



CHSCTC du 1 juillet 2019

Projet de réorganisation de la DGE

La SG de Bercy (IBL) et son Adjointe (MOL) sont présentes, alors qu'elles n'étaient pas prévues au programme !

IBL justifie sa présence au regard de l'importance de cette réorganisation. Elle a décidé de suivre le dossier et elle sera présente au CTAC du 11 juillet.

MOL sera quant à elle présente au GT CTAC le mardi 2 juillet et présentera l'arrêté de restructuration.

Selon la version de la DGE, 57 agents dont le poste doit être supprimé ont eu un entretien avec la cellule d'écoute. Tous les agents n'ont pas rendu leur fiche de repositionnement, pour cause d'absence. Seuls 15 agents ont décliné le repositionnement proposé. Les candidats sur les postes auront jusqu'à mi-juillet pour se décider. Le 18 juillet, il y aura une réponse à ces candidatures de la part de la DGE le 18 juillet.

Le cabinet SECAFI présente son étude :

On se focalisera sur les éléments en lien avec le mode projet.

On ne pourra pas rencontrer tous les agents. On va identifier les agents, encadrants ou non, qui représentent les divers cas de figure. Ils constitueront le panel des entretiens. On rencontrera ceux qui ont mis en place cette réorganisation, puis seront interrogés des encadrants et des agents.

Le COPIL sera consulté après les phases 2 et 3.

Dans les ateliers collectifs, dernière semaine d'août et 2 premières semaines de septembre, les agents et l'encadrement de proximité seront concernés. Les agents seront pris sur la base du volontariat.

CGT :

Entretiens individuels sur la base du volontariat ?

Quid des agents travaillant en mode récurrent et mode projet ?

Quid des agents absents pour les entretiens début juillet ? Il serait judicieux de faire des entretiens individuels en septembre.

Quid des agents qui demanderaient une mobilité hors DGE ? Ne pourrait-il y avoir un second tour ? Quel processus de sélection ?

Les cotations de poste n'apparaissent pas.

Le décret de 2008 n'est pas appliqué : 3 postes devraient être proposés.

Les mesures d'accompagnement sont jugées insuffisantes par les agents dont le poste est supprimé.

Les délais sont trop courts, il est impossible que les agents puissent faire des choix avec sérénité.

Ce qui est mis en œuvre est souvent en contradiction avec ce qui avait été annoncé. Conséquence, les agents ont perdu confiance dans le staff de la DGE.

Les 24 agents B et C n'ont que quelques postes proposés.

La transparence et l'équité n'existent pas dans ce processus. Nous demandons la possibilité des recours.

IBL : L'étude a été acceptée pour corriger les problèmes mis en évidence par SECAFI. Pour les agents qui ne vont pas rester à la DGE, dont les B et C, il y a effectivement la problématique de la mobilité hors DGE.

IBL et MOL : S'agissant de l'accompagnement RH pour les agents dont le poste est supprimé et qui ne pourront rester à la DGE (57 agents), il est important que ces agents puissent tout de même candidater en interne.

Le 15 juillet, les agents sauront s'ils sont recrutés à la DGE. Pour celles et ceux qui ne seront pas retenus à la DG, chaque agent sera reçu pour aider à la recherche de poste. Cet accompagnement n'a pas de date butoir et durera le temps qu'il faudra.

Les agents conserveront leur rémunération le temps de l'accompagnement. Les agents seront sous la tutelle du SG et bénéficieront d'une transition professionnelle. Ils ne seront pas dans une instance d'affectation traditionnelle.

Lorsque l'emploi est attaché à une structure qui va disparaître, l'agent sur cet emploi restera au moins un mois sur son poste. Quand la structure ne disparaît pas, l'agent de cette structure dont le poste est supprimé a, jusque fin octobre, un délai où il reste sur son poste.

RK : Sur les recrutements extérieurs en cours, il s'agit de postes ouverts avant la réorganisation. Pour les B et C, 24 postes supprimés, 7 postes créés et 13 agents devront faire une mobilité. Sur le calendrier, des sessions test seront organisés en juillet avec des agents identifiés et qui ont répondu. Des chargés de mission ont effectivement été désignés chef de projet, eu égard à leur expertise sur ce domaine. De nouveaux postes de chefs et directeurs de projet seront créés.

SECAFI : Sur les entretiens individuels et collectifs, il s'agit bien de volontariat. Tous les agents vus en entretien individuel ne seront pas vus en collectif. Le panel souhaité : 1/3 d'encadrants et 2/3 d'agents.

Le cabinet aura accès à la liste des services qui représentent les différents cas de figure.

C'est SECAFI qui enverra l'invitation aux agents choisis pour les entretiens. Les agents seront libres d'accepter. Les OS auront une cartographie anonymisée des entretiens. Sur les entretiens collectifs, SECAFI part de l'idée que ce sont des sujets de régulation, d'où l'idée que SECAFI animera ces entretiens collectifs en présence des encadrants et des agents.

