

Le dernier Comité technique d'administration centrale de 2012, présidé par la DRH, s'est déroulé le 11 décembre.

L'ordre du jour était chargé, malgré la demande unitaire de retrait du point relatif au Télétravail (examen d'un projet de Convention dans le cadre d'un dispositif pérenne qui nécessite l'ouverture d'une véritable négociation). Il était chargé mais aussi important et plein de conséquences pour la vie professionnelle de l'ensemble des agents :

- Examen du projet de budget 2013 (programmes 218, 228, 134 et 305 (disparition du programme 134 relatif au Tourisme) ;
- Rapport du CGEFI sur le dispositif d'évaluation et d'entretien professionnel en administration centrale ;
  - Communication sur le plan « Conditions de vie au travail » ;
  - Point d'information sur le plan égalité hommes/femmes ;
- Point d'information sur le projet d'adhésion au CIGeM (Corps interministériel à gestion ministérielle, corps unique des attachés d'administration centrale) ;
- Point d'information sur les conventions de gestion du SGMAP (Secrétariat général à la Modernisation de l'action publique qui a intégré en son sein l'ex DGME) et de la DGEFP ;
- Point divers : Recrutement d'agents contractuels à l'ONP et au SAE malgré les engagements des ministres.

**Pour SUD Solidaires en Centrale, qui a eu pour la 1ère fois un élu à l'issue des élections professionnelles d'octobre 2011, ce fut l'occasion d'affirmer le sens de sa présence et de marquer sa volonté de défendre les intérêts fondamentaux des agents de centrale, tous services et toutes catégories confondus.**

Madame la Présidente,

Le Comité technique d'administration du 11 décembre est, malgré les changements de gouvernement et de périmètres ministériels, placé une fois encore sous le signe de l'austérité et de la rigueur. La présentation du Budget très composite de la Centrale (pour mémoire 3 programmes distincts placés sous l'autorité du Secrétaire général) ne démentira pas ce constat.

### **Budget de rigueur et réduction des moyens**

Selon le tableau 1 présentant le plafond des emplois autorisés par programme, un peu plus de 160 emplois environ seront encore supprimés en 2013. De fait, on a beau nous expliquer et nous réexpliquer que la crise des finances publiques et le niveau d'endettement de

l'État à hauteur de près de 90 % du PIB nécessitent des efforts sans précédent de la part des ministères jugés « non prioritaires » ou bien que les administrations centrales n'ayant aucune relation directe avec les usagers, les contribuables, les citoyens, doivent être mises à contribution à hauteur de 5 % de leurs dépenses de fonctionnement, la pilule est trop amère.

Elle ne passe pas, même si nous n'ignorons pas les engagements pris par le gouvernement devant les instances européennes et internationales avec un scénario de « retour à l'équilibre du solde structurel corrigé des effets conjoncturels à l'horizon 2016 ». La pilule ne passe pas, tout simplement parce que nous n'acceptons pas que les fonctionnaires soient encore et toujours la variable d'ajustement dans la gestion de la crise économique et financière.

## Des périmètres ministériels fluctuants et lourds à gérer

Que dire encore des transferts de moyens vers d'autres programmes -dont 137 ETPT de l'ex-DGME vers le programme 129 placé sous la responsabilité du Premier ministre et 262 ETPT de la DGEFP vers le programme 155 relevant du ministre du Travail- qui ajoutent une fois de plus depuis 2007 à la confusion des contours ministériels et de leurs instances compétentes.

En effet, une bonne part des effectifs de ces deux directions, placés en Position normale d'activité (DGEFP uniquement), resteront gérés par la DRH de la centrale Bercy, Or, ce type de dispositifs consécutifs aux réorganisations, a déjà démontré qu'il était générateur de difficultés pour les agents concernés. Les conventions de gestion du SGMAP et de la DGEFP qui nous seront examinés aujourd'hui ont certes l'ambition d'anticiper ces difficultés pour les circonscrire, mais le pourront-elles vraiment et durablement ?

Dans ce contexte de suppressions d'emploi et de départs non remplacés parmi les catégories B et C en particulier, nous sommes régulièrement interpellés au sujet de la surcharge de travail et de l'aggravation des conditions dans lesquelles les agents de la centrale doivent remplir leurs missions. [il y a une vraie remontée de plaintes car dans les services, certains postes de gestionnaires sont parfois transformés en poste de catégorie A].

## Conditions de travail dégradées

Sans refaire ici l'historique de la réorganisation de la DRH 2 et des conditions dans lesquelles le CSRH a été mis en place, les services centraux du SG et de la DRH n'échappent pas à la spirale de frustration et de dégradation de l'ambiance dans les services.

