CTS SEP2 27 juin 2018

Le PV du 8/12/2017 est adopté à l'unanimité.

Bilan de la mutualisation du service de restauration de l'HDM et du Cercle

Pas de remontées négatives des agents travaillant dans ce service, non plus de nos Camarades.

Seul point noir : La situation demeure fragile en terme de relations interpersonnelles.

Bilan social

Les effectifs : Baisse vertigineuse. 1011 agents en 2010 et seulement 819 en 2017, soit 192 postes supprimés. C'est à dire près de 20% des effectifs en moins. Les sous-effectifs ont aussi de graves conséquences en terme de surcharge de travail pour les agents. Les effectifs de B et C techniques baissent fortement. Le nombre de fonctionnaires est en diminution. A l'opposé, le nombre de contractuels est en hausse de près de 17% entre 2016 et 2017.

L'âge moyen : Il passe de 51 ans et 8 mois en 2014 à 53 ans et 1 mois en 2017. Cela montre un vieillissement de la population d'agents.

Les départs en retraite : L'âge moyen des départs recule. En 2017, il est de 63 ans et 2 mois alors qu'il était de 61 ans et 8 mois en 2012. Cette situation est le résultat des attaques et réformes contre les retraites.

Congés maladie : Les congés longue maladie sont multipliés par 2,7 Ils sont de 4103 jours en 2017 par rapport à 1529 jours en 2016.

Promotion : Il n'y en a eu que 54 en 2017 par rapport à 74 en 2014, soit une baisse de 21%

Nous avons insisté sur la nécessité de recruter les fonctionnaires, en lieu et place des contractuels et des prestataires.

La baisse des effectifs crée des surcharges de travail avec les RPS engendrés. Le professionnalisme, la compétence et l'investissement des collègues ne permettent plus de compenser ces sous-effectifs.

Nous avons signalé que notre syndicat n'est pas un simple syndicat de contestation, comme certains ont pu le dire, car nous faisons des propositions : Recrutement de fonctionnaires en lieu et place des prestataires qui sont quelquefois des entreprises du CAC 40 qui versent des dividendes faramineux aux actionnaires, grâce aux deniers publics. Ce ne sont pas les fonctionnaires qui coûtent cher, ce sont les prestataires.

Face à la politique de suppression des effectifs de fonctionnaires et d'appel à des prestataires, notre syndicat propose des alternatives qui sont le recrutement par concours et examen professionnel, ainsi que la formation. Notre syndicat a une logique sur le long terme : Former les agents sur des métiers techniques, en lieu et place des prestataires ou des contractuels.

Les recrutements en 2018

Ne nous étonnons pas des reculs de départ en retraite. Quand on connait le niveau des pensions, on comprend que les agents fassent le choix de rester en activité, au détriment même de leur santé. Par ailleurs, la mobilité n'est pas facilitée, du fait du peu d'attractivité des postes en terme de promotions et de rémunération.

Service Sécurité-sureté

Comme nous l'avions dit en CTAC, les conclusions de l'enquête confirment ce qui avait été dit il y a quelques temps déjà par une expertise externe et les agents eux-mêmes : Il faut préserver la polyvalence des agents en terme de sécurité et de sureté. Pas de scission, par contre une polyvalence confortée par des formations appropriées et des recrutements à la hauteur. Aujourd'hui, tous les départs en retraite ne sont pas remplacés. On est actuellement sur un effectif de 57 agents, pour une cible de 60 agents.

Les conclusions de l'enquête confirment que le 24/72 ne nuit pas à la qualité du travail.

Sur les 85 heures supplémentaires non payées, l'Administration nous dit avoir identifié le sujet d'un point de vue juridique et gestionnaire. Le sujet n'est cependant pas toujours tranché aujourd'hui.

Le syndicat souligne que cette affaire dure depuis trop longtemps. Nous ne sommes pas satisfaits de la réponse d'attente et du flou entretenus par l'Administration. Nous envisageons donc une action, dont la forme reste à déterminer, pour obliger l'Administration à payer les 85 heures supplémentaires.

