



SOMMAIRE

JUILLET 2011

- CTP des DDI
- Feuille de route des « DDI »
- Temps de travail dans les DDI
- Encadrer les forfaits jours
- Les « mutualisations »



## **UNE RENTRÉE DE MOBILISATION POUR LE SERVICE PUBLIC ET NOS EMPLOIS**

***Face aux suppressions d'emplois, à la mise en cause des missions de service public, à la dégradation des conditions de travail, pour défense de nos emplois et postes, nous avons besoin de nous mobiliser dès les premiers jours de septembre.***

***Faisons entendre les revendications des personnels dans les CTP, alertons les usagers sur les conséquences dans leur vie quotidienne des politiques destructrices à l'œuvre.***

***La CGT appelle à la mobilisation dans tous les services et à une action unitaire la plus large fin septembre-début octobre prochain.***

**→ DECLARATION UNITAIRE DES REPRESENTANTS  
CGT-FO-UNSA-CFDT A L'OCCASION DU CTP DES DDI  
DU 28 JUIN 2011**

*Le CTP des DDI devait siéger le 28 juin 2011, sous la présidence du secrétaire général du gouvernement, avec à l'ordre du jour : restructuration, évaluation et mutualisation.*

*Les organisations syndicales réclament en vain, depuis la mise en place de ce CTP, la communication des différents rapports sur la mise en place de la Réate, y compris ceux de l'inspection générale portant sur un audit des DDI.*

*En l'absence d'éléments exhaustifs permettant une réflexion pertinente sur les missions, les moyens (effectifs, crédits de fonctionnement, immobilier, formation...) et l'organisation des services, elles ont décidé de ne pas siéger.*

*Elles se sont faites les porte-paroles des personnels qui subissent la RGPP avec à la clé l'abandon ou la dégradation des missions de service public, des conditions de travail de plus en plus difficiles, des mobilités forcées...*

*Elles ont obtenu l'ouverture de discussions cet été sur les missions et les emplois des DDI.*

*Elles entendent ainsi remettre au cœur des débats ces questions centrales.*

*Un nouveau CTP sera convoqué en septembre.*

*Dans cette perspective, les organisations syndicales appellent les personnels à se mobiliser, notamment lors de CTP locaux, pour défendre le service public de proximité sur l'ensemble du territoire.*

## → "LA FEUILLE DE ROUTE" DES DDI

### **Quelle n'a pas été la surprise des membres CGT du CTP central des DDI d'apprendre l'existence de cette feuille de route.**

Nous n'avons en effet cessé depuis le 1<sup>er</sup> CTP de réclamer l'ouverture d'un débat sur les missions et la communication des rapports d'inspection réalisés sur le devenir des DDI.

Ainsi apprend-t-on que la feuille de route, sera "mise en œuvre par les ministères concernés, selon différents moyens : adaptation législative ou réglementaire lorsque cela est nécessaire, circulaires, décisions ad hoc"... Dans les faits, elle rassemble, en leur donnant un semblant de cohérence, l'ensemble des mesures ministérielles visant à liquider des missions publiques.

Compte-tenu de l'hémorragie des emplois dans les DDI, une nouvelle articulation est recherchée entre DDI et direction régionale avec une prise en charge de nombre de missions au plan régional (bonjour la proximité). Et pour ceux qui n'aurait pas compris il s'agit de faire évoluer les services vers "une logique de "front office" (accueil-information-orientation), de "back office" (instruction des dossiers), de lieu d'expertise indépendant du lieu d'exercice, de subsidiarité,...".

Ne nous avait-on pas parlé précédemment de Direction Départementale Interministérielle de plein exercice ?

Nous avons demandé la remise à plat du dossier missions moyens. Une réunion avec le Secrétaire Général du Gouvernement est prévue le lundi 19 juillet. Un CTP va être convoqué en septembre.

## → TEMPS DE TRAVAIL DANS LES DDI

Les textes concernant le temps de travail dans les DDI ont fait l'objet d'un arrêté du 27 mai et d'une circulaire du 30 mai 2011.

Ces textes ont donné lieu à une négociation avec les organisations syndicales depuis fin janvier. Clairement, leur contenu a nécessité l'intervention opiniâtre des représentants CGT au fil de nombreuses réunions et de bilatérales avec le Secrétariat Général du Gouvernement. La première étape a été le CTP du 3 février 2011 au cours duquel nous avons conditionné notre participation au retrait de l'examen d'un premier texte particulièrement rétrograde. La CFDT et l'UNSA nous avaient suivis dans cette démarche.

