



Réunion de travail avec la DGE consacrée au dialogue social interne

10 mai 2021

Compte-rendu

Représentants des personnels FO :

S. SAIDI, M. HARDELIN et M-C. KERAMBELLEC.

Cette réunion portant sur le dialogue social interne à la DGE était présidée par M. Raphaël KELLER (SG de la DGE) et fait suite à la rencontre du 13/1/21.

Gestion de la crise sanitaire :

89 % d'agents télétravaillent au moins une journée par semaine et près de 70 % télétravaillent 4 jours par semaine.

FO reconnaît la montée en puissance du télétravail à la DGE et ajoute que la communication aux agents s'est améliorée suite aux remarques formulées par les OS. La problématique qui demeure est celle de l'isolement. Il est important, dans le cadre du collectif du travail, d'avoir au moins 1 jour en présentiel. Du point de vue matériel, tous les agents ne disposent pas des conditions adéquates. Afin de respecter les bonnes postures et éviter les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), il est recommandé que les agents puissent bénéficier d'un clavier en plus de leur ordinateur portable.

FO insiste sur le respect du droit à la déconnexion ainsi que le respect de la charte de la gestion du temps (en cours de rédaction) afin que les réunions soient programmées sur une durée limitée et ne commencent pas tardivement.

FO demande quelles sont les catégories d'agents qui exercent leurs missions en présentiel.

Lors de l'audioconférence sanitaire ministérielle, la SG a annoncé que les agents pourraient bénéficier d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner, qu'en sera-t-il pour la DGE ?

Les agents sont demandeurs de plus d'informations concernant la sortie de crise à la rentrée de septembre, le retour en présentiel et la pérennisation d'un nombre de jours de télétravail.

La DGE confirme qu'elle s'est organisée très en amont afin de fournir des équipements de télétravail à ses agents. Les matériels ont été reçus progressivement et la quasi-totalité des agents sont équipés à ce jour. La DGE travaille en ce moment sur un plan de déploiement de smartphones. Un directeur de la transformation numérique sera recruté en juin. Concernant la vaccination, la DGE s'inscrit dans les consignes interministérielles et accordera des ASA aux agents comme la SG l'a indiqué. Concernant la communication, des consignes explicites ont été données aux managers et la DGE confirme qu'il y aura un assouplissement des mesures de télétravail afin de rompre l'isolement. Concernant le retour en présentiel et le télétravail après la crise, la DGE y travaille, l'objectif étant de consulter les agents. On recense, depuis le début de la crise, 30 cas d'agents testés positifs au COVID.

Les agents dont les missions ne peuvent être télétravaillables font partie des services informatiques, du courrier, des systèmes d'informations et des services d'habilités confidentiel défense.

La DGE reconnaît qu'un certain nombre d'agents ont vu leur charge de travail diminuer pendant le 1^{er} confinement, d'autres, a contrario, ont vu leur charge de travail démultipliée. Les pratiques d'audio et visioconférence ont permis un assouplissement des modalités de télétravail. Durant la crise, la plupart des chantiers de la DGE ont été poursuivis avec une mobilisation très forte des agents.

FO demande pourquoi le jardin d'Ivry (utilisé pour les pauses café) a été fermé récemment ?

L'administration n'a pas la réponse à cette question et reviendra vers FO ultérieurement.

Retour sur les résultats de l'observatoire interne de la DGE :

La DGE précise que l'enquête IPSOS s'est déroulée dans un contexte très exceptionnel. La participation est en hausse. La pertinence des orientations de la DGE est confortée par une partie des agents. Sur la totalité des indicateurs on retrouve des valeurs de 2017.

FO demande sur quelle base repose ce chiffre qui ne correspond pas à la réalité. Il y a une opacité dans les résultats car on ne dispose pas du % d'agents ayant répondu ou non à cette enquête et ceux ne s'étant pas prononcés. Sur certains points, il manque des données qualitatives et des exemples sur les bonnes conditions de travail, notamment, le genre, la catégorie professionnelle, l'âge etc...

La DGE précise qu'il y a toujours des biais dans une enquête. L'augmentation de la participation est plutôt de nature à renforcer la représentativité qu'à la remettre en cause. Il y a des questions de méthodologie. Cet observatoire constitue une base de discussion à comparer d'une année sur l'autre. 40 % des agents considèrent que la DGE évolue dans le bon sens.

