



ÉDITORIAL

Écho des luttes

SUD Centrale Solidaires défend les intérêts des agents de Centrale

◆ Comme son nom l'indique, et même si ceux qui gouvernent nos vies professionnelles n'aiment guère être «égratignés», cette publication de SUD centrale Solidaires a vocation à donner quelques éclairages critiques sur ce qui se passe en administration centrale et plus largement au niveau des ministères économique et financier et de la fonction publique ◆

Dès décembre 2011, période depuis laquelle notre syndicat est devenu représentatif et siège tant au niveau du Comité technique ministériel (au sein de la fédération Solidaires Finances) que du Comité technique unique d'Administration centrale, nous avons eu de nombreuses occasions de porter un jugement critique. Jugement critique qui a été porté tant sur la situation budgétaire, avec la poursuite voire l'aggravation de la réduction des dépenses de fonctionnement et des suppressions d'emplois que sur certaines réorganisations d'ampleur : DRH 2 et mise en place du CSRH, création du SGMAP par absorption de la DGME notamment...

Car, dans un contexte économique et budgétaire global qui ne cesse de se dégrader depuis 2008, les réorganisations ou simplement les évolutions manageriales qui impactent tous les agents ont des conséquences négatives sur les conditions de travail (surcharge de travail, stress, pressions arbitraires, mal-être individuel, perte de sens du travail en équipe du fait de l'individualisation extrême...).

Dès lors, et sans faire de la critique non constructive un mode de fonctionnement systématique, nous n'avons eu de cesse de **défendre les intérêts des agents dans toutes les instances, d'exiger que leurs voix soient entendues autrement que filtrées par le «tamis» des remontées d'infos faites par les managers de proximité. De plus, soucieux de construire un rapport de forces suffisant, nous avons autant que possible agi dans l'unité la plus large pour peser et faire en sorte qu'enfin les agents soient écoutés et leur insatisfaction grandissante entendue.**

SUD centrale Solidaires a donc pris toute sa place dans le dialogue social afin d'honorer le mandat qui lui a été confié par les votes des personnels. Après 18 mois de ce mandat, nous, élus, persévérons dans cette orientation même si nous constatons avec une certaine amertume que l'administration écoute peu -voire contourne- les avis contraires qui sont rendus sur ses projets (1). Qui plus est, nous nous efforcerons chaque fois de rendre compte publiquement de nos prises de position dans toutes les instances (CT, CHS CT et groupes de travail).

VOS ÉLUS

1. - vote CONTRE la réorganisation de la DRH 2 et l'implantation du CSRH au CT AC du 12 mars 2012, après demande de desserrement du calendrier de mise en oeuvre ;
- vote CONTRE la création précipitée du SGMAP en octobre 2012 du fait du refus d'examiner les textes officiels dans les différents cadres de dialogue social pertinents : Fonction publique et ministériel Finances.

Actions à la DGCCRF

Le 21 mars, en plein scandale du «Cheval-gate», les agents du réseau de la CCRF (ou ce qu'il en reste après la RéATE) ont été en grève à 44 %, à l'appel des syndicats CFDT-CGT-FO et Solidaires de la DGCCRF.

Afin de sensibiliser l'opinion contre la réorganisation territoriale de leur réseau qui a démantelé la capacité d'interventions de leurs contrôleurs, une campagne de pétition en ligne a été lancée à l'adresse suivante :

<http://www.petitionpublique.fr/PeticaoVer.aspx?pi=dgccrf>

Le 6 avril, venus de Lyon, Marseille, Montpellier, Toulouse, Strasbourg, Beauvais, Lille, Boulogne sur Mer, Valence, Tulle, Rouen... ils se retrouveront place de la gare Montparnasse à Paris pour exiger la mise en place **d'un véritable service de contrôle économique**

Pour les salaires et l'emploi

Signez la pétition Fonction publique unitaire CGT-CFDT-FSU-UNSA-Solidaires-CGC-CFTC

<http://site-syndicat.org/petition/index.php?petition=11>

Responsable publication

Sud Centrale Minefi
Marie-Thérèse Deleplace
01 53 18 60 22

Site internet

(en cours de rénovation)
<http://www.sudcm.org/>

Inciter les agents à la mobilité et après ?

