



## Compte-rendu GT Bilan A SURV - 8 décembre 2016

### «PEUT-ON SAUVER LA RÉFORME du A SURV ?»

Au préalable, la CFDT a restitué les discussions dans un contexte d'échec de la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance, mise en œuvre il y a 6 ans ( voir [déclaration liminaire sur notre site](#)). Une incurie, conduisant à de (trop) nombreuses situations incendiaires dans les services pour des raisons diverses et variées mais avec un point commun : la précipitation et le manque d'écoute des personnels concernés et de leurs représentants. Personne, ou presque parmi les agents, les CSDS et adjoints, n'y trouve son compte.

Pour autant la CFDT, comme à son habitude, ne souhaitait pas se satisfaire de la dénonciation d'autant que nous avons toujours revendiqué le " A SURV" comme juste reconnaissance des responsabilités des chefs d'unités de la surveillance et le moyen d'offrir enfin de réelles possibilités de déroulement de carrière dans cette branche. Par simple cohérence il était inconcevable de continuer dans un schéma où des agents de catégorie A de la branche OP-CO encadrent parfois uniquement 2-3 personnes ou n'ont pas de fonction d'encadrement, alors qu'en surveillance la responsabilité de plusieurs dizaines d'agents, avec les contraintes de disponibilité inhérentes à la surveillance, était reconnue pour un grade inférieur.

#### UN GT BILAN : pas une fin mais le début d'un cycle de reconstruction ?

Pour la CFDT, les discussions d'aujourd'hui n'avaient pas pour but d'être une fin en soi mais plutôt le début d'un cycle de « réhabilitation » de la nouvelle chaîne hiérarchique. Le préalable était de pouvoir acter la tenue prochaine de groupes de travail permettant d'aborder en profondeur tous les sujets importants : formation, choix des profils, régimes de travail... Il faudra être patient mais nous comptons bien obtenir des mesures concrètes.

C'est bien dans cet esprit que la Sous-directrice A aborde elle aussi les discussions; l'administration reconnaissant que des erreurs ont pu être commises.

Ainsi à l'issue des échanges, souvent passionnés, entre la DG et les OS, plusieurs pistes de travail « prioritaires » ont été définies et donneront lieu à des réunions de travail thématiques devant permettre selon l'administration de réajuster les choses et voir quelles sont les marges de manœuvre. Deux volets feront donc rapidement l'objet de discussions approfondies : le volet "RH/FP (formation-règles de gestion- recrutement et profils des CSDS et CSDSA - compétences et fiches de poste), et le volet "rythme et régime de travail".

Un 3ème volet (Indemnitaires) a été retenu mais ce cadre étant très contraint (dépendant d'éléments extérieurs et de textes légaux), les évolutions seront plus difficiles à obtenir rapidement...

Quelques éléments sur ces thèmes ont été mis en avant.

#### 1- Volet Formation/règles de gestion/ recrutement et profil des CSDS et CSDSA/ compétences et fiches de poste

Un constat s'impose: les nombreux exemples de « crises » et d'exfiltration témoignent à eux seuls des erreurs de recrutement commises.

### **Le recrutement, un des nœuds du problème**

Pour la CFDT ce poste doit nécessairement être à profil comme tout poste de chef de service ( un mauvais choix peut avoir des conséquences sur l'ensemble des agents... ). MAIS le profil n'est pas nécessairement lié à une expérience SU préalable car celui-ci doit intégrer pleinement et avant tout des qualités humaines et RH et des capacités d'organisation nécessaires et indispensables. Pour autant le CREP ( compte-rendu d'évaluation professionnel) ou des avis rendus à la va-vite sur les aptitudes d'un agent ne sont absolument pas suffisants ( et peuvent se révéler même totalement injustes ). La CFDT a proposé l'organisation d'entretiens préalables aux CAP de mutation voire un stage avant inscription permettant à l'intéressé de bénéficier d'une présentation concrète du poste, des enjeux ,des contraintes et permettant à l'administration de pouvoir mieux juger. In fine c'est bien l'administration qui assume la responsabilité de ce recrutement.

### **Donner les outils nécessaires pour acquérir la légitimité auprès des agents**

Une fois "recruté" encore faut-il permettre d'acquérir une "légitimité". ce ne sont pas les grandes théories du management qui aideront ....bien au contraire. Cette légitimité absolument nécessaire repose sur une connaissance "pratique" du métier de la surveillance et une maîtrise de la RH. Le CSDS et CSDSA doit pouvoir disposer d'une documentation RH complète. La CFDT souhaitait un renforcement des volets RH et Mathieu dans le cursus « stage de commandement ».

De la même manière le CSDS/ CSDSA doit pouvoir accéder facilement à des fiches réflexes en matière de procédures.