Suspension de séance

Déclaration intersyndicale à notre retour dans l'instance : Nous avons noté la réponse de l'Administration. Les agents prendront leur responsabilité en fonction de la suite donnée par les autorités décisionnaires.

Perspectives de carrière pour la filière technique

Quid de la grille des carrières des APST et CSI ? Ces agents sont détachés sur des carrières fonctionnelles. Depuis 2016, les promotions ont disparu pour les CSI2 (indice 433) qui partiront à la retraite avec une perte de 30 points d'indice. Ces agents ont perdu un certain nombre de primes. Ils sont pénalisés à tous les niveaux, financièrement et en terme d'évolution de carrière.

Nous demandons une cohérence des grilles. Ainsi, aujourd'hui, des agents C partent en retraite avec des indices supérieurs à des agents B.

La CGT, en GT, avait demandé la création d'un corps technique de B. Des ingénieurs adjoints sont aujourd'hui bloqués dans leur carrière.

L'Administration confirme qu'on attend toujours une nouvelle grille pour les adjoints techniques. Ils auraient, avec cette nouvelle grille, un gain indiciaire substantiel. Ces emplois sont interministériels et ne dépendent pas seulement du MEF. Le projet maintiendrait le maintien et la revalorisation des 2 emplois, APST et CSI. L'Administration reconnait cependant, à demi-mot, cette aberration qui place les agents dans un refus de promotion en CSI-APST pour raison de perte de rémunération.

Sur la création d'un corps technique de catégorie B (NES), l'Administration est d'accord pour voir comment ça se passe ailleurs. Sur les IME, l'Administration nous dit être allée au bout de la démarche convenue par le texte, en collaboration avec les OS.

Nous demandons que les 35 derniers CSI2 soient versés en APST2 dès la prochaine CAP. Nous demandons aussi un GT spécifique RH pour la filière technique, pour que les techniques puissent enfin dérouler une carrière en catégorie A.

Marché des ‘vêtements professionnels’

En 2018, une commande sera faite hors marché pour pallier en urgence les commandes non fournies, pour des raisons diverses, via un marché.

Pour le service sécurité, 20 mois après un CTS où les agents avaient exprimé leur choix validé par l’Administration, il n’y a eu aucun retour de l’Administration. Depuis des années, il y a un gâchis sur des quantités de vêtements inutilisés car ils ne satisfont, ni au choix, ni aux besoins des agents. Le référent des agents sur ce dossier n’est pas consulté par l’Administration. Les OS ne comprennent pas l’attitude de l’Administration. Les vêtements qui ont été choisis pour le service sécurité en 2018 ne seront pas non plus utilisés.

L’Administration explique que les marchés sont contraignants, et ne permettent pas de répondre totalement aux souhaits des agents.

Il s’agit pourtant de la sécurité et des conditions de travail des agents. C’est ce qui doit rester la priorité. Il faut savoir dépasser les contraintes administratives.

Les retouches sont chères, et inefficaces.

Bilan des infractions routières

Les OS posent la question de l‘injonction paradoxale. Celle-ci semble persister, au regard des infractions au code de la route commises par les chauffeurs de SEP2E.

Comment expliquer la non-désignation des conducteurs responsables d’infractions dans 5% des cas ?
L’Administration répond qu’elle couvre les conducteurs qui commettent des infractions dans le cadre d’une mission. La loi va peut-être obliger l’Administration à dénoncer ces conducteurs. Un texte explique toutefois qu’il peut y avoir dérogation à cette dénonciation si l’infraction est commise pour des raisons légitimes.

L’Administration répond que c’est bien le conducteur qui paie l’amende et qui perd des points sur son permis.
L’Administration va refaire une note pour faire mention de la loi qui oblige les employeurs à dénoncer les conducteurs responsables d’une infraction.

Marchés UO Cadre de vie

A une de nos questions, l’Administration assure qu’il y a bien mise en concurrence des sociétés

Paris, le 5 juillet 2018