



COMPTE RENDU CTSD

ILE DE FRANCE

5 MAI 2015

A l'Ordre du Jour :

- Réorganisation de la direction d'administration générale de l'UT 75 (Consultation).
- Situation des services de renseignements dans les UT (Information)
- Organisation des BAL secrétariats dans les sections (information)
- EUCLID point d'avancement (information)
- Budgets de fonctionnement

Déclaration préalable de la CGT.

Monsieur le Directe,

Ces derniers mois, chaque CTSD a été l'occasion d'être consulté sur des désorganisations de service s'accompagnant de réductions d'effectifs dans les services. C'est de nouveau le cas aujourd'hui avec le point réorganisation de la direction de l'AG s'accompagnant de la suppression d'un poste de cat C et de 2 postes de cat B pour créer Un poste de cat A :

Toujours plus de cat A pour moins de cat B et C.

Ce qui est à déplorer c'est que chaque CTSD est une occasion manquée de nous expliquer et d'expliquer à vos agents comment faire toujours plus avec toujours moins. Toujours moins d'effectifs, toujours moins de moyens matériels. En effet vous excellez dans l'exercice du Y a ka, fo ke vous. Y'a qu'à être polyvalent. Fo que vous ayez plus de suppléances, plus de dossiers, plus d'intérim, plus de travail...

Par ailleurs vous persistez à promettre à vos agents des postes supplémentaires s'accompagnant d'affectations comme dans le 77 pour pallier à un manque criant d'effectifs. Ou dans le 92 pour régler une surcharge de travail. Non pas que nous ne vous croyions pas, mais quand même un peu. Monsieur le Directe, vos agents veulent des garanties.

Nous exigeons donc que vous formalisiez les engagements pris ces derniers mois et que vous notifiiez par écrit les affectations futures par département, service, catégorie.

Un autre exercice dans lequel vous excellez également est de prendre les agents pour des imbéciles pour ne pas dire des C... A plusieurs reprises, nous vous avons alerté sur le fait que le CTSD ne devait pas être une chambre d'enregistrement. Il ne doit pas non plus être l'instance vous permettant d'atteindre votre objectif dialogue social.

*Et pourtant vous réitérez avec le Grand Paris, point mis à l'ODJ d'aujourd'hui, puis retiré la veille pour le lendemain au motif qu'une expertise poussée était nécessaire. De qui se moque-t-on ? Dans certains départements, certains agents ont déjà été approchés pour être référents, l'une d'entre elle a d'ores et déjà rencontré le maître d'ouvrage d'un des chantiers. Ces méthodes doivent réellement cesser. Le dialogue social, en tout cas tel que nous l'envisageons, doit se faire à minima dans le respect des règles et des textes. **Nous vous demandons donc de suspendre ces démarches, ces réunions, tant que le CTSD n'a pas été consulté.***

*Au dernier CTSD, le point Vigipirate a été abordé. Vous avez pourtant omis de porter à notre connaissance la mesure prise sur le site de Jemmapes à ce sujet. Cette mesure consiste à fermer les portes arrières du site empêchant les agents, et plus particulièrement de catégorie C, à accéder au local restauration après 14h, empêchant également l'accès à l'arrière-cour, et enfin empêchant l'accès au local syndical. Cette mesure a fait l'objet d'une note infantilisante et discriminatoire à l'égard des Cat C signée par M. Chaumet. **Nous vous demandons le retrait de cette note.***

