

Ce comité technique était présidé par Mme Marmouget, adjointe à la secrétaire générale, en présence de M. Clément, directeur des ressources humaines.

**Ordre du jour :**

1. projets de décret et d'arrêté portant modification de l'administration centrale,
2. présentation du télétravail et avis sur les métiers/missions spécifiques du secrétariat général ne pouvant pas entrer dans ce dispositif,
3. présentation des groupes de fonctions RIFSEEP du secrétariat général,
4. bilan des effectifs 2016.

**1) Projets de décret et d'arrêté portant modification de l'administration centrale**

Les modifications proposées au décret et à l'arrêté du 9 juillet 2008 concernent les structures suivantes du secrétariat général : la DAJ, SPES, SPSSI, la DRH.

**La DAJ**

Il s'agit essentiellement de transférer à la DAJ la fonction juridique dans les domaines du logement, de la construction et de l'aménagement du territoire, qui relèvent actuellement de la DGALN :

- modification de l'intitulé de la sous-direction des affaires juridiques de l'environnement et de l'urbanisme (AJEU), qui deviendrait la «sous-direction des affaires juridiques de l'environnement, de l'urbanisme et de l'habitat» (AJEUH),
- création d'un bureau AJEUH 5 consacré aux affaires juridiques en matière de logement et de construction, qui devrait compter «à terme» (c'est-à-dire personne ne sait quand) entre 5 et 6 agents,
- attribution au bureau des affaires juridiques de l'urbanisme (actuel AJEU 1) des questions concernant l'aménagement,
- ajout des questions de droit de la propriété individuelle, y compris de droit des marques, et de l'assistance aux services en matière de nouvelles technologies, dans les attributions de la sous-direction des affaires juridiques de l'administration générale (AJAG) qui les exercent déjà de fait.

Ces modifications se traduisent en particulier par le transfert de 2 ETP du bureau LO1 de la direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages (DHUP/DGALN) au nouveau bureau AJEUH 5 de la DAJ. Par ailleurs, le traitement des courriers relevant du contentieux du DALO (droit au logement opposable) et du DAHO (droit à l'hébergement opposable), qui est actuellement exercé par un agent à la DGALN, est reporté sans transfert d'ETP sur les assistant-e-s de la sous-direction AJEUH et les agents du pôle ressources et greffe (PRG) de la DAJ. L'étude d'impact (qui n'en est pas vraiment une) prétend que ces agents devraient pouvoir absorber ce surplus d'activité.

La CGT a insisté pour qu'un suivi de la charge de travail soit effectué et qu'il en soit rendu compte en comité technique et en CHSCT.

**SPES/SPSSI**

D'une part, dans un contexte d'évolution rapide du numérique, la gouvernance stratégique des systèmes d'information est transférée de SPES à la sous-direction du schéma directeur et de la politique des systèmes d'information (PSI) à SPSSI, avec notamment le secrétariat du COSSI (comité d'orientation stratégique des systèmes d'information) et la veille sur la mise en œuvre de la stratégie. Au sein de SPES, le bureau de la stratégie et des processus de modernisation (MOD1) devient le «bureau de la modernisation et de la simplification», tandis que le bureau du pilotage des systèmes d'information (MOD3) devient le «bureau de la transformation numérique».

D'autre part, la fixation des orientations stratégiques en matière de compétence et de formation est transférée de la sous-direction ACCESS de SPES à la DRH. Le bureau ACCESS1 demeure chargé de

piloter les réflexions, études et analyses prospectives relatives aux besoins prévisionnels des métiers au regard de l'évolution des politiques publiques et des missions des MEEM/MLHD.

