



Paris, le 15 février 2011

Lettre ouverte des représentants FORCE OUVRIÈRE au Secrétaire Général du Gouvernement Évaluation - Temps de travail - Astreintes: à quelle sauce voudraient-ils manger les agents des DDI ?

Les projets de texte relatifs à l'évaluation, au temps de travail, et au recours à l'astreinte au sein des DDI visent à modifier de façon importante la gestion quotidienne et l'organisation du travail des agents, sans présenter à ce stade la moindre étude d'impact et en éludant la plupart des questionnements pourtant sensibles pour des agents placés en DDI.

- comment « harmoniser » sans savoir d'où l'on part ?
- comment harmoniser sans présenter les changements concrets que connaîtront les agents et les raisons qui les motivent ?

La réponse est limpide à ce stade : aucune étude d'impact n'a été faite puisque ces projets de textes constituent clairement un nivellement par le bas sur bon nombre de sujets.

Ainsi, en l'état actuel, tous les agents y perdraient à un titre ou à un autre avec cette "harmonisation" qui ferait donc rimer interministérialité avec ... reculs sociaux !

Travailler sur un simple état des lieux avec pour seul leitmotiv la recherche du plus grand dénominateur commun, est forcément une méthode qui se fait fi des conséquences pour les individus. C'est ne pas faire grand-cas de cette masse d'agents, déjà bouleversés dans leurs métiers, leurs missions et leurs lieux d'exercice, et désormais pénalisés dans leurs conditions de travail.

C'est pourquoi, et quand bien même il y a une attente forte dans les services -dont l'administration porte d'ailleurs l'entière responsabilité-, nous vous avons demandé lors du CTP des DDI du 03 février 2011 que ces trois avant-projets soient concertés avant leur examen et inscrits à l'ordre du jour du prochain CTP des DDI.

Dans un souci apparent de respect et d'écoute, vous avez accédé à notre demande, partagée par l'ensemble des autres organisations syndicales, et proposé d'aménager une phase de concertation préalable au CTP programmé le 17 mars prochain. Celle-ci s'est ouverte au travers de la première réunion de groupe de travail ce 14 février 2011.

A l'issue de cette première phase de discussions avec vos services, les représentants de la confédération FO ont souhaité vous confirmer solennellement leurs revendications en la matière, en amont d'une seconde réunion de travail devant permettre à votre administration de formuler des propositions en réponse

Fédération de l'Administration Générale de l'État - fagefo@wanadoo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle - fnefcfpfo@fr.oleane.com

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services - contact@fets-fo.fr

Fédération des Finances - fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

→ Sur le principe d'une homogénéisation :

Quelle est la pertinence de vouloir homogénéiser ce cadre d'entretien ?

Il est rappelé dans le décret que l'entretien relève des textes spécifiques des corps (donc des textes ministériels).

Avec cette pseudo harmonisation, il est possible que des agents d'un même corps soient évalués différemment en fonction de leur service d'affectation.

Ce projet est d'autant plus incohérent que certains agents ne sont pas encore soumis à l'évaluation dans leur ministère et ne le seraient, ainsi, que s'ils sont affectés en DDI. C'est le cas par exemple aux Finances où les agents de la CCRF n'en sont même pas au stade de l'expérimentation.

Cela ne serait donc manifestement pas une « harmonisation » mais -pire encore !- la faculté offerte aux préfets de mettre en pièces des dispositifs ministériels !

→ Sur le modèle de compte-rendu d'entretien :

– La possibilité d'amendement de la fiche de poste à l'occasion de l'entretien professionnel doit être encadrée et **ne doit en aucun cas être l'occasion d'une mutation déguisée!**

– **La limitation à trois objectifs ne correspond pas à la réalité des missions souvent attribuées à plusieurs agents.** L'administration ignorerait-elle qu'avec la RGPP les objectifs sont de plus en plus nombreux pour les agents suite à la suppression massive des effectifs ? Par ailleurs, ces objectifs présentent le risque d'être vagues et incontrôlable.

De plus, avoir un système de grille à remplir par des croix ne correspond pas à la nature des objectifs fixés aux agents des DDI (en particulier sur les profils techniques), revoyant la plupart du temps à des critères qualitatifs.

