



**Communiqué
des sections syndicales**

CFDT et FO de la DGAFP

Compte rendu du comité technique spécial de la DGAFP du 31 mars 2021

Le mercredi 31 mars 2021, s'est tenu le 1^{er} comité technique spécial de la DGAFP de l'année avec pour ordre du jour :

- 1. Approbation du compte rendu de l'avant dernier CTS du 21 juillet 2020, à paraître et accessible sur Amélie ; [Dialogue social \(monportail.alize\)](#), pour approbation ;**
- 2. Modification du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique (pour avis)**
- 3. Lignes directrices de gestion concernant les promotions (pour information)**
- 4. Questions diverses**

L'administration était représentée par¹ Mme Nathalie Colin, Directrice générale et Mme Marie-Alix Meier, Cheffe du bureau des ressources et qualité de suppléante du chef de service du pilotage des politiques de ressources humaines ou le chef du service des parcours de carrière et des politiques salariale et sociales.

Pour les représentants du personnel, élus au CTS, ont participé : la **CFDT** : Martine Leprat et Natanaël Billat, **FO** : Guy Dossou-Yovo et pour la **CGT** : Bruno Pasquet.

L'objet de ce compte rendu n'est pas de vous rendre compte de l'expression singulière de chaque organisation syndicale à propos des points inscrits à l'ordre du jour (OdJ), mais davantage de vous **rendre compte de nos positions syndicales défendues à l'occasion de ce CTS.**

Concernant l'OdJ, nous avons fait remarquer que l'absence systématique d'accusé réception ou de réponses aux messages répétés des trois organisations, visant à suggérer l'inscription de points à l'ordre du jour ou la demande de mise en place de GT dédié (LDG, digitalisation des activités de la DGAFP (diagnostic et plan d'action), ne correspondait pas au dialogue social auquel nous aspirons, ni à l'esprit des textes ni aux attentes des agents que nous représentons.

Le point à l'ordre du jour, *questions diverses* n'est pas non plus destiné à évoquer brièvement, les sujets que les OS auraient souhaité inscrire à l'odj, sans documents préparatoires, sans contenu, sans proposition.

Nous avons également souligné que nous regrettons que les 2 ou 3 réunions annuelles consacrées au dialogue social de la DGAFP ne soient pas davantage un moment d'échange stratégique au titre de nos attributions respectives entre les représentants titulaires de l'administration et de l'équipe de direction et nos organisations.

¹ Arrêté du 31 décembre 2018 portant composition du comité technique spécial de la direction générale de l'administration et de la fonction publique

2. Modification du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la DGAFP.

Les trois OS ont approuvé la modification de l'article 1^{er} du décret. Notre avis était réglementairement requis et portait sur l'introduction d'une mention obligatoire visant à préciser que *son service statistique participe à l'élaboration et la mise en oeuvre du programme de la statistique publique coordonné par l'Insee, élabore et diffuse les données en toute indépendance professionnelle* ».

A cette occasion, nous avons rappelé à la directrice générale que les évolutions apportées à l'organisation et aux missions de la DGAFP (ex : réorganisation du cabinet et du BR, FORMPRO, GPAP, agence reconversion des agents de l'Etat, ...) devaient faire l'objet d'une information préalable, a minima, des membres du comité technique spécial de la DGAFP.

3. Lignes directrices de gestion concernant les promotions (pour information)

Une fiche intitulée : présentation des [LDG promotion](#) était jointe à l'ordre du jour. Nous avons demandé que ce document ne soit pas transmis en l'état, car d'une part, il présente de façon réductrice les principes opposables arrêtés par le SRH de Bercy et déjà accessible à tous les agents sur Alizé. En l'espèce il n'apporte aucune plus-value.

Ainsi, nous plaillons pour que **soit élaboré une note d'organisation interne à la DGAFP** qui préciserait pour la Direction générale et les 5 IRA, intégrés à cet exercice d'une part **la procédure d'instruction des candidatures** garantissant concrètement aux agents le respect des objectifs visés par cette nouvelle procédure législative et réglementaire de gestion RH : transparence, équité, mais aussi information sur la participation de la DGAFP à l'établissement du tableau d'avancement au niveau du périmètre retenu, par le SRH de Bercy et d'autre part à l'attention des agents et de l'encadrement de la DGAFP, **l'appropriation de l'outil LDG² en vue de l'élaboration de la stratégie pluriannuel de gestion des RH de la Direction.**

A défaut, les critères de sélection des dossiers qui reprennent plus ou moins, les critères déjà en vigueur jusqu'alors, risque de ne rien changer au process de sélection actuel, dont les agents connaissent les limites et pour une organisation de travail, les conséquences.

Etre promu ne doit pas être un jeu de loto ou se focaliser sur le poids d'un mot heureux ou malheureux sur le CREP ou fiche de proposition qui départagera les candidats mais résulter d'une réelle gestion RH, s'appuyant sur des situations documentés, au sein d'une Direction qui pourrait être interpellée sur son exemplarité de méthode sur ce point.

Ce sujet aurait mérité plus qu'un résumé partiel [d'informations déjà disponibles](#). De notre point de vue, le **process reste à écrire en urgence à l'attention de l'encadrement et des agents** en lien avec l'exercice des CREP servant à sélectionner les élu-e-s. La stratégie pluriannuelle reste à écrire. Cette échéance était pourtant connue !

Dans une perspective pro-active, afin de compléter notre démarche, nous vous demandons de nous adresser, par mail, ou par téléphone, les points devant figurer au sein de la procédure de promotion ou en termes de gestion stratégique des RH.

5. questions diverses

Nous avons évoqué très rapidement à notre demande les points ci-dessous et nous regrettons que ces sujets structurants soient examinés au titre des questions diverses et sous la forme de questions réponses et non pas dans l'esprit d'échanges au titre du dialogue social.

² Cf débats parlementaires pour la justification de la mesure

- Conditions de travail dans le contexte de crise sanitaire : un point d'information qualitatif et quantitatif documenté aurait été justifié. Dans un contexte de crise sanitaire usant qui s'étire dans le temps, nous avons indiqué à la directrice générale que les modalités de travail à distance, qui demeurent un mode d'exercice professionnel dégradé, combinée à une charge
- de travail et à un niveau d'exigence qui ne diminuent pas loin s'en faut, pesaient sur les équipes et devaient représenter un réel point de vigilance ;
- Digitalisation des activités à la DGAFP (audit, plan d'action ?) ;
- Echanger sur les évolutions d'organisations fonctionnelles et des missions : revue des missions, emplois et des effectifs ;
- Notre intention de se saisir de la possibilité de conclure des accords collectifs

Vos représentants des sections

CFDT : Martine LEPRAT (GPAP) – Natanaël BILLAT (REDIV) - Syndicat-CFDT.DGAFP@finances.gouv.fr

FO : Guy DOSSOU- YOVO (REDIV°) syndicat-fo.dgafp@finances.gouv.fr