



## Comité Technique du secrétariat général

du 25 mars 2019

### Déclaration de la CGT

Mesdames et Messieurs les membres de l'administration, chères collègues et camarades,

Les projets de réorganisation proposés pour la DAF, le SNUM et la DRH ont des conséquences tant sur les missions que sur les personnels.

Ces réorganisations nous ont été présentées comme s'inscrivant dans la politique actuelle de réduction des emplois prônée par les travaux Action Publique 2022 avec une mise en œuvre avant fin septembre 2019. En tant qu'organisation syndicale ayant su évoluer depuis plus de 120 ans nous concevons que des transformations sont parfois nécessaires à la condition cependant qu'elles accroissent le mieux être des agents. Nous nous inquiétons par certains termes utilisés dans les récents textes : « clients », « collaborateur » et même « ambassadeur ». Ce vocabulaire ne correspond pas à celui de la Fonction Publique ni même à ses valeurs ; nous estimons que la Fonction Publique doit s'adapter aux besoins des usagers et non l'inverse. Nous regrettons ces dérives visant à l'individualisation et à la privatisation du métier et qui aboutissent à la disparition de compétences, à la casse de la communication entre les services et à terme à une démotivation des agents.

Malgré nos relances, de nombreuses questions de la CGT sont toujours sans réponse concernant le projet d'évolution du périmètre de PSPP3 (DRH) et des correspondants « retraite ».

En 2018, notre ministère a supprimé 1300 postes et cela va s'accroître jusqu'en 2022. Au terme de ces réorganisations beaucoup de postes seront supprimés et de nombreux agents seront placés dans des situations intolérables, sans aucune lisibilité sur leur positionnement au sein de ces nouveaux services.

Pouvez-vous nous garantir qu'aucun agent ne restera sans poste ou ne se retrouvera placardisé comme c'est la coutume dans ce ministère ?

A ce titre nous dénonçons la brièveté de choix accordée aux agents afin de se positionner ou non sur leurs nouveaux postes, et nous souhaitons obtenir des garanties sur la mise en place d'un suivi RH leur permettant des mobilités prioritaires et sans pertes financières

lors des prochaines Commissions Administratives Paritaires (CAP). De plus les derniers textes du projet de loi de transformation de la Fonction Publique annoncent la suppression des prérogatives des commissions administratives paritaires en matière d'avancement de grade, de promotion et de mobilité. Nous souhaiterions obtenir de votre part un démenti catégorique concernant notre ministère.

Concernant la formation, la CGT a fait le constat d'un sous-effectif et d'un manque de formation préjudiciable aux agents des services en charge des dépenses et de la gestion du personnel.

Qu'en est-il de la mise en place de formation pour l'utilisation du logiciel Chorus et de RenoIRH ? A-t-on évalué les besoins de formation des agents concernés ? Notamment pour ceux qui ont vu leur poste modifié quelles sont les propositions de formations mises en place et seront elles réellement en lien avec l'exercice de leurs fonctions ?

Plus généralement nous craignons à terme la remise en cause du droit à la formation à travers la généralisation du Compte Personnel de Formation (CPF). Nous vous demandons de nous apporter les éléments nécessaires afin de lever cette hypothèse.

Concernant les effectifs, nous rappelons que la revendication portée par la CGT est de prioriser et pérenniser le recrutement par concours afin d'augmenter les effectifs et pallier aux besoins. Nous constatons que le sous effectif génère une surcharge de travail et l'augmentation des risques psychosociaux. Aussi nous considérons que l'augmentation des effectifs est la principale mesure nécessaire à l'amélioration des conditions de travail. En proposant la réduction du temps de travail à 32h par semaine et la mise en place de semaine de 4 jours, seuls moyens réellement efficaces de réduire les temps partiels « subi » pénalisant de trop nombreuses femmes dans leur carrière, la CGT, ses élus, ses représentants et ses militants s'engagent de manière efficace sur la voie de l'égalité professionnelle, du bien être au travail, du progrès social et de la croissance.

Alors que contrairement aux annonces de rationalisation de la dépense publique (LOLF, RGPP, MAP, CAP22) qui visaient à redistribuer une partie des économies vers les fonctionnaires, les agents de notre administration ont tous subi une baisse de leur pouvoir d'achat.

Dans ce contexte nous dénonçons l'attribution arbitraire et inégale de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) qui ne bénéficie qu'à un petit nombre d'agents. Nous nous tiendrons vigilants à ce que les postes labellisés NBI ne disparaissent pas lors des

processus de réorganisation. Nous exigeons une plus grande équité dans la distribution de la NBI qui se répartit pour 79 % vers la catégorie A, 18 % pour la catégorie B et seulement 3 % pour la catégorie C qui serait celle qui devrait en bénéficier le plus.

Concernant les personnels handicapés, nous alertons sur l'insuffisance de leur prise charge et leur accompagnement. Beaucoup d'entre eux sont surchargés de travail, ceux qui sont en télétravail thérapeutique se voient parfois supprimer leur journée pour raison de service sans tenir compte de leurs problèmes de santé. Nous vous demandons de rappeler à chaque directions et secrétariats généraux du ministère la réglementation en la matière.

Concernant les conditions de travail des agents nous avons constaté que beaucoup d'entre eux témoignent de dysfonctionnements dans leur service. Ils n'en peuvent plus et craquent faute de ne pas avoir été entendu. En effet certains chefs de bureau au lieu de donner les moyens aux agents pour travailler dans un cadre apaisé et rétablir la confiance, par manque de formation, ne font que semer le trouble en supprimant leur poste à titre de représailles alors que les agents font correctement leur travail. Il arrive même que les agents soient menacés de sanctions s'ils n'acceptent pas de changer de poste ou de prendre du travail supplémentaire alors que qu'ils sont déjà en surcharge de travail.

Ces responsables continuent d'agir en toute impunité, nous ne pourrions cautionner de telles pratiques. Aussi nous vous demandons ce que vous comptez faire pour prévenir de cette situation et protéger ces agents de ces attaques. Nous rappelons qu'il y va de leur responsabilité pénale.

Merci pour votre attention et vos réponses.