Comité technique du secrétariat général du 7 juillet 2016 – déclaration de la CGT

Pour cette dernière réunion de comité technique avant la période de vacances, la CGT tient à remercier les agents de CRHAC pour le travail fourni afin notamment d'élaborer le bilan social 2015 du SG, qui est beaucoup plus riche que les précédents, et où ont été introduits des éléments demandés par notre syndicat, par exemple concernant les congés de maladie, ou par toutes les organisations syndicales, comme l'inclusion des corps A+ dans les statistiques.

Certes, on ne trouve pas d'énormes scoops dans ce bilan social :

- les effectifs continuent de diminuer,
- les sortants sont plus nombreux que les entrants,
- les hommes sont toujours majoritaires en A+ (mais moins que dans les autres services d'administration centrale et les femmes sont même majoritaires en A),
- les congés versés sur les comptes épargne temps augmentent en A et A+, et même en C, et les jours de congés vendus sont en hausse de plus de 5%. À croire que les fonctionnaires ne sont pas assez payés, puisqu'ils vendent leurs congés pour gagner plus. Congés qu'ils n'ont pas pu prendre parce qu'ils ont trop de travail, peut-être, puisque de 2014 à 2015, les heures écrêtées ont augmenté de 34% et représentent 45 ETP. À côté de cela, les écrêtements négatifs représentent 11 ETP. Arithmétiquement, il manque donc encore 34 postes. Nous sommes sensibles au fait que la DRH, comme l'avait demandé la CGT, ait calculé les soldes horaires négatifs à partir de la 12ème heure et non de la 1ère – par parallélisme avec ce qui est fait pour les excédents et pour respecter le règlement intérieur de l'ARTT. Pas assez de présence ? Trop de présence ? Les deux posent problèmes. Pourquoi les compteurs sont-ils négatifs ? Nous savons que les dépassements du temps de travail légal sont sous-estimés, puisqu'ils n'incluent pas les heures effectuées hors plages variables, tôt le matin et tard le soir. Quant aux compteurs négatifs, combien d'entre eux le sont parce que ne sont pas pris en compte les réunions à l'extérieur, l'accueil des délégations hors des zones de pointage dans la tour Séquoia, les concours et examens assurés par les agents de RM dans des centres externalisés bien au-delà des heures normales de travail, pour ne citer que quelques exemples ? Nous souhaitons bien entendu que nous soient exposée la politique RH appliquée en la matière, notamment pour limiter les journées de travail supérieures à 11 heures.

Concernant les congés de maladie ordinaire, la situation est globalement inquiétante, surtout en catégorie C, avec 25 jours d'arrêts en moyenne par agent et à la DAJ, au SDSIE et à SPSSI. Depuis des années, la CGT demande que des mesures de prévention, d'une part, de reconnaissance et de valorisation du travail, d'autre part, soient prises en faveur de la catégorie C, qui est en souffrance en administration centrale et qui manque de perspectives et d'espoir d'amélioration, ce qui explique sans doute qu'une grande partie des agents de catégorie C n'a pas jugé utile de répondre à l'enquête sur les RPS, contrairement aux autres catégories. Le manque d'espérance est le pire facteur de RPS. C'est pourquoi, la CGT insiste sur l'importance du plan de requalification de C en B. Il n'est pas quantitativement à la hauteur des besoins, certes. Il induit des inversions de carrière pour une partie des agents si la Fonction Publique n'est pas capable de corriger les erreurs du protocole PPCR, certes. Mais il constitue quand même une valorisation des fonctions et une possibilité d'évolution pour de nombreux agents de catégorie C du Secrétariat Général ... si le décret est signé. Or, qu'en est-il ?

Bien entendu, nous n'allons pas continuer de commenter le bilan social pendant toute notre déclaration préalable. Notre ordre du jour comprend un point d'information sur le projet

d'organisation du secrétariat général. Nous souhaitons dire un mot préalablement du projet de réorganisation de la DRH. À l'issue des rencontres que nous avons eues jusqu'alors avec Madame Avezard et les cadres dirigeants de cette direction, il ne nous semble pas assuré que les personnes appelées à prendre des décisions sur l'organisation future de la DRH soient bien conscientes de l'énormité de la charge de travail qui pèse jour après jour sur une majorité d'agents de GAP, de MGS, de ROR, de RM en particulier (et nous ne citons pas tous les services). L'amélioration des prestations rendues aux agents et aux services des ministères est absolument nécessaire parce que la DRH a été cassée, destructurée et rendue inattractive par la réorganisation de 2011. Les agents n'ont jamais obtenu réparation des préjudices subis. Le silence a été organisé sur les burn out et le turn over effarant dans certains bureaux. Réorganiser la DRH ne peut se faire utilement et humainement qu'en jouant franc jeu sur les moyens et les effectifs. Or, à ce jour, nous n'avons pas eu de réponse chaque fois que nous avons posé cette question : quels effectifs pour la future DRH ? Quel bilan des charges et conditions de travail ? Peut-on continuer à organiser des concours et examens dans les conditions de surtravail que subissent les agents de RM ou vont-ils être externalisés ? Les agents de GAP et de MGS vont-ils pouvoir faire le travail de qualité auquel ils aspirent s'ils continuent de n'avoir aucun moment pour lire et assimiler les textes qu'ils sont chargés d'appliquer. La cellule «dossiers» va-t-elle passer des mauvaises conditions de travail actuelles à des conditions de travail encore pires en Arche Sud, certes avec des murs repeints et des vitrophanies sur les portes, mais aussi avec des temps de traitement des dossiers allongés par les insuffisances techniques ?

En commission locale de formation du SG, il nous a été indiqué qu'une autre demande récurrente de la CGT, une formation sérieuse incluant un module d'acculturation, allait être concrétisée pour les agents venant d'autres ministères. C'est en effet bien nécessaire, mais il faut aussi renforcer l'attractivité en interne des postes en administration centrale, au SG et à la DRH en particulier.

Le comité technique d'administration centrale prévu en juin a été annulé et reporté *sine die.* Ce n'est pas que nous raffolions de la multiplication des réunions toutes regroupées aux mêmes périodes, mais nous regrettons ce report car des points importants tels que l'application du RIFSEEP, et notamment la question du complément individuel annuel, ainsi que le panorama des projets de réorganisation un peu partout en administration centrale, sont ainsi escamotés.

Nous conclurons donc cette intervention par un point qui n'est pas du ressort strict du SG, sauf au titre de pilote en matière de ressources humaines et de prévention des RPS. Il s'agit des méthodes employées pour la réorganisation du CGDD, qui ressemblent à celles de Bernard Arnault pour liquider l'industrie textile du Nord dans le film *«Merci Patron»*. Les agents sont mis devant le fait accompli de la suppression des fonctions qu'ils exercent et de leurs postes, avec pour seule perspective une organisation basée sur la diminution des effectifs, sans projet structurant.

La CGT demande que le CTAC soit réuni début septembre avec un point sur les effectifs et les réorganisations en administration centrale, et que les mesures d'accompagnement des agents soient prises et clairement exposées, quel que soit le service d'affectation.