Chronique de l'AC !

janvier 2016

Chronique de l'administration centrale
des ministères de l'écologie et du logement

Histoire de poubelles en Tour Séquoia : on veut bien du TRI... mais de la pédagogie AUSSI

Sommaire :

🗁 **Dossier spécial Primes 2015** ***page 2***
🗁 **Grand Zoom sur l'AC** ***page 6***

L'expérimentation du tri sélectif des déchets entamée à la DGPR en juillet 2014 lors de l'arrivée de cette direction en Tour Séquoia donne, paraît-il, entière satisfaction. Un bilan a été fait (que personne n'a vu) après enquête auprès des agents (dont aucun ne se souvient d'avoir été interrogé). L'expérimentation va donc être généralisée à toute la Tour Séquoia, au boulevard Saint-Germain, puis à l'Arche.

A priori, nulle hostilité de notre part au tri sélectif et au recyclage qui devrait en découler. Nous tenons toutefois à rappeler que toute pratique nouvelle doit pour susciter l'adhésion, et donc la réussite, être portée par un minimum de pédagogie.

Alors que... du jour au lendemain, des étages entiers du CGDD, de la DGITM... ont vu débarquer des commandos anti-poubelles passant à toute allure de bureau en bureau pour rafler, éventuellement par la force, tous les récipients de métal cylindriques.
Vous les utilisiez comme tables d'appoint en l'attente, depuis plus d'un an, d'un caisson dont la commande n'a jamais été honorée ? Rien à … Posez donc vos dossiers par terre comme tout le monde.
Vous vous les enfiliez sur la tête pour ne plus entendre vos collègues en conférence téléphonique ? Allez-vous faire… dans l'espace de concentration (pardon, de confidentialité) le plus proche, si vous avez besoin de penser.

Nous avons donc tous et toutes reçu à la place de nos poubelles :

- un prospectus en carton qui n'explique rien (mais renvoie au site intranet),
- une bannette à papiers en plastique bleu électrique made in ? censée s'accrocher à un porte-bannette qui, lui, n'est pas fourni,
- un sac à vomi (ah non, un «sachet kraft autoportant») dont on ne sait pas si on doit le jeter lui-même avec les «autres déchets» qu'il contient ou avec les papiers.

Tout cela à aller porter nous-mêmes à la déchetterie – euh... la tisanerie, où la présence de trois bacs à ordures améliore la convivialité et l'hygiène.

Les services qui ont beaucoup de papiers – secrétariat, documentation... – ont manifestement été oubliés dans la réflexion... bien que le problème ait été signalé dès le début par les pionniers de la DGPR.

Bref, il reste des choses à améliorer dans l'expérience : un peu d'éducation, un peu de communication, un peu de concertation. Juste écolo, quoi.

PRIMES
Vous n'avez pas été augmenté-e-s en 2015 (ou si peu) ?
Le RIFSEEP vous prépare la même chose pour 2016, 2017, 2018, 2019
Mobilisez-vous le 26 janvier 2016 :
journée de manifestation et de grève CGT-FO-Solidaires

Les éléments fournis dans les tableaux qui suivent concernent les principaux corps d'administration centrale : adjoints administratifs, SACDD et TSDD, attachés et ITPE. Si vous appartenez à un corps à petit effectif, contactez-nous. Les montants communiqués correspondent toujours à un temps plein.

En 2015 et pour tous les corps (à l'exception des AUE, IADD et IGADD), les dotations indemnitaires n'ont pas augmenté. Seuls le jeu des arrivées-départs dans les services, et les baisses pour certains agents, permettent des évolutions individuelles, limitées en nombre et en montant, avec des politiques de répartition peu harmonisées selon les directions, certaines continuant de concentrer les hausses sur les agents déjà les mieux primés ou sur les hauts de corps.

En faisant des comparaisons entre services, entre corps, entre les filières technique et administrative, la CGT n'introduit pas des divisions entre les agents. Elle ne fait que les constater. Et nous demandons qu'un bilan comparé soit fait et que les inégalités soient réduites par une action volontariste mise en œuvre dans les prochaines années. Alors que les primes constituent entre 30 et plus de 40% de nos rémunérations, les inégalités ne sont pas sources de motivation et de qualité de service. Il y a d'autres moyens, tels que des promotions à la hauteur du travail fourni et de bonnes conditions de travail. De plus, le RIFSEEP, régime indemnitaire basé sur la cotation des postes, qui est en cours de mise en place malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales, prévoit un blocage de l'évolution des montants sur 4 ans, sauf en cas de promotion (bien rare) ou de mobilité (dans des conditions que la DRH entend réduire au minimum, y compris en n'appliquant pas complètement les textes de référence).

