

CTPM du 22 novembre 2022 Nos questions, nos remarques

Transfert SSA

Aucun document transmis en préalable à ce comité technique sur ce point !

Solidaires en déduit que le flou entourant les éléments transmis au GT CTPM du 21 octobre n'ont pas été levés... Quel calendrier précis, qu'est-ce qui reste à faire après le 1^{er} septembre, que se passe-t-il pour la réalisation des enquêtes ou le rôle des pôles C, quid du PNE et des RN hors PNE...

Etude d'impact – Transfert de la mission SSA vers la DGAL

Solidaires se félicite de l'avancée de ce dossier, en réponse à une demande portée à l'occasion du GT CTPM du 7 octobre 2022.

Quelques questions et remarques :

- Page 1 : La décision date du 6 mai 2022 et non pas de début juillet
- page 2 : Concernant les MCDA, n'avait-il pas été annoncé que le contrôle chez les utilisateurs était de la compétence de la DGAL ?
- page 3 : *Nb d'agents en fonction de la part de leur temps dédié à la mission SSA en 2021* : d'où vient le chiffre de 836 agent-es ?
- Page 5 : (*cf. plan de formation, supra*). Il est où ?
La contribution au transfert de compétences et la formation seront suivies dans AGAT. Comment ? Quels codes ? Il y a des codes formations reçues mais pas de code tutorat et si on met le code tutorat c'est au détriment d'un code mission.

Projet d'arrêté de restructuration

Solidaires réitère prend bonne note du passage de 2 à 3 ans pour la durée de validité du projet d'arrêté, tel que demandé préalablement au GT CTPM du 7 octobre 2022.

Si la prise d'un arrêté de restructuration permet d'accorder des droits et garanties aux personnels concernés, reste à savoir combien d'entre eux pourront réellement en bénéficier...

Par ailleurs, **Solidaires** réitère son opposition à la réforme SSA !

Projet de modification de la procédure LDG pour la mobilité

C'est un détail, mais dans les documents de référence il y a toujours des textes abrogés, mais pas le Code général de la Fonction publique.

- Page 18, sur le tableau de répartition des personnels de statut CCRF, on constate que la chute des effectifs s'accélère. En comparant avec les chiffres de 2020, il y avait 164 agent-es non rémunéré-es ou sur un autre programme, et 192 en 2021 ! Et c'est avant la perte de la SSA...
- Page 44 du RSU, sur le niveau de rémunération des différentes catégories, il est intéressant de voir l'évolution entre 2020 et 2021 :

	2021	2020	hausse en valeur	hausse en %
A+	7843,74	7715,65	128,09	1,66%
A	3455,7	3452,39	3,31	0,10%
B	2561,2	2548,23	12,97	0,51%
C	2195,33	2146,11	49,22	2,29%

La rémunération de l'encadrement augmente plus vite que celle des personnels de catégories A et B...

Quelle explication pour la hausse de rémunération pour la catégorie C (plus en pourcentage qu'en valeur, d'ailleurs) ?

2022

LES EFFECTIFS PHYSIQUES PAYES

	Encadrement	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Contractuels	Total
Femmes	109	1072	282	58	12	1 533
Hommes	114	807	149	14	7	1091
Total	223	1 879	431	72	19	2 624
% Femmes	49%	57%	66%	81%	59%	58%

2021

LES EFFECTIFS PHYSIQUES PAYES

	Encadrement	Catégorie A*	Catégorie B	Catégorie C	Contractuels	Total
Hommes	115	792	180	12	5	1 104
Femmes	113	1033	345	58	20	1569
Total	228	1 825	525	70	25	2 673
% Femmes	50%	57%	66%	83%	80%	59%

*inclus stagiaires

Les questions et remarques :

- Apprenti-es : 8 femmes + 2 hommes ? Sur quels postes ? Quel bilan ? Procédure de suivi ?
- Temps partiel : 82 % de femmes et 18 % d'hommes... Malgré les avancées de la société ces dernières décennies en matière d'égalité femmes - hommes, une grande partie du chemin reste à faire, et le temps partiel concerne encore très majoritairement les femmes... Le plus souvent pour s'occuper d'enfants ou de parents. Une prise en charge par la collectivité de ces sujets est la seule piste pour diminuer le temps partiel subi ou contraint !

- le nombre d'accidents de service (35 pour toute la France et pour toute l'année) paraît déconnecté de la réalité !
- 38 temps partiels thérapeutiques contre 21 en 2020. Avez-vous identifié des causes ou facteurs à l'origine de cette augmentation ?
- 433 visites médicales SMS (visite annuelle) alors que normalement tous les enquêteurs-trices y sont soumis soit 1700 environ ! Il est urgent de renforcer la médecine de prévention ministérielle !
- 25 préconisations de bureaux individuels alors que tous les projets de restructuration des cités administratrices vont vers des open-space et que la possibilité d'avoir des bureaux individuels dans les cas de préconisation n'est jamais prise en compte !
- 19 recommandations de changement d'affectation ou de résidence
- crédits instance informelle : il est nécessaire de refaire de la communication sur ces crédits et réexpliquer la procédure de la démarche

Dématérialisation du dossier de l'agent (GAUdDI)

Il s'agit en fait du dossier DIAdem, pour dématérialisation du dossier individuel des agents (le DIA... d'où DIAdem, avec DEM pour dématérialisé). Cette dématérialisation devenant obligatoire à compter du 1er janvier 2023, la DGCCRF SCL s'y soumettra au 1^{er} janvier 2023. Si c'est une bonne chose de mettre en œuvre un dispositif déjà été éprouvé au sein d'autres directions de Bercy, il aurait été appréciable d'en entendre parler un peu plus tôt...

Concrètement, la gestion des dossiers individuels dématérialisés sera réalisée via l'application GAUdDI, intégrée à SIRHIUS. Tous les éléments auront progressivement vocation à y figurer, des comptes-rendus d'évaluation aux arrêtés d'avancement d'échelon... Les documents dématérialisés (par l'Administration) ne figureront plus dans le dossier papier.

Les personnels pourront donc consulter leur dossier par intranet dans SIRHIUS, et l'existence de notifications lors de la mise à disposition d'un nouveau document dans l'outil est une bonne chose, le dossier sera inaccessible en dehors de l'intranet, contrairement à ENSAP.

Enfin, l'existence d'un double dossier ne risque-t-il pas de poser un certain nombre de problèmes ?

Surtout, quel accès sera possible pour les RH de proximité : SGCD, services RH des D-R-I-EETS... ?