

CLC du mercredi 14 juin 2017

Présent.e.s : Régis Bac, Sophie Hug, Marie Perrin et Heïdi Borrel (CFDT), Françoise Quérité et Agathe Le Berder (CGT), Rita Pulval-Dady et Christine Clervoix (UNSA).

Absents : Laurent Vilboeuf, Jean-Henri Pyronnet, Patrick Maddalone.

Le directeur aurait souhaité être présent lors de la dernière CLC, mais cela n'était pas possible.

DECLARATION PREALABLE DE ROBERT GUTIERREZ, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SMAST CGT ÉNONCÉE PAR LA CGT

Le SMAST CGT a pris note des déclarations du cabinet de Muriel Pénicaud à propos de documents publiés dans la presse provenant soit-disant de la DGT. Notre organisation syndicale déplore ces fuites. Elle rappelle son attachement au statut de la fonction publique, aux droits et obligations qui en découlent et dont sont investis les agents publics, obligations de secret professionnel, de discrétion professionnelle et de réserve.

Notre organisation syndicale est effarée par la brutalité des réactions des décideurs publics et les proportions prises par cette affaire qui jettent le discrédit sur une profession mise à mal par des conditions de travail extrêmement dégradées mais qui met un point d'honneur à mener à terme et en toute neutralité les missions qui lui sont imparties.

Le SMAST CGT maintient néanmoins sa vocation syndicale à informer les usagers du service public, c'est-à-dire nos concitoyens, sur les conditions de travail délabrées au sein de nos ministères, notamment celles subies à la DGT depuis plusieurs années. Nous ne transigerons pas sur cet aspect des choses.

Réponse du directeur : Il est essentiel de distinguer les rôles d'agents publics et de citoyens. Il est attendu des agents de la direction de la loyauté, du professionnalisme et de la compétence. La DGT s'est construite sur la confiance en interne et en externe. Or ce qui s'est passé jette le doute sur les qualités professionnelles des agents de la direction. S'agissant des travaux sur les ordonnances, la DGT accomplira ce qui lui est demandé, en essayant de mener à bien ces missions dans les meilleures conditions possibles pour les agent.e.s.

1. PRESENTATION DES MODALITES D'ORGANISATION DE LA DIRECTION POUR LA PÉRIODE D'ÉLABORATION DES ORDONNANCES (DROIT DU TRAVAIL)

Présentation de la direction : La direction a à gérer une charge d'activité conséquente dans les mois à venir.

- **S'agissant du recrutement de renforts**

Le gouvernement a pris la mesure des besoins de la DGT et a souhaité lui accorder des moyens supplémentaires. Dix contractuel.le.s seront recruté.e.s pour une période d'un an. Des appels à candidature ont été passés auprès de diverses universités. Les profils ciblés sont ceux de jeunes gens informés des sujets traités par la direction, qui pourront ainsi valoriser leur CV.

Cinq entretiens ont d'ores et déjà eu lieu et un recrutement est en cours. Cependant la majorité de ces agent.e.s arrivera à la DGT en septembre. Ils et elles seront affectés au projet de rédaction en cours ou au traitement des dossiers habituels des équipes.

- **S'agissant de l'organisation des équipes**

Une organisation spécifique est mise en place :

- L'équipe de direction pilote le projet
- Un coordinateur général, Hervé Lanouzière (IGAS) assiste la direction dans le pilotage des équipes
- Une membre de la Chancellerie est intégrée au projet comme appui juridique, il s'agit de Laurence Pécaud-Rivolier
- Les agents concernés par la rédaction sont répartis en trois groupes thématiques, Contrat de travail, Institutions représentatives du personnel et Dialogue social. Ces groupes comptent des agents de RT, CT, SAT et du Bureau des Prud'hommes.
- La DGEFP intervient également sur les projets de textes.

- **S'agissant des rythmes de travail**

Il s'agit de distinguer, dans l'activité de la DGT, ce qui relève :

- Du flux habituel : les activités d'extension, les recours de licenciements de salariés protégés, les bilans, etc.
- Des cycles : mesure de l'audience, désignation des conseillers prud'hommes, etc.
- Des situations récurrentes non prévisibles, mais qui peuvent se répéter : la rédaction de projets de lois et de décrets.
- Des crises : par exemple l'occupation de la tour par des travailleurs sans-papiers ou la crue de la Seine.