La DG est consciente des ajustements nécessaires dans la formation et en a pris compte pour revoir certains volets.

Le stage « revisité » sera à cet effet beaucoup plus axé sur la pratique. En terme de RH un volet statutaire a été intégré.

Nous soutenons bien évidemment le souhait de la DG de bénéficier et exploiter des remontées des "stagiaires".

### **Un accompagnement renforcé à la prise de fonction**

La DG souhaite un accompagnement des nouveaux CSDS et CSDSA dans les 6 mois qui suivent leur entrée en fonction par un référent CSDS expérimenté de la DR ou DI. La CFDT a toujours défendu ce système de « tutorat », adapté d'ailleurs à toutes prises de fonctions nouvelles quelle que soit la branche et le grade. Dans la pratique la CFDT craint que la réalité soit toute autre. D'une part les Directions perdront vite de vue que l'agent est en phase d'apprentissage et le « référent » ne sera pas forcément en capacité d'être disponible. L'administration a convenu des difficultés probables de mises en œuvre.

En tout état de cause au bout d'une période de 9 ou 10 mois, une formation complémentaire sera désormais proposée au CSDS/CSDSA afin d'organiser un retour d'expérience.

### **2- Volet Régime de travail/ rythme de travail**

Sur ce point la CFDT et plusieurs OS ont évoqué le point de crispation majeur : le régime du forfait.

Créé lors de la mise en œuvre de l'ARTT, ce régime qui devait être un outil de gestion souple du temps de travail répondant aux impératifs de postes à responsabilité, a été largement dévoyé. Dans le privé comme dans le public et donc particulièrement pour les CSDS, le forfait s'est rapidement transformé en un outil d'asservissement des agents, dépassant ainsi tout cadre légal sur le temps de travail.

La solution est simple à mettre en œuvre : mise en œuvre du « memento » pour ceux qui le souhaitent. La souplesse nécessaire serait ainsi conservée tout en limitant les abus.

### **Le cas particulier des astreintes opérationnelles :**

Le forfait dans l'application qui en est faite dans les services déconcentrés interdit toute possibilité de récupération de temps de travail lorsque le CSDS/ CSDSA est appelé à se déplacer pendant sa période d'astreinte. Difficile de faire plus corvéable !

La DG souhaite une approche pragmatique sur les repos à attribuer suite à astreintes.

Il est bien prévu des récupérations si une intervention physique a lieu et une majoration de l'indemnité de 25%. La DG nous a indiqué vouloir faire un rappel écrit aux directeurs.

### **3- volet indemnitaire**

Par arrêté modificatif du 20 juillet 2016, une revalorisation de la compensation indemnitaire des astreintes hebdomadaires réalisées par les CSDS et les CSDSA (astreintes opérationnelles) a été actée à hauteur de 40€ (soit plus de 50% d'augmentation). Rappelons que cette revalorisation a été obtenue suite à l'importante mobilisation des agents concernés. Par ricochet, les permanences de commandement ont également été revalorisées.

une réflexion est par ailleurs conduite sur la poursuite de la valorisation des carrières en surveillance. La possibilité d'accéder au statut de CSCF, pour les agents placés à la tête des très grandes unités et remplissant les conditions statutaires requises, a d'ores et déjà été examinée et doit être portée à la validation du secrétariat général de Bercy. Cela permettra ainsi aux IR1 d'être détachés dans le statut d'emploi CSCF (permettant ainsi une mise à niveau de l'IR+ ACF). Il ne s'agira pas pour les heureux élus de venir chercher des indices pour la fin de carrière, mais d'avoir un véritable engagement professionnel au service de l'unité et des agents, et de permettre également aux IR1 déjà en poste dans une TGU d'accéder au statut d'emploi CSCF. Sur ce point la CFDT sera vigilante.

La CFDT a rappelé au préalable qu'elle souhaite une réévaluation des indemnités de responsabilité et notamment leur alignement pour des fonctions égales quel que soit le grade.

***Il ne s'agissait là que de premiers échanges, à bâtons rompus. Beaucoup de choses étaient à dire sur les erreurs passées mais aussi sur les propositions d'amélioration.***

***En quelque sorte, après des années d'attente et une nouvelle équipe RH en place à la DG depuis cette année, la tenue de cette réunion a permis de rompre la glace. Les 2 premiers volets feront donc l'objet dès 2017 de réunions de travail avec les représentants des personnels pour aborder ces thèmes en profondeur .***

***Permettront-ils de sauver cette réforme ? La CFDT assumera ses responsabilités et s'investira pleinement en portant les problématiques de tous les acteurs du terrain: agents, chefs d'équipe, CSDS et adjoints.***