

# Compte rendu Comité technique ministériel du 1<sup>er</sup> avril 2021

## Fixation de durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois dans le cadre des LDG mobilité

### Contexte

#### Qu'est que les LDG ?

Les Lignes directrices de gestion est le nouvel instrument juridique de gestion des Ressources Humaines créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

**Objectif affiché du gouvernement :** « *Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines* »

#### Les LDG :

- Déterminent la stratégie pluriannuelle (de 6 ans maximum) de pilotage des ressources humaines, (mises en œuvre de la situation des effectifs, des métiers et des compétences).
- Fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.
- Favorisent, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils ainsi que l'égalité professionnelle femmes-hommes.

## **Dans la pratique, les LDG :**

- Limitent les discussions en CT (comité technique) et vident les CAP (commission administrative paritaire) et les CCP (commission consultative paritaire) de ses prérogatives sur l'avancement et les promotions
- Introduisent un risque de réduction sur le budget de fonctionnement et donc la masse salariale
- Mettent fin à l'égalité de traitement et au droit collectif par l'individualisation des promotions
- Portent atteinte au statut de la fonction publique

## **Projet dans les SPM**

**L'article 11 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 donne la possibilité** de préciser par un arrêté les types d'emplois soumis à une durée minimale et/ou maximale d'occupation.

Les postes impactés sont :

- **Les emplois d'encadrement** : secrétaire général ou SG adjoint (hors emploi fonctionnel), chefs de bureaux ou équivalents, chefs de pôles, le cas échéant leurs adjoints
- **Les emplois nécessitant une forte technicité** : gestionnaires RH/payé, gestionnaire budgétaire et financiers (*durée minimale uniquement*)

**Les durées : Minimale : 2 ans, maximale : 6 ans**

Les durées minimales et maximales ne sont pas rétroactives et ne concerneront donc que **les nouveaux arrivants**

## Positionnement de la CGT

### **La CGT a voté contre ce projet**

#### **Pourquoi ?**

La CGT a voté contre la loi sur la transformation de la FP et reste opposée à cette loi, à la **destruction des CAP et CCP** et aux lignes directrices de gestion.

La CGT est par ailleurs opposée à l'instauration de durées minimales et maximales d'affectation, mesures qui ne sauraient ni permettre à l'agent de construire sa carrière ni de répondre aux impératifs de continuité du service public. De plus, ce projet introduit une inégalité de traitement entre les agents déjà en poste et les nouveaux arrivants puisque la rétroactivité n'est pas mise en œuvre.

Globalement, **les risques d'erreurs et l'arbitraire seront démultipliés**. A la fin de la durée maximale, il sera possible de maintenir l'agent dans l'emploi occupé depuis 6 ans.

Cela reste à la seule appréciation de l'administration qui fait son choix en toute opacité et sans recours possible.

#### **Et qu'en est-il des agents contractuels de droit public ?**

Ces mesures renforcent le **risque de généralisation des non-CDIsation** au terme des six années d'occupation du poste.

Cette pratique est dénoncée par la CGT depuis des années. La CGT revendique **un emploi statutaire** pour chaque recrutement. Il faut mettre en priorité dans les actions la **titularisations des agents contractuels** et l'organisation de concours.

La CGT n'est pas opposée à la mobilité, mais **défend une mobilité choisie** qui doit s'accompagner de possibilités de recours pour **limiter les dérives de certains services**.

## Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les services du Premier ministre

### Contexte

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Ainsi depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les employeurs doivent mettre en place un dispositif de signalement

#### **A quoi sert ce dispositif ?**

*« C'est un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».*

## Projet dans les SPM

La DSAF nous a présenté les différentes procédures prévues :

- Une procédure **de recueil des signalements** par les victimes ou les témoins de tels agissements,
- Une procédure **d'orientation des agents victimes ou témoins** vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.
- Une procédure **pour traiter de tels actes** et notamment protéger les victimes et les témoins.

## Positionnement de la CGT

Pour la CGT, nul ne doit subir des actes, des attitudes, des propos discriminants, ni de violence ou harcèlement à caractère sexiste.

Il appartient à chacun d'agir face à cela, toutes mesures de prévention et de protection doivent être prise pour prémunir les agents de tels actes répréhensibles.

Les organisations syndicales sont souvent les premières à recevoir la parole des victimes de discrimination, de harcèlement ou de violences. Dorénavant, les employeurs sont contraints à prendre le sujet au sérieux.

Ce dispositif est une avancée dont il faut se saisir.

## Les points de vigilance et propositions formulés par la CGT

- La **transparence** et l'**objectivité** de la cellule en charge de cette mission et la qualité des formations des tiers de confiance qui auront à recueillir la parole des victimes doivent pouvoir être évalués régulièrement.
- Doutes émis quant à l'**impartialité** des enquêtes internes qui seront diligentées suite à un signalement. Pour garantir une véritable objectivité, ces enquêtes doivent être menées par des agents qui n'appartiennent pas aux structures.
- Il est primordial que la procédure **d'enquête soit limitée dans le temps** pour éviter aux victimes une double peine, l'attente étant source de mal être supplémentaire.
- Les témoins et lanceurs d'alerte doivent également être protégés. Ils le sont légalement mais dans la pratique, l'administration doit s'assurer qu'ils ne subissent **aucune répercussion** dans leur travail au quotidien ou dans leur carrière. Nous proposons la mise en place d'un suivi régulier par le médecin du travail, l'assistante sociale ou la DRH.
- Un rappel qui n'apparaît pas dans la procédure: pour les violences sexuelles, l'**article 40** du Code de procédure pénale fait obligation à l'autorité publique d'en aviser «sans délai» le procureur de la République.