La DGT a pour objectif d'obtenir une revalorisation de son effectif de référence, avec une hausse de ses effectifs permanents. C'est ainsi qu'elle a obtenu huit ETP supplémentaires pour 2017 dans un contexte de baisse généralisée des effectifs dans la fonction publique. S'agissant des effectifs pour 2018, ceux-ci ne sont pas encore en discussion.

La DGT fait appel à des renforts dans le cadre du projet d'ordonnance, mais cela ne signifie pas que la compétence n'existe pas au sein de la DGT. Cela signifie que les tâches sont trop importantes pour la direction.

Dans ce contexte, les rythmes de travail ne seront pas remis en cause. Les droits à congé et au temps de préparation des concours seront maintenus, de même que l'ensemble des

droits statutaires des agents (durée du travail). La direction a ainsi choisi de rendre la Charte du temps de travail discutée avec les organisations syndicales applicable à compter de lundi 19 juin 2017. L'objectif de cette charte est de rendre effectif l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

La direction a conscience que les efforts demandés seront importants.

- **S'agissant des outils informatiques mis à disposition**

Trois outils sont mis en place :

- Un système d'information de gestion des amendements désormais opérationnel et pour lequel les agent.e.s de RT et CT ont bénéficié d'une formation.
- L'outil Magicode pour soulager le travail légistique.
- Un Sharepoint (espace de partage) qui permet de garantir la traçabilité des échanges et le travail collaboratif. Il s'agit d'un outil souple d'utilisation et performant. Si l'expérience est probante pour ce projet, il pourra être utilisé pour d'autres travaux (et fera alors l'objet d'une présentation en CLC).

Intervention de la CFDT : Il semble nécessaire d'utiliser le SI de gestion des amendements même si leur nombre est faible.

INTERVENTION DE LA CGT

La DGT est à nouveau amenée à travailler sur un projet législatif d'ampleur qui va modifier nos conditions de travail. Pour rappel, les précédents projets de loi ont conduit les agents à travailler la nuit, le week-end, les jours fériés, dans des conditions indignes. Lors de la visite de la ministre (01/06/2017), celle-ci a annoncé aux agents que le rythme que la DGT a connu ne se calmerait pas.

Vous nous présentez aujourd'hui les modalités d'organisation des travaux mais ceux-ci ont débutés depuis plusieurs semaines. Nous souhaiterions savoir si des agent.e.s ont eu à travailler au-delà de 19h30 dans le cadre de ces travaux, et si certain.e.s ont travaillé la nuit et le weekend.

Nous souhaitons qu'une note organisationnelle soit communiquée aux agents dans ce contexte. Celle-ci devra définir les conditions de travail dans le cadre des travaux sur les ordonnances. Elle devra notamment traiter des conditions matérielles d'organisation du travail (climatisation, restauration, transports en cas de pic de charge).

Par ailleurs nous souhaitons rappeler un certain nombre de principes :

- Les agents ainsi mobilisés qui sortent des attributions de leur fiche de poste devraient être réquisitionnés sur la base d'une demande écrite de volontariat qui explicite les conditions dans lesquelles leurs dossiers habituels font l'objet d'un report.
- Aucun agent ne devrait travailler après 19h30 (heure à laquelle les heures travaillées ne sont plus comptabilisées).

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Aucun agent ne devrait travailler la nuit (22h-7h), le week end, les jours fériés (14 juillet et 15 août). Si cela était le cas, les agents devraient bénéficier de compensations comme cela avait été mis en oeuvre au moment de la loi El Khomri. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Réponse de la direction :

- Les conditions de travail feront l'objet d'un suivi hebdomadaire en CODIR.
- Les fiches de poste ne sont pas modifiées car l'ensemble des agents restent dans leurs attributions initiales. Ce sera à l'encadrement d'arbitrer sur les dossiers courants. Si besoin, ces arbitrages pourront être discutés en CODIR.
- S'agissant des horaires, la direction va s'assurer qu'il n'y aura pas de dérive. Le dispositif d'alerte sur le temps de travail sera mobilisé.
- S'agissant des compensations aux heures de travail exceptionnelles, les règles habituelles seront appliquées en ce qui concerne les récupérations. La direction ne peut s'engager aujourd'hui sur des compensations pécuniaires qui ne relèvent pas d'elle.

