

# Sud

CENTRALE  
MINEFI

# S.U.I.

FDSU

# Le coup de griffe !



numéro 2 - mars / avril 2007

Solidaires

Publication commune de Sud et SUI en Centrale Minefi

## ÉDITORIAL

# 2007, triple année électorale!

Chacun(e) d'entre nous connaît les dates des deux échéances électorales nationales. Oui, tout le monde le sait, en avril-mai 2007 auront lieu les deux tours des élections présidentielles, tandis qu'en juin aura lieu l'élection des députés à l'Assemblée nationale. Mais qui sait - mis à part les militants syndicaux - que les élections professionnelles auront lieu en décembre 2007 au Minefi ?

Bien implantées dans la tradition politico-culturelle de ce pays, les élections pour l'accession au pouvoir - hyper médiatisées bien avant le lancement des campagnes - passionnent les citoyens. Cela semble particulièrement le cas en 2007 où les meetings politiques font salle comble, comme ils avaient fait salle comble lors du référendum sur le traité constitutionnel européen en 2005 d'ailleurs.... avec le résultat qu'on lui connaît : INATTENDU !

Par contre, les élections qui permettent d'implanter des organismes de contre-pouvoir mais aussi de mesurer l'influence et la représentativité des différentes organisations professionnelles laissent indifférents la majeure partie d'entre nous. Nous, qui sommes des syndicalistes attachés à l'organisation du mouvement social et à la construction d'un rapport de forces et d'une alternative au "tout libéral", nous pourrions nous en émouvoir. Or, à l'émotion et à la marginalisation nous préférons la lucidité, l'analyse et la préparation organisée des véritables échéances sociales.

En effet, si l'on observe les programmes et déclarations (parfois intempestives) des principaux candidats à la présidence de la république, on s'aperçoit que la Réforme de l'État fait partie de leurs thèmes prioritaires. En la matière, ils (N. Sarkozy ou F. Bayrou) ou elle (S. Royal) aspirent agir, dès juin et leur installation à l'Élysée en mettant en place un gouvernement resserré, limité à une quinzaine de postes ministériels clés. Ils se disposent donc tous à des regroupements de portefeuilles, même si les exemples de regroupements les plus éclairants et parfois saisissants il faut bien le dire, sont ceux concoctés par Nicolas Sarkozy.

Ainsi, une dépêche AFP, datée du 2 mars, reprenant les déclarations du candidat annonce : la création d'un ministère "des Affaires financières" chargé de "la réduction des déficits". "A côté du ministre de l'Emploi, de la croissance et de la stratégie économique" (emploi et partie "industrie" du MINEFI ?), un ministre des Affaires financières chargé des comptes" un "ministère du Développement durable" regroupant énergie, transports, eau, écologie et biodiversité", un rapprochement de "la Culture et l'Éducation nationale" (!) et le rassemblement du "ministère de la Santé et du ministère des Sports" (!).

Même si, pour l'instant, on fait abstraction d'une analyse sur le bien-fondé ou la cohérence de tel ou tel regroupement, on ne peut s'empêcher d'en mesurer les impacts sur la qualité des services ainsi que sur la gestion du personnel, statutaire ou contractuel de ces futurs ministères. Cela craint, non ? A fortiori lorsqu'on est agent du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie, promis non pas à un regroupement, mais à un complet démantèlement, cela craint encore plus. A fortiori, si nous sommes agent d'administration centrale ou agent en Drire. Nous savons par ailleurs, que la candidate, Ségolène Royal, ne prévoit pas davantage de ministères et mettra en oeuvre une nouvelle phase de décentralisation avec transfert de compétences et de moyens des administrations centrales vers les collectivités territoriales. Ceci ne créera donc pas moins de remous et de turbulences dans les services.

Face à de telles échéances rapprochées, tout bon syndicaliste qui se respecte sait que dès la rentrée de septembre, il aura du pain sur la planche pour défendre des intérêts collectifs des personnels. Alors, en décembre 2007, plus que jamais et compte tenu des bouleversements statutaires qui se profilent, chacun d'entre nous aura à faire le bon choix en élisant les représentants aux Commissions administratives paritaires qui seront les plus à même de défendre, et pour 3 ans, leurs droits individuels. Ces années seront dures. Préparons nous y dès à présent.

