

COMPTE-RENDU CT du 13 février 2014

En complément des informations que vous avez reçu par ailleurs, les points notables du CT du 13 février sont les suivants :

Prime de performance collective (PPC) : compte tenu des efforts consentis par les agents pour la bonne mise en œuvre du 10^e programme, des restrictions qui nous sont imposées dans tous les domaines (ETP, fonctionnement, ratios promus/promouvables, gel du point d'indice, etc), mais aussi pour dénoncer la parodie de concertation qui prévaut dans les CT en général et dans la définition du taux de PPC en particulier, nous avons demandé au minimum la reconduction du taux de l'année dernière (125 %) et avons donc voté contre le taux de 120 % proposé. Comme de bien entendu, cette position n'aura aucune incidence sur la décision, déjà prise au niveau national, de nous verser une prime de 120 %.

Cartographie et hiérarchisation des missions par unité avec répartition des moyens :

Ce travail, réalisé en interne, permet par exemple de visualiser pour chacune des missions identifiées (base BBZ et contrat d'objectifs), le positionnement (priorité), le nombre et la typologie des agents impliqués et le nombre d'ETP que cela représente.

Exemple : 11 personnes (tous services confondus mais nominativement identifiés) sont affectées à une mission donnée dont 1 personne pour 60 % de son temps et 10 autres entre 1 et 5% de leur temps, soit 1 ETP. Dans ce cas, peut-être faut-il réduire le nombre de personnes en charge de la mission pour une faible part de leur temps et les recentrer sur 2 ou 3 personnes.

Il s'agit d'un outil pour identifier des pistes d'optimisation du temps passé sur les fonctions. Ce modèle permet également de simuler l'impact sur les fonctions des départs en retraite ou départs volontaires. Cet outil de prospective et d'aide à la décision dans le cadre de la réorganisation est très intéressant mais reste imparfait et ne prend pas en compte certains aspects, comme nous l'avons rappelé : il s'agit d'une photographie dont l'extrapolation est hasardeuse, il ne prend pas en compte les interactions entre missions ou unités, etc.

Réorganisation : objectifs affichés pour la réorganisation : raccourcir la chaîne de décision, concentrer les compétences dans chaque domaine et réduire les transactions en interne pour s'adapter à la réduction d'effectifs. La réflexion porte sur les fonctions et pas sur les structures. Sont envisagés, 5 (à ce jour) pôles de responsabilités : fonctions support, planification-programmation, interventions, expertise et appui, contrôle évaluation reporting. Donc 5 (toujours à ce jour) préfigureurs seront désignés, « sans pour autant être officiellement les futurs responsables de l'entité pour laquelle ils seront amenés à proposer une organisation ».

Nous considérons qu'il est trop tôt pour un turn-over des chargés d'intervention. Le DG précise que ce n'est pas prévu mais que certains ajustements ne sont pas exclus.

Les fonctions du DGAT non remplacé seront ventilées dans les nouvelles structures. Nous avons rappelé notre souci que le pilotage technique (qui concerne la plupart des unités) soit amélioré. Nous nous interrogeons sur ce qui sera mis en place concernant ce point crucial pour l'efficacité de nos actions.

Nous avons également rappelé notre opposition à une hiérarchie de type armée mexicaine. Le DG dit vouloir réduire le nombre des chefs et ne pas augmenter les niveaux hiérarchiques, mais comment

fera-t-il sachant qu'une personne seule ne peut pas manager en direct une unité de 50 personnes et qu'il faudra bien recaser tous les managers actuels ?

Nous avons déploré que le DG prive l'Agence de marge de manœuvre pour la réorganisation à venir en procédant à des recrutements « poste par poste » (1 jury réalisé, 1 prévu), alors qu'il prône exactement le contraire. Un gel des embauches, denrée rare s'il en est, aurait été opportun en attendant de mieux cerner les besoins réels liés à la réorganisation.

Elections des RP : des textes règlementaires vont modifier l'organisation des CA et CB. Dans ce cadre, de nouvelles élections des RP sont à prévoir en 2014.