Intervention de la CFDT :

- Il faudra anticiper les pics de travail pour prévenir les agents qu'ils seront mobilisés le samedi et le dimanche.
- Où seront affectés les dix agents supplémentaires ? Relèveront-ils des bureaux ? Qui les encadrera ?
- Il faudra être attentif à la bonne articulation de leurs missions avec celles des agents déjà en place pour que ces derniers ne soient pas dépossédés de leurs missions.

Réponse de la direction :

- Un dispositif d'accueil spécifique sera mis en place pour les vacataires.
- Un point pourra être fait au mois de juillet avec les membres de la CLC, dans ce cadre nous reviendrons sur la mise en oeuvre de cette organisation "en mode projet".

- **S'agissant de la méthode de travail à mettre en place entre le cabinet et la DGT**

Présentation de la direction : La méthode est en cours de discussion avec le cabinet, notamment en ce qui concerne l'anticipation des déplacements de la ministre. C'est la ministre qui aura le dernier mot sur ce sujet.

INTERVENTION DE LA CGT

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Qu'en est-il de la note de service relative au travail des stagiaires et apprentis dans les contextes de forte charge ? Les chefs de bureaux ont-ils été sensibilisés à ce sujet ? |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Réponse de la direction : Cette note est en cours de rédaction. Des points doivent encore être éclaircis par la DRH. Les règles concernant le travail de nuit et le weekend ont été rappelées aux chefs de bureau. Seuls les stagiaires et apprentis volontaires pourront travailler dans ces conditions, cependant sans compensation financière.

2. PRÉSENTATION DU BILAN DE LA CAMPAGNE CIA 2017

Présentation de la direction :

- Le complément indemnitaire annuel est un dispositif facultatif et non reconductible.
- Son enveloppe est limitative, elle dépend des plafonds imposés par le ministère, ainsi que des plafonds liés au corps d'appartenance des agents. Son montant est de 153 806€ en 2017.
- Les primes seront mises en paie pour le mois de juin. L'objectif de la DRH et de la DGAFP étant de rapprocher le calendrier des entretiens d'évaluation du calendrier du versement des primes.
- 216 agents sont concernés par le versement du CIA.
- Les critères de versement sont d'une part la manière de servir de l'agent, d'autre part des éléments additionnels (réalisation d'intérim, charge de travail effective, missions supplémentaires, etc.). Ces critères reposent sur l'analyse du travail effectué en 2016.
- La direction a souhaité prendre en compte les objectifs des labels diversité et égalité dans l'attribution de ces primes. La répartition par niveau de prime a fait l'objet d'un arbitrage en CODIR, des échanges ont eu lieu avec les managers et une analyse de la répartition selon le genre a été effectuée.
- Cinq niveaux seront appliqués :

| | A | B | C |
|----------------|----------|-----------------------------|--------|
| Sans versement | 5 (+2) | 1 (=) + 2 agents au plafond | 3 (+3) |
| Intermédiaire | 15 (-4) | 0 (=) | 0 (=) |
| Normal | 73 (-19) | 11 (=) | 9 (-3) |
| Supérieur | 63 (+41) | 5 (=) | 5 (-1) |
| Exceptionnel | 19 (=) | 2 (=) | 3 (+2) |

- Le montant des primes est différencié par catégorie d'agent. Il n'y a pas de proratisation de ce montant selon le temps de travail de l'agent. Cependant des paliers sont mis en place en ce qui concerne les années incomplètes.
- Deux agents de catégorie B sont au plafond des primes et ne peuvent en bénéficier.
- Les notifications individuelles seront effectuées la semaine prochaine, la remise des notifications donnera lieu à un entretien avec l'encadrant. Si les montants ne sont pas compris les agents doivent se rapprocher de leur responsable hiérarchique. Il a explicitement été demandé aux encadrants que les montants attribués et les conclusions des entretiens professionnels soient liés.

INTERVENTION DE LA CGT

- Nous rappelons notre position sur la reconduction du même système que l'année dernière. La légère hausse de l'enveloppe de primes n'est pas à la hauteur de la

charge de travail subie par les agents en 2016. Le montant de cette enveloppe est particulièrement offensant, au regard de l'enveloppe de 265 310 € d'indemnités pour sujétions particulières (primes) répartie entre 8 membres du cabinet de la ministre au titre de l'année 2015 (cela représente une moyenne de 33 163 € de primes par an et par membre du cabinet)¹. Par ailleurs, le président de la République, en réduisant le nombre de membres des cabinets, a souhaité s'appuyer plus fortement sur les directions. Il s'agit dès lors de revaloriser l'enveloppe qui leur est dédiée.

