



FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT, DES TRANSPORTS ET DES SERVICES
**SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS
DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT
FORCE OUVRIÈRE**

Réunion RenoïRH du 28 novembre 2018, Le cap 2022 est tenu avec l'aide de « Big Brother »

C'est la deuxième réunion sur ce thème, la précédente datant de mai 2018. Elle annonçait le remplacement de REHUCIT logiciel de gestion des personnels par RenoïRH.

D'emblée l'administration affiche qu'il s'agit d'une simple réunion technique.

Cependant RenoïRH est un logiciel interministériel qui, selon l'administration, permet et exige de rapprocher la gestion des personnels de la gestion de leur paye. Les ministères utilisant RenoïRH sont les services du Premier Ministre, la Culture, le ministère des Affaires Sociales, l'Agriculture et nos ministères (MTES-MCTRCT).

Ce logiciel doit remplacer à terme REHUCIT, VisioM et l'application mobilité.

De ce fait, l'administration annonce que ce serait une sécurisation des actes de gestion et une simplification de la chaîne de traitement.

En guise d'introduction l'administration présente une vidéo sur le séminaire des DRH de nos ministères au cours de laquelle, très clairement, l'un des intervenants présente RenoïRH comme un dispositif permettant d'anticiper et de mettre en œuvre Action publique 2022 (tout est dit !). La présentation de l'administration, lors de ce séminaire, se conclut par un satisfecit sur l'accueil favorable et l'enthousiasme des DRH face à ce nouvel outil.

FORCE OUVRIÈRE intervient pour déclarer au vu des documents reçus, d'ailleurs partiellement, que l'administration ne présente pas un simple changement de logiciel et ne tient pas une simple réunion de travail mais annonce bien un choix politique de réorientation de la gestion des personnels au niveau local, dans le cadre de la mise en œuvre des mesures gouvernementales Action publique 2022. **FORCE OUVRIÈRE** en veut pour preuve, l'intervention du formateur du séminaire, ce choix selon notre organisation syndicale nécessite la présence du DRH en réunion afin qu'il réponde devant les organisations syndicales de ces orientations.

Par ailleurs, **FORCE OUVRIÈRE** souligne que l'autosatisfaction affichée n'apporte aucun élément tangible sur l'amélioration du dispositif par rapport à REHUCIT. En effet, un bilan chiffré de REHUCIT avait été demandé à l'administration en mai dernier pour recenser et appréhender les problèmes précédents et identifier les améliorations nécessaires. Ce bilan aurait dû être le socle pour établir le cahier des charges du nouveau logiciel, afin de ne pas renouveler les erreurs. Or, conformément à son arrogance habituelle, l'administration annonce qu'elle n'a pas jugé utile de faire ce bilan et n'a pas l'intention de le produire, y compris lorsque les textes concernant sa mise en œuvre seront présentés en CTM en janvier prochain.

FORCE OUVRIÈRE réaffirme que, l'absence d'élément apporté, ne permet pas aux organisations syndicales de se déterminer sur les améliorations de gestions attendues mais, au contraire, ne peut que susciter de l'inquiétude pour les conditions de travail des agents en charge de ces dossiers. En effet, les services de gestions des personnels et de paye de l'administration centrale vont subir une énième réorganisation déjà présentée en CT local, avec de nouvelles baisses d'effectif qui ne vont contribuer qu'à leur affaiblissement, l'administration ne prévoyant pas de renforcement des effectifs des services déconcentrés malgré des transferts de gestion, les mêmes questions se posent au niveau local !

Nous ne sommes pas dupes, le choix d'un logiciel interministériel pour la gestion des personnels du METS/MCTRCT, n'a que pour seul objectif, la préparation de l'interministérialité de gestion : Un logiciel clé en main d'AP 2022.

Les organisations syndicales n'auront droit qu'à une réponse incantatoire de l'administration en lieu et place d'une défense argumentée du basculement à RenoïRH.

MTES - MCTRCT / Permanence SNP2E-FO

Plot I – 30, passage de l'Arche 92055 LA DÉFENSE CEDEX 04

Téléphone : 01 40 81 24 20 - Télécopie : 01 40 81 24 13

Mél : fo-snp2e.syndicats@i-carre.net - Site Internet : <http://www.snp2e-fo.syndicat.min-e2.fr/>

Présentation de la poursuite et de l'amplification de la déconcentration de la gestion des personnels de catégorie C et B au prétexte du nécessaire rapprochement de la paye et de la gestion des personnels.