La CGT est pour l'intégration des primes dans le salaire indiciaire, leur prise en compte en totalité dans le calcul de la retraite, et leur harmonisation préalable par le haut. Sans décourager nos collègues qui feront des recours sur leurs primes 2015, nous leur conseillons, d'une part, de ne pas se contenter de lettres-types mais de bien mettre en évidence leurs charges de travail, la qualité de celui-ci, l'atteinte de leurs objectifs et, d'autre part, de se mobiliser collectivement, en commençant par faire grève et manifester le 26 janvier avec la CGT, FO et Solidaires.

Statistiques Primes 2015

Les éléments d'information communiqués aux représentants du personnel lors des CIC (commissions indemnitaires consultatives) sont tronqués, cette année encore, puisqu'ils ne comprennent ni nos collègues en PNA, ni la répartition détaillée pour les corps A+.

PFR des administrateurs civils en administration centrale – Part résultats
Moyenne prévue par la circulaire : 4,10. Moyenne atteinte en AC : 4,13. Augmentation moyenne : + 0,22.

IPF des IPEF en administration centrale – Coefficient de performance
Moyenne prévue par la circulaire : 3,25 (3,60 au CGEDD). Moyenne atteinte en AC : 3,24. Augmentation moyenne : +0,17.

PFR des attachés MEDDE/MLETR/MAAF et inspecteurs des affaires maritimes en administration centrale – Part résultats

1er grade : moyenne prévue par la circulaire : 3,30. Moyenne atteinte en AC : 3,27.
2ème et 3ème grades – emploi fonctionnel de CAE : moyenne prévue par la circulaire : 3,30. Moyenne atteinte en AC : 3,31 (mais 3,2 au 2ème grade).

	AAE/IAM/AAA 2015			APAE/IPAM/APAA 2015			AAHC/CAE 2015		
Service	**Nbre agents**	**Moyenne Part Résultats**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Moyenne Part Résultats**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Moyenne Part Résultats**	**Ratio mini - maxi**
AC	***415***	***3,27***		***277***	***3,21***		***94***	***3,64***	
CGDD	31	3,26	5 (0,9 - 4,5)	26	3,2	2,7 (1,7 - 4,6)	3	3,87	1,3 (3,5 - 4,5)
CGEDD	3	3,53	1,8 (2,5 - 4,5)	7	3,2	1,5 (2,8 - 4,2)	17	3,34	1,9 (2,34 - 4,5)
CMVRH	36	3,24	2,1 (2,2 - 4,5)	20	3,13	2 (1,8 - 3,6)	10	3,64	1,5 (3 - 4,5)
CPII	18	3,43	2,3 (2,5 - 5,7)	4	3,35	1,4 (2,8 - 3,8)	1	-	
DGALN	62	3,28	2,3 (2 - 4,5)	65	3,2	3,9 (0,6 - 4,5)	12	4,07	2 (2,2 - 4,5)
DGPR	11	3,43	2,6 (2,1 - 4,7)	6	3,15	1,5 (3 - 4,4)	1	-	-
DGEC	12	3,3	2,1 (2,1 - 4,3)	5	3,26	2,1 (2,2 - 4,7)	3	3,02	1,2 (2,75 - 3,4)
DPMA	5	3,12	1,2 (2,8 - 3,4)	10	3,31	1,5 (2,4 - 3,9)	-	-	-
DGITM	82	3,3	2,5 (2 - 5)	46	3,18	2,2 (1,9 - 4,2)	14	3,69	1,9 (2,4 - 4,6)
SG	153	3,22	2,7 (1,8 - 4,9)	84	3,2	3,1 (1,5 - 4,6)	33	3,69	1,7 (2,75 - 4,6)
Divers	2	-	-	4	-	-	-	-	-

(Pour des raisons de confidentialité, les montants ne sont pas indiqués lorsque le nombre d'agents est inférieur à 3).

Pour ces corps, lors des exercices d'harmonisation dans les DAC, les moyennes sont calculées en distinguant le 1er grade (3,27) et en globalisant les 2ème et 3ème grades qui, ensemble, ont une moyenne de 3,31 obtenue en ponctionnant le 2ème niveau (moyenne : 3,21) pour abonder le 3ème (moyenne : 3,64).