## Écho des luttas

### Action FP

Le 8 février 2007, à l'appel des fédérations CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA, un mouvement de grève dans la fonction publique a rassemblé de nombreux fonctionnaires autour des revendications de défense de l'emploi et du pouvoir d'achat. Depuis, en réponse le gouvernement est aux abonnés absents. Il refuse toute négociation sur ces points.

### Communiqué Fédérations CGT, FO, FSU Solidaires, UNSA

Faute de discussion sur les vrais problèmes, ces mêmes fédérations ont, le 19 mars, annoncé le **boycott unitaire des instances paritaires.**

Elles ont adressé à la presse la communiqué suivant : "Le Premier ministre a répondu par une fin de non recevoir à la demande... d'ouverture de négociation après la grève du 8 février.

... Il renvoie à son successeur la responsabilité de rouvrir le dialogue social. Puisque le gouvernement se déclare dans l'incapacité d'entendre les personnels et de négocier avec eux, les organisations de la fonction publique CGT, UNSA, FO, FSU et Solidaires ont décidé de ne plus siéger dans les organismes paritaires de la fonction publique de l'Etat..."

### Responsables de publication

Sud Centrale Minefi -  
Dominique Marchand  
tél : 02 31 45 73 59

SUI - Jean-Pierre Frileux  
Tél : 02 47 75 13 64  
courriel : sui@ras.org  
site internet : www.fdsu.org/

## Service des pensions, Avis de tempête

**Audit.** Le MINEFI vient de procéder à un audit sur les "synergies avec la CP". Plus qu'un état des lieux, c'est un scénario particulier qui est privilégié. Le service des Pensions et les CRP seraient intégrés dans un Service à Compétence Nationale sous tutelle de la CP. Même si ce n'est pas la 1ère fois, cette fois, c'est le CIR et la mode du guichet unique qui servent de prétexte. Si, dans l'optique de rendre un meilleur service aux usagers et d'améliorer les conditions de travail des agents, on ne peut repousser toute idée de réforme de la chaîne de traitement des pensions ni de toute simplification des applications informatiques, on ne peut souscrire à un plan qui aboutirait à l'absorption pure et simple du Service et de son expertise par la CP.

**SUD Centrale** dénonce une nouvelle fois la création en chaîne de SCN, prélude à des fusions, des disparitions, voire des externalisations. De plus, fusionner des services, pour être en conformité avec les programmes LOLF, créerait un fâcheux précédent ! Ensuite, faire une réforme de la fin de la chaîne sans que les problèmes soient réglés en amont (cf. difficultés rencontrées par le système informatisé de MARHS et ses correspondants dans les autres ministères), nous paraît incohérent, voire peu sécurisant...

Bon prince, le secrétaire général actuel prévoit une concertation régulière des organisations syndicales dans le cadre de conclusions à rendre en automne 2007 pour une mise en oeuvre en 2008. En attendant, le personnel du service des pensions saura se faire entendre.

**Primes.** L'année 2006 s'est terminée par une situation conflictuelle et une intersyndicale unanime au sujet des primes. - A cette occasion, SUD salue l'ouverture d'esprit des syndicats représentés en CTPS qui ont permis l'association de notre syndicat à titre d'expert - . Le chef de service a voulu attribuer une prime modulée à sa discrétion dont les B, totalement démodulés, étaient exclus. Pour ce qui était de l'exercice 2006, l'attribution d'un complément indemnitaire, égal pour tous et au bénéfice de tous les personnels nous semblait tout à fait justifié et possible. Le personnel a du faire face à de nombreux changements : polyvalence, mise en place du CIR, et en général nouvelle législation concernant les retraites. Bref des gains de productivité à tous les étages accentués par le manque de personnel !

Pour tout le minefi, le ministre a choisi de répondre à la revendication sur les salaires par un management de type libéral inspiré du privé, avec une prime d'intéressement heureusement cantonnée -grâce aux fédérations syndicales- à une prime collective attribuée par service.

