

Ah ! Mesdames et Messieurs de l'administration et néanmoins collègues,  
Ah la la ! Cher-ère-s Camarades,  
la CGT a beaucoup hésité à venir à cette réunion du CTAC.

Pourquoi perdre votre temps, et le nôtre, dans des parodies de dialogue social ?  
Des exemples ?

- la liste des postes supprimés dans la réorganisation de la DRH, d'ailleurs pas complètement claire, envoyée la veille de la réunion ;
- un dossier télétravail dont on ne sait pas quel périmètre il couvre – inclut-il, comme il le devrait, les services à compétence nationale ? – et qui ne fait même pas état de la mise en place de quotas par service, qui leur a pourtant été signifiée ;
- un dossier RIFSEEP complètement vide ;
- des «*ne pas diffuser*» collés sur les tableaux d'effectifs on se demande bien pourquoi. Parce qu'ils sont truffés d'erreurs ? Parce que la DRH n'assume pas la baisse ? Parce qu'elle considère que ni les agents ni l'encadrement n'ont le droit de connaître la situation des ETP en administration centrale ? Vous savez bien que les petits secrets ne servent qu'à alimenter les rumeurs et à pourrir l'ambiance. La CGT considère que les représentant-e-s du personnel ont non seulement le droit, mais le devoir, d'informer la communauté de travail, et qu'ils savent faire la différence entre ce qui n'est pas diffusable (les informations nominatives, par exemple) et ce qui l'est ;
- en plus, cela vient après toutes les contre-vérités (pour ne pas dire plus) entendues en CHSCT sur l'adhésion des agents à travailler à 8 ou 10 dans des bureaux partagés de l'Arche, ou encore sur le choix volontaire par la cellule «dossiers» de GAP de matériels inadaptés.

Franchement, nous nous disons qu'il ne suffit pas de transformer le département des relations sociales en sous-direction, comme le prévoit la réorganisation de la DRH, pour mettre fin à de telles pratiques. Même une direction, un secrétariat d'État, un ministère du dialogue social durable seront insuffisants s'il n'existe pas une volonté de transparence, de concertation réelle (mesurable en qualité des échanges et non en nombre de réunions) et un respect des partenaires sociaux.

Bref, nous sommes venus quand même. Parce que nous savons que les agents attendent la mise en place du télétravail et la notification de leur classement RIFSEEP.

Sur le télétravail, la CGT veut rappeler que notre syndicat a pris une part active au groupe de travail national avant l'expérimentation. C'est la CGT qui a obtenu que l'administration centrale soit englobée dans cette expérimentation, ce qui n'était pas prévu à l'origine et suscitait nombre de réticences, en particulier au SG.

Le point de vue de la CGT sur le télétravail a toujours été qu'il peut être une opportunité pour améliorer les conditions de travail mais qu'il ne doit pas être un alibi pour rendre plus acceptable leur dégradation.

Le bilan de l'expérimentation du télétravail au niveau national montre que les agents qui y participent sont très satisfaits et aussi qu'il y a une très forte corrélation entre le choix du télétravail et les problèmes de transport, puisque la distance moyenne domicile-travail des télétravailleurs est de 72 km (ce qui est énorme) et leur temps de transport moyen quotidien de 1h46 (avec un maximum de 4h), ce qui est énorme aussi. En effet, en France, la distance domicile-travail moyenne est de 26 km (et inférieure à 8 km pour la moitié des salarié-e-s - chiffres INSEE). En

région, 82% des actifs ont moins d'une heure de trajet par jour, et même encore 50% en Île-de-France. Nous jugeons donc tout à fait primordial que les conditions de transport et de logement soient améliorées par nos ministères qui sont justement chargés du transport et du logement, et ceci y compris pour leurs agents qui disposent d'une offre de logements sociaux, notamment francilienne, tout à fait insuffisante et en diminution constante.

Le bilan de l'expérimentation fait par ailleurs apparaître une sous-représentation de la catégorie C. Nous pensons qu'il convient d'être vigilant pour que les agents de catégorie C qui le souhaitent ne soient pas systématiquement exclus de l'accès au télétravail, mais qu'un effort de repenser l'organisation de leurs tâches soit réellement effectué pour leur permettre d'y accéder. D'autant plus que ce sont souvent eux qui habitent le plus loin.

En administration centrale, nous pouvons supposer que les conditions de travail rendues plus difficiles par la cohabitation dans des bureaux de petite taille vont rendre le télétravail plus attractif. Si c'est le cas, il faut en effet répondre à cette demande, pour diminuer le stress, les conflits et les risques psychosociaux. Mais nous n'avons pas d'éléments pour estimer les besoins. Cela signifie que des quotas par services fixés a priori risquent de créer du mécontentement et d'accroître les tensions existantes. Nous sommes donc favorables à un recensement de l'ensemble des demandes, préalablement à la prise de décisions sur les capacités offertes.

Nous demandons par ailleurs la prise en charge des frais afférents au télétravail dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Sur les réorganisations, nous nous contenterons de rappeler que les comités techniques du CGDD et de la DGALN ont à deux reprises voté négativement sur les projets, de même que celui du SG sur le projet concernant la DRH. Nous considérons comme préoccupant que l'administration, dans un contexte d'effectifs, de budget et de moyens contraints, continue à réfléchir en termes de postes de chefs de service et de cases d'organigrammes plutôt qu'en termes d'objectifs de production, de calendriers pour y parvenir, de process et d'investissements, que ceux-ci soient humains, technologiques ou financiers, et de conditions de travail. Nous ne remettons pas en cause les votes de nos collègues des comités techniques locaux.