*Vous vous nommez Ministère du travail, Ministère labellisé Diversité, un label délivré il y a 2 ans par l'organisme AFNOR sur des critères encore flous à nos yeux, mais ce n'est pas le débat aujourd'hui. **Qui dit Ministère de la diversité dit lutte contre les discriminations et notamment contre les discriminations raciales.** Nous constatons hélas que sur ce sujet vous faites preuve d'un silence assourdissant. Il semble que des référents existent dans notre ministère, mais tellement inexistant sur le terrain. Nous abordons ce sujet sérieux aujourd'hui car dans nos services depuis quelques mois, des agents décomplexés tiennent des propos racistes vis-à-vis d'autres collègues. La preuve en est les événements qui se sont produits à Jemmapes il y a quelques semaines. Des événements similaires se sont déjà produits dans nos services, notamment dans le 92. Ces faits persisteront et continueront à persister tant que la direction les minimisera. En effet, très souvent, la direction est informée par les victimes ou les témoins et très souvent elle reste inerte, muette ou plus grave dans la dénégation. Il n'est bien sûr pas question de sanction dans notre propos, mais d'action, de formation, d'information et de condamnation. Ces actions ne permettront pas de régler totalement le problème, mais elles pourront peut-être éviter que des agents enclins à ces idées ne se sentent plus sécurisés, décomplexés, à l'aise, voire confortés comme c'est le cas aujourd'hui dans notre environnement de travail. N'est-ce pas votre rôle Monsieur le Directeur, n'est-ce pas le rôle des encadrants ? **Nous exigeons ces actions rapides.***

Nous dénonçons la banalisation des propos racistes dans les services. Nous appelons une réaction vive. La direction a déqualifié les propos qui ont été tenus dans le 75. Nous dénonçons l'absence de teneur du label Diversité, et de ses référents.

Réponse du Directeur :

Un point sur le Label Diversité sera fait à un prochain CTSD.

Le projet d'organisation de l'IT dans le cadre des chantiers de ligne du Grand Paris sera discuté à un prochain CTSD : en développant sur l'ensemble des sujets Grand Paris. Nous dénonçons le fait que les référents soient désignés, l'organisation est décidée et la consultation vient après. Dans ces

conditions, le CTSD ne sert à rien. Il ne faut pas se demander pourquoi les CTSD sont envahis par les agents mécontents...

Les agents en charge sont bonnement et simplement dessaisis de leurs chantiers. C'est une atteinte à l'indépendance.

Conclusion : les problèmes se posent maintenant mais la direction verra plus tard...

REORGANISATION DE LA DIRECTION D'ADMINISTRATION GENERALE DE L'UT 75

Monsieur LAZAR présente le projet : Projet dans un contexte de réduction des effectifs, et de modification de l'organisation des secteurs. Certaines missions seraient réduites (ordonnancement...), la charge de travail baisserait. Prise en charge par les secteurs d'un certain nombre de tâches de responsabilité en proximité (Gestion de l'ensemble des immeubles, relations avec les propriétaires, amiante ...). A Jemmapes, il y a un binôme d'agents qui commence à prendre en charge les fonctions d'administration de proximité, pas encore sur les autres sites où il n'y a pas d'inspecteur de secteur.

Discussion avec la préfecture de région... on a besoin de pilotage (ex : suivi des entreprises intervenantes, des décisions CHSCT...) et non simplement exécution. Le secrétaire général doit pouvoir s'appuyer sur un cadre A. Donc ça veut dire moins de tâches de gestion et plus de tâches de pilotage.

La réorganisation se fait au fil des départs. On a 2 agents B qui sont partis, on en profite pour fusionner leurs postes en un A, on a un agent en longue maladie, on supprime son poste.

Un point sera fait fin 2015 sur la montée en charge, pour évaluer si la nouvelle organisation fonctionne.

Précision de la direction sur l'ordonnancement : Les actes récurrents de paiements individuels seront confiés à l'ASP. Avec l'arrivée de Chorus, un certain nombre de procédures se fait par des procédures allégées. La charge de travail s'en trouverait réduite. Objectif d'alléger les procédures du secrétariat général, pour dégager du temps pour les relations avec les opérateurs ou prestataires, en les dégageant d'un certain nombre de procédures financières.

Avis négatif du CHSCT : suppressions de postes, désaccord sur la suppression de postes de B/A en A, inquiétude sur la capacité des secteurs à gérer les risques professionnels des agents sur les sites.

C'est une gestion de la pénurie : "baisse tendancielle des effectifs" (expression de la direction) = augmentation tendancielle du travail !

On tend vers une fonction publique élitiste, avec les suppressions de postes B et C à répétition.