Prévoyance- complémentaire santé : pour des raisons juridiques, les conditions deviennent moins favorables. Encore une régression. Plus de participation directe de l'employeur à la prévoyance (des pistes sont à l'étude). Une information du personnel sur ce sujet est prévue. Nous tenons l'étude juridique à votre disposition.

Plan de formation : budget toujours constant : bonne nouvelle. La direction a demandé aux managers d'être plus sélectifs concernant les formations « développement personnel » (le quart du budget). Nous avons une nouvelle fois attiré l'attention sur la nécessité de tenir compte du discernement limité de certains managers. En l'occurrence, il est souhaitable que tous aient conscience de l'utilité de ces formations sur les plans professionnels directs (négociations, réunions etc) et indirects (bien-être au travail, RPS, etc) pour tous les agents et que la vigilance ne doit pas se traduire par la réduction d'office.

Nous avons rappelé à la Direction ses engagements de faire une meilleure information auprès des agents sur les spécificités des formations « DIF » et sur la disparition des « formations personnelles », notion qui subsiste encore dans l'esprit de certains agents. Le DIF va être réformé, et une information globale sur ces sujets sera faite à cette occasion.

Règlement intérieur : il s'agit principalement d'une refonte de forme. Nous avons cependant demandé à ce que soit revu un point concernant le temps partiel. Si quelques ajustements des conditions pour limiter les possibilités de dérives sont acceptables, nous avons demandé que soit revue la proposition de rédaction concernant le TP annualisé. En effet, celle-ci est trop restrictive (« l'unité de comptabilisation minimale étant la semaine ») et supprimerait une possibilité qui répond à un besoin réel, pour un parent de jeunes enfants notamment (panacher une journée dans la semaine sur certaines périodes, par exemple pendant la période scolaire, avec d'autres périodes plus longues, pendant les vacances par exemple). La Direction précise qu'une souplesse existe, mais nous attendons néanmoins une nouvelle proposition de rédaction pour éviter que celle proposée soit prise au pied de la lettre (risque : Cf discernement ... plus haut). La Direction s'engage à revoir la formulation de cette règle mais souhaite que le temps annualisé ne s'apparente pas au mode hebdomadaire et qu'il soit majoritairement réservé à des périodes plus longues.

Note de service sur l'accès internet : son objectif est d'informer le personnel des conséquences d'une utilisation non régulée d'internet sur la qualité du réseau (trafic) pour tout le monde. Nous avons demandé qu'une information technique plus précise soit faite à tous de manière à préciser le niveau d'autorégulation souhaitable. La possibilité de surveillance de l'activité de tous sur internet est depuis toujours une réalité et il n'est pas officiellement question d'un contrôle particulièrement

nouveau par DSI sur ce sujet. Ceci étant, il semble qu'il subsiste quelques rares cas de pratiques de type « téléchargement » qui nuisent au trafic internet pour l'ensemble des agents et que, en l'absence de note de service sur le sujet, aucune action ne peut être menée pour empêcher les abus. A bon entendeur, salut ! Et que les pratiques de quelques-uns ne nuisent pas à tous.

Secrétariat des unités : nous nous sommes insurgés contre une décision d'un manager de ne pas promouvoir un agent alors que les critères statutaires sont remplis et que la direction s'était engagée à faire ce qui n'est qu'une régularisation. De plus, cette décision constitue une sanction injustifiée pour diverses raisons ; en particulier il a été reproché à la personne concernée de ne pas avoir su gérer une situation, alors que plusieurs personnes en sont responsables, au premier rang desquelles le manager en question. Le directeur prend acte du problème. Nous avons demandé le règlement rapide de cette affaire à l'amiable avant d'envisager d'autres voies de recours. Le chemin est encore long pour que tous assument les responsabilités pour lesquelles ils sont payés ...

Matériel informatique : nous avons souhaité que le matériel informatique qui part aux domaines (en pratique pour destruction) soit mis à disposition d'associations ou du personnel de l'agence et que l'information en soit faite à tous. La faisabilité opérationnelle et administrative sera examinée.

Nous sommes à votre disposition pour plus de précisions sur ces sujets.