## **La DRH**

Comme l'a indiqué la CGT dans sa déclaration préalable, c'est ici qu'étaient attendues des modifications d'ampleur à la fois organisationnelles, managériales et technologiques, afin de résoudre les dysfonctionnements de gestion/payé, d'améliorer les conditions de travail, de clarifier les procédures et d'adapter les outils informatiques. Les modifications proposées ne répondent pas, ou trop peu, à ces nécessités qui ont pourtant fait l'objet d'un constat partagé par les services, les agents, les organisations syndicales. L'administration en reconnaît le caractère perfectible mais souhaite éviter la réorganisation de 500 agents. Le projet présenté apparaît donc comme une 1ère étape, mais sans axe stratégique ni calendrier pour entamer la seconde. Il se résume principalement à la création de 3 services :

**- «service du pilotage des moyens et des réseaux» composé :**

- de la sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (PPS, incluant l'ex bureau ROR2 et un chargé de mission indemnitaire issu de ROR1),
- du département de la modernisation et de l'animation des réseaux (MAPMOI),
- de la mission de la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information en ressources humaines (MOPPSI) ;

**- «service de la gestion» composé :**

- de la sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaire (MGS),
- de la sous-direction de la gestion administrative et de la payé (GAP),
- du département d'appui à la gestion des ressources humaines (ROR3 + GAP1 + GAP5),
- du centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF) ;

**- «service du développement professionnel et des conditions de travail» composé :**

- de la sous-direction des carrières et de l'encadrement (CE sans le CEIGIPEF),
- de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (FORCQ),
- de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP, incluant l'ex bureau ROR1),
- de la sous-direction du recrutement et de la mobilité (RM).

En quoi cette réorganisation, qui se propose de mettre fin à une organisation «en râteau» trop cloisonnée (et d'ailleurs critiquée pour cette raison par l'ensemble des organisations syndicales en 2011, qui avaient voté contre en comité technique) apporte-t-elle une amélioration du fonctionnement de la DRH et de la qualité de vie au travail de ses agents ? Quelle articulation entretient-elle avec les missions de direction des ressources humaines de l'État conférées désormais à la DGAFP par le décret du 22 décembre 2016 ? Quels effectifs-cibles sont prévus par unité ? Quelles évolutions ultérieures sont envisagées, puisqu'il ne s'agit que d'une première phase ? Aucune réponse n'a été apportée à ces questions. La CGT a rappelé que les réponses structurelles ne peuvent pas être déconnectées de l'analyse des conditions de travail, de l'amélioration des procédures et des moyens. Le directeur des ressources humaines a renvoyé à un hypothétique «projet de service» et au rapprochement des entités dans le cadre du déménagement dans l'Arche, qui devrait faciliter le travail en commun.

**Par ailleurs, et cela est aussi valable pour les autres réorganisations en cours en administration centrale (DEB, CGDD), le projet d'instruction sur le pré-positionnement, transmis récemment aux organisations syndicales, ne prévoit pas de garantie de maintien de rémunération (primes, NBI, emplois fonctionnels) et aucune assurance n'a été donnée sur ce point en comité technique.**

**Enfin, le secrétariat général du gouvernement (SGG) saisi en décembre 2016 n'a toujours pas donné de réponse favorable à ce jour sur les projets de réorganisation.**

**Dans ces conditions, les organisations syndicales CGT, CFDT, FO et UNSA ont à l'unanimité voté contre le projet de modification du décret et de l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale. Le comité technique va donc être reconvoqué dans un délai maximum d'un mois. La CGT invite les agents à continuer de lui transmettre leurs remarques, problèmes individuels et collectifs éventuels, propositions.**

## **2) Télétravail**

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et l'arrêté du 21 juillet 2016 ont précisé les modalités d'application de l'article 133 de la loi n° 2012-647 du 12 mars 2012 qui a autorisé le télétravail dans la fonction publique de l'État. Le télétravail ne s'inscrit donc plus dans le cadre de l'expérimentation conduite ces dernières années et qui a concerné 80 agents d'administration centrale, mais est ouvert à tous les agents, dans les conditions réglementaires fixées par les textes précédemment cités, qui ont été complétés pour le MEEM et le MLHD par la note de gestion du 28 novembre 2016 :

<http://intra.rh.sg.i2/note-de-gestion-teletravail-du-28-novembre-2016-a14034.html>

Cette note prévoit quelles activités ne sont pas éligibles au télétravail :

- les activités nécessitant d'assurer un accueil physique des usagers ou des personnels,
- les activités comportant l'accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assurée en dehors des locaux de travail,
- les activités comportant l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériel spécifique (l'annexe 8 en fixe une liste non exhaustive : Chorus, Rehucit, Gemme),
- les activités se déroulant par nature sur le terrain, comme certaines activités liées à l'exploitation routière, fluviale ou maritime.