L'augmentation moyenne annuelle est de 0,15 au 1er grade (255 euros), 0,13 au 2ème grade (286 euros), 0,15 au 3ème niveau (360 euros).

Le ratio mini/maxi est un indicateur des écarts individuels. Plus il est élevé, plus la répartition est inégalitaire. Ainsi un ratio de 5 pour le 1er niveau de grade au CGDD signifie que l'agent le moins bien primé (0,9) a une part Résultats 5 X moins importante que celui le mieux primé (4,5). Ces ratios sont beaucoup plus élevés dans la filière administrative que dans la filière technique. C'est la PFR – et la façon dont l'administration l'a appliquée – qui a creusé les écarts entre les agents et renforcé les inégalités entre les filières administrative et technique.

ISS 2014 des ITPE – coefficients de modulation individuels

1er grade : moyenne à respecter : 1,01. Fourchette CMI : 0,85-1,15. Intervalle : 0,05.
2ème grade – emploi fonctionnel d'ICTPE : moyenne à respecter : 1,01. Fourchette CMI : 0,735-1,225. Intervalle : 0,05 pouvant être réduit à 0,025.

Les ratios mini-maxi indiquent que les écarts sont moindres à la fois entre agents et entre services que pour les attachés. En revanche, 66% des ITPE du 1er grade n'ont eu aucune augmentation (contre 38% - ce qui est déjà trop – pour les attachés). L'augmentation annuelle moyenne est d'environ 210 euros au 1er grade et 470 euros au 2ème grade et pour l'emploi fonctionnel.

	ITPE CMI 2014			ID(C)TPE CMI 2014		
Service	**Nbre d'agents**	**Moyenne**	**Ratio mini - maxi**	**Nbre d'agents**	**Moyenne**	**Ratio mini - maxi**
AC	***355***	***1,01***		***263***	***1,01***	
CGDD	33	0,98	1,3 (0,85 - 1,1)	13	1,01	1,5 (0,8 - 1,225)
CGEDD	1	-	-	14	1,02	1,4 (0,81- 1,125)
CMVRH	13	1,01	1,2 (0,9 - 1,1)	13	1,01	1,6 (0,775 - 1,25)
CPII	56	1,01	1,35 (0,85 - 1,15)	29	1	1,4 (0,85- 1,175)
DGALN	70	1,01	1,35 (0,85 - 1,15)	28	1,01	1,7 (0,735 - 1,225)
DGEC	6	1,01	1,2 (0,9 - 1,1)	2	-	-
DGITM	86	1,01	1,35 (0,85 - 1,15)	68	1	1,6 (0,785 - 1,275)
DGPR	35	1,01	1,35 (0,85 - 1,15)	10	1,01	1,3 (0,835- 1,125
DPMA	3	1,02	1,05 (1 - 1,05)	-	-	-
MIILOS	4	1,09	1,1 (1,05 - 1,15)	15	1,04	1,6 (0,85- 1,375)
SG	48	1,02	1,4 (0,85 - 1,225)	69	1,01	1,7 (0,735 - 1,225)
Divers	-	-	-	2	-	-

(Pour des raisons de confidentialité, les montants ne sont pas indiqués lorsque le nombre d'agents est inférieur à 3).

PFR des SACDD et TSDD (spécialité* NMSG*) en administration centrale – Part résultats

Moyenne prévue par la circulaire : 3,25. Moyenne atteinte en AC : 3,25 (2,69 au 1er grade, 3,42 au 2ème grade, 3,71 au 3ème grade).

