



déclaration liminaire au CTAC du 3 février 2021

Ce CTAC se tient la veille de la mobilisation nationale intersyndicale pour l'emploi, les salaires et le service public du 4 février avec au coeur des revendications notamment : l'amélioration des ratios « pro/pro » permettant d'améliorer le nombre de promotions possibles dans chaque corps ; l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, l'attribution d'un nombre de points à toutes et la reconnaissance des qualifications ; l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ; la suppression totale et définitive du jour de carence.

Nous ne siégeons pas comme faire valoir d'un « dialogue social » mais pour valider ou non des documents et protocoles sur lesquels nous avons formulé des propositions constructives et nous avons parfois obtenu satisfaction.

Concernant le télétravail, aux Finances, nous avons une pratique de plus de 10 ans du télétravail.

Cette modalité d'organisation du travail avait été mise en œuvre en administration centrale à titre expérimental, et la CGT Centrale avait été à l'initiative de la mise en place d'une convention cadre qui a été signée le 7 décembre 2010. 10 ans après et une crise sanitaire majeure, il est nécessaire de remettre en place un cadre protecteur pour accompagner les évolutions liées auEt la CGT à tous les niveaux s'est battue pour cela.

Après trois réunions de travail administration-organisations syndicales, dont la dernière le 15 janvier, le projet est finalisé est soumis pour avis ce jour. Nous estimons que les discussions ont été plutôt constructives et ont permis d'enregistrer des points positifs, mis à part la prise en charge des frais, des points positifs que nous ne détaillerons pas ici pour ne pas alourdir cette déclaration.

Gardons à l'esprit, toutefois, les réserves suivantes :

- le «droit à la déconnexion » n'est pas garanti. Il ne fait l'objet que d'une charte. Les chartes sont trop souvent un ensemble d'aimables préconisations, qui ne s'imposent pas aux signataires et la hiérarchie peut toujours invoquer des nécessités de service ou une urgence pour ne pas la respecter,
- la liste des postes/critères d'éligibilité" au télétravail n'est pas non plus connue,
- enfin, un point, n'oublions pas que le teletravailleur est bien plus isolé qu'un agent en présentiel au sein d'un collectif de travail. A moyen terme, c'est un sérieux risque d'affaiblissement du collectif de travail et par ailleurs de l'activité syndicale.

Concernant les LDG « promotion » qui portent notre opposition :

- Une telle réforme aurait méritée un autre temps que celui de l'immédiateté.
- Elles actent, sur l'aspect des promotions, le passage d'une logique de corps adapté à la gestion des agents à une logique d'employeurs et la mise à l'écart complète des OS du processus de promotion conformément à la loi de la Transformation Publique. Notons, tout de même, que des ministères ont accepté d'avoir plus de transparence vis-à-vis des OS en communiquant les listes nominatives des agents classées au TA et à la LA et pas seulement les résultats annuels des promus. Ce refus, de votre part, traduit à l'égard des OS, l'utilité et l'estime, que vous nous portez, malheureusement faibles. Le désir gouvernemental, de mettre à mal les OS en leur retirant la possibilité lors des CAP de porter des dossiers d'agents, a prévalu jusqu'au bout dans votre déclinaison. Il vous reviendra dorénavant d'assurer la transparence dont les OS prenaient la mission jusqu'à présent. Nous réexaminerons ces LDG dans deux ans en espérant des avancées sur cet aspect.

- Nous aurions pu collectivement réfléchir à préciser les critères et compétences liés au management et notamment expliciter le management sous l'angle de l'aptitude à créer les conditions d'une qualité de vie au travail au sein des équipes. Si la formulation reste à trouver, le fond de cette proposition tardive est d'apporter une dimension supplémentaire aux termes "compétence managériales"- P8 §2.1 LDG DGE et au paragraphe 1.B.C des LDG du CTAC. Le seul aspect monolithique du management basé sur la surveillance et le reporting paraît devoir être dépassé. Cet aspect de la qualité de vie au travail paraît utilement pouvoir être explicité dans ces LDG ou lors d'une prochaine versions par un alinéa sur cet aspect.
- il aurait été utile éventuellement de stipuler dans ces LDG et notamment celles pour les IIM et TSEI, que les promotions et changements de poste, qui en découlent souvent, ne doivent pas être concrétisés et traduits dans les services avant que les arrêtés ne soient rédigés et que les promotions ne soient affichées sur les sites intranet, vecteur de diffusion des résultats.
- Anticipant peut-être des problèmes de lecture et d'interprétation, la phrase, contenue dans les LDG-IIM et TSEI au paragraphe 3.2 établissant la nécessaire information du rang de classement des agents, en attente d'une promotion par la voie de la LA et TA, aurait peut-être méritée une rédaction plus "claire". Nous redoutons que l'adjectif "éventuel" ne soit interprété comme la non-obligation d'informer les agents de leur rang de classement.