- Il est positif que la direction ait pris en compte les objectifs de diversité et d'égalité dans la répartition des primes. Cependant les positionnements pour les primes "exceptionnelles" s'aggravent en ce qui concerne leur répartition entre les hommes et les femmes : 52% des bénéficiaires de la prime "exceptionnelle" des catégorie A sont des hommes, alors qu'ils représentent moins de 40% des agents de cette catégorie.
- Vous nous avez annoncé lors de la CLC d'avril 2017 qu'un groupe de travail serait ouvert sur les souhaits des OS en ce qui concerne le prochain exercice. Ce groupe de travail aura-t-il lieu en juillet ?
- La DGT a-t-elle exprimé son souhait à la DRH en ce qui concerne une nécessaire doctrine claire et commune à mettre en oeuvre dans le ministère? Si oui, qu'a répondu la DRH ?

Réponse de la direction :

- S'agissant de la doctrine commune au ministère, une note sera présentée en CTM à la suite de l'attribution de juin.
- Un groupe de travail sera effectivement organisé avec les organisations syndicales afin de tirer les enseignements de ces deux opérations. Celui aura lieu à la fin du mois de septembre. Il n'est cependant pas question de rentrer dans la cogestion indemnitaire avec les syndicats. Le versement des primes est avant tout un exercice managérial.
- Enfin les agents seront informés avant la campagne de primes de juin 2017.

3. PRÉSENTATION DES PREMIÈRES ORIENTATIONS RELATIVES A LA RÉORGANISATION DE LA SOUS-DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRÉATION D'UN NOUVEAU BUREAU)

Présentation de la direction : La scission du bureau RT2 et la création du bureau RT4 auquel le bureau des prud'hommes sera rattaché, répond à un objectif de renforcement du taux d'encadrement des équipes. L'arrêté d'organisation de la DGT sera modifié et donnera lieu à une présentation en CTAC en septembre.

Les deux bureaux s'organiseront de la manière suivante :

1

http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publicque/files/farandole/ressources/2017/pap/pdf/jaunes/jaune2017_cabinets.pdf

| | | |
|---------------------------|---------------------------------------|---------------|
| RT2 (22 agents) | | |
| 1 chef + 1 adjoint | | |
| 1 secrétaire | | |
| Aide à la négociation (6) | Gestion des textes conventionnels (6) | Extension (7) |

| | |
|------------------------|----------------------|
| RT4 (16 agents) | |
| 1 chef + 1 adjoint | |
| 1 secrétaire | |
| Représentativité | Instances et acteurs |

Les équipes ont été et seront associées à cette réorganisation :

- Des réunions de bureau ont été organisées pour recueillir l'avis des agents.
- Les chefs de bureau devront organiser des réunions collectives et des entretiens individuels avec chaque agent sur les perspectives qu'ils envisagent dans leur nouveau bureau.
- Les évolutions devront être concertées, si cela est impossible elles seront mises en oeuvre avec le renouvellement des équipes.

INTERVENTION DE LA CGT

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Ce projet répond à une demande ancienne des agents. - Nous souhaitons que les bureaux RT2 et RT4 bénéficient a minima de l'appui de deux secrétaires par bureau et non pas d'une seule. Les secrétariats sont essentiels à la vie des bureaux. Par ailleurs RT2 compte actuellement deux secrétaires et un demi ETP était consacré au secrétariat au sein du bureau des prud'hommes. - Nous souhaiterions que les départs des agents qui souhaitent quitter la DGT soient simplifiés dans ce contexte de réorganisation. - Les fiches de poste vont-elles être revues suite à la scission ? - Quelles seront les modalités de déménagement "physique" ? |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Réponse de la direction :

- Il n'y a pas de poste de secrétariat au bureau des prud'hommes. Si le besoin se fait sentir au sein des bureaux RT2 et RT4, les secrétariats seront renforcés. Par ailleurs en cas d'absence de secrétaire, les secrétaires de la sous-direction pourront effectuer des remplacements.
- Les règles normales de départ s'appliqueront dans ce contexte.
- Il y aura une mise à jour des fiches de poste qui auront évolué. Cependant celles-ci ne feront pas l'objet d'une publication. L'agent devra donner son accord pour que son portefeuille évolue. Les évaluations porteront enfin sur la fiche de poste actualisée.