Un horizon de l'emploi très obscurci

Depuis plusieurs années et pour une assez longue période encore, l'administration centrale est et sera confrontée au vieillissement de sa population (avec de nombreux départs en retraite dans les 5 ans) doublé par les suppressions massives d'emploi (160 emplois en moyenne en moins chaque année depuis 2007 et -163 emplois programmé dans la loi de finances 2013).

A ce double phénomène s'ajoute le fait que de nombreux postes de gestionnaires de catégorie B et C non remplacés dans les services, sont transformés en postes en catégorie A avec des fonctions d'expertise ou de management.

Schéma d'emploi 2013/programme 218¹ (SG -DRH, SAFI, Sircom-, DAJ...)

Le schéma d'emploi 2013 pour le programme 218 prévoit la suppression de 102 ETP (= 57 ETPT), une fois la synthèse faite des départs et des sorties envisagées.

Il se décompose de la manière suivante :

- 39 emplois créés en A+ ;
- moins 10 emplois en A ;
- moins 60 emplois en B ;
- moins 71 emplois en catégorie C.

A ce compte là, les mobilités en catégories A, B et C ne peuvent qu'être freinées dans un programme concentrant une grande part des effectifs de la centrale (4939 ETPT fin

1. source PLF 2013, Mission Gestion des finances publiques/programme 218/annexes budgétaires - Site internet du Forum de la performance

Une telle situation dénote plutôt une absence totale de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Dans les faits, dans un cadre budgétaire contraint (avec d'année en année moins de moyens pour fonctionner), chaque direction, chaque service, chaque bureau fait sa petite cuisine interne avec ses effectifs, ses départs, ses recrutements.

Il en résulte une grande confusion et un sentiment d'arbitraire dans les choix de recrutement. De plus, cette confusion permet l'expression de diverses formes de discrimination qui parviennent à se cacher mais existent probablement bel et bien (âge, genre, catégorie, santé).

Loin de faciliter un mouvement serein des agents vers des fonctions et des métiers différents au cours de leur parcours professionnel, une telle situation engendre une certaine crainte des agents à s'inscrire dans le mouvement, à annoncer à leur n+1 qu'ils souhaitent «bouger» pour ne pas être contraints à s'en aller. De fait, cette situation suscite les freins à toute mobilité, sauf pour une minorité d'agents s'inscrivant dans le mouvement annuel, participant au Forum mobilité ou qui consulte au fil de l'eau sur Alizé les postes disponibles.

Devant ce déficit structurel, on est en droit de se demander quelles solutions, quel plan d'actions peut et doit être mis en oeuvre pour remédier à la situation ?

Lors du groupe de travail dans le cadre du dialogue social, intitulé «Mobilité et gestion des âges», ces constats ont conduit la CGT de centrale à quitter la séance de travail après une intervention préalable qui exigeait notamment :

- la création d'un observatoire sur les emplois de centrale ;
- la mise en oeuvre d'une véritable GPEEC ;
- l'examen des comblements d'emplois par les CAP compétentes (corps, grade, catégorie).

Pour sa part, après avoir exprimé les mêmes exigences et soutenu la proposition de création d'un observatoire, SUD centrale Solidaires a fait le choix de participer aux travaux afin de donner son avis sur une étude réalisée par DRH 2 sur les freins à la mobilité et sur chacune des préconisations soumises à la discussion.



Une enquête sur les freins à la mobilité doit concerner tous les agents

Une étude sur les freins à la mobilité a été réalisée en interne à DRH 2. Elle a consisté à interroger les agents inscrits dans le mouvement entre 2010 et 2012, ceux ayant changé de postes et ceux ayant pris contact avec leur Conseiller Mobilité Carrière, soit 838 agents concernés ; 420 d'entre eux ont répondu, soit 50% de la base statistique.