CGT : Une question reste en suspens pour les agents étant absents. Quid du décret de 2008 qui prévoit de proposer 3 postes ?

Sur le tableau proposé, il manque certaines ventilations.

Quelle est la valeur juridique des documents mis en circulation par la Direction.

Sur les 82 postes proposés en interne, une vingtaine ont été publiés après mai sur Alizé et la BIEP.

L'annuaire des compétences ne présente pas aujourd'hui d'utilité.

IBL : Le dialogue social n'a pas été négligé. On a fait le choix de laisser la mobilité interne se faire avant de faire l'accompagnement.

MOL : Pour que le système des fiches de repositionnement fonctionne, il ne faut pas que les gens changent d'avis immédiatement après. Ils pourront toujours plus tard postuler pour une mobilité.

L'annuaire de compétences est un projet RH. Il n'est pas finalisé.

Le bilan des expérimentations sur le mode projet est présenté synthétiquement dans les documents transmis aux OS.

Turning point est un cabinet qui accompagne en interne la DGE sur le mode projet. Ils ont mis en place des formations sur le mode projet.

L'arrêté de restructuration concerne les agents dont le poste est supprimé.

RK : Une MAJ de l'organigramme a été transmis. On crée une distinction entre les missions structurelles et le mode projet. Il y aura création de pôles pour les missions structurelles.

Le questionnaire pour les agents dont le poste est supprimé sera envoyé aujourd'hui ou demain. Il pourra être rempli rapidement.

IBL : Toutes ces questions auraient mérité un GT supplémentaire avant ce CHSCTC.

CGT : Il est dommageable que l'annuaire des compétences ne soit pas prêt aujourd'hui.

Quid des agents dans les missions récurrentes ?

Nous rappelons que ce sont les OS qui ont demandé que le dialogue social soit formalisé, car l'Administration avait une fâcheuse tendance à nous inviter dans des instances informelles avec un flou entretenu.

Par ailleurs, depuis le sujet DGE a enfin été abordé dans les instances, nous faisons le constat de l'absence du Directeur de la DGE.

OS : Les agents sont désireux de s'investir dans le mode projet, mais ne peuvent le faire du fait qu'ils gèrent des urgences dans le cadre de leurs missions structurelles. Aujourd'hui, on n'entend pas les agents. L'expertise de SECAFI est très attendue par les agents qui attendent des clarifications indispensables sur le mode projet.

Réforme menée au pas de charge, on a laissé des agents sur le bord de la route, des informations manquent encore aujourd'hui, et beaucoup d'autres raisons amènent à un **vote unanime contre ce projet de réorganisation**.

La CGT et Solidaires souhaitent de plus dire que leur vote contre est fait uniquement dans un souci d'unanimité des OS. En fait, notre souhait initial était de ne pas donner d'avis sur ce projet et d'émettre un contre-avis. Enfin, nous regrettons l'absence du document d'arrêté de restructuration lors de ce CHSCTC.

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
contre	contre	contre	contre	contre

DUERP/PAP de la DGE

CGT : Abstention, malgré la qualité des documents pour au moins 2 raisons. Les documents papier nous sont arrivés trop tardivement et le cumul des instances dans un temps très réduit ne nous ont pas permis d'étudier les documents. Nous avons donné la priorité au point 'Projet de réorganisation de la DGE'.

DGE : Le télétravail est confirmé comme une solution pour améliorer les conditions de travail.

OS : il n'y a pas suffisamment de fontaines à d'eau à Chevaleret et Ivry. L'accès à Chevaleret et à Ivry est dangereux pour les agents circulant à vélo. Pas assez de racks pour les vélos sur Ivry. Sur les RPS, on demande des mesures qui soient réellement opérationnelles. Sur Ivry, pas d'informations pour les agents sur le médecin de prévention.

SEP : Les fontaines à eau seront raccrochées sur le nouveau marché. Elles devraient être mises en place rapidement.

Vote sur le DUERP/PAP :

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
abstention	abstention	abstention	abstention	Abstention

DUERP/PAP des douanes

1er PAP depuis la démarche d'ambition 2020 qui visait à améliorer les demandes du réseau (cf. arrêté d'organisation du 1^{er} octobre 2018).

Le fonctionnement en transversal marque la volonté des DG en terme de prévention des risques.

OS : pourquoi des prestataires extérieurs interviennent-ils, alors que la douane a des agents qui font le même travail ? Nous observons que, dans le DUERP/PAP, le turn-over est générateur de stress.

Assistant de Prévention de la Douane : les PS viennent travailler avec les agents, mais pas pour les remplacer. De plus, il va y avoir un travail avec les différents chefs de poste pour réduire les délais de recrutement et de vacance de poste.

