

Compte-rendu CGT de la commission locale de concertation du 14/06/2023

La commission locale de concertation a eu lieu en présentiel le 14 juin 2023 à 14h35, présent-es CGT, CFDT et UNSA.

Cette CLC devait officiellement durer une heure, l'après-midi de l'Amphi DSS durant lequel le sujet du déménagement a été évoqué en toute fin avec de nombreux éléments connus et nouveaux. Ce compte-rendu comprend les observations de la CGT.

Ordre du jour : déménagement

L'objectif de la direction est d'avoir un temps d'échange sur les sujets de préoccupation qui ont émergé suite aux annonces du déménagement.

La CGT démarre la discussion en synthétisant les points majeurs décrit dans le texte d'appel commun lu en amphi DSS

- Ce déménagement est une source d'inquiétude, de craintes et d'angoisses auxquelles la direction n'a pu répondre que par une volonté de décentraliser les travaux au niveau SD. Des agents dont ce n'est ni le métier ni l'appétence doivent conduire et préparer des travaux d'aménagement de leurs bureaux ;
- Il est vital de prévoir des socles et garanties minimaux de conditions de travail communs à toutes les directions en matière d'organisation du travail, du télétravail, de méthode de management et de procédures qui s'y réfèrent.

Question de la stratégie, de la réforme des modes de travail, des recrutements :

La direction :

- estime qu'elle travaille suffisamment sur le sujet mais qu'il y a peu de leviers ;
- estime avoir accompli son rôle, sensibilisant le SG, la DRH, les cabinets s'agissant du recrutement de nouveaux ETP, de la charge de travail, de gratification pécuniaire des agents. Constat partagé que la DSS ne dispose pas d'assez de personnel au vu des missions qui lui sont confiées ;
- estime qu'elle tient un discours équivalent à celui de la DGOS et la DGEFP, notamment auprès du cabinet ;
- note qu'à ressource constante, la DSS a transformé des postes en faisant évoluer des ETP entre SD ou bureaux aidant à endiguer la charge de travail ;
- estime que si le plan avait été décentralisé niveau de la direction cela n'aurait pas satisfait tout le monde. Donc le système pris, même s'il prend du temps, est le meilleur.

La CGT dénonce le manque de clarté de la direction quant à sa volonté de stratégie en matière d'organisation de travail, d'emploi, et de méthode vis-à-vis du déménagement. Celle-ci ne donne pas non plus l'assurance de réfléchir aux modalités de travail qui devront être mises en place après le déménagement (encadrement, procédures, télétravail, etc.), au-delà des aménagements physiques par sous-direction (SD).

La CGT note que le **déménagement est une exaspération de plus face aux conditions de travail qui ne font que se dégrader ces dernières années notamment face à une augmentation de la charge de travail**, et sur lesquelles la direction ne semble pas saisir la nécessité d'agir et de mettre en place les correctifs nécessaires.

- **Pour la CGT cette absence de préparation sur des sujets aussi fondamentaux est particulièrement grave et il doit y être remédié au plus vite ; les conditions de travail vont se dégrader dans tous les cas qui sont présentés.**

La direction n'a jamais cherché d'alternatives non dégradées. Il s'agit d'un constat désolant. La direction est censé être garante des bonnes conditions de travail de ses agent·es.

Pour la CGT, la décentralisation des méthodes et des choix pose un problème en soit : défausse du choix de mauvaises conditions de travail aux agent·es, temps de travail pris pour réfléchir au déménagement à charge de travail égale, manque de choix central sur lequel se baser pour réfléchir voire proposer des alternatives. La CGT est favorable à une uniformisation vers le haut des conditions de travail pour tous les agent·es.

Sur les conditions de travail et modalités d'aménagement des bureaux :

La direction :

- estime que les open space et flex office sont des options envisageables avec des plans, que cela doit se décider ou être étudié à minima. C'est notamment le cas car les envies sont différentes en fonction des bureaux et des SD. Dès lors la direction ne souhaite pas donner une position centrale globale sur la nécessité de convertir les espaces en open space ou flex office ;
- Sur le sujet des open space, bearing point n'a pas l'intention de basculer tout le monde en open space. La direction estime que c'est une incompréhension, une crainte infondée ;
- indique qu'une direction réfléchit à se décroisonner ;
- n'a pas d'enveloppe fléchée pour le déménagement mais portera les demandes à la DFAS qui est à l'écoute (sans garanties de validation de budget).

- **Pour la CGT, les modalités d'open space ou de flex office sont des lignes rouges qui ne doivent pas être franchies.** Ces modalités d'organisation sont systématiquement génératrices de dégradation des conditions de travail, de stress et d'irritants quotidiens. Elles ne sont absolument pas en adéquation avec les missions et modes de travail de la DSS.