Mais que dire de la détérioration amplifiée et qu'on ne parvient semble-t-il pas à juguler dans les services dotés d'autonomie accrue ou à tutelle bi-directionnelle comme l'ONP ou le SAE ? Dans ces services, après saisine du CHS CT C parfois, le médecin de prévention et les ergonomes ont été appelés à la rescousse pour trouver des cadres managériaux plus adaptés. Or, cette prise en charge par une instance compétente et ces démarches d'experts et de professionnels de la santé ne règlent pas les difficultés.

En effet, les responsables de ce type de structures, dotés d'autonomie managériale accrue afin de « mieux orienter leur stratégie », se signalent par un management fait de pressions sur les individus, par des recrutements de contractuels loin d'être justifiés et des comportements arbitraires qui mettent à mal, à terme, l'efficacité et la performance des services qui leur sont confiés.

Ainsi, -et contrairement à ce qu'affirme le rapport du CGEFI sur l'entretien professionnel concluant un peu hâtivement en page 15 au règlement des difficultés au SAE-, les agents de ce service ont très récemment saisi les syndicats de centrale, leur demandant instamment de porter unitairement à votre connaissance les éléments suivants dont ils déplorent l'accumulation :

- organigramme non validé par une instance paritaire ;
- 5 directeurs (dont 3 contractuels) pour 47 agents seulement...
- publicité non faite pour la vacance du poste de directeur des opérations ;
- publicité tronquée pour certaines vacances de poste de cadres dirigeants ;
- recrutement récent d'une responsable RH dont le recrutement en tant que DRH dans une autre structure autonome a été juridiquement contesté il y a quelques années ; responsable qui, par ailleurs et selon nos informations, a eu des difficultés de management dans un poste précédent ;
- après incitations répétées au départ visant les fonctionnaires, 7 départs effectifs d'agents entre juin et septembre 2012 ; départs qui font suite à des évaluations péjoratives, à des baisses de prime...
- cotation des postes d'attachés principaux aux niveaux 2 et 3, alors que les nouveaux recrutés sous contrat sont d'office cotés au niveau 4, voire plus...
- réunions de service se déroulant dans un mutisme des équipes...

■ Dans le contexte décrit ci-dessous, les élus de SUD Solidaires en Centrale siégeant en CT AC affirment qu'ils seront particulièrement vigilants quant au contenu du dialogue social que la DRH souhaite entreprendre en 2013 sur les conditions de travail.

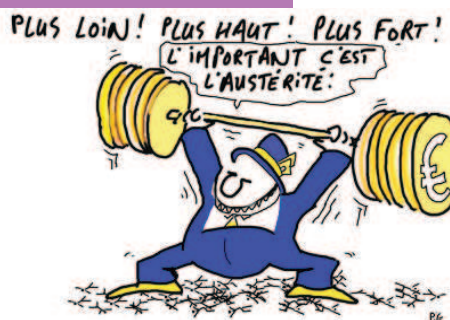
■ Nous serons vigilants car nous considérons que la prise en charge de ce sujet ne peut se limiter à la communication des points examinés dans les ordres du jour pléthoriques du CHS CT de Centrale.

■ Nous serons vigilants car nous pensons qu'une forme nouvelle de coordination entre les travaux de nos deux instances doit être inventée

■ Nous serons vigilants, car il y a urgence à trouver des solutions à des situations dégradées et face auxquelles ce n'est qu'en concertation qu'on pourra parvenir à y mettre un coup d'arrêt.

## SUD Solidaires fera du thème des conditions de travail et de la lutte contre la souffrance au travail une de ses priorités pour 2013.

## Budget 2013



Le contexte dégradé par la crise financière, la crise économique, la crise de la dette, la crise des finances publiques (4,5 % du PIB) avec une croissance évaluée à 0,3 % en 2012 et prévision à 0,8 % en 2013 nous a, une fois de plus, été rappelée en séance.

En 2013, 30 mds € doivent être trouvés dont 20 mds € de recettes supplémentaires et 10 mds € de réduction des dépenses publiques. Les ministères et administrations « non prioritaires » doivent réduire leurs dépenses de fonctionnement (hors rémunérations) à hauteur de 5 %. « La messe est dite » indique la CGT.

En effet, on nous fait le même discours à longueur de JT (journaux télévisés), de GT (groupes de travail) et de CT (comités techniques ministériel et d'administration centrale -par la voix des experts budgétaires-)

En centrale Bercy, 3 programmes (218 - 221 - 134) sont placés sous la responsabilité pleine et entière du Secrétaire général et le programme 305 sous la responsabilité de la DG Trésor, exceptée l'action concernant la direction de la Législation fiscale.