SACDDTSDD spécialité NMSG 2015 (612 agents dont 4 TSDD)									
	SACDDCN/TSDD			**SACDDCS**			**SACDDCE**		
Service	**Nbre agents**	**Moyenne Part Résultats**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Moyenne Part Résultats**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Moyenne Part Résultats**	**Ratio mini - maxi**
AC	***216***	***2,69***		***147***	***3,42***		***249***	***3,71***	
CGDD	27	2,54	13,3 (0,37 - 4,92)	16	4,08	2,23 (2,6 - 5,8)	14	3,7	2,6 (2,3 - 6)
CGEDD	5	2,92	2,25 (2 - 4,5)	11	3,29	2,4 (2 - 4,8)	10	3,5	2,1 (2,14 - 4,5)
CPII	14	2,68	1,8 (2 - 3,6)	4	3,6	1,5 (3 - 4,5)	14	3,7	2,7 (2,2 - 5,96)
DGALN	17	2,7	2,1 (2 - 4,2)	14	3,07	2,1 (2 - 4,4)	28	3,7	2,4 (2,7 - 5,5)
DGPR	3	3,4	2,86 (2,1 - 6)	6	3,65	1,4 (3 - 4,1)	8	3,6	1,8 (2,6 - 4,7)
DGEC	3	2,7	1,6 (2,1 - 3,3)	2	-	-	3	3,7	1,3 (3,2 - 4,1)
DPMA	2	-	-	1	-	-	5	3,8	1,7 (2,75 - 4,7)
DGITM	29	2,63	2,25 (2 - 4,5)	18	3,27	1,95 (2,3 - 4,5)	40	3,7	2,9 (2 - 5,8)
SG	107	2,69	3,85 (2 - 5)	63	3,32	2,4 (2 - 4,8)	114	3,8	2,8 (2,1 - 5,84)
Cabinets	7	2,68	1,9 (2,1 - 4)	7	3,28	2,09 (2,2 - 4,6)	9	3,6	2,4 (2,25 - 5,4)
Divers	2	-	-	5	-	-	4	-	-

(Pour des raisons de confidentialité, les montants ne sont pas indiqués lorsque le nombre d'agents est inférieur à 3).

L'augmentation moyenne annuelle est de 0,10 pour les classes normale et supérieure (entre 75 et 80 euros), 0,09 pour la classe exceptionnelle (environ 76 euros) et 0,07 pour les TSDD NMSG (environ 52 euros).

ISS 2014 des TSDD en administration centrale – coefficients de modulation individuels

Moyenne à respecter : 1. Fourchette CMI : 0,9 -1,10. Intervalle : 0,05.
Moyenne CMI 2014 : 1,0126. Augmentation moyenne : 0,005
89,8% des 284 agents n'ont aucune augmentation. Ramenée à la moyenne, l'augmentation annuelle est inférieure à 35 euros.

TSDD CMI 2014									
	TSPDD			TSCDD			TSCDD ex CSub		
Service	**Nbre agents**	**Moyenne**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Moyenne**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Moyenne**	**Ratio mini - maxi**
AC	***74***	***0,977***		***178***	***1,018***		***30***	***1,063***	
CGDD	10	1,02	1,3 (0,9 - 1,175)	6	0,967	1,17 (0,9 - 1,050)	3	1,083	1,26 (0,95 - 1,2
CGEDD	-	-	-	4	1,056	1,1 (1 - 1,1)	-	-	-
CPII	29	0,967	1,2 (0,9 - 1,050)	93	1,008	1,2 (0,9 - 1,1)	12	1,05	1,1 (1 - 1,1)
DGALN	8	0,95	1,83 (0,6 - 1,1)	7	1,050	1,16 (0,95 - 1,1)	2	-	-
DGPR	1	-	-	2	-	-	-	-	-
DGEC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DPMA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DGITM	4	0,975	1,2 (0,9 - 1,1)	18	1,025	1,2 (0,9 - 1,1)	8	1,069	1,1 (1 - 1,1)
SG	22	0,983	1,17 (0,9 - 1,050)	45	1,027	1,4 (0,9 - 1,3)	5	1,08	1,1 (1 - 1,1)
Cabinets	-	-	-	1	-	-	-	-	-
MIILOS	-	-	-	2	-	-	-	-	-

+ 2 agents (1 à la MIILOS et 1 au cabinet) au 1er niveau de grade.
(Pour des raisons de confidentialité, les montants ne sont pas indiqués lorsque le nombre d'agents est inférieur à 3).

Les tableaux précédents montrent qu'avec la PFR, les écarts entre les agents sont exacerbés alors qu'ils sont réduits avec l'ISS (et encore, nous n'avons pas pris en compte dans les calculs de ratios les quelques 0 attribués dans la seule filière administrative !). Mais la valeur du point pour les ISS reste la même depuis 2009.