- Les déménagements physiques ne sont pas une priorité pour le moment.

Intervention de la CFDT :

- Le bureau RT4 aura à gérer l'organisation de nombreuses instances, il est essentiel que la mission de secrétariat soit bien assurée.
- Qu'en est-il du recrutement du ou de la remplaçant.e de l'adjoint au sous-directeur de RT ?

Réponse de la direction :

- Des candidates sont reçues en ce moment-même.
- Il est à noter que l'organisation globale de la DGT pourra être amenée à évoluer dans les années à venir.

4. QUESTIONS DIVERSES

- **Temps de travail et conditions de travail**

INTERVENTION DE LA CGT

Quel bilan la direction tire-t-elle de cinq mois de mise en oeuvre du dispositif d'alerte mensuel sur le temps de travail ?

Quelles actions avez-vous menées en direction des encadrants pour qu'ils badgent comme tous les autres agents ?

Quid de notre demande précédente (CLC d'avril 2017) pour que les ordinateurs soient rendus indisponibles avant 7h30 et après 19h30 et que les lumières soient éteintes dans les locaux aux mêmes horaires ?

Lors de la présentation du bilan social en avril 2017 les graphiques indiquaient que près de 9000 heures avaient été écrêtées en 2016, or votre présentation n'en mentionnait que 3000, qu'en est-il ?

Réponse de la direction :

- Le dispositif d'alerte est efficace. Il a permis de prendre en charge moins d'une dizaine de cas d'agents. Certains dépassaient largement les horaires normaux en raison d'une charge de travail trop importante, d'autres parce qu'ils faisaient face à des difficultés d'organisation. Ces agents ont été orientés vers la médecine de prévention et le service de psychologie du ministère. Ce dispositif "automatique" ne se substitue pas à la nécessaire vigilance des collègues et des organisations syndicales.
- S'agissant du badgeage de la hiérarchie, il ne saurait concerner les emplois fonctionnels (équipe de direction).
- Il n'est pas possible d'éteindre les lumières à 19h30.
- La Charte du temps de travail sera affichée dans les espaces communs.
- S'agissant des données du bilan social, elles comportaient une coquille. Ce ne sont pas 3000 heures qui ont été écrêtées en 2016 mais bien 8642 heures.

Intervention de l'UNSA : La charte des temps modifie-t-elle les règles de récupérations mensuelles ?

Réponse de la direction : Rien ne change à ce titre, il n'y a pas de remise en cause de la journée mensuelle de récupération.

- **PLF 2018**

INTERVENTION DE LA CGT

Combien d'effectifs supplémentaires avez-vous réclamé dans le cadre de la préparation du PLF 2018 ?

Réponse de la direction : La conférence de budgétisation est actuellement en cours. Le programme 155 est discuté dans ce cadre. Le premier ministre transmettra une lettre de plafond au ministère à la fin du mois de juillet. Après quoi les postes seront répartis au sein du ministère.

INTERVENTION DE LA CGT

Le président de la République a choisi de faire baisser le nombre des conseillers des cabinets pour s'appuyer davantage sur les directions générales. Quel impact cela va-t-il avoir sur notre direction ?

Réponse de la direction : L'impact n'est pas encore mesuré, mais des discussions sont en cours.

- **Arrêts maladie depuis janvier 2017**

INTERVENTION DE LA CGT

Nous souhaiterions savoir si il y a eu un pic d'arrêts maladie depuis le début de l'année. Nous avons été alertées par le nombre d'arrêts maladie pris au sein du bureau des prud'hommes, par les agents, mais aussi par les prestataires en charge du projet PDH. Cela nous inquiète pour la bonne marche de ce bureau et pour la santé physique et mentale de ces personnes.

Réponse de la direction : La direction est vigilante sur les équipes et les prestataires en charge de ce projet. Ces derniers sont effectivement soumis à une forte pression. La charge de travail est néanmoins en baisse et l'un des dix vacataires de renfort sera affecté à PDH.

- **Chaleur dans les locaux**

INTERVENTION DE LA CGT

La chaleur dans les bureaux est de nouveau insupportable. Nous réclamons :

- D'avoir connaissance du plan de la DFAS et du propriétaire de la tour en ce qui concerne les températures.
- L'achat de ventilateurs pour que chaque agent dans le besoin puisse bénéficier d'un ventilateur.
- Des mesures de températures quotidiennes dans chaque bureau.
- Un plan prévoyant les conditions dans lesquels, en cas de dépassement d'une certaine température dans leur bureau, les agents sont autorisés à quitter leur poste (et bénéficieront quand même de leurs heures de travail).