Bien qu'il s'agisse d'agents jouant activement le jeu d'un politique de mobilité individuelle avec CV, lettre de motivation, soumission aux entretiens de recrutement en face à face, acceptation d'être ou pas dans une «short list» resserant les paliers de sélection..., les constats sont révélateurs. Fiches de postes tronquées ou sur-dimensionnées, postes déjà pourvus au moment de sa publication, solitude de la démarche de mobilité, peu ou pas d'implication de la hiérarchie et des BRH, nombreux signalements sur la condition d'âge, absence de critères objectifs pour sélectionner les candidats, non examen des compétences réelles par les recruteurs et absence de retour aux candidats, y compris lorsqu'ils ont pu obtenir un entretien....

SUD Centrale considère que pour identifier les freins objectifs à la mobilité, la base de la population interrogée doit être une population-cible représentative de l'ensemble des agents. Notre syndicat a donc demandé que l'étude soit poursuivie sur ces bases. De plus, nous avons exigé que l'analyse des freins liés aux conditions d'âge ne soient ni déniés ni abandonnés, mais au contraire approfondis. Le travail de fond ne fait que commencer ; y compris pour les agents en instance d'affectation qui doivent eux aussi faire l'objet d'un diagnostic objectif et non pas d'appréciations subjectives et de menaces de sanctions pécuniaires !

Tombe la neige, tu ne viendras pas bosser...

Les 12 et 13 mars, jours non pas de printemps précoce mais d'intenses «épisodes neigeux» prévus par Météo France, les transports ont été désorganisés en région parisienne. Métros aériens fonctionnant par tronçons, RER bloqués, trains ne s'arrêtant pas dans toutes les gares et ce, sans annonces claires avant 9h. A ce tarif, le 12/03, ceux qui, habitant Paris ou la proche banlieue, ont pu parvenir sur leur lieu de travail, ont alors bénéficié du temps de travail quotidien habituel de leur binôme. Par contre ceux qui, habitant loin sont rentrés chez eux, après avoir «galéré» pendant des heures sur les quais de gare et qui, le 13/03, sont restés chez eux en respectant les consignes du 1er ministre, ont dû compenser leur «absence» par un jour de CA ou de RTT. En effet, la DRH a envoyé une consigne aux services pour inciter à ce traitement différencié. Les syndicats de centrale ont unitairement protesté.

De réorganisation en réorganisation, ou le sentiment d'être «essoré»

◆ le 20 mars, un groupe de travail a examiné les projets de réorganisation du SG. Ces projets concernent 3 directions et services. Cette réunion d'information était préparatoire au Comité technique unique d'Administration centrale du 12 avril. L'objectif y est de faire valider les projets avant parution des décrets et arrêtés de modification. Considérés par la DRH comme n'ayant aucun impact sur l'organisation du travail des agents concernés, les projets ne sont pas présentés au CHS CT C pour avis ◆

Le SAFI sous pression

En ces temps d'économies, de réductions des moyens de fonctionnement des directions et services placés dans le périmètre de l'administration centrale et de surgels, la responsabilité du SAFI au sein du SG est notamment d'assurer le suivi budgétaire des programmes 218, 221, 134 et de donner corps à la nouvelle «fonction financière ministérielle» du SG. C'est dire la pression, les responsabilités face aux parlementaires et le plan de charge exponentiel de ce service qui choisit pourtant un tel contexte pour se réorganiser sans faire d'éclats...

On peut admettre qu'une volonté de cohérence exige le regroupement du CPFII (centre de prestations financières) et des missions NPESIBECQ (nouveaux processus et SI budgétaires et comptables) et MACI (mission audit et contrôle interne), par ailleurs «sans lien organisationnel entre eux», au sein d'une sous-direction nouvelle «Gestion financière et contrôle interne» (SAFI 2)...

Même s'il n'y a aucun changement dans les activités immobilières et budgétaires (SAFI 1), peut-on croire que le regroupement dans SAFI 2 sera sans conséquences sur l'organisation et les conditions de travail ? L'implantation géographique des trois activités dont le dénominateur commun est CHORUS ne sera-t-il rapidement évoqué ?

C'est pour faire en sorte que tous les éléments soient mis sur la table avant la mise en oeuvre de la nouvelle organisation que **SUD Centrale** a demandé la consultation du CHS CT C. Demande qui a obtenu une fin de non recevoir immédiate de la part de la DRH.

