



Ministère de la Culture

Les bureaux des carrières et de la paye dans tous leurs états

Enième réorganisation RGPP en cours et non des moindres : les services en charge des carrières et de la paie des personnels du ministère fusionnent pour préparer la mise en oeuvre de l'Opérateur national de paie (ONP) en 2015. Cette opération RGPP est pilotée par le service des ressources humaines (SRH) du ministère. L'ONP est l'organisme qui aura en charge la future paye des agents de l'Etat.

Cette fusion a pour objectif d'aboutir à la mise en place de la bi-compétence des fonctions et consiste en la réunion des activités relatives à la gestion administrative et la paye des 15 000 agents des directions générales, des DRAC et des établissements publics. C'est le Pôle d'expertise et de service (PESE) qui aura en charge la mise en oeuvre de la bi-compétence.

Cette réorganisation de services et du travail touche près de 54 agents du bureau de l'emploi et de la rémunération et 63 à la sous-direction des métiers et de carrières. Précision utile, sur l'organigramme détaillé du SRH, à la date du 10 octobre 2012, tel qu'il est communiqué sur Sémaphore, huit postes ne sont pas pourvus à la sous-direction des métiers. Il est possible depuis, que ce chiffre ait changé et pas nécessairement dans le bons sens. En outre et très concrètement, seuls 37 agents gestionnaires assurent actuellement la paye (sans les agents affectés aux opérations du Pré-PESE, l'expérimentation de la bi-compétence).

La sous direction des métiers et des carrières assure la gestion individuelle et collective d'un peu plus de 15 000 agents au Ministère, ce qui entraîne la production de 60 000 actes administratifs par an. Ceci correspond à une augmentation de 15 % d'actes par rapport à 2009. Il faut préciser que depuis 2011, l'administration centrale a récupéré la gestion de la paye, effectuée jusqu'alors par les écoles d'architecture et les DRAC. Dans les bureaux de gestionnaires de carrières, le nombre d'ETPT est passé de 65,2 en mars 2010 à 49,4 en août 2012.

Par ricochet et choix politiques, cette réorganisation et ses aboutissants (ONP) touche en réalité toute l'architecture de la gestion administrative des personnels, telle qu'elle est aujourd'hui, que ce soit aux niveaux central et déconcentré, notamment par des transferts de charge de travail mais pas seulement. L'opportunité de cette bascule dans l'ONP fait de plus en plus débat, au regard de sa pertinence réelle, de son coût global, et des dégâts collatéraux qu'elle occasionne auprès des personnels épuisés par ces mouvements incessants, comme partout ailleurs du reste.

Prétextant le changement de réglementation des comités techniques et des comités hygiène, sécurité et conditions de travail en 2011 et l'absence d'instance pendant plusieurs mois, le ministère s'est affranchi de toutes informations sérieuses et de consultation des instances, tant ministérielles que locales, pourtant obligatoires en cas de réorganisation. Maintenant que les instances sont bien réunies, il vaut mieux être vigilants car l'administration connaît toujours quelques errements...

Au CHSCT d'administration centrale du 12 octobre, alors que la CGT avait demandé un point sur le déménagement du SRH, notre organisation syndicale en a « profité » pour demander des explications au sous directeur des métiers et carrières...pendant que le sous directeur des politiques de ressources humaines et des relations sociales se gardait bien d'intervenir. Pourtant, il est en

charge de « *l'accompagnement des transformations à impact organisationnel et humain* ». Comprenez qui voudra...

Bilan de la discussion

Ces services, comme bien d'autres au ministère, sont continuellement touchés par des réorganisations incessantes, des suppressions de postes et des transferts de charge de travail sans qu'une information sérieuse et détaillée sur les conditions de travail ou l'organisation des services ni une consultation des instances soient faites. Par ailleurs, la manière dont sont menés les débats dans ces services amènent les personnels à partir sous de meilleurs auspices, las du peu de considération et de soin dont ils font l'objet ainsi que leur travail.

Expérimentation sur la bi-compétence

Si une expérimentation sur la bi-compétence a été engagée avec six agents assurant la gestion des secrétaires administratifs et des techniciens des services culturels, aucun bilan n'a été communiqué ni aux autres personnels concernés par la future réorganisation, ni à leurs représentants en instance !! Pourtant, les gestionnaires considèrent que cette bi-compétence fait débat, notamment en permettant d'assurer un meilleur suivi administratif de l'agent, de sa carrière à la paie, mais nul n'ignore les difficultés que cela peut susciter.

La CGT a demandé que le bilan soit communiqué d'une part, aux personnels afin qu'ils puissent bénéficier du retour d'expérience de leurs collègues et d'autre part, examiné au prochain CHSCT AC.

Déménagement inopportun

Après avoir constaté qu'il n'était plus possible d'arrêter le déménagement lié à cette réorganisation du SRH prévu le 2 novembre 2012, la CGT a demandé que deux jours supplémentaires soient octroyés aux personnels en charge de la paie en novembre, pour la faire dans de bonnes conditions. Cette proposition a été votée par l'ensemble des organisations syndicales. Elle doit permettre aux personnels en charge de la paie de bénéficier de plus de temps et donc de travailler dans des conditions moins difficiles, l'exercice restant extrêmement tendu et périlleux.