Nous appelons les agents à inscrire leur souffrance physique dans le registre CHSCT situé dans le bureau de la cheffe du BRHAG (bureau n°13036) chaque fois que cela est nécessaire. Nous les appelons également à faire valoir leur droit de retrait en cas de chaleur insupportable. La CGT soutiendra ces agents.

Réponse de la direction :

- L'immeuble gère structurellement mal les changements de températures, en particulier pendant le weekend (puisque la climatisation est baissée voire arrêtée). Les installations sont actuellement à bout de souffle. La DFAS (dont sa directrice) suit le dossier de près.
- S'agissant de la procédure appliquée : si un agent considère que la température n'est pas supportable dans son bureau il doit interpeller le BRHAG. Ce dernier contactera le responsable de l'intendance (Olivier Bernard de la DFAS) qui viendra objectiver la problématique au moyen d'un thermomètre électronique (la température devra être supérieure à 24°C ou inférieure à 22°C). Il établira alors une demande d'intervention auprès du propriétaire de la tour qui fera intervenir ses prestataires.

INTERVENTION DE LA CGT

- Des problèmes ont systématiquement eu lieu lors des ponts. Il est impératif que la climatisation soit allumée pendant le weekend.
- Attention à la notion "d'objectivation" qui ne concerne pas les personnes de la même manière. Les femmes peuvent également faire face aux symptômes de la ménopause, il faut leur garantir de bonnes conditions de travail.

Réponse de la direction :

- La direction demande que la climatisation soit allumée dès le dimanche pour prendre en charge les pics de chaleur à venir. Cependant il est impossible de prévoir les pannes du système.
- Les volets doivent rester fermés tout le weekend.
- S'agissant des ventilateurs, la direction en dispose de six. Un état des lieux avait été fait par le BRHAG l'année dernière, mais tous les ventilateurs n'avaient pu être décomptés. L'objectif est de faire en sorte de les mutualiser pour que les agents puissent venir les chercher en cas de besoin, puis les rendre une fois la vague de chaleur passée.

- **Travaux sur le télétravail**

INTERVENTION DE LA CGT

Où en sont les travaux sur ce sujet ?

Comment envisagez-vous la mise en place du télétravail au sein de la DGT et les travaux préparatoires (recensement des besoins, état des lieux, calendrier, etc) ?

Réponse de la direction :

- Un projet d'instruction a été transmis au CHSCT-M. Une première campagne de recueil des besoins doit avoir lieu jusqu'au 15 juillet (la DGT demande un report de deadline au 30 juillet).
- Chaque année il y aura deux campagnes : une en octobre et une en janvier. Les demandes seront instruites par la direction qui transmettra à la DSI pour qu'elle rende sa décision. Les demandes formulées par le médecin de prévention seront prioritaires. Quatre agents sont d'ores et déjà concernés par une convention de travail à domicile.
- La DSI ne pourra pourvoir que 10 postes pour la DGT.
- Une note DGT sera présentée en CODIR, elle donnera lieu à une présentation aux OS. Le dispositif de la première campagne sera simplifié, celui de la deuxième campagne sera véritablement négocié avec les organisations syndicales.

- **Positionnement indemnitaire**

Intervention de la CFDT : On observe un tassement par le bas des rémunérations. Il est essentiel que la DGT porte ce sujet auprès de la DRH. Par ailleurs un point devra être fait avec les agents sur ce sujet avant que les juges ne rendent leur décision sur les contentieux portant sur ce sujet.

- **Transparence des promotions**

INTERVENTION DE LA CGT

Serait-il possible que les agents promouvables soient notifiés de leur situation et a minima que les listes de ces derniers soient affichées comme cela est prévu?

Réponse de la direction : La liste des promouvables sera affichée à la rentrée.

- **Point sur la situation au BRHAG**

INTERVENTION DE LA CGT

Deux agentes ont quitté le bureau et ne sont pas remplacées.

- Quand les remplacements seront-ils opérés ?
- Comment leurs tâches ont-elles été réparties entre les agents restant ?

Réponse de la direction : Une nouvelle adjointe du BRHAG issue de la DRH entrera en poste en septembre. La deuxième agente ne sera cependant pas remplacée.

La prochaine CLC se tiendra en septembre.