Elle précise toutefois que l'agent qui exerce de telles activités au télétravail peut néanmoins accéder au télétravail, à condition qu'elles ne constituent pas la totalité de ses activités et qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables puissent être identifiées et regroupées.

**Chaque service peut par ailleurs ajouter des activités spécifiques non télétravaillables, après avis du comité technique. Pour le SG, les organisations syndicales ont approuvé à l'unanimité le fait qu'aucune activité inéligible ne soit ajoutée.**

Pour la CGT, deux points notables :

- nos ministères ne respectent pas les textes réglementaires en faisant payer aux agents (ce qui n'était pas le cas lors de l'expérimentation) les frais de vérification de la conformité de leur installation électrique, soit entre 250 et 300 euros. Les agents ont également la possibilité de fournir un certificat sur l'honneur. Qu'ils n'hésitent surtout pas à le fournir, l'employeur – y compris l'État employeur – restant responsable de la sécurité des installations de travail de ses salarié-e-s, même à domicile ;
- les agents travaillant sur Chorus et sur Rehucit sont exclus du bénéfice du télétravail, car même s'ils ne travaillent pas à plein temps sur ces logiciels, il risque d'être difficile d'identifier pour eux des tâches télétravaillables, en particulier parce qu'ils manipulent souvent des documents confidentiels. La qualité de vie au travail de ceux qui voudraient télétravailler, parce qu'ils ont de longs temps de transport, par exemple, est donc diminuée, et cette sujétion devrait être prise en compte en termes de primes. Or, les gestionnaires comptables et RH de catégorie C ne sont pas classé-e-s dans le groupe 1 du RIFSEEP. La CGT demande qu'ils le soient quelle que soit leur ancienneté.

Pratiquement, **les modalités de mise en place du télétravail en administration centrale à compter du 1er juillet 2017 seront examinées par le CTAC le 15 mars**. Pour la CGT, la limitation à 230 du nombre de personnes concernées semble insuffisante. Le télétravail est devenu un droit, soumis certes aux nécessités d'organisation du service et à des mesures de prévention des risques liés à l'isolement et à l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée, mais que tout agent remplissant les conditions doit pouvoir demander à exercer, à tout moment dans l'année, comme c'est le cas pour le temps partiel.

**Des conférences d'information auront lieu le 15 mars en Tour Séquoia et le 17 mars en Tour Pascal**. Il convient que les agents en poste boulevard Saint-Germain soient également informés et que la situation des services à compétence nationale (CPII, CMVRH, IFORE) soit clarifiée : sont-ils compris dans les dispositions applicables à l'AC et avec quels moyens ?

### 3) RIFSEEP

La notification de leur groupe de fonctions et de leur montant de primes 2016 sera adressée aux agents après la réunion du comité technique d'administration centrale (CTAC) du 15 mars. Elle portera sur la situation au 1er janvier 2016. Une garantie indemnitaire est donnée aux agents, dont le montant indemnitaire mensuel au titre du dernier poste occupé en 2015 doit être au moins maintenu en 2016. La DRH affirme que les agents ayant eu une mobilité en 2016 après le 1er janvier ne subiront eux aussi aucune perte de primes, mais elle ne prévoit pas pour eux de nouvelle notification 2016 (la prochaine interviendra avec effet au 1er janvier 2017). Si vous êtes dans ce cas, vérifiez que, à temps de travail égal, vos primes n'ont pas baissé. Quant aux augmentations (liées au changement de groupe, à l'ancienneté pour la catégorie C, aux promotions...), à quelles dates interviennent-elles effectivement avec traduction en paye ? Nous espérons le savoir au CTAC !