Or, le résultat est plutôt contre productif aux Pensions : les indicateurs n'ont pas tous été remplis (3 sur 5 donc 100 et non 150 euros qui étaient espérés). De quoi décourager les personnels car on sait que les indicateurs n'ont pas été concertés et, dans la plupart des cas, les agents n'en ont pas la maîtrise de leur mise en oeuvre.

### Pecrutements avez-vous dit ?

On recrute au service des pensions mais recrutera t-on à hauteur des besoins (environ une vingtaine de postes d'adjoints demandés sur concours externe) et non pas seulement pour couvrir les départs en retraite ?

Il apparaît que la direction a sous-estimé le nombre et l'expertise des recrutements nécessaires. Il en résulte un recrutement de contractuels pour faire face au surcroît de travail (campagne info retraite) et le recours à la sous-traitance informatique avec les aléas que cela peut comporter.

Pour **SUD Centrale**, ce besoin conjoncturel ne doit pas devenir structurel avec permanence d'un volant de contractuels et externalisation de services.

## Le rôle des CAP

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) réunissent un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels, elles sont instituées par la loi du 19 octobre 1946 et codifiées par le statut général des fonctionnaires.

Dans tous les cas, le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale est fonction de sa représentativité, déterminée lors des élections aux CAP qui se déroulent tous les 3 ans.

D'une manière générale, chaque agent vote pour désigner ses représentants titulaires et suppléants auprès de la commission qui représente le corps auquel il appartient. Les candidats qui figurent sur les listes sont des agents titulaires qui font partie du même corps que ceux dont ils vont défendre les dossiers et ceci pour chaque grade du corps concerné.

Les représentants de l'administration sont désignés par elle-même ; les représentants des personnels sont élus nominativement par les agents des DRIRE à partir des listes présentées exclusivement par les organisations syndicales représentatives et par catégorie.

Les CAP sont consultées sur toutes les questions essentielles qui concernent la vie professionnelle des agents pendant toute sa carrière. L'administration prépare les dossiers qu'elle soumet à l'avis de la commission compétente. Cette commission examine cas par cas l'ensemble des dossiers qui lui sont présentés et est amenée à émettre un avis sur chacun d'entre eux lors d'un vote. La CAP est une instance de contrôle, un garde-fou contre l'injustice, Dès l'entrée dans l'administration et tout au long de la vie administrative d'un agent, chacune des commissions compétentes sera amenée à se prononcer sur les différents changements qui pourront affecter sa carrière comme :

- dossier de titularisation ;
- recours en notation ;
- première affectation et mutation pour convenances personnelles ;
- promotion aux grades supérieurs ;
- réductions d'ancienneté ;
- réintégrations ;
- commissions disciplinaires ;
- commission de réforme.

Cette dernière mission peut avoir de très lourdes conséquences, elle consiste à défendre les nombreux agents victimes d'accidents de service. En effet, quand on vous aura dit, par exemple, que vos représentants siègent à ces commissions pour, parfois, déterminer ou non la reconnaissance d'une maladie professionnelle, vous aurez compris les enjeux....

## Mobilité volontaire ou mobilité contrainte

Parti d'une demande légitime d'un certain nombre d'agents de centrale et d'un constat sur le peu de mobilité effective, la mobilité risque de se transformer en outil de management subi par le très grand nombre. SUD craint qu'il s'agisse encore une fois d'une d'attaque contre la fonction publique de carrière instaurant une insécurité des parcours (entretiens, bilans, suivis personnalisés, "accompagnement", CV) et une contractualisation calquée sur le privé.

### Des faits incontestables

Seuls 5% des B et des C, 7% des A se sont inscrits dans le mouvement interdirectionnel 2006, mais parmi ceux-ci peu obtiennent satisfaction, notamment les B (25% des inscrits obtiennent une mobilité). Quelques nuances cependant : les mouvements au fil de l'eau sont plus nombreux (176) que ceux du mouvement proprement dit (116) et on ne tient pas compte des mouvements intradirectionnels.

Une enquête auprès des agents a montré l'existence de nombreux freins à la mobilité : le manque de postes offerts pour les B, la localisation géographique, l'attente d'une promotion et le refus de la hiérarchie de laisser partir l'agent, le problème des salaires notamment l'ACF modulée et la nécessité d'acquiescer de nouvelles compétences pour les A.