Enfin, le projet de guide DGAFP indique que l'appréciation individuelle doit se fonder sur l'atteinte des objectifs annuels, eux-mêmes ne devant pas refléter les missions continues du poste. **En résumé, l'activité annuelle d'un agent sera jugée sur la base de 3 objectifs plus ou moins bien définis, sans prise en compte de l'activité majoritaire du poste!**

– La partie compétences REQUISES / MISES EN ŒUVRE sur le poste à travers une grille est restrictive. **Ce cadre voulant toucher l'ensemble des corps et des fonctions n'est en fait que le PLUS PETIT dénominateur commun** (en particulier au regard de la technicité d'un certain nombre de métiers exercés en DDI et pour lesquels la compétence technique se résumerait à une seule ligne).

– **La partie aptitudes au Management reste d'une appréciation sommaire.** Quel lien avec des éléments concrets ?

– Évolution professionnelle de l'agent : **Qu'est ce que le conseiller mobilité-carrière ? Une agence de remplacement des plans de restructuration des ministères ?**

Concernant le lien évaluation / mobilité, par ailleurs : il n'a pas lieu d'être.

– Sur l'évaluation de la manière de servir : **nous contestons le système de grille avec des croix, en particulier lorsque l'administration ose mettre comme item « Implication personnelle » ou « Sens du service public » qui sont des valeurs bien trop subjectives pour une évaluation professionnelle** (alors que le projet de guide DGAFP ose évoquer des « critères neutres et non-équivoques permettant une appréciation directe et objective » et un dialogue qui doit se fonder « sur des faits et non des opinions »...).

Ainsi, au lieu de donner des bonifications sur les résultats objectifs de l'année (et normalement mesurables), **les bonifications seront attribuées sur du qualitatif incontrôlable, donc avec impossibilité de contestation** (comment en effet contester une appréciation « sens du service public à développer » ??).

Nous constatons que la majoration d'ancienneté peut être mise en place ! Alors qu'elle est présente de façon marginale dans certains ministères et totalement absente de plusieurs autres. **Quel symbole pour l'entrée des agents dans l'interministérialité!**

Les chefs de service vont avoir la tentation de pénaliser certains pour pouvoir donner plus à d'autres, et mettre en place un vrai harcèlement incitatif au départ (4 ans de suite à -3 mois -soit un an de pénalité- est possible et scandaleux, dans la mesure où c'est une vraie sanction à la discrétion du chef de service, sans justifications ni contrôle).

FORCE OUVRIÈRE demande donc :

- **Que la diversité des métiers et compétences soit prise en compte au travers de l'établissement par chaque ministère de grilles « compétences » propres par corps (permettant une égalité de traitement entre agents placés en DDI et services relevant directement des ministères),**
- **Que la classification des agents en catégories caricaturales en rapport avec l'atteinte des objectifs de l'année (si tant est qu'ils aient une prise sur les conditions d'atteinte de leurs objectifs) soit supprimée, de même que le tableau relatif à la manière de servir (un exercice d'évaluation ne pouvant se résumer à remplir des cases, cases renvoyant à des critères totalement subjectifs tels « l'implication personnelle » ou « le sens du service public »),**
- **Que les recommandations de bonification d'un mois pour tous qui apparaissent dans certains documents de la DGAFP ("Powerpoint" sur la fusion des corps) soit mise en œuvre de manière générale,**
- **Que la possibilité de recours aux majorations d'avancement soit supprimée,**
- **Que le rôle des « conseillers carrière » soit clarifié et cadré,**
- **Que l'ensemble des cadres chargés de mettre en œuvre ce dispositif puisse bénéficier d'une formation complète, condition nécessaire pour garantir une égalité de traitement des agents évalués.**

2. avant-projet d'arrêté relatif aux cas de recours aux astreintes dans les DDI

L'administration présente un avant-projet d'arrêté concernant les astreintes en DDI.

Or cet avant-projet d'arrêté vise un décret (« décret relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles ») qui n'existe pas !

Il est donc proposé au comité technique paritaire d'émettre un avis sur un avant projet d'arrêté sans pouvoir concerter sur les modalités de rémunération.

