



Compte rendu Comité technique ministériel du 11 février 2021

Baromètre social

Contexte

Le baromètre social est un document qui regroupe l'ensemble des données chiffrées qui permettent de mesurer le climat social, d'identifier les points de blocages et les tensions existantes mais aussi de valider les points forts et les axes de progression.

La collecte de ces données se fait sous la forme d'une enquête réalisée en ligne auprès de l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions dans une entité rattachée aux services du Premier ministre,

Le bilan social ministériel est établi annuellement par la sous-direction des ressources humaines de la DSAF et présenté au comité technique ministériel présidé par la Secrétaire générale du Gouvernement

Points abordés par la CGT

Taux de participation au baromètre social :

On note que les plus bas taux de participation concernent : les agents des Cabinets ministériels, du SGDSN et du SIG. Cette faible participation nous interpelle car cela peut traduire une souffrance.

D'expérience, nous savons que les agents en souffrance s'isolent et ne s'expriment pas facilement, même quand il s'agit de répondre anonymement à un questionnaire.

Nous demandons à l'administration de cibler et prioriser des plans d'actions dans ces services.

De façon plus générale, nous avons également abordé les sujets suivants:

Formation:

une personne sur 5 dit ne pas être suffisamment formée pour accomplir son travail. Compte tenu du manque d'effectifs dans les départements et services : 1 personne sur 5 c'est beaucoup trop.

Qualité de vie au travail:

Plus de la moitié des agents exprime une moyenne voir une faible qualité de vie au travail et nous savons qu'agir sur la QVT c'est agir aussi agir sur le service public rendu aux usagers.

Les agents sont demandeurs de plus d'autonomie, d'objectifs clairs, de transparence et d'une hiérarchie présente et bienveillante.

A noter que tous les profils et catégories professionnelles sont concernés par cette faible note.

Ces agents subissent directement la politique des baisses d'effectifs dans leurs tâches quotidiennes.

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

L'octroi des primes en est un exemple, les promotions, l'arrêt des turn-over, la prise en compte de leurs difficultés, une visibilité sur leur évolution de carrière etc...

La communication :

Force est de constater que la communication ne passe toujours pas au sein des SPM : 1/3 des agents non encadrant n'ont pas connaissance de ce qui se passe dans leur entité : cela se traduit par un manque de sens au travail et augmente l'incertitude pour l'avenir qu'éprouvent beaucoup d'agents.

La bonne maîtrise des outils de communications et leur diversité au sein des SPM ne suffisent pas améliorer la communication. Les agents ont besoin de sens et de transparence pour une meilleure adhésion aux projets.

37% des agents estiment ne pas appartenir au SPM.

Violences et discriminations

Concernant les violences et discriminations, on constate que ce sont les femmes qui sont les plus exposées. Malgré les dispositifs mis en place : les formations, la cellule d'écoute, la sensibilisation : ce problème reste encore et toujours d'actualité.

Il faut améliorer le suivi et nous demandons plus de fermeté dans les actions sur ces sujets majeurs.

Bilan social et rapport de situation comparée

Contexte

Le bilan social est un document qui regroupe les données chiffrées permettant d'avoir une vision globale du fonctionnement et des politiques mises en œuvre dans les services.

Il est établi annuellement par la sous-direction des ressources humaines de la DSAF_et présenté au comité technique ministériel présidé par la Secrétaire générale du Gouvernement.

Le rapport de situation comparée permet d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de formation, promotion professionnelle, rémunération...

Points abordés par la CGT

Examens et concours :

On constate qu'il est encore difficile pour les catégories C d'évoluer : compte tenu du nombre de postes ouverts par rapport au nombre de candidats.

Même constat pour les promotions de corps. Bien souvent ce sont des agents exposés directement aux baisses des effectifs dans leurs tâches quotidiennes, qui sont en perte de confiance et n'ont aucune visibilité sur une éventuelle évolution de carrière.

Pour la très grande majorité, Ils commencent leur carrière en catégorie C et la terminent toujours dans cette même catégorie.