### Des mesures

A l'instar du Ministère de la Fonction publique, la DPAEP prône la mobilité et entend remédier à la situation actuelle par une série de mesures :

- l'amélioration de la rédaction des fiches de postes

- la mise en place de formations métiers pour des postes peu demandés (certains postes budgétaires et informatiques)

- l'instauration d'une droit de suite pour les agents proposés à une pro-

motion en cas de changement de direction

- la limitation du blocage des agents sur leur poste à 3 ou 4 mois atténuant l'impact de la clause de "départ sous réserve de remplacement")

- suppression de l'obligation d'ancienneté de 3 ans dans le poste pour les A

- et surtout l'incitation à la mobilité dans un délai de 12 à 18 mois dans le cadre d'un changement de catégorie (C en B ; B en A) ou de grade (B+, principalat), à la suite d'un concours ou d'une promotion

Malgré certains bémols exprimés en groupe de travail (agents en poste en province, agents âgés, ou "fragiles"), les syndicats de centrale partagent dans un bel élan les pistes d'amélioration proposées. Certains veulent même aller plus loin en réclamant une certaine rétroactivité des mesures ou comme la CGT et FO en prônant le recours systématique et plus professionnalisé au CV à la manière du privé.

**SUD Centrale** a été le seul syndicat à adopter un point de vue critique en réaffirmant que la mobilité doit être fondée sur le volontariat. **Nous avons souligné en particulier qu'il n'existe aucune disposition statutaire permettant de contraindre à la mobilité les agents notamment en cas de réussite à un concours.**

Nous avons demandé à ce que l'"aimable pression" (vocabulaire choisi par la DPAEP) soit expliquée à tous, notamment aux futurs candidats aux concours. Nous estimons que cette "règle interne" sera un frein à l'inscription au concours car elle ne répond pas aux attentes des nombreux agents qui effectuent déjà des fonctions de catégorie supérieure et ne sont pas reconus dans leurs véritables missions et qualifications. SUD pense que dans bien des cas, la solution passe par la redéfinition des postes, soit que la formulation soit plus en adéquation avec le contenu réel du poste, soit que l'on fasse évoluer ce contenu. Ces solutions doivent être envisagées prioritairement dans les DRIRE où les problèmes subsistent malgré les vœux pieux de l'administration.

Par ailleurs, **SUD a réclamé la plus grande transparence sur les postes mais aussi sur les primes modulées "ACF" pour les A, ISS pour les C.** L'administration portant la responsabilité de la modulation de ces primes, doit en assumer les conséquences jusqu'au bout en affichant les postes primés.

## La DPAEP abat ses cartes

Fort de ce quasi consensus auquel SUD ne veut pas souscrire, la DPAEP a accompagné le lancement du mouvement 2007 d'une note aux directeurs dont les termes ne laissent pas de doute sur leurs intentions managériales. Des bémoles exprimés par les syndicats de centrale, plus aucune trace !

La mobilité, "outil majeur de la politique RH de l'administration centrale" y est vantée comme une condition garantissant à l'agent son "employabilité".

Il y aura donc 2 catégories d'agents, les bons qui seront mobiles et les autres. Gageons, bien que la DPAEP s'en défende, qu'il y aura des répercussions sur la notation/évaluation et sur les

réductions d'ancienneté et les promotions, voire sur l'ACF modulée des A ! De plus, la note met l'accent sur la nécessité de la mobilité dans le "contexte budgétaire contraignant" actuel. Or, pour SUD, la mobilité ne saurait pallier l'absence de recrutement, la réduction des effectifs et le non remplacement des départs en retraite. Faire bouger les agents ne comblera pas les trous !

Enfin, et plus grave, sous couvert de la demande légitime des agents de connaître la suite réservée à leur candidature, la DPAEP assimile une réponse négative à un échec personnel de l'agent, voire même à un problème comportemental lors des entretiens ! L'"explication des motifs de rejet" devient un "outil de dialogue et de management". Non seulement, l'agent a vu sa candidature refusée ce qui n'a rien d'étonnant dans un système de mise en concurrence individuelle où les recruteurs sont invités à faire leur marché au moyens de CV, mais en plus l'agent sera invité à méditer son "échec" avec le concours des RH... ! En gros, ça pourrait le "suivre" et il aurait à rendre des comptes pour s'améliorer !

