



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Réunion du 15 mars 2012 sur l'instruction de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La DRH du ministère a soumis aux organisations syndicales un projet d'instruction à destination des chefs de service avec la volonté de la diffuser aux agents du MEDDTL. La CGT a demandé le report de l'étude de cette instruction dans l'attente des échéances électorales. La DRH refusant, cette instruction a fait l'objet d'un échange.

Après plusieurs années de RGPP, des suicides et une montée, y compris dans l'encadrement supérieur, du mal être au travail, la DRH semble soudainement prise d'humanisme : « on aurait du faire plus de prévention y compris en amont de la RGPP ». Pour en arriver à cette prise de conscience, il aura cependant fallu porter dans la presse l'impact humain des ravages de la RGPP.

Pour autant, si cette instruction semble louable, elle n'a pour autre objectif de reporter au niveau régionale la mise en œuvre « humaine » de décisions « inhumaines » prise nationalement. Elle ne règle en rien l'impact de la RGPP, notamment les désorganisations de services, les pertes de repères, les diminutions de postes, ...

A la question essentielle, quels sont les postes pérennes du ministère sur lesquels les agents peuvent se positionner et envisager sereinement un avenir professionnel, la DRH répond que ce n'est pas le problème évoqué dans cette instruction. Le ministère reste dans l'incapacité de donner des perspectives quant aux missions !

Bref, cette instruction ne résoudra rien puisqu'elle ne s'attache pas à la résolution des causes, mais se veut être un simple tranquillisant. Face à la suppression de postes elle met en place un pôle emploi au ministère qui aura comme objectif de diriger les agents vers la porte sous couvert de mobilité !

Quand bien même la RDH du ministère aurait souhaité se soucier de la condition de ses salariés, cette instruction comporte des régressions importantes :

- dans le cas de restructuration (comprendre arrêt de mission ; fermeture de poste ; ...), le chef de service avec le CODIR décideront des réorganisations à entreprendre. Les représentants du personnel n'aurait que peu à dire et à revendiquer, puisqu'un projet ficelé serait présenté au comité technique (CT). Pourtant, le CT est le lieu par excellence où toute réorganisation, aussi minime soit-elle, doit être discuté !
- En cas de diminution d'effectif, le chef de service veillera à l'adaptation des charges de travail. Ainsi, en toute méconnaissance du terrain, il ne faut pas douté qu'il n'y aura plus aucune indemnisation des surcharges de travail, alors que les agents, soucieux du service public rendu continueront d'assumer les missions !

- La hiérarchie de l'agent aurait le devoir de « détecter » les impacts sur la santé, les inaptitudes, les conditions de vie personnel, ... des agents ! Il ne restera plus qu'à consigner ceci dans un fichier national ...

Enfin, la DRH a expliqué qu'une solution à la non mobilité des agents serait le télétravail. Comment comprendre cette rhétorique alors que le sujet de l'instruction viserait à pallier le mal être au travail ? L'isolement des salariés en faiblesse psychologique n'est certainement pas une aide à leur rétablissement, mais au contraire un enfermement dans une camisole encore plus étroite !

Suite à nos nombreuses remarques, l'administration doit réviser sa copie et proposer une nouvelle version pour une prochaine réunion.