- **Le programme 218 « Conduite et pilotage des politiques économique et financière »** concerne les actions du SG (dont le SIRCOM), la DAJ et autres structures. Un peu moins de la moitié des dépenses est consacrée aux dépenses de personnel, le reste aux dépenses de fonctionnement, d'intervention et d'investissement (AE en augmentation de 3%).

Le plafonds d'emplois passera de 5026 ETPT en 2012 à 4939 en 2013, soit une baisse de 1,2 % (- 91 emplois étant légèrement compensés par 4 transferts).

- **Le programme 221 « Stratégie des Finances publiques et modernisation de l'État »** concerne la DB, la DGME, la DGAFP, l'ONP, AIFE. Si son plafond d'emplois passe de 1155 ETPT en 2012 à 1013 au PLF 2013, c'est essentiellement dû au transfert vers le programme 129 des 137 agents de l'ex DGME dans le Secrétariat général de la Modernisation de l'action publique place sous l'autorité 1er ministre et à la main de la ministre de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

- **Le programme 134 « Développement des entreprises et du tourisme »** dont 50 % du montant est consacré aux actions menées par la DGCIS, le CGIET, la DGEFP, elle-même transférée au ministère du Travail, y compris ses 262 agents, Hormis ce transfert de moyens, le plafond d'emplois de 1765 ETPT sera réduit de 41 ETPT en 2013.

- **Au sein du programme 305 « Stratégie économique et fiscale »**, c'est surtout le réseau à l'international de la DG Trésor qui va payer son tribut à la logique fort à la mode du « toujours mieux avec moins » intenable à moyen terme.

**Face à cette logique dominante, SUD Solidaires en Centrale revendique pleinement le droit de penser autrement et refuse le diktat de la pensée économique unique.**

**Par une note en date du 7 août 2012, la DRH a confié au CGEFI un « audit sur l'entretien professionnel en administration centrale ». L'objectif principal était d'identifier les « effets « négatifs » de l'évaluation sur la situation des agents (fragilisation notamment) et être porteur de risques psychosociaux pour les personnels qui font l'objet d'un entretien professionnel. »**

A cette occasion devait aussi être vérifié :

- l'adaptation des outils RH mis à la disposition des managers-évaluateurs et des agents évalués ;
- l'impact sur le stress ou le comportement de l'agent de la procédure d'évaluation ;
- l'objectivité et transparence des critères d'évaluation et si les critères comportementaux (savoir-être notamment) sont appréciés ;
- l'adaptation ou non des formulaires utilisés dans le dispositif.

Les organisations syndicales d'administration centrale ont été entendues début octobre, tout comme un ensemble d'acteurs (la DRH et ses services, les DRH des directions et services du périmètre, la DGAFP, le DGEFP et d'autres ministères).

Les quatre « missionnaires » ayant réalisé l'audit ont publié leur rapport. Ils en ont présenté la synthèse au CT AC du 11/12. 17 propositions, visant toutes à faire de l'entretien professionnel un véritable outil de la stratégie RH et à renforcer la culture du management, ont conclu leur intervention.

La plupart des syndicats ont souligné la densité du rapport et affirmé qu'ils partageaient certains constats :  
- décorrélation des calendriers de réductions d'ancienneté et de l'évaluation professionnelle proprement dite ;  
- attentes différentes des évaluateurs et des évalués qui espèrent, eux, des informations liées à leur reconnaissance : inscription aux promotions, obtention de bonifications. Or, les choix sont souvent effectués en amont.  
- avis personnels non formulés ;

- formation à l'évaluation peu suivie par les évaluateurs et encore moins par les évalués ;
- besoins en formation rarement identifiés et recueillis ;
- exercice chronophage pour tous les acteurs (DRH, GRH, évaluateurs/évalués ;
- processus lourd et complexe et bilan coûts/avantages suscitant des interrogations...

Après de tels constats, fallait-il se précipiter vers un examen des 17 propositions, sachant que pour leur part, au delà de leur opposition à toute forme d'évaluation, certains syndicats considèrent que l'individualisation des objectifs et l'évaluation annuelle de leurs résultats sont une mécanique à fabriquer de la souffrance au travail (cf. Christophe Dejours).



**Dans la perspective d'une nouvelle évolution du dispositif en vigueur, l'ensemble des syndicats ont exigé des discussions plus approfondies et structurées. La DRH a acté le fait qu'un round de discussions (groupes de travail par thème et par type de propositions formulées par le CGEFI) soit ouvert en 2013.**

**Évolution  
Entretien  
professionnel**

## Plan de travail du CHS-CT

Le sous directeur de DRH 3 a présenté les axes de travail 2012 du CHS CT de Centrale dont le périmètre a été étendu à l'ensemble des services centraux des directions générales à réseaux de Bercy (SG, DGFIP, DGD-DI, DG INSEE, DGCCRF).

