



**Déclaration liminaire du Comité
Technique de Service Central de
Réseau du 30/03/2012**



Avant-propos :

A l'occasion du premier Comité Technique dédié à la Direction Générale, voici compilés la déclaration liminaire portée par les élues du SNAD CGT ainsi que le compte-rendu des échanges.

Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre satisfaction de voir enfin se mettre en place une instance représentative des agents de la direction générale, réclamée depuis plusieurs années par les organisations syndicales. L'instance de concertation qui en tenait lieu n'a en effet jamais fonctionné de manière satisfaisante. Nous voulons penser que ce comité technique traitera enfin des vrais sujets qui préoccupent les personnels de cette direction et en particulier les effectifs, les réorganisations au sein de la direction générale, la formation professionnelle.

A l'ordre du jour de cette réunion, vous avez prévu une simple information sur les effectifs. Or, vous savez bien qu'il s'agit là d'un sujet essentiel qui mérite mieux qu'une fiche de répartition par sous-direction pour tout document préparatoire. Une ventilation par bureau et par section ainsi qu'une justification des augmentations ou des diminutions des effectifs nous auraient permis de mieux analyser la situation. Nous regrettons également que ce CTP se tienne bien tardivement sur ce point et seulement pour entériner des décisions déjà prises.

S'agissant du document unique, nous retrouvons les mêmes préoccupations que celles qui étaient exprimées l'année dernière et en particulier celle du stress au travail. Sur ce point, nous voulons vous alerter sur la situation difficile de plusieurs agents de la direction générale qui vivent très mal la pression exercée sur eux par leur hiérarchie. Notre syndicat a été contacté par certains d'entre eux et nous pouvons vous affirmer que certains cas relèvent du harcèlement moral. Les formations des cadres au management ne semblent pas suffisantes, certains d'entre eux exerçant apparemment une pression intolérable sur leurs agents.

Enfin, concernant les 10 engagements, nous voulons vous dire que peu d'entre eux ont été déclinés de façon satisfaisante et les exemples que vous avez choisis pour les illustrer ne nous convainquent pas, d'autant plus que l'accomplissement de ces engagements ne remette en cause que de façon superficielle l'organisation, les méthodes de travail et le rôle de hiérarchie.



Compte-rendu du Comité Technique de Service Central de Réseau du 30/03/2012

Il s'agissait de la 1^{ère} réunion de cette instance, qui rappelons-le, a été désignée lors des élections professionnelles d'octobre 2011. Ce comité doit être saisi sur toutes les questions liées à l'organisation et aux conditions de travail à la DG ainsi qu'aux services rattachés (BSM, pool chauffeur, A2R).

La CGT était représentée par sa titulaire et sa suppléante (Michelle JUSSELME et Sarah FIDELLE).

A l'ordre du jour de ce CT, figuraient les effectifs de la DG, le DUERP (document unique recensant les problèmes de conditions de travail signalés par les agents, document mis à jour tous les ans) ainsi qu'un point d'étape sur la mise en oeuvre des 10 engagements « pour mieux travailler ensemble » à la direction générale.

I. Les effectifs.

Nous avons déploré le caractère lacunaire du document préparatoire qui se contente de recenser les effectifs par sous-direction. La CGT ainsi que les autres syndicats ont réclamé des informations plus détaillées, par bureau et par section, les effectifs théoriques ainsi que les effectifs réels, les implantations des agents Paris-spécial et des vacataires. Nous avons demandé également à ce que les variations d'emplois soient justifiées concrètement, soit par l'arrivée ou la disparition de missions, soit par la suppression d'emplois liée à la RGPP. S'agissant des agents Paris-spécial, nous avons déploré le recours fréquent à ces agents pour des missions « longues » (pouvant aller jusqu'à deux ou trois ans), occupant ainsi des postes qui pourraient être définitivement pourvus. Cette solution facile permet ainsi de pallier les problèmes de recrutement. La CGT a également mis en avant l'appel régulier à des prestataires en matière informatique principalement, mais aussi ponctuellement sur des missions relevant du coeur de métier (par exemple évaluation des dépenses fiscales effectuée par le cabinet « Bearing Point »). De plus, nous avons demandé à avoir des informations précises sur les effectifs des secrétariats, dont certains font l'objet de restructurations et de suppressions d'emploi qui pèsent sur la charge de travail des agents concernés.

En réponse, M. Bonnet a reconnu la faiblesse des informations qui nous ont été communiquées et s'est engagé à nous fournir pour le prochain CT, les effectifs par bureau mais pas par section, chaque sous-directeur pouvant réajuster les effectifs au sein des bureaux.