## SUD Centrale trouve les termes de cette note inadmissibles et dénonce vivement le type de management qu'elle cherche à banaliser.

Pour Sud Centrale, la mobilité doit être fondée sur la volontariat, sur la transparence des postes vacants (publication interne prioritaire), la sincérité des fiches de postes et la prise en compte de toutes les catégories d'agents dans une perspective de progression de carrière.

C'est ce que les syndicats ont défendu par exemple vis à vis de la DGE en s'opposant à la notion de durée maximale (de 5 à 8 ans avec entretien au bout de 4 ans) d'occupation d'un poste défendue par la direction. Tout mouvement obligatoire serait contre-productif.

Les syndicats demandent un accompagnement réel des agents qui souhaitent changer de postes et s'opposent aux pressions sur les seniors déjà constatées à la DGE, en totale contradiction avec les implications de la réforme des retraites de 2003 et le plan "senior" du gouvernement.

Le mythe du mouvement perpétuel comme facteur de progrès y est omniprésent, comme si cela suffisait à secouer les pesanteurs bureaucratiques "verticales-descendantes" ! De fait, la mobilité devient une méthode de management, à l'instar du privé où l'agent, à défaut d'y être aussi flexible se doit d'être acteur de sa mobilité pour éventuellement suivre sa structure si celle-ci est éjectée hors de la centrale (SCN, EPA, EPIC, AAI) !

La note en question n'a bien évidemment pas été mise en ligne sur Alizé !

## Évaluation/notation, campagne en cours

La campagne est en cours et devrait être bien avancée sauf qu'apparemment, la DPAEP n'a pas communiqué en temps les quotas de réductions d'ancienneté aux directions et services.

L'entretien d'évaluation se fait sans aucune visibilité pour les agents comme pour les évaluateurs. Ce sérieux grain de sable dans le système, s'ajoute au peu d'empressement de certains services à accomplir leurs obligations. L'an dernier, les absences d'entretien avaient été soulignées. La DPAEP sera t'elle en bonne position avec le retard (MARHS) de cette année pour les rappels à l'ordre qui sont attendus par les agents qui s'estiment dévalorisés s'ils ne sont pas évalués du tout ? Sachant qu'au même que le ministre de la Fonction Publique, envisage purement et simplement la suppression de la notation.

**SUD Centrale** n'a jamais soutenu un système infantilisant et arbitraire. Par contre, une suppression de la seule notation soulève de nombreuses questions : sur quoi les agents pourront-ils faire reposer d'éventuels recours ? De plus, les réductions attribuées sur la seule évaluation seront encore plus arbitraires qu'avant. Et surtout, cette mesure permettrait d'individualiser des relations "contractualisées" entre l'agent et de son responsable. Or, Fonction Publique et contrat sont 2 notions antinomiques. En instaurant une Fonction Publique de carrière, le législateur a voulu garantir l'indépendance et la neutralité des agents, seules à même d'assurer un traitement juste et égalitaire des citoyens.

## Fusion DRIRE/DIREN ... suites

### Réunion du 22 février DARQSI /organisations syndicales

Alors que la DARQSI avait prévu de présenter un bilan de VT 2005 dans le cadre d'une "évaluation concertée des réformes engagées" l'intersyndicale a réussi à faire modifier l'ordre du jour pour ne parler que du projet de fusion DRIRE/DIREN.

Une déclaration liminaire a été lue en séance. L'idée principale était d'une part de dénoncer la faiblesse du contenu du dossier de travail transmis sur VT 2005, notamment sur l'aspect social insuffisamment développé, d'autre part d'exiger des informations sur les autres réformes réalisées ou en cours, dont la fusion DRIRE/DIREN.

La directrice a répondu que cette réunion a été organisée sur demande écrite des ministres BRETON et COPÉ (courrier du 22 décembre 2006) avec pour consigne de procéder à une évaluation concertée des réformes réalisées.

Les organisations syndicales ayant également exigé des précisions sur les informations circulant sur le fait que la réforme serait "enterrée" - alors que dans les régions en cours de rapprochement les choses avancent à pas cadencés -, elle a indiqué qu'une réunion, dite d'arbitrage, s'est tenue le 12 février dernier au cabinet du Premier ministre pour déterminer l'orientation à donner à ce dossier.