La fiche de poste standard

La fiche de poste du gestionnaire de gestion administrative (GA) et paye que l'ex SRH a envoyé fin septembre 2012 aux personnels est un standard qui ne tient pas compte de la réalité du travail mais qui entérine plusieurs transferts de charge de travail qui n'ont fait l'objet d'aucune discussion et consultation des instances.

La CGT a remis en cause cette méthode qui consiste à ignorer le travail réel dans les services, ce qu'on appelle souvent le travail caché et qui fait fonctionner l'organisation au mieux. Chacun s'accorde à dire aujourd'hui que la différence entre travail prescrit et travail réel est une des plus grandes causes des difficultés actuelles que rencontrent les personnels et les organisations. Manifestement, cette vérité est toujours bonne à redire au SRH du ministère, ailleurs aussi !

La CGT a proposé que l'ensemble des personnels bénéficie d'une fiche de poste correspondant au travail réel. La proposition a été votée par l'ensemble des organisations syndicales. Il est en outre indispensable que la médecine de prévention soit associée à l'ensemble du processus, d'autant plus qu'il s'agit d'une opération d'envergure.

Le nombre d'agents à gérer pour chaque futur bureau de filière varie, même si les variations sont pour l'instant limitées. Il est cependant possible que la titularisation massive de contractuels modifie ces chiffres et déplace la charge de travail d'un bureau à un autre.

La CGT a demandé que soit précisée la doctrine de l'administration dans le domaine de répartition de la charge de travail des gestionnaires du personnel et qu'elle soit discutée avec tous les

personnels du futur service.

Les questionnements sont les mêmes pour la création d'un bureau des affaires transversales en support des bureaux de gestion.

Les transferts clandestins de charge de travail

Sont visés, non seulement, le trop fameux contact SRH.82-82 qui ravit tout le monde au ministère... et qui remet de la distance entre les gestionnaires et les personnels là où la bi-compétence pouvait remettre de la proximité et de l'efficacité, mais aussi, la déconcentration de gestion des maladies ordinaires mise en place par l'ex secrétaire général en janvier 2012. Il revient alors au service RH, de proximité, souvent peu important en nombre, de suivre les changements de situations personnelles, les évaluations annuelles, la gestion des congés, arrêts maladie, CET, absences, services faits et non faits, évaluation des besoins de formation et de recrutement et « *suivre et nourrir le cas échéant les dossiers disciplinaires* »...

Sous couvert de proximité, l'ex secrétaire général, en accord avec lui même, décide du transfert de charges importantes de travail entre ses services et ceux des autres, sans jamais consulter les instances du personnel ni se soucier des capacités réelles des autres services considérés comme des exutoires ! De plus, et à titre d'exemple, cette initiative réduit considérablement les marges de manoeuvre des services de ressources humaines de proximité dans le traitement de situations individuelles difficiles que certains responsables des bureaux de carrières ou RH en administration centrale traitent sans ambage d'où l'accroissement de ces situations.

Les outils

La fiche de poste doit préciser les outils mis à disposition des agents pour l'exécution du travail. Or il manque dans les références proposées dans la fiche de poste de nombreuses outils informatiques qui sont les suivants : siam, hevea, neocase, telemac et les applications de l'Ircantec et de la sécurité sociale (pour les non titulaires).

La possibilité offerte de l'utilisation simultanée de deux écrans doit faire l'objet d'une étude plus précise de la médecine de prévention afin que l'information aux agents utilisateurs soient la plus appropriée possible.

Les dossiers paye étant intégrés dans les dossiers de carrière, les bacs de paye, pourtant très ergonomiques, sont abandonnés au profit d'armoires à consultation verticale des dossiers...pas très pratique tout ça !

Formation

Là encore, l'administration ne peut lésiner sur les moyens et tout doit être mis en œuvre pour que les personnels bénéficient des formations nécessaires pour l'adaptation à ces nouvelles fonctions. La CGT demandera ce qu'il en est exactement dans les prochaines instances.

Catégorie statutaire

Bon nombre d'agents en charge de ces missions sont de catégorie C. La CGT, au regard de l'évolution des fonctions proposées, a demandé à l'administration des explications tout en précisant que le calibrage des futurs postes relèverait du B.

Organigramme détaillé

Là encore, aucune information n'est fournie aux personnels et à leurs représentants. La CGT a demandé un organigramme détaillé, ou un projet, pour le prochain CHSCT AC.

A la demande de la CGT, le président du CHSCT AC a accepté de mettre à l'ordre du jour de la prochaine séance du 30 novembre ce projet important de réorganisation et s'est engagé à répondre à toutes les questions, déjà posées à la séance du 12 octobre, et à venir !

Il ne fait pas de doute non plus que toute cette réorganisation intéresse l'ensemble de la sphère ministérielle ...

Paris, le 25 octobre 2012