A titre d'information, l'Administration évalue à une centaine les mouvements d'agents (mutations internes, départs et arrivées à la DG).

S'agissant du recours aux agents Paris-spécial, elle nie l'usage abusif de ce système pour combler les postes vacants (chiffres avancés par la DG : une trentaine sur 300 au plan national).

Elle nie également le fait que des problèmes de recrutement se posent à la DG, problèmes qui pourtant avaient été reconnus par l'ancienne sous-directrice A lors de la dernière instance de concertation.

S'agissant du recours à des prestataires, l'Administration le justifie par des problèmes de recrutement d'informaticiens PSE.

II. Document unique relatif aux conditions de travail.

La CGT a demandé à ce que ce document fasse l'objet d'une réelle sensibilisation au sein de chaque service, et non d'une simple diffusion via le courrier interne.

Ont été recensés par les organisations syndicales :

- l'absence d'une pièce de repos, en cas de malaise, voire d'un local infirmier avec éventuellement la présence de personnel médical. L'Administration semble partager ce souci et sollicitera le SG sur ce point. La présence intermittente du médecin de prévention est envisagée.

- mauvais fonctionnement et méconnaissance du mode d'emploi de la climatisation. La DG a envoyé un mail à tous les agents en novembre 2011. Une action plus concrète nous paraît indispensable.

- risques psycho-sociaux. Il a été porté à la connaissance de l'Administration la situation difficile vécue par un certain nombre d'agents au sein de la DG, due à des pressions hiérarchiques, un manque de considération et parfois même des brimades. Pour ces cas, il est rappelé que le médecin de prévention peut être saisi à tout moment et qu'une cellule de lutte contre la discrimination existe au sein du bureau A1, cette cellule ayant une obligation de confidentialité.

- plus fréquemment, les agents vivent au quotidien des excès de sollicitations (mails, appels téléphoniques, réunions) auxquels s'ajoutent des contraintes de résultats et de délais. A ce titre, il a été demandé que la DG nous fournisse un état global des heures supplémentaires effectuées. Cet état devrait nous être fourni lors du prochain CT.

- problème de tabagisme passif au 1er étage de la DG. Un rappel du respect de la loi devrait être fait.

Il est signalé qu'à compter de l'année prochaine, le DUERP sera dématérialisé et donc plus facilement accessible par tous.

III. Les 10 engagements « pour mieux travailler ensemble » à la direction générale.

Ce 3e point ne fera l'objet de débat qu'au prochain CT, faute de temps.

Nous notons néanmoins, que l'Administration a déclaré donner comme finalité à ces engagements la nécessité de dégager de nouveaux gains de productivité. On aurait pu espérer que ces engagements visaient à améliorer les conditions de travail, les relations avec les services extérieurs, les relations hiérarchiques, mais compte tenu des exemples qui ont été cités (engagement n°6 : privilégier l'esprit d'équipe dans les méthodes de travail, action : élaboration d'un guide méthodologique sur le fonctionnement en mode projet) nous doutons d'une réelle volonté de changement en matière d'organisation du travail et de pratiques managériales.



**Compte-rendu du Comité Technique de
Service Central de Réseau du 30/03/2012**

Points divers :

Un projet de centralisation des dépenses avait été annoncé par la sous-directrice B. La question a été posée du périmètre et de la date de mise en oeuvre de cette structure. L'Administration a mis en avant la lourdeur du traitement de la dépense, indiquant qu'une réflexion était menée pour améliorer ce dispositif mais qu'aucun projet concret n'était à l'ordre du jour. M. Bonnet a souhaité une grande transparence et une information régulière des agents concernés. Il a assuré qu'en cas de modification organisationnelle, le CT serait consulté.

En conclusion, ce 1er CT a permis de porter à la connaissance de l'Administration de nombreux sujets même si les réponses qui nous ont été données sont loin d'être satisfaisantes.

Cette instance ne vivra que par la contribution active du personnel que nous représentons, n'hésitez donc pas à nous faire part de vos remarques ou de vos problèmes.

Effectifs de la Direction Générale

	2009	2011	2012
Services rattachés au Directeur général	53	73 ⁽¹⁾	74 ⁽¹⁾
Sous-direction A	122	121	114
Sous-direction B	91	86	93
Sous-direction C / DSEE	91	83	86
Sous-direction D	89	79	78
Sous-direction E	103	82	88
Sous-direction F	71	66	66
Pool Chauffeur	8	8	8
Totaux	628	598	607
Missions nouvelles	3	15	14

(1) NB : Inclut la délégation aux relations internationales