L'administration fournit des éléments uniquement lorsque les charges de travail sont censées baisser, mais pas sur celles qui sont transférées par exemple. Les charges de travail ne sont pas clairement identifiées. C'est un problème inquiétant notamment pour la période transitoire. Au niveau de l'accueil, situation RH difficile (absences à pallier...), et la seule piste c'est l'externalisation. La contractuelle qui comble régulièrement les trous, son contrat s'arrête fin juin. Que propose la

direction pour elle ? On supprime les effectifs et après, on confie les missions à des prestataires extérieurs.

M. LAZAR dit que l'externalisation n'est pas encore à l'ordre du jour, mais n'est pas exclue compte tenu qu'il ne s'agit pas d'une mission cœur de métier : on ne peut pas externaliser les métiers de contrôle. Or vu les baisses d'effectifs, il faudra peut-être faire des choix.

Nous posons la question de la précarité dans la fonction publique : nous constatons la multiplication des vacataires dans les services, et les reconductions de contrats de contractuels, d'année en année. Nous revendiquons la titularisation en lieu et place des projets d'externalisation.

De nombreux postes sont vacants (13 vacances de postes C à Paris) alors que nous sommes à l'effectif de référence régional. Ce problème est insoluble, puisque les effectifs de référence baissent à chaque fois (- 38 en 2015). En plus, la région IDF n'est pas attractive et il n'y a pas assez de candidatures à la CAP (avec des départements critiques comme 77 ou 78).

Vote sur le projet présenté :

Contre : SUD, SNU, UNSA, CGT

Abst : CFDT

SERVICE DE RENSEIGNEMENTS

M. APPREDERIS (chef pôle T) introduit le point : Les services de renseignements peuvent avoir des attributions différentes selon les départements (ruptures, accords...). Il y a un pic d'activité post réforme, mais c'est lié aux difficultés à orienter les gens et ça devrait se résorber en 2015 (!).

Les temps de remplissage de l'ODR c'est environ 1 min par intervention. On peut constater une sous dotation des services renseignements en IDF.

La direction souhaite cette année faire une réunion de l'ensemble des agents. C'est parmi les postes les plus difficiles dans les UT (public...). La direction souhaite démarrer une réflexion sur les conditions de travail qui usent les agents alors même qu'ils sont attachés à leurs missions.

Problème de la formation : peu de formations adaptées. Insuffisance de l'offre INT. Sinon, un parcours est bâti dans le catalogue régional.

Des problèmes se posent que la direction devrait clarifier et uniformiser : par exemple les questions individuelles au sens large qui sont systématiquement éconduites par les sections dans certains départements.

Il faut faire des réunions communes des services.

Remarques de la CGT : Nous souhaitons avoir un état des lieux beaucoup plus précis des agents et des services : 67 agents, OK, mais il ne nous est pas dit ceux qui sont spécifiquement affectés au renseignement, les temps partiels... Un tableau existe.

Il nous manque : que font les services exactement, quelles sont les tâches complémentaires (courrier ou pas, autres missions, quels renseignements, tout le code du travail ?...).

Le remplissage de l'ODR n'a aucun sens pour les agents, d'autant plus qu'il est réduit à un simple mesurage quantitatif. C'est une obligation de service. C'est une aberration. Il n'a été tenu aucun compte des avis formulés par les agents (ex : sondages un mois par an...). Remplir tous les jours tous les appels, ce n'est pas possible.

La direction assure qu'aucune exploitation individuelle de l'ODR n'est envisagée actuellement. En revanche, une modification de cet outil permettant de remplir encore plus d'items supplémentaires est en cours de réflexion.

Nous indiquons que nous nous méfions de l'uniformisation des pratiques. Il ne faudrait pas rajouter des procédures aux procédures.

Demande d'accès CIRSO, indispensable aux services.

Nous soulignons le problème posé par les règles de l'EPIT : il faut pouvoir rester sur son métier. C'est valable pour les renseignements, où les collègues sont particulièrement inquiètes quant à l'évolution des effectifs. La direction indique ne pas avoir de plan prévisionnel pour remplacer les CT lauréats. Il n'y a aucune souplesse accordée par la DRH pour que les EPIT puissent être promus hors section.