La répartition des postes du SG dans les groupes de fonctions donne le panorama ci-dessous, avec classement de la grande majorité des agents dans les groupes les plus bas :

#### RIFSEEP Catégorie C Secrétariat Général

	Nombre de postes classés en Groupe 1	Nombre de postes classés en Groupe 2	Total
DAEI	2	8 (80%)	10
DAF	1	<b>28 (97%)</b>	29
DAJ	3	19 (86%)	22
DICOM	1	9 (90%)	10
DRH	2	<b>180 (99%)</b>	182
SDSIE	2	5 (71%)	7
Cabinet SG	3	6 (67%)	9
DMA	0	1	1
SPES	2	13 (87%)	15
SPSSI	37	192 (84%)	229
<b>Total C</b>	<b>53</b>	<b>501 (90%)</b>	<b>554</b>

#### RIFSEEP Catégorie B Secrétariat Général

	Nombre de postes classés en Groupe 1	Nombre de postes classés en Groupe 2	Nombre de postes classés en Groupe 3	Total
DAEI	1		6 (86%)	7
DAF	12 (33%)	6	18 (50%)	36
DAJ	1		11 (92%)	12
DICOM	1		23 (96%)	24
DRH	40 (23%)	37 (23%)	88 (54%)	163
SDSIE	2	15 (71%)	4	21
Cabinet SG		2	3	5
DMA			1	1
SPES		2	13 (87%)	15
SPSSI	24 (25%)	21 (22%)	50 (53%)	95
<b>Total B</b>	<b>81 (21%)</b>	<b>81 (21%)</b>	<b>217 (57%)</b>	<b>379</b>

## **RIFSEEP Catégorie A Secrétariat Général**

	<b>Nombre de postes classés Groupe 1</b>	<b>Nombre de postes classés Groupe 2</b>	<b>Nombre de postes classés Groupe 3</b>	<b>Nombre de postes classés Groupe 4</b>	<b>Total</b>
DAEI	3	14 (19%)	7	<b>49 (67%)</b>	73
DAF	0	7	15 (44%)	12 (33%)	34
DAJ	3	13 (17%)	13 (17%)	<b>48 (62%)</b>	78
DICOM	3	15 (23%)	9 (14%)	37 (58%)	64
DRH	<b>11 (8%)</b>	<b>38 (30%)</b>	<b>50 (39%)</b>	<b>29 (23%)</b>	128
SDSIE	3	10 (27%)	5	19 (51%)	37
Cabinet SG		4 (40%)	3	3	10
DMA			1	2	3
SPES	3	13 (16%)	27 (33%)	38 (47%)	81
SPSSI	4	20 (21%)	30 (31%)	42 (44%)	96
<b>Total A</b>	<b>30 (5%)</b>	<b>134 (22%)</b>	<b>160 (27%)</b>	<b>279 (46%)</b>	<b>603</b>

La note de gestion du 30 septembre 2016 (<http://intra.rh.sg.i2/rifseep-de-certains-corps-de-categorie-a-b-et-c-a13850.html>) précise les cas où ce classement des postes est majoré pour tenir compte des situations individuelles : emploi fonctionnel de CAEDAD, 3ème poste pour les attachés classés dans le groupe 4, adjoints administratifs ayant au moins 13 de services publics (16 ans pour les adjoints techniques !) qui sont classés dans le groupe 1 quelles que soient leurs fonctions (soit 222 agents, selon la DRH : vérifiez votre situation). Rappelez-vous que vos primes 2016 ne doivent pas baisser par rapport à 2015. Signalez les problèmes à votre bureau RH de proximité, à la CGT et à vos élu-e-s en CAP.

... et dire que ce casse-tête foisonnant d'exceptions a officiellement pour objectif d'homogénéiser et de simplifier les primes ! Leur intégration totale dans la rémunération indiciaire, que demande la CGT, aurait l'avantage de la simplicité (et permettrait qu'elles comptent pour la retraite).

### **4) Effectifs 2016 et 2017**

Les effectifs 2016 figurent en pièce jointe. Le tableau présenté montre les taux de vacance par directions du SG. On constate que la DRH est en sureffectif de 3,7% ; cela correspond aux suppressions d'ETP cibles en catégories B et C ces dernières années. Fin 2016, certains services ont un taux de vacance important : 7,1% à la DAJ, 9,9% à SPES, 7,6% à SPSSI et 10,2% à SDSIE.

En 2017 est annoncée une baisse de 3%. Comment la DRH en a-t-elle tenu compte dans son projet de réorganisation ? La réponse à cette question ne figure pas dans l'étude d'impact et devrait pourtant y être. Nous l'attendons pour le CHSCT du 9 mars et le CTAC du 15.