



Groupe d'échanges Du 26 novembre 2013 Compte rendu

Ouverture du Groupe d'Échanges à 10h00 par M. CAZOTTE, DRH du MEDDE/METL.

Présents : UNSA représentée par Denis TONDU et Jean-Michel BAILLY
FO et CGT.

Ordre du jour :

Point n°1 : Projet de revue des parcours et des compétences de la filière systèmes et réseaux d'information et de communication (SRIC).

Information n°1 : Projet de note de gestion sur les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

Point n°1 - Projet de revue des parcours et des compétences de la filière systèmes et réseaux d'information et de communication (SRIC)

Présentation par l'administration par Mme Laure MILLEFAUX et Nathalie RENE de SG/SPSSI/PSI :

Un état des lieux autour des systèmes d'information a été fait, il met en évidence un vieillissement de la population et des difficultés de recrutement.

En terme de déroulement de carrière des agents, ceux qui font un parcours essentiellement dans la filière informatique ne sont pas particulièrement mal traités. Les agents manquent d'information et ne vont pas forcément à la rencontre de leurs conseillers de carrière.

L'étape suivante est de mettre en place un suivi des parcours professionnels dans le cadre d'une expérimentation en administration centrale :

A terme le processus s'articulera autour :

- De rencontre des agents, tous les 5 à 10 ans ;
- De rencontre avec le responsable hiérarchique de l'agent ;
- Le responsable de l'entretien de carrière devra être indépendant de la chaîne hiérarchique directe ;
- Le compte rendu sera confidentiel si l'agent le souhaite.

Mr GRASZK, DRH/CE, complète en indiquant qu'il s'agit d'un dispositif complémentaire aux dispositifs actuels. Il vise à améliorer le suivi des agents et nécessite un travail collectif.

L'UNSA Développement-Durable avait compris que la mise en place d'une revue des parcours et compétences de la famille SRIC concernait tous les agents du ministère. Nous avons donc consulté plusieurs collègues notamment dans les SIDSIC en services déconcentrés.

Leurs réactions vont dans le sens que la famille SRIC décrite, devrait plutôt s'appeler SRICAC (comme Administration Centrale) car la note de présentation s'adresse essentiellement à des recrutements de catégorie A pour des métiers de pilotage, maîtrise d'ouvrage, AMO, chef de projets... métiers presque exclusivement de catégorie A en administration centrale.

Dans les services déconcentrés, il y a soit un A soit un B+ comme chef d'unité informatique, et les équipes sont plutôt confrontés aux problèmes quotidiens des utilisateurs : maintenance du poste de travail, assistance quasi permanente aux visioconférences, gestion des réseaux et des droits d'accès serveur à maintenir, mise en place de serveurs de données toujours plus volumineux... et tout cela est réalisé par des catégories C et B qui ont peu d'espoir d'évolution de carrière par le fait même de l'attribution de la prime informatique qui les pénalise systématiquement lors des processus de promotion.

« Informaticien » est un métier en perpétuelle évolution qui demande une formation permanente. Les préconisations d'aller retour avec d'autres services sont totalement illusoires. Si un agent quitte l'informatique plusieurs années, le retour est quasi impossible, à moins d'avoir une remise à niveau spécialisée et très lourde.

Pour le recrutement, les agents disposant d'un BTS informatiques sont très prisés car ce sont des généralistes en système d'exploitation, en paramétrage de réseau, en installation d'applications client-serveur, etc...

Il est regrettable que le développement local n'existe plus au MEDDE/METL, car actuellement il y a encore pléthore d'applications locales développées sous « Access 2000 » et qui mériteraient d'évoluer en « php-mySql », ce que les informaticiens locaux ne peuvent plus faire.

L'UNSA vous propose de décliner les propositions de formation des TSDD et les SACDD dans les ENTE aux métiers de maintenance informatique (poste de travail d'une part et réseau d'autre part) dès leur entrée à l'école et ne plus les bloquer dans leur carrière, en favorisant un système de prime informatique pérenne ; sinon les jeunes B vont plutôt vers d'autres métiers plus porteurs. Enfin sur la proposition d'évaluation, l'UNSA souhaite connaître les modalités de validation, voire de contestation de la part de l'agent des comptes rendu d'évaluation.

D'une manière générale les autres représentants du personnel, prennent note du dispositif et retiennent que si l'expérience est positive, il pourra être étendu à d'autres filières en difficultés de recrutement.

Ils regrettent qu'à travers ce dispositif l'administration tende à un recrutement par les compétences et non plus par le statut. La partie « Primes » prend une part trop importante par rapport à un revenu indiciaire, dans cette filière et contribue à la situation d'immobilisme constatée.

A noter que la CFDT, absente à ce groupe d'échanges, a fait parvenir une contribution écrite sur le point n°1 qui a été distribuée par l'administration.

Mr CAZOTTE (DRH) prend acte tout d'abord, que le constat de départ est à peu près partagé par les organisations syndicales, sur ce domaine. Il rappelle que la question du maintien de compétence est une priorité du ministère. Le cadre de l'expérimentation est restreint à

l'administration centrale et devra servir d'élément d'élargissement soit au domaine informatique de manière générale soit à d'autres domaines, comme par exemple le domaine juridique.

Mr GRASZK complète en confirmant, que les entretiens de carrière peuvent être réalisés avant 5 ans. La période est plutôt choisie par constat des besoins et pratiques actuels. Il faudra mettre en place une charte de déontologie des entretiens de carrière. L'agent peut tirer de ces conseils pour engager des évolutions de carrières.