Une réunion interministérielle s'est donc déroulée en présence des ministres LOOS, OLLIN, des membres de leur cabinet, de la secrétaire générale du ministère de l'intérieur et du chef de cabinet du Premier ministre.

Il y aurait été souligné -selon la directrice-, que "... le sujet de la fusion était un bon sujet, un sujet pertinent justifié au sens de la réforme de l'Etat ..." tout en relevant que ce dossier comportait des points difficiles qui méritaient d'être approfondis comme, le choix du pilotage de la future entité fusionnée et l'aspect de gestion des personnels.

S'agissant du calendrier de mise en œuvre, la directrice a confirmé qu'à ce stade, il est impossible de faire passer les textes réglementaires d'ici les prochaines échéances électorales.

En regard de ces constats les organisations syndicales :

- considèrent que la situation n'est pas tenable
  - maintiennent leur demande de moratoire
  - exigent que la pression soit relâchée vis à vis des agents des 5 régions en cours de rapprochement
- proposent que durant cette période (moratoire) des négociations s'ouvrent au plan national pour être ensuite déclinées au plan régional afin de définir les grands chantiers à mettre en œuvre, notamment en matière de GRH, tout en soulignant leur grande inquiétude vis à vis du manque de lisibilité sur l'aspect du pilotage.

La situation sur le sujet de la fusion reste bloquée : les syndicats exigent un moratoire alors que la DARQSI affiche sa volonté de continuer à tout prix.

Des propositions constructives ont été formulées par les syndicats : c'est au ministre de prendre une décision afin que le dialogue social puisse reprendre efficacement.

## SIRH, MARHS et objectif LUNE !

Basculement vers MARHS "difficile", déménagement d'une partie des équipes, prise en compte de la réforme Jacob et calendrier démentiel de GT et de CAP pour cause d'année d'élections : on a tous les ingrédients pour que les agents "pètent les plombs" et pour que la qualité du travail ne se fasse qu'au détriment des conditions de travail de ceux-ci !

MARHS, intégré dans le SIRH et CHORUS, système centralisé de la FP, nous a été présenté comme un progrès. L'idée est de faire des gains d'efficacité et des économies en moyens humains ce qui se traduit par des suppressions d'emplois de gestionnaires en centrale (automatisation, gestion déconcentrée des actes...) ! Et bien, on est loin du compte pour cette année !

Comment a-t-on pu avoir l'idée irresponsable de changer de système une année d'élection et qui plus est, une année de déménagement du service concerné ? Pendant que les gestionnaires s'échinent, les agents attendent le reclassement Jacob et ses retombées financières (prévus en mai ou juin). Quant aux listes électorales finalisées, pas avant fin septembre ! La sagesse ne commandait-elle tout simplement un report au printemps suivant ?

Au fait, nous avons entendu parler d'un référentiel de qualité chargé de gérer convenablement les changements, ITIL pour ne pas le nommer... ou bien plutôt... E.T ?

**Bienvenue dans le monde de l'anticipation raisonnée des changements !**

## Remue ménage des réformes, toujours plus !

Si l'on suit le rêve de réformateurs libéraux, la Centrale pourrait quasiment se réduire à un noyau autour duquel graviteraient des "satellites", organismes sous tutelle, de statuts juridiques variés, SCN, EPA, EPIC, AAI... et associations quand on n'externalise pas purement et si simplement. De ce mouvement continu, les agents font les frais.

Soit on laisse s'éteindre le recrutement des fonctionnaires que l'on remplace par des contractuels (ANFR), soit on place les fonctionnaires dans la situation insécurisante et pénalisante de titulaires détachés sur emploi de contractuels y compris de droit privé (associations culturelles), de MAD à l'avenir incertain (associa-

tions d'action sociale). Dans tous les cas, le statut général est mis à mal et les garanties des agents en prennent un coup.

