



## Déclaration liminaire de la CGT Au Comité Technique Ministériel du 18 mai 2021

Monsieur le Secrétaire général,

En ouverture de ce Comité Technique Ministériel, nous entendons en premier lieu vous interpeller au sujet des problèmes générés par la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de nos services (OTE) qui crée de multiples difficultés sur le terrain. Et les informations qui remontent des directions ne sont pas bonnes. Dans les directions départementales, les Secrétariats Généraux Communs (SGc) posent problème notamment car ils impliquent une gestion à distance des dossiers Ressources Humaines et financiers. Cela interroge sur les référents de proximité. Leur place et leur rôle semblent différents dans chaque direction et ne répond pas forcément aux besoins. Dans les directions régionales (DR(i)EETS), les difficultés ne sont pas moindres : mauvaises bascules informatiques, conflits de règlements intérieurs et d'outils de gestion du temps, agents dont les postes ont été reconfigurés laissés isolés en travail à distance, etc.... L'administration est responsable de ces difficultés, dues à une mise en œuvre précipitée de l'OTE et une absence de préfiguration réelle malgré les mois de report.

Par ailleurs, les Secrétariats généraux des DR(i)EETS semblent perdus dans leur rôle de pilotes des effectifs. Les chiffres communiqués dans les instances sont approximatifs surtout en ce qui concerne les effectifs affaires sociales. Un constat semble clair et partagé : la DRH des ministères sociaux demande des suppressions de postes tellement nombreuses que les objectifs semblent irréalisables, d'autant plus qu'elle se base sur des effectifs théoriques qui ne tiennent pas compte des repositionnements engendrés par la réforme OTE.

De plus, face aux premières remontées des directions régionales sur leurs difficultés, elle refuse les publications de fiche de poste. Ainsi, les plafonds d'emploi annoncés imposent pour être respectés, la suppression systématique des postes des agents partant à la retraite mais aussi des agents partant en mutation. Les services RH voulant être bons élèves poussent donc les gens à partir alors qu'en même temps des chefs de service refusent toute demande de mutation et cherchent à faire retarder les départs à la retraite. L'ambiance de travail se dégrade donc très vite.

Ce qui est assez incroyable, c'est que le Ministère, dans le même temps, organise un suivi de l'accord sur l'accompagnement RH des agents (suivi auquel n'est pas associé la CGT qui n'a pas signé l'accord, sachant qu'il n'apportait aucun droit supplémentaire par rapport aux textes, ce que la situation actuelle démontre).

La DRH ministérielle travaille donc en mode « schizophrénie ». D'un côté, tenue par un accord, elle doit essayer de montrer aux OS qu'elle s'occupe des agents pour leur trouver des postes. De l'autre côté, elle organise la pénurie de poste, supprime des effectifs, refuse les publications de postes.... Combien de temps va-t-elle tenir encore dans ce numéro d'équilibriste ? La CGT dénonce cette situation rocambolesque, dont les conséquences sont dramatiques pour les agents. Elle rappelle la responsabilité de l'administration dans cette situation et appelle à un changement de politique pour permettre aux agents qui ne sont toujours pas positionnés de trouver un poste rapidement dans les services. La situation va vite devenir intenable.



Ce CTM est aussi l'occasion de dénoncer d'autres engagements de la DRH pris dans cette instance, et également non tenus, notamment :

- Les Avantages spécifiques d'ancienneté en Zone Urbaine Sensible (ASA ZUS) : sur interpellation de la CGT, la DRH s'était, après des années d'errance, engagée à payer ces droits aux agents concernés et à revenir devant les organisations syndicales en CTM pour en faire un bilan. Pour l'heure, la CGT constate que ces droits sont inégalement attribués. Certaines directions sont servies, d'autres non. Par ailleurs, l'inégalité de traitement qu'elle avait relevé n'a pas changé : des règles différentes peuvent être appliquées d'un dossier à l'autre. L'organisation ministérielle reste nébuleuse sur ces sujets, et aucun bilan – même intermédiaire – n'a été présenté aux Organisations syndicales. Il est urgent de reprendre en main ce dossier et de l'organiser. De nombreux agents partent à la retraite sans avoir pu bénéficier de ces droits qui datent de 1995 ! Ce n'est pas acceptable.
- Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) mobilité : la DRH s'était engagée dans cette instance, ainsi que dans le document des LDG, à présenter un bilan sur ce sujet. Toujours rien en vue, malgré les interpellations de la CGT, ainsi que d'autres organisations sur ce sujet épineux, dont on sait aujourd'hui qu'il connaît de nombreuses dérives. Ceci expliquant peut-être pourquoi le Ministère semble frappé d'amnésie régulièrement ce sujet.
- Les reclassements de C en B et de B en A. La CGT appelle désormais à chaque CTM depuis des mois, à la mise en place d'un plan de reclassement indispensable pour permettre à de trop nombreux agents bloqués de poursuivre une carrière. A chaque CTM l'administration s'engage à présenter ce point au CTM suivant. Là aussi, elle semble avoir des problèmes de mémoire.
- Le RIFSEEP des DTAS : quelles règles, quels modes de classement, pour éviter les discriminations et la stagnation des carrières ? Encore un sujet régulièrement écarté, malgré des engagements à le discuter et à le présenter aux OS.

Cette liste est loin d'être exhaustive, mais est représentative de la situation. Des engagements importants pour les agents qui ne sont pas tenus. Et un double discours, devant les organisations syndicales et les directions, qui rajoute de l'incompréhension dans les services, des injonctions contradictoires et du malaise, dans une période déjà très compliquée.

#### **La CGT revendique :**

- **L'arrêt des suppressions de postes et de la gestion par plafond d'emploi des effectifs;**
- **La mise en œuvre d'un plan de recrutement permettant de répondre aux besoins dans les services ;**
- **Un audit quantitatif et qualitatif de l'état des services impactés par l'OTE, et des agents en difficultés ;**
- **Le respect des engagements du Ministère pris en CTM et un suivi régulier notamment :**
  - **L'organisation du dispositif ASA ZUS et le paiement effectif pour tous les agents concernés de leurs droits ;**
  - **la mise en œuvre du plan de requalification de C en B et de B en A , immédiatement pour tous les agents bloqués ;**
  - **un bilan des LDG mobilité présenté devant les instances ;**
  - **la mise en œuvre du RIFSEEP pour les DTAS ;**