

DGE - REUNION DE DIALOGUE SOCIAL « INFORMEL »

20 MAI 2022

À la demande des organisations syndicales, la DGE organise régulièrement des réunions de dialogue social « informelles ». Ces réunions sont l'occasion pour les représentant.es du personnel de poser des questions sur des dossiers en cours ou d'interpeller la direction sur des sujets qui sont signalés par les agent.es de la DGE.

La dernière réunion en date a donc eu lieu le 20 mai, toutes les organisations étaient présentes ainsi que la direction de la DGE et des représent.es des RH.

Malheureusement, le DG n'est resté que deux heures. Au vu du nombre de sujets à traiter et de leur importance (l'égalité professionnelle femmes-hommes,...), on peut s'interroger sur le réel intérêt porté au dialogue social par la DGE. La réunion s'est donc déroulée au pas de course, sans que tous les sujets soient traités avec l'attention méritée. C'est bien dommage...

* *
*

En introduction, la DGE s'est félicitée des résultats de l'observatoire interne sur les questions de qualité de vie au travail des agent.es de la DGE. Grosso modo et pour résumer : les indicateurs sont au beau fixe ; ils augmenteraient même ; il fait bon travailler à la DGE, c'est la panacée ; le mode projet ne fait que des heureux et les agents en redemanderaient même !

Il a fallu rapidement arrêter ce satisfecit car les syndicats n'ont pas eu communication de ces résultats ! Ce qui rendait donc impossible la vérification de toutes ces bonnes nouvelles (sic) !

✓ **Campagne d'évaluation professionnelle au titre de l'année 2021 et attribution du CIA/bonus**

Face aux craintes exprimées par **Sud Centrale Solidaires** sur l'inadéquation entre les CIA et les résultats obtenus par les agent.es, la direction s'est voulue rassurante : il y aurait eu seulement 17 % de baisse de CIA, 44 % de maintien et 29 % de hausse. La totalité de l'enveloppe de bonus a bien été distribuée. Il n'y a pas eu de sanction financière pour les agent.es ayant quitté la DGE (retraite ou départ volontaire) et pas d'attribution selon des critères d'âge ou autre. **Pourtant, certains témoignages nous font penser que ce n'est pas tout à fait la réalité...** Le système d'attribution reste opaque et compliqué, basé sur « la performance perçue par la hiérarchie ».

Sud Centrale Solidaires s'est toujours opposé à l'attribution de primes individuelles qui mettent les agent.es en concurrence. Nos revendications portent sur une augmentation générale des salaires et des primes collectives récompensant le travail d'équipe.

Les bonus des contractuel.les dépendent d'une enveloppe à part et ils sont attribués selon les mêmes critères.

Enfin bonne nouvelle (si l'on peut dire !), l'écart de CIA entre les hommes et les femmes a atteint 3 % au lieu des 5 % l'année dernière. On est loin des 1 % affichés !

✓ **Mouvement de mobilité interne**

Comme **Sud Centrale Solidaires** l'avait déjà demandé l'an dernier, il n'y aura pas d'obligation de s'inscrire au mouvement, même pour les agent.es en poste depuis plus de 5 ans.

Cette année, 79 fiches de poste ont été proposées (pour 36 postes vacants). Il y a 48 inscrit.es dont 16 en poste depuis plus de 5 ans. Les origines des recrutements sont très diverses : autant de titulaires que de contractuel.les.

✓ **Chantier Ambition SG – volet contractualisation DGE**

Aux dires de la DGE, il s'agit d'une expérimentation sur 6 mois. La contractualisation partirait du constat que certains agent.es trouvaient leur travail redondant. Avec leur « transfert » dans des services au SG, cela leur permettrait d'agrandir leur horizon et de bénéficier des moyens du SG. C'est le cas par exemple de la mission de création graphique : deux agent.es ont été transférés en mars 2022. En juin, ce serait une partie de la fonction « Achats » qui serait transférée (un agent). Si l'expérimentation est concluante, les agents seront définitivement intégrés au SG. **Gros bémol : ces agents ne seront pas repris sur leur ancien poste à la DGE en cas d'échec. Autre bémol : les « intégrations » ne se passent pas aussi bien que ce qui nous est dit.**

✓ **Temps II du mode projet**

On peut légitimement s'interroger sur une DGE à deux vitesses : celle, porteuse, innovante, avec la mise en place du mode « projets », vitrine de la DGE, et celle, beaucoup moins valorisée, des missions structurelles.

Le directeur de la DGE s'est encore une fois voulu rassurant : aucune distinction n'est faite entre les deux types de missions. Le mode projet permet une mobilisation des forces sur les enjeux actuels, une certaine souplesse. Pour les agent.es, le constat est moins brillant : les agent.es travaillant en mode « projet » perçoivent des bonus plus importants que ceux travaillant en mode structurel. Cherchez l'erreur...

✓ **Déménagements de la direction**

Une visite du CHSCT-C ou de l'inspecteur santé-sécurité au travail est prévue bientôt.

✓ **Egalité femmes hommes**

Faute de temps, ce sujet n'a pas été traité sérieusement.



✓ Questions ouvertes

Sud Centrale Solidaires a dénoncé des **situations de souffrance au travail** qui lui ont été remontées par des agent.es : des problèmes d'organisation du travail notamment liée au télétravail, mais aussi au fonctionnement en mode projet avec un gros flou sur le manager direct, sur l'évaluateur, sur l'attribution des bonus.

Pour le DG, c'est le N+1 qui fait l'entretien ; l'évaluateur doit être celui pour qui le travail de l'agent est le plus clair.

Pour le SG et la RH, chaque agent a un manager de proximité qui conduit l'évaluation. Le manager opérationnel est souvent le manager de proximité.

Et enfin pour M. Keller, « aucune situation collective de souffrance au travail ne lui a été remontée ».

Étrange assertion qui montre que le SG est soit dans le déni, soit qu'effectivement personne ne l'a mis au courant. Dans tous les cas, c'est grave car ces cas existent bien malheureusement.

Télétravail.

Le SG de Bercy a lancé une nouvelle enquête sur le télétravail en mode ordinaire. La DGE est la direction dont les agent.es ont le plus recours au télétravail. Aujourd'hui, plus de 90 % des agent.es sont en télétravail au moins 2 jours par semaine.

D'après la direction, ce serait un mode de travail très appréciés par les agents.

Mais des échos que nous en avons, le télétravail n'est pas toujours bien organisé. Il existe en effet des services où il n'a pas été discuté en équipe, en collectif de travail. Cela crée des problèmes de répartition de la charge de travail, des malentendus et donc de la souffrance au travail.

Les agents en reclassement/instance d'affectation.

La réforme a eu lieu il y a 4 ans déjà et pourtant, il reste encore 9 personnes en instance d'affectation - elles sont suivies par SRHB - et 4 agents à reclasser dans les DREETS. Bien que la DGE nous assure que ces agents bénéficient d'un accompagnement spécifique par le SG de Bercy ou d'un « coaching » pour les agents des DREETS, force est de constater que ça n'aboutit pas.

Petite note positive : **l'arrêté de restructuration lié à la transformation de la DGE a été reconduit une année supplémentaire** (jusqu'en décembre 2023). Concernant ces personnes, c'est bien là « le minimum syndical » !