Le dernier épisode des Monnaies et Médailles illustre bien l'arrogance des chefs de ces nouvelles entités, le mépris dans lequel ils tiennent les personnels et l'impunité dont ils semblent jouir. C'est ainsi qu'ont été "virés comme des malpropres" les agents de l'agent comptable des Monnaies sans attendre leur reclassement. La DPAEP a été obligée de trouver en urgence un lieu d'accueil à ces naufragés.

Le problème du reclassement des personnels devient un point extrêmement sensible quasi permanent en Centrale !

## à l'Action Sociale ?

Le Valmy à Montreuil a été retenu pour accueillir les 500 agents du MINEFI qui devaient intégrer le fameux Nadar de Vincennes. Ce recul de l'administration est une victoire due à la forte mobilisation des personnels et à la détermination de l'intersyndicale en Centrale. Mais l'affaire est loin d'être close et le Valmy pourraient bien devenir le grain de sable bloquant la machinerie des déménagements en cascade prévus à Bercy pour loger près du ministre des services réputés "nobles" !

Tout d'abord, le maire a fait une campagne virulente contre l'installation de services administratifs qui le prive de taxes professionnelles potentielles, visiblement afin d'obtenir des "compensations", ce qui semble acquis. Mais surtout, une partie des agents concernés, ceux de la sous direction à l'action sociale, reste hostile au déménagement. Cela va bien au delà d'un problème géographique.

Eclatement de l'action sociale en associations autonomes, MAD plus ou moins sécurisées dans la durée pour les agents, absence ou insuffisance des informations, rumeurs persistantes depuis des mois, quasi chantage pour empêcher les agents de partir (18 demandes de départs dont 7 sur 11 au service des prêts), surcroît de boulot, cumul d'échéances, incertitude sur l'avenir, logique de coût / rendement remplaçant de facto une politique véritablement sociale : les conditions de travail sont extrêmement dégradées.

Le malaise n'a fait que croître parmi des personnels qui se sentent oubliés, négligés, méprisés et proménés en bateau. Ne lit-on pas dans la presse, contrairement au discours officiel, que le séjour au Valmy ne devrait durer que 3 ans ? Il est grand temps que le Minefi arrête la casse et redonne du sens au "social", en commençant par la considération qu'il doit à ses agents. Cela devient urgent car la façon dont le personnel a été traité ces derniers temps confine au management par le stress et entraîne ce qu'il faut bien nommer de la souffrance au travail. Doit-on demander des états généraux de l'action sociale ?

## École des Mines : St Etienne à l'écoute !

### alertes au harcèlement moral

Suite à quelques alertes d'agents en mal-être au travail, les représentants des personnels au CTP, unanimes, demandent "une information, une sensibilisation et des formations sur le thème du harcèlement dans le cadre professionnel". La seule réponse de l'administration fut de se déclarer "surprise" et de proposer "une formation sur les conséquences juridiques de la dénonciation calomnieuse" !

### prise en charge syndicale

Durant une année, l'intersyndicale n'a pas trouvé d'angle d'attaque. Mi-2006, la section Sud Centrale-SUI, remobilisée par un travail interpro sur ce thème, organise une HMI en présence de deux experts (avocat et psychologue) sur le harcèlement au travail. Quelques jours avant cette HMI, nos représentants relancent le débat en CHS et demandent l'application des recommandations de la loi de 2002. L'administration avoue son incompétence et déclare qu'elle "étudiera la question à l'issue de l'HMI".

Six mois plus tard, la direction propose enfin la création d'une "cellule d'écoute et de médiation" composée de la DRH, du médecin, de l'AS et de 2 représentants des personnels. Seule la section Sud-SUI, forte de son travail interpro, participe pour l'instant à cette cellule. Les membres de cette instance, après avoir constaté la réalité du problème, cherchent maintenant les moyens d'agir ...

### morale de l'histoire !

Ne harcèle pas ta direction, invite-la aux HMI et tu la feras évoluer de la "dénonciation calomnieuse" à "l'écoute et la médiation".

## Rien ne se fera sans vous !!!

Avec Sud Centrale, SUI et la fédération FDSU, donnez-vous les moyens d'améliorer votre situation individuelle et collective.

Consulter notre site sur l'intranet Alize dans la rubrique dialogue social et le site internet de la fédération des syndicats unifiés : [www.fdsu.org](http://www.fdsu.org).