



relevés choisis du chsct ac du 01.10.14

section des administrations centrales, sdac

Communication / Le problème constant de la délégation à l'information et à la communication demeure dans le flou des relations d'une délégation rattachée au secrétariat général et cependant fort assujetti au cabinet et ses légendaires urgences. Mais, actuellement, le problème majeur est celui du management de la délégation et un vrai plan de communication est toujours attendu. Des ateliers thématiques avec des agents volontaires devraient mettre en relief les dysfonctionnements de la délégation et trouver les moyens d'y remédier. Aucune amélioration significative n'est apparue dans le management depuis les deux forts avertissements de la saison passée. Un plan de communication fantôme, le désordre de la coordination et des hiérarchies, le manque d'anticipation des besoins du service, la méconnaissance du fonctionnement général, l'absence de cohérences d'actions avec les autres directions centrales ou régionales, le tout habillé de quelque souffrance au travail font de la délégation une communication en péril. La démarche collaborative à répétition, proposée par l'administration (la secrétaire générale adjointe) est-elle suffisante ? Et ne va-t-on pas faire un nouveau tour de piste pour rien ?

Ressources (humaines) / A la sous-direction des métiers et carrières, la bicom pétence commencerait à prendre un rythme de croisière, selon la cheffe du SRH. Les retours sont moins optimistes tandis qu'on recrute cependant les nouveaux agents bicom pétents en « B », laissant aux agents historiques leur « C » de tradition. Comme le sous-entend le SRH, doit-on ainsi considérer que le métier de la paye a commencé avec la bicom pétence ? Ne laissons pas sur le carreau des agents encore en difficultés et en manque d'accompagnement et de formation. Le problème des rythmes différents des acquisitions de compétences est posé et respectable. On attend toujours un vrai « bilan » de la prise en mains de la bicom pétence par les agents, et, pendant ce temps-là, le combat pour obtenir excell ne refroidit pas. Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) aura, quant à lui, des conséquences sur le travail. Une fois encore, on réclame l'association de la médecine de prévention à toute évolution des métiers. Mais a-t-on au MCC une véritable ambition d'accompagnement social ?

Attractivité / Dans le cadre de la réforme de la tutelle, le nouveau département des affaires budgétaires et financières (DABS) est né le 1^{er} septembre. Les opérateurs semblent avoir été peu avertis de la nouvelle organisation rapportant leur tutelle aux directions métiers. Les fiches de postes sont lancées suite au départ de 4 agents du feu « bureau des opérateurs ». Aucune candidature de titulaires. Le problème grave est posé de l'attractivité de notre ministère et du peu de moyens que nous mettons à séduire des titulaires à certains métiers puisque ne leur présentant aucun parcours professionnel.

Anticipation / Dans une même optique, on reproche qu'il n'y ait aucune anticipation des besoins, des évolutions et des attractivités des métiers au MCC. Il faut mettre en place rapidement des cellules de travail pour répondre à ces demandes et proposer des parcours professionnels si ce n'est enthousiastes, du moins décents !

Prévention / La médecine du travail n'est plus ce qu'elle était. En prenant le nom de « préventive » elle témoignait d'un changement de culture et impliquait des modifications organisationnelles. Là aussi, l'anticipation devient prioritaire. Encore en faut-il avoir les moyens. Les cas de souffrance au travail ont explosé, suivant le très riche rapport annuel du service. Et nous accompagnons la demande impérative des responsables du service d'être informés en temps réel des mouvements structurels afin de faire bénéficier au mieux les agents de leur action, aussi bien dans le cadre individuel que collectif. Des référents pour chaque service ont été désignés pour affiner le travail de prévention en milieu de travail. Il est demandé une correspondance permanente entre sujets traités au CHS et, dans le cadre bien sur du

secret médical, les informations collectées au service de prévention. Nous rappelons la notion d'indépendance de la médecine de prévention. On insistera aussi sur l'importance pour les agents de signaler leur handicap afin de leur permettre de bénéficier de leur droit et d'assurer leur meilleur être.

