



La Défense, le 24 octobre 2023

M. le Président,

Mesdames et Messieurs,

Chers collègues,

Nous allons bientôt atteindre le premier anniversaire du mandat de notre comité social d'administration centrale, issu des élections professionnelles de décembre 2022.

C'est sans doute le moment de tirer de premiers enseignements de cette nouvelle formule des CSA et de réfléchir à certaines perspectives, même si l'exercice a ses limites puisque lors du premier semestre 2023, le fonctionnement des instances représentatives du personnel et celui de nombreux groupes de travail a été fortement affecté par une actualité sociale particulièrement tendue avec la réforme des retraites imposée dans les conditions que l'on sait. Le 1^{er} semestre 2023 s'est achevé aussi dans un climat de violence extrêmement inquiétant avec les émeutes de juin dernier qui ont atteint des proportions inattendues.

Tout cela ne contribue pas à apaiser les craintes des citoyens et des agents publics vis-à-vis des fractures toujours plus fortes au sein de notre société, renforcées par une forme d'incompréhension entre les citoyens et les gouvernants en place.

Face à cela, il est urgent de renouer les fils d'un dialogue mis à mal ces dernières années, notamment au sein de la sphère publique, pour aboutir à une réelle co-construction des politiques publiques et des réformes susceptibles d'intervenir au sein de nos administrations.

S'agissant de notre administration centrale, la question qui se pose est aussi celle de savoir si la réforme des instances représentatives du personnel a permis une amélioration de la concertation et du dialogue social. Par ailleurs, nous posons aussi la question des valeurs humaines que souhaite porter la DRH au travers de ses différents chantiers, dès lors que ce sujet constitue un enjeu significatif pour elle.

Il nous semble que pour le dialogue social, l'orientation en cours ne va pas nécessairement dans le bon sens, malheureusement. Si la mise en place de groupes de dialogue informel au sein des différentes directions générales est une mesure positive, il est clair que ces groupes ne peuvent se substituer aux anciens comités techniques spéciaux où les représentants du personnel pouvaient émettre des avis officiels sur des sujets de proximité touchant directement les agents. Or, le CSA d'administration centrale ne peut suffire à lui seul de lieu de dialogue social effectif, d'abord au vu de l'ampleur de son périmètre et du fait même des dispositions réglementaires,

qui permettent de toute façon à l'administration de faire passer ses projets après deux votes négatifs à l'unanimité des représentants du personnel. On peut d'ailleurs regretter que l'administration ne mette jamais à profit le délai de re-consultation du comité social (ou des comités techniques, dans le passé) pour amender ses projets après un premier avis négatif unanime des organisations syndicales.

On note aussi un assez faible nombre de sujets évoqués en CSA qui appellent des avis.

Quant aux réorganisations dans les services centraux, bien qu'une communication effective soit mise en place envers les agents concernés dans certains cas, ces processus continuent d'interroger dans la mesure où leur fréquence importante a pour effet de déstabiliser les agents et qu'ils souffrent parfois de l'absence de réelle étude d'impact et/ou de diagnostic préalable. Nous considérons que le bilan des réorganisations intervenues ces dernières années devrait être tiré, tant en termes de niveaux de service proposé aux citoyens que pour ce qui touche à la qualité de vie au travail des agents.

De même, nous observons que sur certains sujets importants, la concertation pourrait être plus effective, comme pour le projet de réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), où la méthode suivie a interrogé, notamment du côté de la DGAFP et pour lequel les marges de négociation étaient extrêmement faibles. Il n'y a pas eu d'étude d'impact claire sur ce projet de réorganisation de la PSC et à l'heure actuelle, il est difficile d'en mesurer les effets financiers sur les agents, voire le niveau de couverture qui sera assuré. Même si l'UNSA sera signataire du volet santé, nous conservons des inquiétudes et des interrogations.

S'agissant du règlement intérieur pour l'organisation du temps de travail en administration centrale, les travaux en groupe de travail ont été riches mais nous regrettons qu'ils se concluent alors que subsistent des incertitudes juridiques, en particulier sur le niveau normatif de ce document, son caractère opposable ; on demeure aussi dans le flou quant à l'articulation de ce RI avec les valeurs de politique de ressources humaines qu'est censée porter la DRH. Enfin, certaines thématiques, comme celle des astreintes, nous semblent à examiner plus particulièrement. Le sujet des astreintes est un chantier en soi, notamment ce qui concerne les conditions et les modalités de mise en astreinte des agents et des moyens donnés pour les exercer, les facteurs générateurs de RPS pour les agents sous astreinte...

