

# Un accord... Pour acheter la paix sociale ?

Lors de la présentation du projet " **Accord Social relatif à la valorisation des métiers, des parcours professionnels et des conditions de travail à la Direction des Services RH 2019-2021** ", à SUD, nous nous sommes demandés si l'histoire ne bégayait pas et si nous n'assistions pas à un nouvel opus de " **Retour vers le futur** " ■ De très nombreuses dispositions sont issues de l'accord de 2017 lié au projet " **Servir Le Développement** ", quand elles ne sont pas déjà prévues dans d'autres accords...

## Le grand flou !

Pour ce qui concerne plus spécifiquement l'organisation de la DSRH, nous notons qu'il règne un flou savamment entretenu. L'emballage peut paraître joli mais le contenu est difficile à cerner.

En effet, beaucoup de déclarations d'intention sont inventoriées. Celles-ci sont sensées s'articuler à travers un schéma d'orientation 2019-2021 qui n'a toujours pas été révélé. Qui plus est, la DSRH se refuse toujours de présenter ce schéma tant que le projet d'accord n'est pas avalisé ! La transparence n'est pas le fort de la direction à moins qu'il y ait des choses à cacher ?

## Des mesures exceptionnelles... ! ?

Si elles sont annoncées, elles n'ont d'exception que le nom et parce qu'elles ne figuraient pas dans la version élaborée pour SLD. Mais à y regarder de plus près ces mesures ne garantissent en rien une amélioration des conditions du quotidien et de l'avenir des personnels et des métiers de la GAPP :

- Primes (cf. encadré) ;
- Adaptation de l'organisation du travail pouvant être effectuée en local. C'est en contradiction avec une des idées fortes de la DSRH : la convergence et l'harmonisation des organisations en CSRH ;
- Un plan de promotion réservé seulement aux TPRH II.2 vers le II.3, et un second bien peu ambitieux pour les TPRH II.3 vers le grade III.1 ;
- L'embauche de 30 personnes (sur 2019), bien trop faible par rapport au nombre de postes vacants. Et encore la DSRH nous annonce qu'elle fait un effort, et ce sera effectif si et seulement si l'accord est signé ! Serait-ce du chantage ?
- Enfin, le renouvellement du matériel informatique : y a besoin d'un accord ?

## Une chose est sûre, il y aura des départs !

Et quand on répertorie l'ensemble des mesures d'accompagnement (bilan de compétences, stages découvertes et d'immersion, mobilités géographiques, mobilités fonctionnelles, accompagnement pour les seniors, appui au projet de préparation à d'autres mobilités...)

## De timides avancées :

- Une prime de 800 € mais malheureusement réservée aux agents présents au 01/01/2019 et « récompensant » les efforts à venir. Quid des agents présents au 01/01/2018 date de la création de la DSRH et qui sont partis ?
- Un plan de promotion accéléré en II.3 à fin 2020 pour les techniciens paie RH en II.2. Mais attention, il ne faut pas exagérer, la fiche de fonction ne sera présentée que plus tard...

**Nous sommes bien loin des revendications de SUD : le II.3 minimum et une prime de 1 500 €.**

**Nous avons quand même arraché 150 euros mensuels pour les tuteur/trices seniors.**

on peut déceler en filigrane de ce projet une future vague de départs déjà dénoncées antérieurement par SUD.

Au final, on nous demande un chèque en blanc. Cet accord est bien l'arbre qui cache la forêt des suppressions massives d'emplois à venir dans tous les CSRH !!!

**A SUD, nous ne pouvons pas cautionner un tel accord, intitulé " social ", qui plus est, issu de SLD. Nous dénonçons depuis deux ans ses effets néfastes sur l'emploi et sur les conditions de travail des agents.**

**A SUD on défend le personnel !**