Ce point sera reprogrammé à un prochain CTSD, les informations fournies par l'administration étant incomplètes

BAL INSTITUTIONNELLE PAR SECRETAIRE EN SECTION

Un bilan d'expérimentation nous est communiqué, s'appuyant sur des questionnaires remplis par les RUC dans le 95 et le 91.

En résumé, des avantages et inconvénients seraient notés dans les 2 systèmes. La position de la Direccte serait de laisser la possibilité aux agents de choisir, mais il faut le feu vert national pour créer les boîtes.

La direction reconnaît que la boîte Mail UC sera probablement difficile à gérer avec le temps et la montée en quantité des mails (mails marqués lus mais laissés car ne concernant pas son secteur, problème de l'archivage...)

Pour le 78, le 77, ça génère une journée d'astreinte et prend beaucoup de temps. Pour le 92 aussi. Il faut faire évoluer ça. Ça génère un travail automatique d'orientation, durant lequel les secrétaires ne peuvent pas forcément se concentrer sur le fond. C'est antinomique avec l'évolution du métier.

Le problème est doublé par l'entremêlement des compétences : intérim, suppléances... y compris parfois des sections dépecées entre plusieurs agents (-50, +50, commune par commune...). C'est un vrai jeu de piste pour les secrétaires qui n'arrivent plus à orienter les usagers, et ça prend un temps fou.

Une motion est votée à l'unanimité : " le CTSD soutient la démarche de la Direccte IDF auprès de la DGT pour que les 2 systèmes (BAL unique et Bal institutionnelle par assistante) puissent être utilisés en IDF et que chaque UT se détermine en la matière après consultation des CHSCT locaux".

POINT D'ETAPE EUCLID

2 groupes de travail en cours :

Un sur la cartographie détaillée des activités de l'ESIC et un autre sur la gestion régionale des incidents.

Sur le premier il a fallu décrire précisément chaque activité, que les agents s'auto évaluent collégalement. Sur le 2^{ème} groupe il convenait de définir les deux niveaux locaux de gestion des incidents et de déterminer ce qui doit passer au niveau national.

La question de la gestion de l'inventaire et du parc actuel a également été à l'ordre du jour

Le recrutement d'un chef de service et d'un adjoint via la BIEP est en cours de finalisation. Une simulation financière a été demandée à la DRH. L'objectif est de faire arriver le chef de service au 01/06 et l'adjoint au 01/07

Au niveau national la MAESIC n'est pas encore constituée, les services du 1^{er} Ministre ayant demandé la confirmation qu'un service à compétence national était bien créé.

BUDGETS DE FONCTIONNEMENT ET IMMOBILIER

Présentation de l'administration : Un budget global notifié pour tous les agents. La directrice procède à la budgétisation (définir les grandes masses budgétaires). Puis chaque service doit faire la programmation des dépenses qu'il souhaite effectuer. L'administration centrale peut être sollicitée pour avoir un complément de dotation ce qui a été le cas pour la mise en place de la réforme dite Ministère fort

Les grandes actions régionales sont d'abord évaluées et chiffrées (actions de formation, action sociale régionale, actions en faveur des agents handicapés...).

Pour le nettoyage, un marché régional a été passé (Préfecture). C'est une prestation type qui est prévue et a été négociée. On n'a plus en local de relations directes avec le prestataire. Donc il faut faire remonter les problèmes s'il y en a.

Le budget est évidemment en baisse par rapport aux années antérieures

Nous questionnons aussi sur les montants de coûts de téléphonie qui paraissent très élevés. Les choix de téléphones et abonnements (internet ou pas, etc) sont laissés aux UT qui choisissent leurs priorités de budget. C'est ce qui fait qu'il peut y avoir des situations disparates.

La ligne réservée aux projets de services permet d'avoir une marge pour des besoins apparaissant en cours d'exercice, exemple : études RPS ; cartographie IGN, ...

Les UT ont été invitées pour le 15/04 à faire remonter les opérations à programmer pour 2015. Pour l'instant tout passe dans le budget.

Un point d'exécution budgétaire est établi chaque mois et chaque trimestre

Prochain CTSD le 03/07/2015