Concernant les fermetures de locaux en administration centrale – ce sera débattu en séance - nous sommes surpris de l'accroissement des jours concernés. Cela finit par susciter des interrogations sur la trajectoire suivie à terme, voire sur la portée même des jours RTT employeurs. Par ailleurs, le bilan énergétique réel des fermetures de locaux ne peut être mesuré qu'au regard des reports de consommation induits chez les agents tenus d'être en congés ou en RTT lors de ces périodes de fermeture. Sur ce plan, le bénéfice en termes de sobriété énergétique ne nous semble pas établi avec certitude.

Plus globalement, l'UNSA demeure inquiète sur les conditions matérielles et morales données aux agents pour exercer leurs missions. Nous sommes conscients que les modes de travail ont grandement évolué ces dernières années – et on peut saluer la démocratisation du télétravail – mais les problèmes que nous notions déjà lors des précédents mandats perdurent. Les agents restent confrontés à des facteurs de RPS importants – que ne va pas atténuer le développement de la rémunération au mérite - , outre les réorganisations fréquentes déjà évoquées, à des incertitudes sur leur qualité de vie au travail compte tenu des orientations de la politique

immobilière de l'Etat. Sur ce point, nous regrettons d'ailleurs le refus d'une expertise agréée dans le cadre des expérimentations (flex space) au motif que celles-ci ne constituent pas des projets suffisamment importants. Nous sommes inquiets du développement des expérimentations de flex space, qui ne donnent pas lieu à concertation. Traduisent-elles une tendance lourde ? Sans revenir à l'excès sur les problèmes de températures dans les bureaux, déjà évoqués par ailleurs, on peut déplorer que les alertes des agents n'aient pas toujours été suivies d'effet. Nombre d'agents ont fini par opter pour des solutions individuelles ; ce phénomène interroge et on peut craindre qu'il contribue à plus de désertification des bureaux.

Enfin, la situation du pôle médical nous inquiète beaucoup. Même si cette question relève plutôt de la formation spécialisée de notre CSA, nous tenons à rappeler le caractère anormal, voire illégal, de la situation actuelle de la médecine de prévention au vu du ratio entre le nombre d'agents sur site en administration centrale et celui des médecins recrutés. Quelle est la politique d'attractivité suivie pour ces postes médicaux ? Il nous semble qu'elle n'est pas au rendez-vous, du moins pas assez. Or, tout employeur est tenu de veiller à la santé physique et mentale de ses salariés et l'affaiblissement du pôle de médecine de prévention fait obstacle au respect de cette obligation. On en vient à se demander si les agents ne devront pas apporter eux-mêmes leur dossier médical à leur encadrant pour les responsabiliser et obtenir des aménagements de poste en cas de besoin !

Enfin, nous évoquerons aussi la situation des représentants du personnel eux-mêmes. Avec la loi de transformation de la fonction publique et la reconfiguration des instances représentatives du personnel, tant dans leurs compétences que leur organisation, nous redoutons une explosion de la charge de travail des permanents syndicaux et/ou des représentants du personnel. C'est le cas aujourd'hui et nos craintes étaient fondées. Les équipes des différentes organisations syndicales ont des difficultés réelles pour faire face aux sollicitations de l'administration, avec le rythme effréné des réunions, la multiplication des groupes de travail, des comités de suivi divers, sans compter le dialogue interne informel au sein de chaque direction générale, outre la vie interne des organisations syndicales. Quel temps nous reste-t-il pour nous occuper des agents ?

Au vu de cette surcharge de travail, l'UNSA souhaite donc un réexamen, voire une refondation des conditions du dialogue social au sein de notre ministère pour lui donner plus d'efficacité.

L'UNSA se réserve le droit d'interpeller l'administration dans ses futures communications aux agents lorsque le dialogue social n'aura pas permis de dégager un consensus ou des avancées.

Je vous remercie.

(DP à annexer au PV de la réunion).