Nous déplorons le manque de volonté dans les politiques RH envers les agents de catégorie C.

Médecine du travail :

En 2019, 154 demandes de visites spontanées au médecin de prévention (c'est à dire à la demande de l'agent) ont été recensées contre 162 en 2018 et 181 en 2017.

Ce chiffre n'est pas à la baisse, compte tenu de la diminution des effectifs. Nous demandons à ce qu'il y ait un taux par rapport à l'effectif global pour avoir une meilleure visibilité. En refaisant les calculs, on constate que les demandes sont à la hausse et non pas à la baisse comme veut le faire croire le tableau présenté. C'est une donnée importante pour évaluer et prévenir les RPS au sein d'une structure.

Rémunérations

On note que l'écart subsiste entre les femmes et les hommes. Des rattrapages se font au compte-goutte et sont étalés sur plusieurs années.

La CGT exige une véritable prise en charge de cette question et l'attribution d'un budget spécifique.

Ensuite, nous avons déjà évoqué les années précédentes, les entités qui ne communiquent que partiellement leurs données en terme de rémunération.

Nous avons obtenu les données du SGDSN mais il manque encore celles de la DILA. L'argument du faible nombre d'effectif pour garantir la confidentialité n'est pas opportun.

Nous demandons plus de transparence sur les rémunérations notamment des cadres. Une moyenne entre A+ et A permet certes d'atténuer les rémunérations les plus élevées des cadres A+ mais cela ne permet pas d'avoir une visibilité sur les rémunérations des cadres de catégorie A . Cette présentation tire vers le haut les rémunérations les moins élevées et vers le bas celles qui sont les plus élevées.

La situation réelle est donc faussée.

Divers

Alerte sur l'avancement de grade des adjoints techniques qui est faible.

Le taux d'accident de travail qui a explosé en passant de 29 à 49.

La féminisation : ce sont les femmes qui occupent les temps partiel et les emplois les plus précaires.

Situation DINUM

Points abordés par la CGT

La CGT demande une analyse sur la portée des actions mises en place.

Nous alertons à nouveau sur la situation et la souffrance des agents de la DINUM.

La surcharge et le temps de travail qui n'a ni limite ni cadre.

La DINUM compte beaucoup de CDD donc il est difficile pour eux de s'exprimer ou de dire non tout simplement quand ils sont sollicités à des heures anormales ou ont des échéances courtes pour accomplir leur tâches.

Les agents ressentent une perte de sens dans leur travail et ont besoin d'être écoutés pour les sujets qu'ils portent.

Il faut agir vite et fort pour rétablir une situation normale de travail.

Situation des contractuels

Points abordés par la CGT

En se basant sur le document fournit par la DSAF, on constate un fort turn-over dans les services. Pour le nombre de CDIations par entité, il nous manque les données liées aux agents CDIables afin d'avoir plus de visibilité sur ce critère.

On notera également un faible taux de CDIation à la DINUM ainsi qu'au SIG. On fait d'ailleurs le parallèle avec le faible taux de participation au baromètre social pour ces deux entités. Les non renouvellements des CDD et la non CDIation au bout de 6 ans reste une expérience douloureuse pour ces agents. La fonction publique a ouvert l'accès aux contractuels avec des CDIations quasi-systématiques jusqu'à il n'y a pas si longtemps.

Les agents ont des craintes sur leur contrat et leur maintien au sein des SPM.

Pour l'exemple de la DINUM :

Vous aviez dit que les mails envoyés tard le soir ou le week-end ne demandent pas de réponse immédiate.

Nous pensons que comme pour la présence sur site : on devrait mettre en place des échéances pour la fin et le début de service, même s'il faut passer par un arrêt d'accès à distance aux serveurs.

S'il y a des surcharges de travail y compris liés à des situations imprévus comme celles liées à la crise sanitaire, il y a un moyen d'y remédier : c'est l'embauche !

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

Fatima Romain :

fatima.romain@dila.gouv.fr

Thierry MELLAK:

thierry.mellak@pm.gouv.fr