Petit Zoom sur nos salaires
Gel du point + augmentation des cotisations de retraite : non seulement ils n'augmentent pas, mais ils diminuent

Vous avez beaucoup travaillé en 2015. Votre CREP est plein de compliments, d'objectifs remplis et d'objectifs à remplir pour l'année suivante... mais... au 1er janvier 2016, vous allez gagner moins qu'en 2015. Pourquoi ? Parce qu'à cette date, la retenue pour pension de retraite passe de 9,54% à 9,94% du traitement brut. C'est le résultat des réformes de 2010 et de 2012, qui prévoient une augmentation chaque année pour passer d'un taux de prélèvement de 7,85% en 2012 à 11,10% en 2020 pour se rapprocher du taux du privé. Que la contribution pension augmente n'est pas scandaleux en soi. Ce qui l'est, c'est que le gel de la valeur du point d'indice combiné à l'augmentation des cotisations font baisser nos salaires chaque année.

Primes 2015 des adjoints administratifs en administration centrale

En l'absence d'évolution de la dotation, seuls les mouvements de personnel ont donné un peu de marge d'évolution : l'augmentation moyenne est d'environ 145 euros/an pour les AA1/AA2, où cependant 74% des agents ont une dotation inférieure à la moyenne. Elle est d'environ 110 euros/an pour les AAP2, grade dans

lequel 46% des agents ont une dotation inférieure à la moyenne. L'augmentation moyenne est d'environ 89 euros/an (moins de 7,5 euros par mois) pour les AAP1, où 72% des agents ont une dotation supérieure à la moyenne.

	AA1/AA2 2015			AAP2 2015			AAP1 2015		
Service	**Nbre agents**	**Coeff. moyen**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Coeff. moyen**	**Ratio mini-maxi**	**Nbre agents**	**Coeff. moyen**	**Ratio mini - maxi**
AC	***260***	***0,92***		***182***	***1***		***361***	***1,06***	
CGDD	12	0,93	2 (0,6 - 1,2)	23	0,97	1,5 (0,8 - 1,19)	31	1,06	1,7 (0,8 - 1,32)
CGEDD	13	0,93	1,3 (0,84 - 1,12)	9	1,01	1,3 (0,9 - 1,15)	21	1,05	1,3 (0,95 - 1,2)
CPII	3	0,91	1,1 (0,9 - 1)	3	1,01	1,03 (1 - 1,03)	9	1,01	1,1 (0,95 - 1,05)
DGALN	22	0,87	2,4 (0,49 - 1,2)	17	1,02	1,4 (0,83 - 1,2)	36	1,04	1,5 (0,8 - 1,2)
DGPR	7	0,93	1,2 (0,84 - 1,03)	6	1	1,5 (0,8 - 1,18)	13	1,07	1,2 (0,95 - 1,17)
DGEC	11	0,96	1,3 (0,84 - 1,12)	3	1,03	1,5 (0,81 - 1,2)	5	1,12	1,2 (1,01 - 1,2)
DPMA	-	-	-	-	-	-	1	-	-
DGITM	24	0,87	1,6 (0,8 - 1,27)	24	0,95	1,4 (0,8 - 1,12)	67	1,05	1,5 (0,84 - 1,29)
SG	148	0,93	2,7 (0,45 - 1,2)	79	1,02	1,5 (0,8 - 1,23)	144	1,06	1,5 (0,8 - 1,23)
IGAM	1	-	-	-	-	-	1	-	-
Cabinets	18	0,94	1,5 (0,81 - 1,21)	15	1,03	1,9 (0,75 - 1,9)	27	1,06	1,4 (0,87 - 1,22)
CAS	1	-	-	-	-	-	-	-	-
CGCV	-	-	-	-	-	-	2	-	-
FNASCE	-	-	-	1	-	-	4	1,05	1,2 (0,98 - 1,2)

(Pour des raisons de confidentialité, les montants ne sont pas indiqués lorsque le nombre d'agents est inférieur à 3).

Grand Zoom sur l'AC

Les effectifs

(au 31/12/2014 – Bilan social 2014 présenté au comité technique d'administration centrale le 4 novembre 2015)

Service	Effectif au 31/12/2014	Comparaison 2013		Taux de vacance
cabinets	226	-27	-11,9%	0%
CGDD (sans SOeS)[1]	374	-13	-3,5%	6,1% ↑
CGEDD	275	-12	-4,4%	0,6% ↑
CMVRH	320	-15	-4,5%	5,6% ↓
CPII	299	-7	-2,3%	6,7% ↓
DGALN	548	-24	-4,4%	9,8% ↓
DGEC	198	-6	-3%	2,7% ↓
DGITM	645	-13	-2%	7,4% ↑
DGPR	232	+1	+0,4%	1,2% ↑
DPMA	67	=	=	0,6% ↓
SG	1569	-2	-0,1%	4,9% ↓
Total	**4753**	**-118**	**-2,5%**	**5,7%** ↓

1 Pourquoi le Bilan social de l'AC n'inclut-il pas les agents (INSEE) du SOeS (Service de l'observation et des statistiques) ? Mystère. En les comptant, le CGDD a un effectif de 492 agents fin 2014, contre 512 en 2013, soit une baisse de 3,9%.