En réalité choix politique de déconcentration de la gestion des personnels en préparation des mesures Action Publique 2022.

FORCE OUVRIÈRE a dénoncé cette pratique et a réclamé, à nouveau, la présence du DRH tout en réaffirmant son opposition ferme à tout transfert de compétence au niveau local, en revendiquant un retour à la gestion centralisée des corps, notamment pour les adjoints administratifs, qui, avec les transferts des dernières compétences aux Établissements publics CEREMA et VNF, consacrerait à terme, AP2022 et son projet de suppression des compétences des CAP aidant, et très rapidement, la déconnexion complète des adjoints administratifs de nos Ministères, les laissant à la merci d'une gestion locale en Établissements Publics sans le contre-poids d'une CAP nationale qui perdrait rapidement son pouvoir de gestion de ces personnels, en particulier sur le volet recrutement et gestion des travailleurs handicapés, dont la déconcentration permet déjà à l'administration en DREAL, DEAL, DIRM, DIR, DDI,... de gérer les situations mais aussi, de maltraiter ces agents fragilisés et peu informés de leurs droits en toute opacité. C'est pourquoi **FORCE OUVRIÈRE** s'oppose farouchement à ce projet contraire à l'égalité de traitement et donc aux intérêts des salariés.

Des projets de texte concernant également le recrutement direct et la gestion locale des catégories B des ministères recueillent également une position ferme de rejet de notre organisation syndicale.

Utilisant d'ailleurs cette présentation, l'administration annonce sa volonté de recruter les SACDD régionalement, dans le cadre de concours interministériels organisés par l'Éducation nationale pour le recrutement de plusieurs ministères, notamment, les services du Premier Ministre, la Culture, l'Agriculture et nos ministères.

FORCE OUVRIÈRE est intervenu pour s'opposer à ces recrutements locaux non prévus statutairement et inutiles. En effet, si l'administration veut recruter elle doit s'en donner les moyens par des postes attractifs et bien rémunérés avec des perspectives de carrière, cela seul pourrait leur permettre de pourvoir les nombreux postes vacants actuellement dans les régions plutôt que de tenter de piéger des agents dans un périmètre d'affectation qu'ils refuseront ou qu'ils quitteront rapidement.

Cette attitude est d'autant plus incompréhensible que l'expérimentation d'un concours local de recrutement des TSDD sur l'Île-de-France, s'est soldé par un échec retentissant, ce que l'administration ne nie pas. En effet, de nombreux lauréats ont refusé les postes proposés, peu d'agents ont accepté leur affectation, et parmi eux, beaucoup ont attendu deux ou trois ans pour repartir dans leur région d'origine hors Île-de-France. Ce que **FORCE OUVRIÈRE** avait dénoncé dès l'origine.

Cette leçon ne semble pas avoir refroidi l'administration outre mesure, qui semble vouloir persister.

Enfin, dernier volet de cette réunion, l'entretien professionnel que l'administration veut informatiser à brève échéance. Son objectif est de faire en sorte que tous les entretiens professionnels soient tenus « coûte que coûte » en début d'année, ainsi les services d'Administration Centrale à l'image du « Big Brother » de Georges ORWELL pourront vérifier, à tous les niveaux, la tenue et le contenu dans les délais des entretiens de chaque chef de service et d'unité sans aucune information préalable ni accord des agents.

C'est proprement inacceptable, la revendication de **FORCE OUVRIÈRE** est que l'absence d'entretien professionnel ne doit pas pénaliser les agents et, que tout entretien professionnel non tenu, doit être considéré comme favorable à l'agent. Par ailleurs, les chefs de services et d'unité ne sont pas des enfants que l'administration doit surveiller en disposant un « Baby phone » dans leur bureau !



En l'état les propositions de l'administration sont irrecevables et rejetées par **FORCE OUVRIÈRE**. Les agents doivent obtenir des garanties sur ces questions de même que cet « œil de Moscou » planant sur la tête de l'encadrement, relève plus de mauvais romans d'espionnage sur la « guerre froide » plutôt qu'une gestion apaisée et humaine des personnels.

Les projets de textes de déconcentration de la gestion des personnels de catégorie C et B seront présentés au 1^{er} CTM de 2019. D'ici là l'administration peut s'attendre à ce que **FORCE OUVRIÈRE** mette tout en œuvre pour combattre ces régressions sociales.