d'un coup » de ces 25 personnes, cela pouvant rendre la structure encore plus fragile.

Le DAEI a précisé que 11 personnes verront leurs postes supprimés, et 14 personnes ont un changement de missions très important. Deux personnes ont déjà manifesté leur volonté de vouloir partir pour faire des choses complètement différentes, et deux PM 104 sont parvenus au DAEI. Le DAEI a indiqué qu'il est difficile à

ce jour d'identifier le nombre de personnes voulant quitter la DAEI, mais qu'il ressentait en tout état de cause, un sentiment de volonté de changement des agents.

La CGT a interrogé le DAEI sur la faiblesse des mesures transitoires, où le compagnonnage et la formation peuvent être rendu difficile, du fait de la situation sanitaire et des équipes déjà très en surcharge.

Le DAEI a rappelé le besoin pour l'encadrement intermédiaire de faire plus de management ; il s'agit aussi d'une demande forte des chef.fe de bureau. Ces personnels seront accompagnés pour évoluer dans ces nouvelles tâches. S'agissant du compagnonnage, le DAEI n'a pas de crainte sur d'éventuelles difficultés, et juge qu'il y a une envie de transmettre le savoir. Il a aussi rappelé qu'il y aura bien un enjeu à bien coupler le temps de travail et de formation, et de viser des temps courts plutôt que longs sur plusieurs jours, cela pouvant être compliqué en cas de pic de travail.

La CGT a enfin rappelé au DAEI les éléments de diagnostic, qui sont également objectivés dans le bilan social : surcharge de travail importante, quête de sens.. et a demandé, si la réorganisation allait être suffisante pour pallier ces problèmes.

Le DAEI a indiqué qu'en effet, tous les problèmes ne pouvaient trouver réponse dans la réorganisation, et qu'il souhaite s'appuyer fortement sur la hiérarchie intermédiaire pour adapter les circuits de validation par exemple, pour faire remonter des idées d'amélioration et que beaucoup de choses ont été changées, avec des améliorations.

Lors du vote la CGT a souhaité s'abstenir : même si la réorganisation semble nécessaire et attendue, il est en effet difficile de se projeter dans l'avenir et d'être certains aujourd'hui si les résultats escomptés seront au rendez-vous, s'agissant de la surcharge de travail notamment. La CGT émet des réserves sur les réelles avancées pour le bien-être au travail des agent.es, aujourd'hui dégradé compte tenu également du plafond d'emploi.

Il faudra en effet pousser certaines réflexions au-delà de la réorganisation pour améliorer le bien-être au travail, notamment sur le droit à la déconnexion.

### **Point 3 : NBI 2020, pour avis**

La DRH a exposé la règle conduisant à l'attribution de points de NBI : 36 points pour les chef.fes de département et chef.fes de bureau, 21 points pour les adjoint.es aux chef.fes de départements et chef.fes de bureaux. Des points de NBI ont été attribués aux agent.es de la filière sociale conformément aux dispositions de la note de gestion ministérielle. La CGT note que peu de petites catégories et peu de chargé de missions bénéficient de points de NBI.

La CGT a déploré l'absence de transparence quant au processus d'attribution de points de NBI, tout en rappelant qu'elle est consciente que l'exercice peut être fastidieux.

La CGT s'est abstenu pour ces raisons lors du vote.

### **Point 4 : Bilan des primes 2020 (IFSE – CIA - prime COVID-19), pour information**

La CGT a rappelé pour l'ensemble de ces primes, que les chiffres genrés H-F sont très peu exploités par l'administration, ce qui rend difficile l'analyse des éventuelles discriminations envers les femmes et les écarts de salaire. La CGT a souhaité que ces données soient analysées dans une vision plus fine.

S'agissant de la prime COVID, 382 personnes ont bénéficié de cette prime : 240 A, 102 B et 40 C..La CGT regrette que les catégories B et C n'aient pas reçu d'avantage de prime, notamment du fait que certain.es agent.es de cat B et C n'ayant pas de tâches télétravaillables, se sont rendu sur site et ont été potentiellement exposé.es au virus COVID 19. La CGT a précisé que l'exercice d'attribution de cette prime a été un vrai fiasco, sans transparence et a beaucoup apporté de frustrations au sein de collectifs de travail.

L'administration a précisé que le faible nombre de catégorie C peut s'expliquer du fait que beaucoup de ces personnels ont été placées en ASA lors du premier confinement.

S'agissant de l'attribution des autres primes, la CGT est consciente de la complexité de l'exercice et remercie l'administration pour le travail d'explication, mais la CGT regrette qu'un point avec l'administration n'est pu être fait en amont afin de mieux échanger et agir sur l'exercice d'attribution.

La CGT est de manière générale opposée à l'individualisation des primes, qui sont attribuées unilatéralement par les supérieurs hiérarchiques et qui ne reflètent pas bien l'implication des agent.es.

La CGT revendique s'agissant des salaires, une revalorisation du point d'indice pour tous les agents de la Fonction publique.

Vos élu.es de la CGT AC : Yannick Morel, Philippe Vieil, Fabien Benoit et Marc Mboni