Concernant la répartition femmes/hommes et fonctionnaires/contractuelles, IPSOS a été interrogé et la réponse indiquait qu'il n'y avait pas de divergence importantes sur les différents items.

Sur la transversalité et la transformation des DIRECCTE en DREETS, il y a des items qui concernent la connaissance des missions des agents, la valorisation et l'accompagnement des agents ainsi que le droit à la déconnexion.

Il n'est pas prévu, à ce stade, de diffuser aux OS l'étude IPSOS complète.

FO fait remarquer qu'il y a un besoin important d'intégration des agents suite à la réforme des Services économiques régionaux (SER).

Sur le périmètre du réseau déconcentré, les effets de population sont très difficiles à analyser compte-tenu du départ des agents. Il y a également une proportion importante d'agents qui ne savent pas répondre aux questions.

Chantiers structurants :

- **Campagne annuelle de mobilité :**

Les inscriptions sont closes : 89 agents se sont inscrits. La publication des fiches de postes a été réalisée sur l'intranet. Des entretiens ont été organisés avec des conseillers mobilité carrière ou pour rédiger des CV. Les agents ont été invités à classer les postes retenus ou à se désinscrire jusqu'au 9/6/21.

FO demande pourquoi le webinaire du 16/4/21 n'a réuni que 70 personnes ? FO souhaite une cartographie du forum du recrutement réalisé le 4/5/21. FO fait part d'un besoin

d'éclaircissements quant aux agents qui se sentent menacés : quand l'administration fait référence aux agents qui occupent un poste depuis plus de 5 ans, s'agit-il d'agents ayant cumulé la durée de 5 ans sur plusieurs postes ou des agents en position de détachement ?

La DGE note la demande des OS de faire un bilan précis des modalités de cette campagne. Elle rappelle que les conseillers mobilité carrière et le bureau RH sont à la disposition des agents pour toute question portant sur leur avenir professionnel (Mmes Hélène DEREUX et Albane PONS). La DGE a jugé qu'il n'était pas judicieux pour des agents à 3 ans de l'âge limite de départ à la retraite de s'inscrire dans une démarche de mobilité. Les situations particulières des agents ont été examinées. Le webinaire de présentation du 16/4/21 n'a réuni que les participants à la campagne et non tous les agents de la DGE

FO fait une remarque sur les modalités de communication concernant les nouvelles initiatives prises par la DGE pour la réforme et indique qu'il n'est pas toujours aisé de trouver les vidéos sur l'intranet.

L'administration prend note de cette remarque.

- Déménagement de la direction :

La DGE indique que le déménagement du Service de l'économie numérique (SEN) a été réalisé ; quelques ajustements sont en cours en lien avec SEP. On se situe dans la phase 2 avec le déménagement du SG et la réorganisation des espaces pour le Service de la compétitivité, de l'innovation et du développement des entreprises (SCIDE) et le Service du tourisme, du commerce de l'artisanat et des services (STCAS). Les travaux ont débuté au 7^{ème} étage du bâtiment SIEYES. Le pôle ergonomie a été sollicité afin d'apporter ses recommandations.

FO fait part de l'inquiétude des agents concernant l'implantation de territoires d'équipe dans les nouveaux espaces du bâtiment SIEYES. Les agents seront à plusieurs comme dans des open-space. FO est demandeuse d'un suivi de ce déménagement. FO fait état de la complexité de la situation des agents à qui la direction demande de rester en télétravail jusqu'à la fin juin ou de s'installer dans des bureaux de passage dont certains en mauvais état.

La DGE fait remarquer que le retour des services à Paris, souhaité par une majorité d'agents, se fait au prix d'une densification compte-tenu du manque de m2. Des référents déménagements ont été désignés afin de jouer un rôle de relais auprès des agents. Un groupe de travail a été constitué au SEN pour travailler sur les nouvelles règles de vie. Les délais des travaux sont de 5 semaines avec deux semaines supplémentaires consacrées à l'enlèvement des cartons et à la réinstallation du mobilier. 30 postes de travail sont disponibles sur SIEYES et 12 sur Condorcet. La DGE a eu connaissance d'un bureau encombré mais n'a pas de remontée quant à des bureaux en mauvais état. Elle fera le point sur cette question et reviendra vers FO.