**Nous vous informerons de l'état d'avancée de ces travaux mais il ne faut surtout pas attendre si vous êtes victime ou témoin d'actes répréhensibles à caractères sexistes.**

“

*Vos représentants CGT sont à votre disposition...*

”

### Contexte

La 3<sup>ème</sup> édition du baromètre social du 14 septembre 2020 a mis en exergue des problématiques en termes de :

- Reconnaissance du travail
- Vision de l'avenir des agents au sein de leur entité et du périmètre
- De participation à la prise de décisions
- Autonomie et de simplification des processus permettant d'augmenter les marges de manœuvres individuelles et de rendre plus efficace le fonctionnement des entités.

### Projet dans les SPM

La DSAF nous a présenté le **plan d'actions qualité de vie au travail (QVT) 2021-2022** construit autour de 5 axes :

- **Axe 1** : *Améliorer les pratiques managériales*
- **Axe 2** : *Accompagner les évolutions de l'organisation du travail*
- **Axe 3** : *Poursuivre la démarche de prévention des risques psychosociaux*
- **Axe 4** : *Promouvoir la santé et le bien-être au travail*
- **Axe 5** : *Encourager l'engagement des agents*

## Positionnement de la CGT

Pour la CGT le travail, son sens, sa qualité, son contenu, son organisation sont loin de constituer des contraintes mais font bien partie des solutions pour améliorer le service public rendu.

Tout comme l'égalité professionnelle et salariale si elle était enfin mise en œuvre.

Le plan d'action proposé est une base de travail nécessaire mais il n'est pas suffisamment ambitieux par rapport à l'enjeu (selon le baromètre social, **plus de la moitié des répondants jugent sa qualité de vie au travail faible**)

### *Que manque t-il ?*

La QVT est une démarche et non une thématique qui s'appuie fortement **sur la participation des agents** en leur permettant de s'exprimer pour formuler leurs besoins à partir de situations concrètes de travail or la prise en compte de cette parole est quasi inexistante.

Le baromètre social confirme ce que nous défendons depuis des années : les agents sont demandeurs de plus d'autonomie, d'objectifs clairs, de transparence et d'une hiérarchie présente et bienveillante. Tous les profils et catégories sont concernés.

Trop d'agents subissent directement la politique de baisse des effectifs et **l'intensification du travail**.

Ils réclament de la **clarté**, une bonne répartition de la charge de travail et plus de **transparence dans la politique de rémunération**.

Les agents réclament **l'arrêt des turn-over**, la prise en compte concrète de leurs difficultés quotidiennes, une visibilité sur leur évolution de carrière.

**La communication** est également un sujet important : 1/3 des répondants non encadrant dit ne pas savoir ce qui se passe dans leur entité.

Concernant **la santé et les RPS** (risques psycho sociaux), plus de 60% des répondants disent avoir un rythme de travail ayant une incidence sur leur santé.

### ***Concrètement, que demande la CGT ?***

Pour mettre fin à ce turn-over, il faut **redistribuer** les agents contractuels, mieux répartir la charge de travail, mieux organiser les services et écouter les agents qui sont les mieux placés pour savoir ce qu'il faut changer pour travailler plus efficacement.

Pour mettre fin à l'intensification du travail, il faut **créer les postes nécessaires** et respecter les agents en augmentant leurs salaires afin que tout leur **travail supplémentaire soit reconnu**.

La demande de visibilité sur la carrière passe par la mise en place d'**une véritable démarche de GPEEC** (gestion Prévisionnelle des emplois et compétences) pour permettre aux agents de se projeter sur les métiers existants et les formations nécessaires et ainsi pouvoir engager une évolution professionnelle.

Pour la prise en compte des RPS, il y a encore **des pratiques inadmissibles dans certains services sans cadre légal ni respect de la Charte des temps**. La CGT a demandé une intervention rapide auprès de ces directions pour faire cesser au plus vite ces pratiques.

### **La CGT a évoqué la position des parents en cette période compliquée de COVID 19 :**

Une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant est accordée pour les parents gardant un enfant de moins de 16 ans. Pour ceux qui ne choisissent pas cette options pour des raisons diverses, l'administration autorise des pauses longues en cours de journée pour que les parents en télétravail puissent s'occuper de leurs enfants ou les aider à travailler, dans le respect de la durée totale de 7 heures de travail par jour.

Nous demandons que l'administration fasse un effort pour ces parents notamment en les autorisant à faire des journées plus courtes pour concilier le travail et la garde des enfants, tout en sachant que ces agents pourraient de plein droit se déclarer en ASA.

### **Réponse de l'administration :**

Pour les agents dont l'activité est réalisable à distance, il n'y a pas d'ASA prévue. Nous attendons les directives du gouvernement mais dans l'immédiat ce n'est pas le cas. Après, chaque Service est libre de mener l'organisation qu'il souhaite en termes d'aménagement d'horaires ou de travail.

# L'actualité

Pour plus d'informations :

<https://intranet.spm.rie.gouv.fr/publication-syndicale-association/cgt/>

<https://www.centralesfinancescgt.fr/>

<https://www.cgt.fr/>



Vous souhaitez discuter de votre situation ou rejoindre notre équipe, contactez vos représentants :

Samia BELLILI :

[samia.bellili@dila.gouv.fr](mailto:samia.bellili@dila.gouv.fr)

Fatima Romain :

[fatima.romain@dila.gouv.fr](mailto:fatima.romain@dila.gouv.fr)

Thierry MELLAK:

[thierry.mellak@pm.gouv.fr](mailto:thierry.mellak@pm.gouv.fr)