L'âge moyen est de 47 ans.

Les PNT
Les personnels non titulaires sont 448, dont 173 (38,6%) en CDD. Les non titulaires constituent 14% des effectifs de la DGEC et les CDD 39% de ceux de la DICOM.
Les arrivées-départs
Les CDD ont constitué 44% des recrutements en 2014 (120 sur 271), tandis que les retraites ont représenté 46,4% des départs (175 sur 377), le solde arrivées-départs étant donc largement négatif.
Le turn over
Le taux de rotation moyen est de 6,6%, mais de 32,2% dans les cabinets, de 10,2% à la DGEC, et encore de 7,2% à la DPMA. La présentation globalisée pour le SG (5,5%) n'a aucun sens, car la situation est très diverse selon les directions.
La hiérarchie des genres
La répartition des effectifs par macrogrades est la suivante :

- 14% de A+ (dont 72% d'hommes),
- 40% de A (dont 52% d'hommes),
- 22% de B (dont 57% de femmes),
- 24% de C (dont 69% de femmes).
- les postes de directeurs d'administration centrale sont attribués à des hommes à 71%, mais il y a du progrès : ils l'étaient à 81% en 2013. Progrès en trompe-l'œil ? Si on pousse l'investigation aux chefs de service, sous-directeurs et adjoints, on constate que la part des femmes n'y est que de 20%... contre 29% en 2013.

L'ascenseur social
Bravo à celles et ceux qui ont eu une promotion de catégorie : 0,8% de l'effectif total de l'AC.
Plus largement (si on peut dire), 6% des effectifs de titulaires ont eu un avancement de grade (au choix, par examen professionnel ou par concours).
La transparence
La DRH a une fois de plus refusé de fournir les bornes basse et haute de la répartition des rémunérations par déciles. Par peur des erreurs (!) et crainte de rupture de l'anonymat (? jusqu'à plus ample informé, le grade étant distinct de l'emploi, l'anonymat est garanti).

Déciles	Borne inférieure	Borne supérieure	Moyenne
D1	***Censuré***	1942	1774
D2	1942	2173	2062
D3	2173	2385	2279
D4	2385	2666	2526
D5	2666	2962	2814
D6	2962	3359	3147
D7	3359	3890	3611
D8	3890	4629	4232
D9	4629	6414	5347
D10	6414	***Censuré***	8201

Dans ces montants, les primes représentent 41,8% en A+, 35,9% en A, 29,5% en B et 26,1% en C.
L'écart mensuel moyen (à temps de travail égal) est le suivant :

- 889 euros/mois (- 12,8%) pour les femmes A+,
- 327 euros/mois (- 8,3%) pour les femmes A,
- 94 euros/mois (- 3,5%) pour les femmes B,
- 36 euros/mois (- 1,7%) pour les femmes C.

Le travail, c'est la santé.
72 agents ont été convoqués pour la visite médicale obligatoire de prévention (contre 687 en 2013)... parce qu'il n'y a plus assez de médecins de prévention en administration centrale. La visite médicale étant obligatoire tous les 5 ans, environ 950 agents auraient dû être convoqués.

Analyse de la CGT et court compte-rendu de son entretien avec Madame Avezard, nouvelle DRH, le 10 novembre 2015