Les textes comportent sur certains points des éléments d'avancées, sur d'autres, ils traduisent l'état des discussions auxquelles nous avons pu parvenir. Enfin, pour autant, l'application de ces textes va nécessiter une concertation voire une négociation dans chaque DDI.

La CGT a par exemple défendu fermement la situation des personnels des Affaires maritimes qui demandent la reconnaissance de leurs conditions de travail particulières : travail de nuit, en horaire décalé pour les personnels de l'Éducation Nationale, le maintien du statut quo (4,5 j) en attendant une évolution concrète de leur situation indemnitaire.

Nous avons obtenu, lors du CTP du 3 mars, l'engagement ferme du Secrétariat Général du Gouvernement et du ministère de l'Écologie d'ouvrir des négociations sur la situation des personnels des Affaires Maritimes. Une première réunion vient enfin d'être convoquée le 20 juin. Cependant, les bases proposées par l'administration sont loin de répondre aux exigences légitimes avec un projet d'instruction alors qu'un arrêté ministériel est nécessaire en la matière.

L'engagement d'Olivier Mary de prendre la référence de l'arrêté agriculture 1466 h/an n'est pas traduit d'effet.

## **1 - Des éléments d'avancées**

A ce titre, les agents vont avoir la possibilité de choisir entre 4 cycles de travail, chaque année : 36H, 37h30, 38H30 et 36H sur 4,5 jours.

Le cycle hebdomadaire de 36H sur 4,5 jours peut s'organiser par quinzaine, une semaine travaillée sur 4 jours, et l'autre sur 5 jours. Ce cycle existe aujourd'hui dans certains services et est peu utilisé. Dans l'avenir, il est étendu à tous et peut convenir à nombre d'agents.

Les jours de RTT sont gérés comme des jours de congé. Il a été toutefois convenu qu'un calendrier collectif négocié avec les organisations syndicales peut prévoir des journées de fermeture du service (il s'agit essentiellement des ponts). Ce calendrier doit prendre en compte les missions et situations particulières qui peuvent conduire en conséquence au maintien de l'ouverture du service ou de partie de service.

La circulaire insiste sur le respect des garanties minimales définies dans le décret du 25 Août 2000 pour tous les agents. Pour s'assurer du respect des temps de travail maximums et des temps de repos minimums prévus par les garanties minimales, le décompte exact de la durée de leur travail doit être assuré. Ce décompte peut être auto déclaratif pour les agents dont les missions le justifient (les agents soumis à de fréquents déplacements par exemple). Il n'y a pas d'obligation de pointer en conséquence.

Les agents peuvent récupérer leurs heures dans la limite de 12 heures par mois sous forme de journée ou demi-journée.

2 journées de récupération peuvent être prises sur un même mois résultant du cumul de deux périodes de référence. Ces

demi-journées ou journées peuvent être accolées à des jours non travaillés (congés annuels et jours RTT).

## **2-les points sur lesquels le texte traduit l'état des discussions**

Il s'agit en premier lieu du décompte en jours de la durée du travail pour lequel les textes SGG s'inscrivent dans le cadre du décret du 25 Août 2000.

Le décompte en jours définit non pas un nombre d'heures à effectuer, mais en nombre de jours de travail. Le risque est évidemment de voir se dévoyer la réduction du temps de travail obtenue en 2000 avec des journées de travail à n'en plus finir. Pour la CGT, la réduction du temps de travail doit s'appliquer à tous les personnels.

C'est pourquoi La CGT a porté l'affaire devant le Comité des droits sociaux européens qui a jugé la durée du travail déraisonnable pour les cadres soumis au forfait dans le secteur privé (jusqu'à 78 heures par semaine).

La CGT a demandé dès le départ le respect de l'arrêt du comité des droits sociaux pour ce qui concerne la Fonction publique.

Nous avons cependant pu obtenir un encadrement du dispositif.

Celui-ci s'applique aux personnels de direction : directeur départemental, directeur adjoint et chefs de service placés sous leur autorité (agents de catégorie A, ayant une autorité sur un service, participant au comité de direction).

Il s'applique au personnel de catégorie A «bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, à leur demande expresse et après accord du directeur départemental». La demande expresse doit être effectuée par écrit. Les postes susceptibles d'être concernés font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales et d'un avis du CTP du service.