«Toilettage» à la DRH

Toutes les sous directions de la DRH sont concernées :

- création d'une mission dédiée à l'ONP et «à la préfiguration du pilotage ministériel de la paye» à DRH 1 ;
- prise en compte d'activités existantes à DRH 2, dans l'arrêté portant organisation du SG ;
- attributions complétées à DRH 3 : gestion de proximité des 700 agents de la sous-direction ; communication. Et surtout, pilotage des correspondants Chorus mis en place auprès des délégations départementales de l'action sociale, afin de gérer au niveau régional les crédits alloués.

Nous soulignons ici que la mise en place des plates-formes régionales Chorus a fait l'objet d'un débat critique lors du CHS CT de centrale du 28 février 2013. Les représentants du CNAS et du CHS CT s'y sont unitairement exprimés pour déplorer le recul des prérogatives laissées aux délégués de l'action sociale.

Le dialogue social s'impose au Service des Achats de l'État

Depuis plusieurs années, les syndicats de centrale n'ont cessé de dénoncer la dégradation des conditions de travail dans les services à compétence nationale bénéficiant d'une autonomie managériale accrue.

Dès 2010 ce fut le cas à l'ONP, au SAE... Dans ces deux services, un signalement auprès du CHS de Centrale a eu pour conséquence la réalisation d'enquêtes par les médecins de prévention (SAE) et les ergonomes (SAE, SIRCOM, même si ce service particulier a, pour sa part, été intégré au SG en 2009).

Dans chaque cas, l'enquête indépendante a confirmé la situation et insisté sur la nécessité que soit mise en place dans ces services aux missions spécifiques une politique de gestion des personnels et des RH transparente (gestion des flux de personnel, nature des recrutements...).

Au SAE en particulier, où les départs sont devenus légions (entre juin et septembre 2012, 7 départs de cadres intermédiaires et de contractuels sur une soixantaine d'agents au total), après plusieurs mois de tergiversations¹ et suite à l'interpellation de la DRH lors du CT AC de décembre 2012, le directeur du service s'est enfin résolu à engager un cycle de discussions avec tous les syndicats.

Le syndicat SUD centrale Solidaires qui siège à la fois au CT et au CHS CT considère en effet que les résultats d'enquêtes et de signalements de cas de souffrance au travail doivent être suivis d'effets.

De plus, après un déménagement de l'Atrium à Chevaleret en janvier 2013, avec moins de m2s disponibles, le ministre de l'Économie vient d'annoncer un élargissement des prérogatives du SAE aux entreprises publiques, aux fins de réalisation de 2 mds € d'économies d'ici 2015. La pression managériale sur la performance de ce service «mis à l'étroit» n'en sera que plus grande et notre vigilance s'impose !

Le SIRCOM s'adapte une nouvelle fois...

pour répondre aux recommandations des ergonomes et se conformer à l'avis rendu par le CHS CT certes, mais pas seulement.

Le SIRCOM créé en juillet 2004 a, dès 2008, connu une vaste réorganisation. Au delà des bouleversements induits en centrale, cette «adaptation» du service à un ministère au périmètre élargi s'est alors accompagnée d'une remise en cause des centres régionaux de communication. Après une longue période d'incertitude, de nombreux agents se sont retrouvés affectés dans les DREAL, les DIRECCTE mis en place du fait de la RéATE. Par arrêté du 30 avril 2010, le SIRCOM a été intégré au SG.

Les années 2011 et 2012 ont été marquées par quelques dysfonctionnements ayant conduit à l'intervention des ergonomes et à la présentation de leurs préconisations. Début 2013, le SIRCOM s'adapte encore à de nouvelles contraintes : évolution 'clients' (9 ministres), offre internet avec pilotage d'une communauté d'utilisateurs... Cela ne s'arrête jamais !?!

1. Enquête du médecin de prévention et préconisations des ergonomes relatives à l'organisation du SAE présentées au CHS CT en 2012.