Mme MILLEFAUX semble penser qu'il y ait une confusion entre labélisation (évaluation scientifique et technique) et prime informatique. Pour la question relative aux agents concernés, elle précise qu'il existe des formations de prise de poste pour les catégories B et C. Elle confirme que dans un premier temps c'est une expérimentation en administration centrale, qui n'est pas limitée à une seule catégorie.

Elle rappelle que tous les agents ne perçoivent pas systématiquement la prime informatique. Enfin elle confirme que les conseillers de carrière ont du mal à mener les entretiens de parcours professionnel spécifique à cette filière qui est mal connue.

Le ministère informe que l'expérimentation se déroulera en 2014 et le bilan sera fait fin 2014. Un retour devant le Groupe d'échange sera fait avant toute validation de l'expérimentation.

Point d'information n°1 - Projet de note de gestion sur les IHTS

Présentation par l'administration, M. PERRAIS DRH/ROR :

Les amendements retenus sur le projet d'arrêté lors du CTM du 24 octobre 2013, sont en discussions avec la fonction publique. Il espère que l'arrêté sera mis à la signature rapidement. L'objectif étant une application du système dès le début de l'année 2014.

Aucune contribution sur ce point de la CFDT, absente du groupe d'échanges.

L'UNSA Développement-Durable considère, d'une part, que la difficulté principale de cette note est relative à la définition de la commande d'exécution d'heures supplémentaires par la hiérarchie (que ce soit dans le cadre du paiement ou dans le cadre de la récupération).

Les deux exemples de la note ne sont déjà pas homogènes puisque l'un précise que la commande doit être « **formalisée** » et pas l'autre. Pour nous, il y a lieu d'exiger une formalisation de la commande (par mail par exemple), dans laquelle la hiérarchie doit s'engager à définir : la commande, les objectifs, les délais, le temps estimé de travail et le nombre d'heures supplémentaires estimées à prendre en compte.

L'agent doit pouvoir accepter ou contester ces estimations.

L'UNSA demande, d'autre part, il convient de permettre des délégations du chef de service aux cadres du service.

On peut aussi préciser le droit dans le cadre d'une réunion de service qui se prolonge au delà des horaires habituels. Il ne s'agit pas d'auto-commande et pour autant il n'y aura pas forcément de commande hiérarchique formalisée ?

L'UNSA demande que soit précisé que les Établissements Publics (VNF, CEREMA, ...) sont éligibles et demande que soit également précisée, la situation pour les agents de droits privés.

L'exigence, vis à vis des chefs de service, de veiller tout particulièrement à ce que la charge des tâches qui sont confiées à leurs collaborateurs reste compatible avec les durées normales de travail, devrait faire partie des préoccupations quotidiennes des chefs de service en dehors de toute commande d'heures supplémentaires et nous souhaitons rebondir sur ce point en demandant à la DRH de rappeler, par note de service, cet élément de base du management à tous ses chefs de service.

L'UNSA demande qu'il serait bon d'y rappeler aussi que, dans le cadre des horaires variables et en dehors des plages fixes, les agents peuvent moduler « *Librement* » leur durée quotidienne de travail.

L'UNSA souhaite, sur l'application de la note aux agents en temps partiel, que le résultat soit équitable. Il convient de veiller à ne pas pénaliser les agents à temps-partiel en exigeant d'eux une activité proche de celle d'un agent à temps-plein avant de lui permettre l'accès aux heures supplémentaires qui n'est d'ailleurs pas majoré conformément au Décret 82-624 du 20 juillet 1982.

Enfin et sur les dispositions relatives aux agents non éligibles au décret 2002-60, l'UNSA souhaite l'application pour les récupérations des majorations identiques à celles appliquées pour le paiement des heures supplémentaires.

L'UNSA Développement-Durable demande si la surveillance de travaux, réalisés par les entreprises privées, est comprise dans les fonctions éligibles dans le cadre de la notion : « entretien, travaux, exploitation ... »

Mr CAZOTTE, entend bien la demande de l'UNSA Développement-Durable, sur la formalisation de la commande, pour autant elle ne peut pas être systématiquement formalisée et préalable. Il faut rester pragmatique et trouver un équilibre qui n'est pas forcément simple. Sur les délégations, le chef de service est pris au sens de la responsabilité hiérarchique et cela comprend les délégations existantes et à créer. La rédaction actuelle a été reprise et cela ne posait aucun problème d'application.

Mr PERRAIS confirme que la note ne traite pas des OPA, qui dispose d'un régime particulier. La référence aux textes des OPA sera supprimée des visas et une formulation sera trouvée pour renvoyer aux textes des OPA. Sur les majorations relatives à la récupération, M. PERRAIS confirme qu'elles sont conformes à la règle. Il confirme aussi que la note s'applique aussi aux établissements publics, tant qu'ils ne disposent pas de règles particulières, mais ne traite pas des agents de droits privés.

Sur le temps partiel, c'est l'application du décret fonction publique de 1982-624 du 20 juillet 1982. Par ailleurs, ce décret limite le recours aux Heures Supplémentaires pour les agents à temps partiel. C'est un principe protecteur pour les agents à temps partiel. Il confirme que la surveillance des travaux est éligible aux heures supplémentaires.

Enfin sur la revalorisation des primes techniques et des astreintes pour l'exploitation et des primes « métier » des OPA, M. PERRAIS indique qu'il faut avant structurer les mesures catégorielles de 2014 pour savoir quels vont être les enveloppes possibles. Les discussions ne pourront pas démarrer avant janvier 2014.

Les discussions sur le catégoriel vont démarrer en janvier/février 2014.

Les rédacteurs

Denis TONDU

Jean Michel BAILLY