Au 31 décembre 2018, il y a bien 676 agents. A cause du Brexit, gros besoin d'agents dans les hauts de France en avril dernier. Une cinquantaine d'agents ont été appelés et sont partis vers cette région et n'ont pas été remplacés, là où ils étaient. Une autre partie des effectifs est revenu sur leur ancien poste. D'autres départs sont prévus pour octobre, mais cela a déjà été anticipé. La mobilité fait partie du métier des agents concernés.

Vote sur le DUERP/PAP :

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
abstention	abstention	abstention	abstention	favorable

DUERP/PAP du CISIRH

Plusieurs types de mesures, comme le télétravail dont le nombre augmente (4 agents en 2018 ; 8 en 2019). Seul problème : sécurisation des données de travail.

Mise en œuvre d'une charte des temps avec évaluation régulière. En cours, un nouvel espace collectif de travail sur les problématiques RH pour améliorer les relations au travail.

Généralisation des doubles écrans et des bras articulés pour les agents.

Régulièrement, des rappels sur les bonnes pratiques en matière de santé, hygiène et sécurité au travail.

Principaux risques : risques liés à la circulation interne dans les bâtiments + risques routiers liés aux déplacements sur les différents sites du CISIRH.

Projet de service revu et actualisé.

Installation d'un SAS devant la salle 3112 qui a été réaménagée.

Attention particulière au câblage informatique par terre ou sur les bureaux.

2 exercices d'évacuation organisés en 2018.

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
favorable	favorable	favorable	favorable	favorable

DUERP/PAP du Trésor + impact de la réforme des réseaux de l'Etat à l'étranger sur les bureaux du secrétariat général de la DG Trésor.

Des modifications sont apportées à l'arrêté de réorganisation à la suite de la réforme des réseaux de l'Etat à l'étranger sur les bureaux du secrétariat général de la DG Trésor.

Transfert de 6 Millions d'euros de crédit de fonctionnement. Transfert aussi des agents de droit local (agents travaillant dans des ambassades gérés selon le droit du pays) + transfert d'une soixantaine de logements et bureaux au ministère des affaires étrangères.

Réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

La fatigue due au travail sur écran, les risques liés au bâtiment sont récurrents.

Les RPS ont évolué à la hausse et principalement la pression au travail en raison des responsabilités confiées, le manque d'autonomie, l'insécurité de l'emploi des contractuels.

Le turn-over est effectivement très élevé, du fait du taux de contractuels à la DG Trésor.

L'association des contractuels (170) a été mise en place par une partie des contractuels (25% des effectifs et 1/3 des encadrants) qui ont souhaité se regrouper pour les contacts avec l'Administration pour leurs revendications.

Nous sommes dubitatifs sur la validité juridique de leur existence qui se fait hors syndicats. A quand une association des A, B, C ou Techniques ? Ceci crée une jurisprudence si cette association est maintenue, et met en cause le rôle des syndicats

L'enquête sur la charte du temps conforte l'inquiétude de notre syndicat sur les contraintes horaires dont les agents ne sont plus capables de se défaire.

La CGT s'abstient au regard des RPS qui ne faiblissent pas, avec des mesures de prévention inefficaces.

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
Abstention	Favorable	Abstention	Abstention	Favorable

Mesures d'organisation du SG, à SRH2 et SRH1

Intégration du bureau des personnels de la poste et télécommunication actuellement à la DGE (4 agents).

Explication de la réorganisation de SRH2 et de la création d'un bureau dédié aux contractuels par rapport à la possibilité qui va être offerte de pouvoir recruter directement en CDI ce qui, selon l'Administration, va permettre de déprécariser les agents contractuels.

L'idée est d'éviter le départ de contractuels (notamment informatiques) au bout de deux ans car ils ne bénéficieraient pas de la même offre de services que les agents titulaires.

La mission aurait dû être intégrée dans SRH1A pour être logique. Toutefois, la nouvelle cheffe de bureau vient d'être nommée. Donc, la nommer au sein d'un bureau existant avec déjà un chef de bureau aurait pu poser problème.

Les agents de l'actuel DG Trésor et de la DGE qui intégreront le SG seront installés à l'atrium le 9 septembre. L'accueil se fera au sein des équipes.

Un certain nombre de fonctionnalités de SIRHIUS sont déjà ouvertes. Un pas important sera franchi en 2020 avec le passage à DIADEME (projet de logiciel interministériel de dématérialisation du dossier de l'agent).

CGT : ennuyé car les documents n'appellent aucune remarque particulière si ce n'est que cautionner la création d'un bureau dédié aux contractuels, isolé dans l'organigramme, par rapport à ce qui existe, est gênant au regard de l'évolution des conditions de travail, de la généralisation de la contractualisation dans la FP eu égard à AP 2022 et loi sur la transformation de la Fonction Publique.

SRH1 :

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
favorable	favorable	favorable	favorable	favorable

SRH2 :

FO	UNSA	Solidaires	CGT	CFDT
abstention	favorable	abstention	abstention	favorable