La question de l'archivage est très importante. Des réunions ont débuté en décembre entre le Service des archives économiques et financières (SAEF), le SCIDE et le STCAS afin d'élaborer un tableau de gestion et déterminer ce qu'il convient d'archiver ou de détruire.

Concernant l'isolation phonique au SEN, ce point a été mis en avant par les agents dès l'installation. Des ajustements ont été effectués afin de réduire le bruit.

Les agents ont été appelés à revenir sur site afin de procéder à la mise en cartons. Les cas particuliers ont été pris en charge. Les managers ont été sensibilisés à ces opérations afin de laisser le temps nécessaire aux agents pour cette charge supplémentaire de travail.

- **Déploiement d'un annuaire des compétences directionnel :**

La création de cet outil a été annoncée dans le cadre de la transformation de la DGE pour accompagner le mode projet. Cet annuaire a été développé avec le CISIRH et sera déployé en juin. Il permettra aux agents de décrire leurs compétences sur la base d'un référentiel propre à la DGE.

FO reste mitigée sur la finalité de cet annuaire. Il ne faut pas que cet outil enferme l'agent dans un carcan de compétences connues. L'agent peut aussi acquérir de nouvelles compétences s'il a un projet professionnel (cela est indiqué dans le cadre des LDG mobilité).

La DGE indique que le périmètre de cet annuaire concerne tous les agents. Il sera possible de décrire toutes les expériences de poste. La DGE fera le point sur la manière dont cet outil sera utilisé par les recruteurs ou lors de l'entretien professionnel.

- **Plan directionnel en faveur de l'égalité femmes-hommes :**

La DGE précise que le plan directionnel a été mis en œuvre il y a un an et comprend 17 mesures. Son 1^{er} anniversaire a donné lieu le 8 mars à la diffusion d'un bilan et au lancement d'un réseau de femmes au sein de la DGE permettant d'organiser des rencontres ou des séminaires en faveur des femmes de la direction.

FO considère que le sujet de l'égalité femmes-hommes est essentiel et central et mérite qu'on lui consacre plus de quelques minutes ! Afin de respecter le temps imparti pour cette réunion dont l'ordre du jour est plus que chargé, ce sujet a été bâclé et c'est regrettable ! FO espère que la mise en place du réseau permettra une représentation plus importantes de femmes cadres.

Sur les actions notables réalisées en 2020, il y a des éléments positifs mais beaucoup de choses sont à faire. La question de l'attractivité pour le parcours des femmes n'a pas encore été résolue mais la création de viviers permettra de changer la donne. Un GT Egalité professionnelle est prévu le 4/6 au niveau de l'administration centrale

- **La campagne Bonus 2021 :**

Les réformes initiées l'an dernier et conclues cette année portent sur un barème unique et une harmonisation sur toutes les populations. Même si le montant du bonus va continuer à s'orienter autour du mérite, la DGE a pris en compte la dimension collective et certaines situations d'intérim qui ont beaucoup mobilisé les agents. Cela inclue les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM). La DGE se tient à la disposition des OS sur ce sujet.

FO indique qu'il s'agit d'un déliassage. Il y a une diminution au niveau mensuel et une rétrocession qui ne sera pas automatique à condition que l'agent ait satisfait aux missions confiées dans l'année. Il y a donc un risque et une perte. Comment cela va-t-il être déterminé ? L'enveloppe budgétaire sera-t-elle la même qu'en 2020 ? Ce point important a également été bâclé en quelques minutes au détriment du temps imparti aux autres points à l'ordre du jour !

La DGE indique que les bonus collectifs sont des montants qui peuvent s'élever à 500 € et complètent le montant du bonus individuel, tout cela dans le cadre du barème réglementaire. Il est à noter que la suppression de l'écart entre les bonus moyens des femmes et des hommes exerçant les mêmes fonctions risque de créer des effets de bord. Concernant les IIM, le système mis en place accompagne une évolution importante sur le fonctionnement des allocations complémentaires de fonction (ACF).

La DGE transmettra un verbatim aux OS de cette réunion