Le décompte en jours s'applique également aux personnels Jeunesse et Sports exerçant des fonctions éducatives, techniques et pédagogiques. C'était une demande formulée par l'UNSA. Nous avons fait part de notre désaccord sur ce point, la volonté des personnels de conserver leur organisation de travail actuel pouvant se traduire par d'autres modalités.

### **3- les espaces de négociation locale et l'intervention indispensable des personnels**

Dans chaque DDI, des discussions sont ou vont s'engager pour la mise en œuvre du dispositif.

La vigilance des organisations comme l'intervention des personnels doit être de mise pour une bonne application de la circulaire.

Il s'agit de contrer les éventuelles tentatives des chefs de service ou du préfet d'imposer tel ou tel type d'organisation de travail notamment en ce qui concerne le libre choix des cycles de travail. Rappelons que l'ensemble des cycles de travail précités peuvent co-exister au sein d'une même direction. Il n'y a pas de modèle unique contrairement à ce qui a pu se jouer au moment de la mise en place de l'ARTT (exemple des Affaires Sanitaires et Sociales).

#### **La circulaire s'inscrit dans le cadre des accords de Bercy.**

Elle prévoit sur plusieurs points le principe de négociations avec les organisations syndicales avant le passage en CTP :

✓ Il s'agit en particulier du calendrier collectif concernant les éventuels jours de fermeture du service, la mise en place de l'horaire variable, et la définition des types de fonction et postes susceptibles de faire l'objet de demande individuelle de décompte en jours de la durée annuelle du travail.

✓ Le règlement intérieur précisant l'organisation du temps de travail est

élaboré «en concertation» avec les organisations syndicales. Il est soumis pour avis au CLHS notamment en ce qui concerne les personnels soumis à des situations de travail atypiques et la situation des personnels soumis au décompte en jour du temps de travail.

Le CTP aura à intervenir en particulier sur l'organisation collective du travail, le contrôle du respect des garanties minimales, y compris dans le cadre du décompte en jours.

Des responsabilités importantes incombent donc à nos organisations locales qui peuvent ainsi peser sur des aspects essentiels, ainsi l'élaboration d'une organisation collective du travail qui concilie intérêt des agents et contraintes des services publics.

#### **Une action sur le temps de travail que la CGT entend poursuivre**

La réduction du temps de travail obtenue en 2000 tient beaucoup aux luttes syndicales. Nous savons aussi que le patronat cherche en permanence à remettre en cause les acquis en la matière, ainsi par exemple la "journée solidarité pour les personnes âgées et les personnes handicapées".

La CGT appelle à être vigilant et à intervenir sur la question du forfait jour qui ne doit pas être un moyen de contourner la réduction du temps de travail.

La responsabilité du CTP et du CHS est engagée sur de nombreux points. Il s'agit en particulier de veiller au respect de la réglementation du temps de travail qui doit bénéficier à tous les catégories de personnels. Cela suppose le respect des garanties minimales et la mise en place de dispositifs de suivi des horaires de travail. Ceux-ci doivent conduire à des systèmes d'alerte, notamment pour les personnels soumis au décompte en jour ou à des rythmes de travail particulier. Au CHS incombent des responsabilités particulières en matière de santé au travail.

## **→ ENCADRER LES FORFAITS JOURS POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS DES SALARIES (DECLARATION DE LA CGT ET DE L'UGICT DU 29 JUIN)**

*La Cour de cassation a rendu aujourd'hui un arrêt sur le paiement d'heures supplémentaires exigées par un cadre au forfait jour. Elle donne de facto raison au salarié en cassant l'arrêt de la Cour d'appel de Caen en s'appuyant à la fois sur les textes européens et sur les droits constitutionnels des salariés. Cet arrêt va dans le sens des salariés en affirmant que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail, et la préservation de la santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs. Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos, et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.*

*La CGT est plus que jamais déterminée à ce que soit réglée la question de la conformité générale du système actuel des forfaits jours par rapport au droit du Conseil de l'Europe.*

*Nous sommes résolus à combattre l'idée selon laquelle les cadres ne doivent pas compter les heures et qu'ils seraient à la disposition des employeurs. Peu importe que la référence soit le jour, la semaine, le mois ou l'année, les cadres sont des salariés au même titre que les autres et leurs heures doivent être comptées.*

*La CGT avec l'UGICT n'est pas défavorable aux forfaits jours tant que les cadres peuvent maîtriser et organiser leur travail de manière autonome. Cependant la CGT ne peut accepter que les employeurs s'affranchissent de règles européennes protectrices.*

