



Paris, le 7 octobre 2015

Madame la Directrice des ressources humaines
Ministères de l'Écologie et du Logement,

Tour Pascal B
92055 LA DEFENSE CEDEX

Objet : audit CGEDD sur la chaîne paye
N. réf. GC_15084

Madame la Directrice,

J'accuse réception du rapport dont la lecture m'a confirmé la légitimité des actions menées par ma fédération et ses syndicats nationaux, depuis fin 2013, pour alerter l'administration sur les retards et erreurs de paye.

D'après mes informations dans les services, de premières mesures pragmatiques ont commencé d'être mises en œuvre.

Néanmoins, et parce que le rapport n'évoque pas cet aspect des choses, je tiens à souligner plusieurs points :

les SI RH ne fournissent pas aux services employeurs de quoi superviser les montants versés aux agents. Ce qui a d'ailleurs conduit à retirer du rapport de situation comparée type relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes, l'exigence de produire un état des rémunérations réelles comparé H-F dans les bilans sociaux des services. Or comment imaginer que les directeurs de service jouent complètement leur rôle d'employeur s'ils ne savent comment sont rémunérés leurs agents, et s'ils ne sont pas en mesure de prévenir les « accidents de parcours » par la médiation ?

l'administration n'a pas encore mis en place un processus de réponse. Les recours gracieux formulés par lettre recommandée avec accusé de réception ne reçoivent jamais de réponse, sauf lorsqu'ils comportent la menace d'un recours au TA, notamment si l'agent envisage de réclamer des intérêts moratoires. A défaut de réponse technique étayée, qui, si j'ai bien compris, est longue à établir, il est nécessaire que la DRH mette en place un courrier réponse et affiche des délais.

- de nombreux dysfonctionnements auraient pu remonter dès avant la remontée des payes, si les sous-directions ne s'étaient pas complètement coupées de la remontée des informations des services employeurs, en faisant des PSI leurs uniques interlocuteurs. Sans entrer dans un débat sur les effectifs alloués au RH de proximité versus les effectifs restés dans les PSI malgré les évolutions de plan de charge, je suggère de renforcer le lien entre DRH et SG sur ces questions de GA-Paye.

- la réorganisation régionale de l'Etat se dessine et les injonctions du Premier Ministre à spécialiser physiquement les sites entraîneraient de nouvelles perturbations dans la chaîne paye puisque les PSI et les services employeurs de DREAL - voire de DIR - connaîtraient de nouvelles réorganisations et risqueraient à nouveau de voir partir les compétences technico-administratives construites depuis 2009. Je vous demande de suspendre tout déménagement de PSI RH prévu dans les macro-organigrammes 2016-2018, et de préciser très rapidement le qui fait quoi dans les services déconcentrés impactés par la réforme territoriale.

Enfin la complexité des processus et des connaissances à posséder pour les gestionnaires, tant centraux que régionaux et de proximité, milite en faveur d'une requalification des agents de catégorie C et B affectés sur ces missions.

Le ministère a semble-t-il considéré, ces années passées, que gérer et payer correctement les agents n'était pas sa priorité. Elle l'est devenue grâce à notre mobilisation. J'espère que les efforts seront poursuivis sur le long terme et que l'écoute des services employeurs sera renforcée.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de notre parfaite considération.

P/ le Secrétaire général
Gérard Costil, Secrétaire fédéral