Nous regrettons que le bilan social ne comporte aucune donnée sur les écrêtements et avons bien du mal à obtenir qu'un point soit fait en CTAC.
Lors de l'entretien avec Mme Avezard qui a suivi son arrivée à la tête de la DRH, la CGT a insisté sur les temps et charges de de travail et Mme Avezard a reconnu le problème, en particulier pour les cadres, ainsi que la nécessité d'une identification des services en surcharge et d'un plan pour les réduire. Un comité national de suivi vient d'être mis en place. Par ailleurs, une action de prévention des RPS va être lancée en administration centrale, qui commencera par un audit de la société Alliance C, piloté par CRHAC2. Ces actions sont nécessaires. Doivent-elles conduire à abandonner des missions ? À les remplir a minima ? Des carences d'organisation doivent certes être corrigées, mais l'adéquation missions/moyens nécessite dans bien des cas un renforcement en effectifs. De plus, les postes en administration centrale rencontrent un problème d'attractivité, à cause du coût de la vie comme dans toute la région parisienne, mais aussi de la qualité de vie moindre à La Défense, avec les problèmes de transport récurrents et les difficultés à trouver un logement de proximité. Le caractère parcellisé du travail, les urgences permanentes, le cloisonnement des services et la faible lisibilité des objectifs de politique publique renforcent cette désaffection.
Pour la CGT, la formation – en particulier lors de l'arrivée dans un nouveau poste – est considérablement négligée en administration centrale. Elle est même si faible que le nombre de jours moyen par agent n'est pas fourni dans le bilan social. Quelques exemples parlants : à la DGALN le minimum est de 0,1 jour/an et le maximum de 0,9 ; le SG tourne autour de 3 jours/an. Il faut arrêter de considérer le temps passé en formation comme un problème pour les services. C'est le manque de formation qui en est un.
Le déficit de médecins (0,20 ETP au lieu de 2 requis) pose un problème de prévention (en particulier des RPS), de suivi et d'accompagnement des situations particulières (handicap, retour de longue maladie...). Ce problème est renforcé en Tour Séquoia, où le cabinet médical est un gourbi glacial (le chauffage s'est un peu amélioré depuis notre intervention en CHSCT), sombre, envahi d'odeurs de cuisine dès 8 heures du matin, ouvert seulement une demi-journée par semaine... et en plus difficile à trouver dans un sous-sol désert. Résultat : les agents n'y vont pas, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'en n'ont pas besoin. La CGT a demandé lors du CHSCT du 22 octobre 2015 que soient entrepris les travaux nécessaires à l'installation d'un cabinet médical décent en Tour Séquoia et d'assurer ensuite une ouverture plus fréquente.
Le dialogue social est un thème que nous avons abordé avec Madame Avezard lors de notre entretien en novembre. Nous subissons (OS comme administration) une inflation de réunions souvent stériles, parce que toutes les décisions sont déjà prises lorsque les dits «partenaires sociaux» sont invités à en débattre. Pour sa part, la CGT souhaite limiter sa participation aux réunions et consacrer plus de temps à rencontrer les agents pour trouver avec eux des réponses aux problèmes concrets. Nous avons notamment alerté sur l'absence de concertation sur l'emménagement fin 2016-début 2017 en Arche Sud. Des problèmes sont d'ores et déjà posés, comme au service des dossiers de la DRH. La CGT demande que l'année 2016 soit consacrée à la préparation de l'installation en Arche Sud dans le dialogue avec les agents, les comités techniques, le CHSCT et après un réel recensement des besoins.
L'accessibilité pour les personnes handicapées reste problématique en Tour Séquoia sur de nombreux points (nombreuses portes lourdes impossibles à ouvrir en fauteuil, pas de table basse à la cafétéria, tribune de l'auditorium non accessible...). Pour l'accès en Arche Sud, la CGT demande l'ouverture d'une entrée en rez-de-dalle (qui existe et doit seulement être aménagée), l'ascenseur situé en souterrain dans le socle de l'Arche étant le plus souvent en panne. L'accessibilité des logiciels et matériels pour les personnes mal voyantes doit être programmée en amont de leur conception ou de leur achat, ce qui est rarement le cas.

La CGT, FO et Solidaires appellent à une journée de grève et de manifestation le 26 janvier 2016, à la veille des négociations salariales de février dans la fonction publique, pour une augmentation de la valeur du point prenant en compte la perte de pouvoir d'achat subie depuis plusieurs années, en particulier depuis 2010. Rejoignez le mouvement.

BULLETIN DE CONTACT OU D'ADHESION
Nom : Prénom : Direction :
Nous contacter : Syndicat-Cgt.Ac@i-carre.net
ou la permanence :
en Tour Séquoia (Nadia Baaba – Marie-Christine Van Marle)
en Tour Pascal (Patricia Cerisay – Marie-Chantal Jean-Louis)
Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt sur le revenu de 66 % des cotisations syndicales annuelles .