*La CGT et son UGICT mettent en débat auprès des salariés les propositions suivantes :*

- un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire de mesure individuelle et collective du temps de travail. Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail réalisé avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.*
- La rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Cela supposerait d'introduire dans les forfaits-jours des seuils trimestriels d'heures travaillées au-delà desquels les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.*
- L'introduction de bornes journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles dans les forfaits-jours afin de respecter le droit à la santé afin que des alertes se déclenchent systématiquement en cas de situation anormale.*

*Nous encourageons l'ensemble des salariés au forfait jour à mesurer leur temps de travail, à estimer leur salaire horaire réel au regard de leur qualification et de leur implication dans leur travail, et à se saisir de ces propositions pour obtenir avec leurs organisations syndicales des négociations.*

## → LES "MUTUALISATIONS" DANS LES SERVICES DE L'ETAT

Les préfets de région doivent élaborer des "schémas de mutualisation". Le schéma régional de mutualisation doit s'accompagner des schémas départementaux correspondant.

La mutualisation vise en premier lieu les fonctions support des administrations. La CGT n'est évidemment pas opposée a priori à la mise en commun de moyens d'administration dans l'objectif d'un meilleur service public et d'une bonne utilisation des deniers publics. Mais force est de constater que la première finalité recherchée dans la phase actuelle de la RGPP est la suppression massive d'emplois.

### Un vaste champ de missions impacté

8 fonctions supports ont été identifiées. Par exemple, il s'agit des "ressources humaines" (formation, action sociale, recrutement,...) ou les finances (programmation, gestion comptable, recouvrement des recettes, documents comptables,...). Sont également visées la logistique, les achats, la communication, les archives, le juridique, les systèmes d'information. Autrement dit, l'essentiel des activités des services sont susceptibles de rentrer dans le champ de la mutualisation...

Les services sous l'autorité du Préfet sont en premier lieu visés, mais l'ensemble de la fonction publique de l'Etat entre dans le champ de l'exercice. Des conventions peuvent être passées avec les autres versants de la fonction publique. L'exemple des archives de l'Etat dans le Nord-Pas-de-Calais a été cité.

### Un enjeu pour l'emploi

L'enjeu est d'importance. Il touche directement les personnels entrant dans le champ de mutualisations et qui pourront

voir leur poste de travail modifié voire supprimé avec le risque de perdre leur emploi (loi mobilité).

### Un enjeu de localisation des services

Des tâches actuellement effectuées dans la proximité seront regroupées à un autre niveau, départemental, inter-départemental, régional.

Les services pourront être organisés de manière différente d'une région à l'autre et des services interministériels pourront même être créés.

### Un enjeu pour les conditions de travail

Actuellement, ces fonctions support sont étroitement liées aux missions. Les réorganisations conduisent à une déstructuration du collectif de travail et du service public lui-même.

Les tâches sont individualisées et vouées bien souvent à être externalisées, voire même délocalisées.

C'est ce que dénoncent par exemple les syndicats CGT de la Protection judiciaire de la Jeunesse, de Steria et de Capgemini pour ce qui concerne le logiciel Chorus.

Le PDG de Steria vient de déclarer dans une interview dans 01netentreprise :

*"Par le passé, la tierce maintenance applicative (TMA) était souvent de type « mouvoir ». Le prestataire assurait la maintenance d'applications en voie d'extinction en instillant des correctifs au fil de l'eau.*

*Aujourd'hui, la TMA fait corps avec les nouveaux projets. On le voit avec [Chorus](#). **A peine le projet terminé qu'il passe en externalisation.** Chorus va évoluer en permanence, en même temps que les règles comptables".*

## ***L'intervention nécessaire des personnels***

Les schémas de mutualisation devront être élaborés par les préfets de région d'ici le 30 juin 2011 et au plus tard au cours de l'été.

L'UGFF a demandé d'avoir l'information sur les résultats des travaux réalisés... Elle a également exigé qu'une concertation soit organisée avec les syndicats dans les régions et les départements.

Une nouvelle réunion entre le Secrétariat général du gouvernement et les organisations syndicales est prévue en septembre avec à l'ordre du jour la synthèse des schémas de mutualisation.

Dans les DDI, les organisations syndicales doivent demander la réunion du CTP pour débattre du contenu du schéma et de ses conséquences.

***La vigilance et l'action des personnels est décisive dans tous les services pour préserver les emplois et la qualité de service public.***