Cette méthode est inacceptable.

Notre organisation demande que ce point soit revu parallèlement à la présentation du projet de décret que l'arrêté vise.

→ Sur les astreintes d'exploitation :

La nature des missions et les catégories de personnels concernées par ce type d'astreintes ont été clairement délimités lors de leur définition (personnels d'exploitation et contrôleurs des travaux publics de l'État ainsi que les ouvriers des parcs et ateliers).

Il n'est pas question de laisser ainsi l'administration créer ici un vide au hasard de sa méconnaissance évidente du sujet et qui ne manquerait pas de conduire à des pratiques contraires aux statuts particuliers.

On peut d'ailleurs s'interroger sur les compétences des DDI en matière, par exemple, de surveillance des « infrastructures de transports routier »... y compris à la lecture de la circulaire du 1er décembre 2006 du ministre de l'intérieur relative à la gestion de la circulation routière et au traitement des situations de crise dans la nouvelle configuration routière !

C'est pourquoi nous demandons que les missions relevant de l'astreinte d'exploitation dans les DDI ne se traduisent pas par cet incongru copier-coller du dispositif d'astreinte du MEDDTL mais que leur rédaction précise :

- **les missions à mettre en œuvre dans ces services,**
- **les personnels concernés par ce type d'astreinte.**

→ Sur les astreintes de direction :

Le projet de texte sur les astreintes prévoit des astreintes de Direction pour assurer la coordination des interventions et toutes demandes du préfet (sic !) :

Pour FORCE OUVRIÈRE, l'astreinte doit être définie par rapport à des nécessités programmées de service public et ne peut être réduite à la réponse à « toute demande », de quelle que nature que ce soit, du préfet.

De même que, s'agissant d'une astreinte dite « de direction », **l'arrêté ne saurait ouvrir la possibilité d'imposer cette astreinte au taux actuellement minoré et de surcroît non majorable des personnels non-cadres** (ce que sa rédaction proposée permettrait pourtant).

→ **Sur les astreintes de sécurité :**

La définition des missions apparaît ici comme tombée du camion !

Il n'est pas concevable que ces imprécisions puissent être validées car, outre le fait que **cet avant-projet vise un décret qui n'existe pas** (sic !), il n'est pas plus concevable que ce ne soit que plus tard -et dans le cadre informel d'une instruction complémentaire- que nous découvrons la portée de cette **définition sans limites**.

FORCE OUVRIÈRE demande donc :

- **Que le projet d'arrêté ne soit examiné en CTP qu'à l'appui du projet de décret relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps de travail,**
- **Que ce même décret fasse l'objet d'une concertation spécifique, au vu d'une étude d'impact conduite par l'administration par rapport aux régimes existants,**
- **Que les modalités de récupération et de rémunération correspondantes soient alignées par le haut et à tout le moins respectent le droit (cf notre recours devant le Conseil d'État en rapport avec la qualification du temps de travail effectif),**
- **Que le champ d'application des différents régimes d'astreinte soit clarifié en lien avec les statuts particuliers des personnels et les missions réelles des DDI,**
- **Que le champ de l'astreinte de décision soit clairement réorientée vers les nécessités programmées de service public, et non « toute demande du Préfet ».**

3. avant-projet d'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI

L'avant-projet d'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les DDI constitue une régression par rapport aux dispositifs dont bénéficient les agents aujourd'hui.

L'administration présente clairement un nivellement par le bas, sans d'ailleurs s'interroger sur les conséquences entraînées pour les différentes catégories d'agents présents dans les DDI, puisqu'aucune étude d'impact n'est présentée à l'appui de la concertation.

Elle admet de plus qu'un certain nombre de précisions seront apportées par une circulaire interministérielle ... qu'elle ne prévoit pas de soumettre à la concertation !

→ **Sur les cycles hebdomadaires :**

Le nombre de jours RTT pour les différentes modalités est réduit par rapport aux pratiques actuelles de certains ministères (cas patent des personnels relevant de l'éducation nationale qui doit impérativement trouver une réponse spécifique !).

