

Sud Centrale Solidaires

DGE - Réunion plénière

9 septembre 2020

Une réunion de dialogue social a eu lieu le 9 septembre sous la présidence de T. Courbe, de la DGE. Initialement prévue début juillet, elle n'a pas pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire.

Le DG a enfin daigné nous honorer de sa présence, après des mois d'absence des réunions de dialogue social et alors que nous avons réclamé à de nombreuses reprises sa présence lors des comités techniques et des groupes de travail dédiés à la transformation de la DGE.

Les points à l'ordre du jour :

- les suites de la transformation de la DGE
- la campagne d'évaluation et l'attribution des bonus
- le bilan de la gestion de la crise sanitaire
- les engagements de la DGE pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- le rapport de l'observatoire interne et celui de SECAFI.
- **Les suites de la transformation de la DGE**

LE DG s'est félicité de l'application du mode projet, qui aurait, selon lui, démontré son efficacité et sa pertinence pendant la période de crise. Cela a permis une réaction rapide de la DGE sur la question des masques de protection, par exemple mais aussi sur l'aide apportée aux entreprises.

Contrairement à ce qu'a affirmé le DG, cette réforme ne s'est pas bien passée. Elle reste encore en travers de la gorge de nombreux agents. **Sud Centrale Solidaires** a tenu à rappeler que le passage en mode projet a été très mal vécu par les agents de la DGE : manque de communication à tous les niveaux, pseudo-concertations avec les agents, multiplication des projets (150 répertoriés à ce jour...), suppressions de postes... Si ce système de fonctionnement a pu apporter une certaine réactivité au plus fort de la crise sanitaire actuelle, on peut toujours s'interroger sur sa pertinence depuis sa mise en place et à long terme.

A noter qu'à ce jour, 16 agent.e.s restent toujours sur le carreau... Certain.e.s n'ont plus de mission et commencent à perdre courage.

En matière de recrutement, la DGE va encore innover en impulsant une nouvelle dynamique pour attirer les *bons CV*, les *bonnes candidatures*, les *bons candidats*. Toute la question est de savoir ce qu'est un *bon candidat*. Apparemment, il ou elle serait issu.e d'une grande école, avec une expertise sur certains domaines et serait amené.e à rejoindre le vivier constitué par la

cellule « Talents », récemment créée. Et en interne, il n'y aurait pas déjà des fonctionnaires présentant ce type de compétences ?

- **La campagne d'évaluation et l'attribution des bonus**

La campagne d'évaluation a pris du retard : 62 % des CREP ont été finalisés à ce jour.

La réforme (encore une!) de l'attribution des bonus a été présentée.

Elle est basée sur 2 points :

- *une refonte du barème de bonus tenant compte des fonctions exercées en distinguant les A et les A+*
- *la mise en place d'un dispositif à 3 étapes : la part individuelle (qui est passée de 4 à 7 niveaux), la part collective liée aux projets ou actions collectives, un complément exceptionnel, non reconductible, sous réserve de disponibilités budgétaires.*

La réforme de l'application du bonus a commencé à être appliquée cette année, sans information préalable des personnels (encore!), qui ont, pour certains, découvert la douloureuse sur leur feuille de paie au mois de juillet et non lors de leur entretien individuel. Cette forte baisse de prime (jusqu'à - 500 euros) s'explique par le fait que désormais, elle n'est plus basée sur l'ancienneté et le grade mais sur les fonctions exercées. Les « ancien.ne.s » apprécieront.

De plus, la DGE souhaite élargir la distribution du bonus aux corps techniques (71 agents) et aux contractuels (125). Pour les IIM, ce montant sera versé via l'ACF. Pour les contractuels, sous forme d'un avenant à leur contrat, sans fongibilité avec le budget des fonctionnaires, nous a-t-on assuré.

Sud Centrale Solidaires a demandé la raison de l'application précipitée de cette réforme cette année. Pourquoi pas un report compte tenu des circonstances. Pour le DG, la situation ne justifiait pas le recul de la réforme car l'attribution des bonus a tenu compte des résultats de l'année précédente. De même que l'an prochain, elle tiendra compte des résultats et de l'implication de cette année. Espérons que ce soit vrai...

Pour ce qui est du financement, une demande a été adressée pour obtenir un budget complémentaire afin de « récompenser » les agents ayant basculé en mode projet.

Encore une fois, la DGE brille par ses innovations mais ne risquent-elles pas de créer une rupture d'égalité avec les agents des autres directions ?

- **le bilan de la gestion de la crise sanitaire**

Le DG a tenu à remercier les personnels qui s'étaient impliqués durant la période de confinement. Il a salué la réactivité et l'implication dont certains agents ont fait preuve. La prime spéciale COVID a été versée aux agent.e.s impliqué.e.s.

Durant cette période, la DGE a été l'une des directions où le télétravail a été le plus fort. Aujourd'hui encore, le maintien en télétravail se poursuit, contrairement au SG comme le montre les tableaux de suivi ci-dessous.

DGE	17-juil	24-juil	31-juil	7 aout	14 aout	21 aout	28 aout	04-sept	11-sept
Agents en PRA en présentiel									
Agents à leur domicile									
dont télétravail (1)	395	179	164	118	114	128	134	132	192
dont ASA garde d'enfants (2)									
dont agents en ASA hors garde d'enfants (2)	6	3	3	0	0	0	0	2	0
dont agents placés en quatorzaine (2)									
Agents malades COVID (3)	1	0	0	0	1	1	0	2	0

SG	17-juil	24-juil	31-juil	7 aout	14 aout	21 aout	28 aout	04-sept	11-sept
Agents en PRA en présentiel									
Agents à leur domicile									
dont télétravail (1)	679	679	182	182	50	62	34	30	30
dont ASA garde d'enfants (2)									
dont agents en ASA hors garde d'enfants (2)	30	30	22	22	1	6	4	4	4
dont agents placés en quatorzaine (2)									
Agents malades COVID (3)	0	0	2	2	0	2	4	4	4

- Les derniers points à l'ordre du jour n'ont pas été traités car la salle devait être laissée au ministre. Ils sont reportés à la prochaine réunion.