Secrétariats / Depuis juin 2012, nous avons demandé à une inspection de l'IGAC sur les secrétariats d'administration centrale. L'IGAC est surchargé. L'ancien secrétaire général en rajouta une couche demandant l'extension de l'étude à l'ensemble du ministère : et l'IGAC fut encore plus surchargée. Nous tentons de rectifier le tir pour qu'une étude soit rapidement mise en place autour de ce métier en pleine évolution : déferlement de nouveaux outils, métamorphose des champs de compétences, transformation des relations humaines. Particulièrement touché par les suppressions d'emploi et les restructurations successives, voilà un métier absent des débats et majoritairement de catégorie « C » qui demande de nouvelles attentions, un métier dont les missions relèvent aussi des catégories « B » ou même « A ». Il faut réfléchir à l'évolution de cette fonction, et ne pas laisser sur le carreau des priorisations politiques ou stratégiques de l'IGAC ces fonctions méprisées.

190 hommes en colère / À nouveau nous repartons sur la souffrance au travail des 190 agents de la DGCA et leur refus de voir adopter un projet de service qui tente de passer en force dans un prochain CT. Il faut témoigner encore de la violence et des coquetteries des directeurs ou délégués d'une centrale qui n'a plus de politique et perd ses métiers comme on perd son âme. On joue sur des prétextes de « formation des encadrants », et on le joue bien le jeu comme d'ailleurs pour les soi-disantes concertations pour projet de service servi dans le désordre d'organigrammes chaotiques. On l'a déjà dit à la Ministre en CTM, on le redit en CHS : on ne s'arrêtera pas de soutenir une délégation orpheline.

Vos représentants suent / Au 61 de la rue de Richelieu, là où nichent l'ensemble de vos représentants, l'été montait au 37° dans les bureaux. Les fenêtres demeuraient closes car, asphyxiés par les gaz d'échappement, un second été de marteau-piqueur et de poussières des travaux de la BNF, vos représentants suaient. Parcimonieusement, on nous a donné une bonbonne d'eau fraîche par étage, et on a lancé des études de qualité d'air et d'impossibles réfrigérations. Maintenant, c'est l'automne, mais, nous, à différence de l'administration, nous savons que l'été reviendra. Et vous aussi. Alors ? Sachez qu'on va raboter le bas de nos portes pour aider à la circulation de l'air : tout s'arrange avec un coup de rabot et, quand on en arrive à ça.... Mais la situation est complexe et, surtout le bâtiment inadapté pour recevoir des agents. Mais c'est vrai que ce ne sont que des syndicalistes. C'est pourquoi, tous unis, nous demandons notre déménagement d'un local parfaitement inapproprié.

La reconstruction des Pyramides et autres travaux / Rue des Pyramides : c'est bientôt la fin. En 2015-2016. Plus que 18 mois. Ceux qui ont trop chaud, trop froid ou qui manquent d'air, ont levé la main : les anciens « bocaliers » demeurent enviables. Mais, dans l'ensemble, il semble que la gestion des travaux se déroulent sans trop de complications. Aux Bons-Enfants, les portes claquent et parfois tombent. Alors, on mène une campagne pour raccrocher les gonds. Mais les poignées de porte continueront, elles, à vous donner le grand frisson et les façades à se dégrader. Plus grave, l'irresponsabilité de certains agents qui dégotilleraient sciemment les extincteurs.

Virage dangereux et droit dans le mur / Les conducteurs d'administration centrale, ne veulent pas que leur métier disparaisse. Ils sont titulaires ou contractuels, Ils ont passé le concours spécialisé « conducteurs ». Ils ont eu des contrats de « conducteurs » : 10 hommes et femmes attachés à leur « culture » de conducteur. Ils appartiennent à un vrai corps de métier, chargé de mémoire et de solidarité.

Mais, très vite, dès les premières semaines de 2015, il n'y aura sans doute plus de conducteurs en centrales. Pourquoi ne pas avoir anticipé une restructuration inadmissible dans ces conditions. Nous demandons au plus vite la rencontre de l'ensemble des chauffeurs, du MMC avec le cabinet, l'administration et les représentants du personnel.

Discrimination / Lucie Muniesa vient d'être nommée Haut-fonctionnaire pour la lutte contre la discrimination. Dans l'attente du remplacement du chargé de mission correspondant administratif « discrimination », n'hésitez pas, pour signaler tout problème, à vous adresser directement à Mesdames Muniesa ou Chérie ou à Christophe Castell, son adjoint :

En parfait accord avec ce qu'affiche l'administration, nous ne tolérerons jamais le moindre geste discriminatoire, quel qu'il soit, au sein de notre ministère.