Dès lors, elles ne devraient même pas être étudiées. Bien que la direction estime que bearing point n'a pas l'objectif de faire basculer la DSS en open office les retours des agent·es qui ont fait les premiers ateliers et les présentation PPT des ateliers portent un constat contraire.

- La CGT indique par ailleurs que **l'absence d'information sur les budgets de transformation** (pour les parois, les équipements) est un désavantage sévère pour permettre aux agents de se projeter dans les travaux d'organisation de leurs espaces et ne permet pas d'organiser sereinement et en toute connaissance de cause le déménagement.

Sur le futur, le recrutement et l'attractivité de la DSS :

La direction

- estime que le déménagement ayant un impact global sur l'ensemble des directions d'administration centrale des ministères sociaux, l'attractivité n'est pas une problématique plus importante niveau DSS ;
 - estime qu'il n'y aura pas d'évolutions quant à l'organisation des diverses directions centrales des ministères sociaux le rapport de la mission Ricordeau n'ayant pas abouti à une réorganisation concomitante au déménagement ;
 - ne souhaite pas partager le nombre de m² par agent de l'ensemble du ministère, l'ensemble des directions de Duquesne n'ayant pas le même niveau d'information quant à leur déménagement. La direction indique que dorénavant au niveau de l'État, dès qu'un déménagement est réalisé, la norme de 8m² par agent s'applique ;
 - annonce le fait que la salle de réunion du directeur est maintenue et pourra être utilisée ; reconnaît l'importance d'un bureau individuel pour les adjoints notamment comme revalorisation symbolique et évoque l'exemple de la DGEFP ou la problématique s'est posée si la situation est celle d'un adjoint seul, l'adjoint partage le bureau avec un adjoint d'un autre bureau, ou s'ils sont deux pour le bureau, il y a des partages d'un bureau.
- **la CGT rappelle que l'AFNOR émet une préconisation de 11m² par personne dans un bureau collectif (rappelé sur [le site du gouvernement](#))**. La CGT rappelle aussi que les 8m² prennent en compte les salles de réunions (et quand ils existent, des lieux de convivialité). Pour la CGT demander aux équipes de choisir entre salles de réunion et bureaux inférieurs à 8m² revient à demander aux équipes de choisir entre des bureaux vivables ou des salles de réunions, ce qui ne peut pas être une solution envisageable.
- La CGT note par ailleurs que la direction **ne semble pas avoir compris le point d'alerte quant aux possibilités de futurs recrutements**. En effet, la direction indique vouloir régulièrement obtenir de nouveaux ETP, ce qui entre en contradiction avec la future densification des locaux (à effectifs constants), qui de fait restreindra la place et empêchera la création de nouveaux ETP.
- La CGT note que malgré sa reconnaissance la direction n'a pas clarifié sa position concernant la mutualisation des bureaux des adjoints. **Pour la CGT, le partage des bureaux entre adjoints n'est pas une pratique permettant un encadrement efficace et le bon fonctionnement des services.**

Sur la communication du processus et le dialogue social :

La direction

- estime qu'il y aura suffisamment de temps pour les échanges futurs et qu'une information en amont n'était donc pas nécessaire ;
- ne fera pas de communication mutualisée sur les plans mais en amont la direction prévient qu'il n'y aura pas d'égalité en terme de surface entre les équipes pour cause de situations différenciées (certaines équipes auront des efforts moyens à fournir supérieurs à d'autres au sein de la DSS) ; préfère communiquer directement avec les équipes, plutôt qu'avec les OS ; il est donc arrêté que le processus fonctionnera de la même manière et ne sera pas modifié

La CGT considère qu'une proposition de plans devant être faite en juillet et finalisée en septembre signifie concrètement de ne pas avoir du temps pour organiser le déménagement.

La CGT a indiqué à la direction que la manière dont le processus de dialogue social local avait été mené (consultation des agents uniquement en sens descendant une fois que les paramètres généraux sont décidés, consultation des OS en toute fin de 1^{er} cycle après l'amphi DSS) était problématique. La CGT indique sa désapprobation quant à cette méthode.

Au vu du temps restreint qui a été accordé aux trois organisations syndicales présentes (1h05), la discussion en CLC a été courte et insatisfaisante.

Prochaines dates :

Future CLC : début juillet

Sur les prochaines étapes : futures bilatérales entre direction et SD sur les propositions de nouvelles organisations (quand c'est possible) puis ensuite échange avec la DFAS (qui est experte technique référente).

Webinaire sur le sujet interviendra prochainement, certainement début juillet.