De plus, la modalité de la semaine de 4 jours et même de 4,5 jours largement usitée -et pourtant positive pour les conditions de vie des agents et pour le développement durable- n'est pas présente.

En la matière, l'argument présenté par l'administration en lien avec le maintien « d'une amplitude d'ouverture des services la plus large possible » n'est aucunement recevable. Elle occulte :

- d'une part le fait qu'une réelle organisation collective du travail permettrait de concilier semaine de 4 ou 4,5 jours et efficacité du service public (comme c'est le cas dans les services -eux aussi en charge de missions de continuité- des ministères où ces modalités sont mises en œuvre depuis maintenant plus de dix ans),
- d'autre part qu'une ambition en matière de qualité du service public passe à notre sens plutôt par l'allocation de moyens suffisants dans les services que par une « sanction » collective appliquée arbitrairement aux agents en matière de panels de modalités offertes.

Elle soulève enfin une inacceptable inégalité de traitement que nous ne manquerions pas de contester par tous les moyens légaux.

En ce qui concerne la traduction locale de cet arrêté, nous demandons solennellement que l'ensemble des cycles de travail que vous prévoyez soit accessible à tous les agents. Votre projet de texte permet aujourd'hui la réduction du panel pour ne laisser au final aucun choix individuel. Nous ne pourrions accepter que la restriction déjà opérée sur les possibilités offertes dans les ministères au travers de ce projet d'arrêté soit doublée d'une possibilité supplémentaire de « censure » au niveau local !

Enfin, nous réclamons une réelle étude d'impact portant sur tous les régimes spécifiques existants. Pour les cas où manifestement des régimes ne pourraient s'inscrire dans le projet d'arrêté, nous réclamons que soit permis d'y annexer certains règlements particuliers nationaux.

→ **Qualification des jours RTT :**

Le projet d'arrêté entraîne là aussi un certain nombre de reculs potentiels.

Ainsi, pour ne prendre que cet exemple, les agents relevant du ministère des Finances sont régis par un protocole ARTT qui précise en sa page 4 que « *les jours ARTT sont considérés comme des jours de congés* ». **Le retrait de cette disposition dans le projet d'arrêté en cause serait considéré comme une détérioration volontaire de leurs conditions de travail, susceptible d'entraîner de fortes tensions au sein des DDI.**

D'une façon plus générale, le projet d'arrêté ne prévoit aucune règle fixant même le maximum des jours RTT que peut imposer le chef de service.

En l'état, non seulement cet avant-projet apparaît vouloir imposer des reculs, mais aussi ne créer de droits que pour l'employeur, les agents devant a contrario se contenter d'obligations !

→ **Sur le forfait jour :**

Le forfait jour est rendu obligatoire, de façon floue, à de nombreux personnels d'encadrement des DDI. **Il s'agit d'une mise sous pression de ces personnels qui deviennent corvéables à merci.** Cela suppose aussi qu'ils soient maîtres de leur emploi du temps, ce qui est de moins en moins vrai avec le fonctionnement de nombreux préfets.

De plus, le forfait jour peut être largement étendu, y compris à des agents non cadres. Nous craignons fortement que la notion de « volontariat » ne suffise pas à protéger les agents qui ne voudraient pas de ce forfait jour, face aux pressions locales.

Enfin, ce forfait inique ne prévoit aucune compensation liée aux sujétions supplémentaires de cette modalité d'organisation (jours de récupération notamment), et aucun contrôle du respect des garanties minimales en matière de temps de travail.

Nous rappelons à l'administration les jurisprudences concernant le forfait cadre qui rendent cet arrêté juridiquement fragile.

Aussi, sans parler des pratiques (nous pensons notamment à l'écrêtement, véritable « travail dissimulé » à nos yeux) qui accompagnent le projet d'arrêté, **son maintien en l'état au delà des emplois de direction et de manière imposée nous amènerait à le contester en Conseil d'État.**

Sur les heures supplémentaires :

Là encore, il s'agit d'une régression pour de nombreux agents.

Par exemple, au MEDDTL, l'agent a le choix entre de la récupération horaire et de la rémunération.

Dans cet arrêté, la rémunération n'est effective que si la récupération est impossible !