En matière de conditions de travail, le CHS CT C a notamment examiné l'état d'avancement des différents DUERP(s) [document unique d'évaluation des risques professionnels].

Suite à la publication de rapports d'enquêtes réalisées par les acteurs de la prévention, il a aussi discuté des mesures correctives à apporter dans certains services où avaient eu lieu des signalements (SAE, SIRCOM, ONP...)

Une réunion du réseau des assistants de prévention est d'ores et déjà programmée.

En outre, dès le début de l'année, un groupe de travail spécifique du CHS CT va initier un travail sur les Risques Psycho Sociaux (RPS).

Le cas d'école du SAE où les conditions de travail ne cessent de se dégrader malgré l'intervention des acteurs préventeurs, (étude ergonomique et actions correctives sans effets notables) a, à nouveau, été soulevée par les syndicats. L'unité syndicale pour évoquer ce cas a semblé bien vaine, tant la DRH a affirmé qu'elle n'était pas compétente pour agir sur le type de management expérimenté dans ce service... Cependant, face à notre insistance, la DRH s'est engagée à intervenir rapidement.

Cette situation étant révélatrice des difficultés rencontrées par les personnels dans ce type de services, **SUD Solidaires a particulièrement insisté sur l'articulation des travaux entre les deux instances aux compétences différentes, CT AC et CHS CT C.**

**Un travail coordonné est le seul moyen pour trouver des solutions et être plus efficace dans la prise en charge concertée et effective des conditions de travail collectives.**

## Actions en faveur de l'Égalité professionnelle

Aucun plan concerté en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes ne sera élaboré au niveau de la centrale. Cependant, l'accord signé au niveau ministériel en mars 2010 s'applique pleinement, sachant que la DRH a intégré en son sein la Délégation à la Diversité et à l'égalité professionnelle.

5 indicateurs de suivi de l'égalité ont été mis en place :

- pourcentage de femmes dans les 134 emplois de direction répertoriés (baisse de 8,3% des nominations de femmes entre 2010 et 2013) ;
- part des femmes dans les promotions au choix
- rapport promovables/promues
- féminisation des jurys de concours et des présidences de jury (difficultés rencontrées dans les corps techniques en 2011 et résultats moins bons en centrale que dans les directions).

En 2013, le plan en faveur de l'égalité adopté au niveau de la Fonction publique sera applicable ; de même que la loi Sauvadet du 12 mars 2012 imposera 40% de femmes dans les emplois de direction.

Au niveau ministériel, une étude qualitative sera menée. Le suivi d'une cohorte devrait faciliter les connaissances sur les effets liés à la «parentalité», pour l'ensemble de la carrière des hommes et des femmes (effets du congé parental, du temps partiel...).

Au niveau de la Centrale, des entretiens seront organisés après les congés de maternité et d'adoption.

## Attachés : Création d'un Corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM)

La création du CIGEM suppose l'adhésion des ministères pour la gestion de leur propre corps d'Attachés. Le 20/12, une réunion inter-services RH des ministères a examiné le projet de décret qui sera publié début 2013. Le SG souhaite adhérer dans la foulée.

Un grade supplémentaire à accès fonctionnel (GRAF), réservé à 10% du nouveau corps interministériel a aussi été créé (26.660 attachés composent ce corps) SUD en Centrale a rappelé l'opposition de Solidaires au niveau Fonction publique

## Conventions de gestion

Deux conventions ont été présentées.

L'une concerne les 137 agents de la DGME (tous statuts et corps confondus) transférés au SGMAP bien qu'ils soient toujours gérés en tant qu'agents bercyens.

L'autre concerne la gestion des agents de la DGEFP (ministère du Travail) placés, eux, en Position Normale d'Activité (PNA).

En 2009, alors rattachés à l'Économie, ils avaient à près de 80% fait le choix d'intégrer les corps de centrale Bercy.

Les conventions de gestion visent à encadrer, pour un an, la gestion des personnels et déterminent les modalités d'accès à la formation, à la médecine et à l'action sociale.

PUBLICATION

RÉALISATION &  
MAQUETTE:  
SUD Centrale MINEFI

SITE WEB  
<http://www.sudcm.org/>

LOCAL SYNDICAL :  
Batiment VAUBAN SUD 1  
Pièce 0060

TÉLÉPHONE :  
01 53 18 60 22