Après la neige, les désillusions, préparons la mobilisation

Salaires

Le point d'indice est gelé depuis 2010 et le pouvoir d'achat des fonctionnaires est en berne.

Les pertes intervenues, la dépréciation des carrières et le tassement des grilles ayant atteint des niveaux insupportables, **les fédérations de fonctionnaires CFDT-CGT-FSU-UNSA-Solidaires-CGC-CFTC ont lancé une pétition sur l'emploi et les salaires (cf. adresse du site en page 1).**

Elles exigent l'augmentation immédiate et dès 2013 de la valeur du point d'indice car affirment-elles ensemble : «une telle politique salariale pénalise la nécessaire relance économique, ce qui contribue de fait à la dégradation de l'emploi» en général.

Accès au 8ème échelon des C administratifs

Seul le décontingement du 8ème échelon de la catégorie C annoncé par Marylise Lebranchu, ministre de la Fonction publique en début d'année est de nature à nous réjouir. Il devrait permettre à près de 130 000 agents de pouvoir finir leur carrière avec un échelon de plus. Toutefois, nous sommes toujours en attente de sa mise en oeuvre immédiate. En effet, des agents de catégorie C en fin de carrière remplissant toutes les conditions d'accès, risquent de partir en retraite avant d'avoir pu en bénéficier au moins pendant les six mois précédant leur départ.

Mesures catégorielles

Lors d'un GT ministériel (annulation de son équivalent en centrale) les fédérations des Finances sont sorties de la séance pour manifester leur mécontentement face au risque de régression accentuée par un déficit de promotions et de reconnaissance des qualifications.

Dernière minute

Le 28 mars, en réponse à une intervention de la fédération Solidaires Finances relative aux mesures catégorielles au niveau ministériel et toutes directions confondues, le Cabinet a écrit :

«Le ministre de l'Économie et des finances a validé un schéma comportant environ 1730 promotions excep-

tionnelles intercatégorielles, principalement de C en B (1330), pour l'ensemble du ministère...

Cette décision a été prise après une analyse technique très serrée des disponibilités budgétaires...»

En centrale, la DRH a aussitôt convié les syndicats à une réunion d'information fixée le 10/04.

Y seront abordés les points suivants :

- bilan relatif aux modalités pour l'accès à l'échelon spécial du grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe (Cf. CAP de juin 2012) ;
- conditions d'accès au 8ème échelon et conséquences sur les réductions d'ancienneté ;
- ratios promus/promouvables et calendrier des CAP qui avaient été repoussées faute d'engagements ministériels.

AFFAIRES A SUIVRE avec la plus grande attention...

Abrogation du délai de carence

Là encore, les organisations syndicales et les fédérations de fonctionnaires ont dû exiger l'abrogation du délai de carence pendant des mois avant d'être entendues.

La ministre a même reconnu publiquement que ce dispositif ne permettait pas les économies escomptées et programmées dans le budget 2012.

Mais, bémol, l'abandon effectif du jour de carence n'interviendra réellement qu'en 2014 (inscription au PLF présenté au Parlement à la rentrée). En attendant, les agents qui auront perdu quelques journées de salaire en 2012 et 2013 (avec un hiver long et une épidémie de grippe particulièrement longue et violente) auront subi cette mesure inique.

Voici venu le temps de la mobilisation...

Oui, comme vous, nous nous demandons quand reviendra le printemps. Toutefois, après l'annonce du président de la République relative à une énième réforme des retraites qui accroîtra le nombre nécessaire d'annuités pour espérer percevoir une retraite à taux plein et, de fait, repoussera l'âge de départ, **SUD centrale avec Solidaires** considèrent que seules nos forces rassemblées et nos mobilisations unitaires nous rendront santé et couleurs.

Bulletin de Contact

Je souhaite prendre contact :

Nom
Prénom
Grade
Échelon
Service
Site

Bulletin d'Adhésion

Je souhaite adhérer :

Nom.
Prénom.
Grade
Échelon
Service
Site

A renvoyer au Syndicat SUD centrale Solidaires

adresse : Batiment VAUBAN, SUD 1- pièce 0060

telephone : 01 53 18 60 22