Par ailleurs, les taux sont moins favorables que dans certains ministères (cf par exemple l'instruction du 9 juillet 2008 en vigueur pour les personnels du MEDDTL, quel que soit le service où ils sont affectés -document remis à vos services en réunion) et, d'une façon générale, que le droit commun !

→ **Sur la journée de solidarité :**

Nous revendiquons que cette journée soit lissée sur la totalité de l'année et non par la suppression d'un jour RTT. Pourquoi ne pas retenir cette modalité qui était offerte jusque là dans certains ministères ?

→ **Sur les horaires variables :**

Dans le cadre des horaires variables, il est prévu dans des ministères d'avoir des demi-journées ou des journées de récupération.

Ces récupérations n'apparaissent pas explicitement dans le projet d'arrêté. Leur disparition apparaîtrait comme un recul sans précédent et d'une véritable attaque contre les agents qui seraient encore plus corvéables et sous pression.

Par ailleurs, les modalités d'écèlement (écèlement dont nous dénonçons le principe même) proposées s'avèrent tout à fait inapplicables pour l'exécution de certaines missions exigeant de fortes variations conjoncturelles de temps de travail imposées par la nature du service public (services vétérinaires, répression des fraudes par exemple). Sans avancée en la matière, nul doute que le feu va prochainement couvrir dans un certain nombre de services...

→ **Sur les déplacements :**

Nous revendiquons que le temps de déplacement supplémentaire par rapport au temps de déplacement domicile/lieu d'affectation soit intégralement pris en compte comme du temps de travail effectif. En effet, l'agent en déplacement est à la disposition de l'employeur et ce temps doit être pris en compte.

Nous contestons la décote de 30 minutes inspirée du texte en vigueur au MEDDTL que nous contestons par ailleurs actuellement au Conseil d'État.

À la lumière des conclusions présentées vendredi dernier par le Rapporteur public dans le contentieux qui oppose la FEETS-FO au MEDDTL sur ce point précis, et dans le souci de privilégier la recherche du compromis plutôt que des conflits, nous affirmons solennellement qu'une réduction de la durée de cette décote -à nos yeux exorbitante en l'état- nous encouragerait à renoncer à contester pareillement cet arrêté devant la cour suprême.

Il aura fallu plusieurs mois de discussions, dans les ministères récemment repérimétrés pour harmoniser -qui plus est vers le bas !- les dispositifs ARTT de 2001.

FORCE OUVRIÈRE considère donc que maintenir cet avant-projet en l'état serait considéré comme une véritable oukase, et un bien contre-productif message de « bienvenue » adressé aux personnels désormais affectés dans les DDI...

Si les discussions ouvertes ne se concrétisaient pas en la matière sur des avancées concrètes répondant aux revendications de FO, nous les poursuivrions en tant que dernier recours pour ce qui nous concerne, non loin de là : au Palais Royal !

Au Conseil d'État où le Rapporteur public nous donnait raison, vendredi dernier, dans le recours que nous avons engagé contre l'arrêté du 23 février 2010 du MEDDTL pour ce qui concerne la qualification du temps de travail effectif (reconnaissance des interventions effectuées au domicile dans le cadre d'astreintes, que celle-ci s'accompagne ou non d'un déplacement) et dont nous attendons de ce fait avec impatience l'arrêt.

Ces conclusions témoignent déjà on ne peut plus clairement de la « qualité » du dialogue social dans un ministère qui n'avait pas voulu entendre les arguments de FO, et qui plus est n'a pas daigné être représenté lors devenir à la réunion du groupe de travail du 14 février.

Nous avons vu dans le retrait de l'examen de ces avant-projets d'arrêtés de l'ordre du jour du CTP du 3 février dernier, ainsi que de la création de ces groupes de travail votre volonté, Monsieur le Secrétaire général du Gouvernement, de ne pas voir attribuer pareil « label infamant » du dialogue social dès ces premières discussions.

Nous voulons y voir également le souci (que nous espérons partagé) de maintenir un service public seul à même de mettre en œuvre de manière opérationnelle les politiques publiques au plus près des acteurs de terrain:

- **riche des compétences et de la motivation de ses agents,**
- **disposant des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions.**