



DÉCLARATION INTERSYNDICALE À LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA D'ADMINISTRATION CENTRALE

28 novembre 2023

Monsieur le président,
Mesdames, Messieurs,
Chers collègues

Avant d'aborder les différents points à l'ordre du jour, nous aimerions attirer votre attention tout d'abord sur le fonctionnement du dialogue social en administration centrale.

D'une façon générale, celui-ci pâtit de la reconfiguration des instances représentatives du personnel voulue par le législateur, dont nous avons anticipé et dénoncé les possibles effets négatifs, notamment en termes de moyens pour les représentants du personnel d'exercer leurs missions. La situation actuelle ne permet pas à notre formation spécialisée d'envisager plus de deux ou trois visites par an dans les services. Nous déplorons par ailleurs les pratiques qui consistent à :

- présenter des documents remplis de chiffres sous forme de diaporama, mais non accompagné d'une analyse de la DRH et d'éclairages sur la manière dont elle envisage de rectifier ce qui dysfonctionne ;
- examiner tout d'abord la réglementation pour vérifier s'il y a d'abord une obligation d'intervention et le cas échéant, dans le silence des textes, une tendance à rester en retrait sans saisir les opportunités pour honorer les protocoles que la DRH signe, notamment en matière d'amélioration de la QVT.

En un mot, cela contribue à réduire le dialogue social à une simple consultation, quelle qu'en soit l'issue, et à avancer à marche forcée. À titre d'exemple, la mise en avant de notions comme celle de « projets importants de réaménagement des locaux » pour rejeter une demande – légitime – d'expertise agréée, aboutit à priver les représentants du personnel et les agents (également l'administration) d'éléments d'appréciation sur des projets ayant une incidence directe sur les conditions de travail d'un collectif.

La Fonction publique elle-même souffre aussi d'une remise en cause de valeurs ou principes fondamentaux, par la promotion plus ou moins avouée d'une forme d'individualisme, le fléchage des recrutements, sous couvert d'autonomie managériale, alors qu'on s'attendrait à ce que la préoccupation soit d'associer l'ensemble des agents concernés par une politique publique en s'attachant à tirer le meilleur de chacun plutôt que de jouer sur des individualités. Les statuts sont de moins en moins utilisés dans un cadre de gestion alors qu'ils sont pourtant un outil de GPEC pour

gérer les agents relevant d'un même métier. Ce contexte est générateur d'inégalités, d'injustices, d'insécurité et aussi de RPS.

Nous déplorons également que l'on s'autorise aujourd'hui des recrutements externes tous azimuts au motif qu'il faut aller chercher les compétences là où elles sont, ce qui se traduit aussi par un accroissement du nombre de contractuels. Les agents qui ne seraient pas satisfaits de leur sort se voient ensuite sur-responsabilisés, sous prétexte que l'agent est acteur de sa carrière.

Parmi les irritants du moment, on relèvera :

- Les astreintes pour lesquelles on demande toujours plus aux agents ; à ce titre il va de soi qu'une réponse formelle de l'administration aux éléments formulés dans le dernier tract intersyndical relatif au dispositif prévu à la DICOM serait appréciée ;
- La mise en place de la protection sociale complémentaire sans réelle étude d'impact en matière de pouvoir d'achat pour les agents ; l'importance de la couverture des agents ne sera que le fruit des ententes entre grands acteurs de la mutualité plus, peut-être, que le résultat d'un véritable appel d'offre non faussé ;
- Le règlement intérieur pour l'administration centrale, dont il faudrait éclaircir la valeur juridique. Des interrogations et des propositions ont été émises au fil du temps, mais n'ont trouvé de réponse qu'en fin de parcours (soit plus d'un an et demi). Ce projet de règlement intérieur n'a, en outre, pas permis d'identifier clairement les valeurs humaines que la DRH souhaite porter.
- L'absence de médecin de travail en nombre suffisant justifié sous prétexte d'une pénurie des membres de cette profession évite de s'interroger sur les besoins et attentes de ces professionnels ;
- La situation « démographique » de certains corps, pour lesquels il y a plus de seniors que de jeunes, les seniors occupant la plupart des postes d'experte ou d'encadrement avec moins de perspectives pour les agents plus jeunes. Les postes correspondants à un corps et un grade étant de plus en plus rares avec l'âge, cela conduit soit à de l'immobilisme soit à accepter un déclassement, voire un départ pour certains. Il y a donc une décorrélation entre la pyramide des âges des postes occupables lors d'une carrière et la pyramide des âges proprement dite des agents. Cela entraîne un blocage des parcours professionnels et une dégradation des perspectives de carrière. Il est alors tentant de procéder à des recrutements extérieurs pour des postes qui restent vacants en mettant en invoquant l'attractivité du ministère, ce qui est le cas de nombre de postes mais sans perspective forte de carrière pour les postulants. Accessoirement, on peut aussi se demander si le budget formation est suffisant puisqu'il représente à peine le tiers de l'obligation légale à laquelle sont soumises les entreprises privées.

Nous considérons qu'il revient à l'administration de palier les carences de la loi relative à la transformation publique en utilisant à bon escient les silences des textes et en se montrant innovante, conformément à des valeurs humaines communes. Nous rappelons à ce sujet que le travail doit être au service de l'être humain et non pas l'inverse.

Un positionnement trop souvent en retrait sur la base d'une absence d'obligation peut conduire à discréditer toujours un peu plus les organisations syndicales aux yeux des agents. Est-ce le but recherché ?

La réponse de l'administration ne pourra être que l'expression de l'ambition qu'elle porte sur un dialogue social de qualité.