Déclaration liminaire UNSA-Cefi
CTAC du vendredi 18 février 2022

Pour ce premier CTAC de l'année 2022, l'UNSA-Cefi forme deux vœux : le vœu que nos collègues aient une vision claire de leurs conditions de travail actuelles et à venir et le vœu qu'ils puissent continuer à bénéficier d'un accompagnement RH de proximité et de qualité qui leur permette de s'épanouir dans leur vie professionnelle et personnelle.

En 2021, plusieurs textes visant à améliorer la vie professionnelle en Administration centrale ont été discutés et publiés : l'accord sur le télétravail signé le 4 mars, une charte du temps de travail et une charte de la déconnexion publiées en juillet, un nouveau cadre de gestion des contractuels, auxquels s'ajoute le projet Ambition SG, tous annonçant avoir pour objectif l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la qualité de vie au travail et la performance collective et individuelle.

En 2022, l'UNSA-Cefi veillera à ce que tous ces textes ne restent pas lettre morte. Nos collègues doivent pouvoir choisir de télétravailler ou non, de faire une mobilité en bénéficiant de l'appui de l'Administration, ou encore être prioritaires sur un poste lorsque leur service ou leur poste a été supprimé… Les femmes doivent pouvoir accéder sans obstacle à un poste de direction, en s'appuyant sur l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 11 février dernier. Pour que ces vœux s'exaucent, l'Administration centrale ne doit pas faire des choix qui viennent annihiler les intentions des textes signés récemment.

Or les deux sujets qui nous sont présentés aujourd'hui pour information suscitent des inquiétudes pour un certain nombre de nos collègues.

- Inquiétudes sur les réorganisations et mutations au sein des CBCM.
- Inquiétudes également sur les moyens supplémentaires qui seront affectés aux RH pour exercer leurs missions.

Car les attentes seront fortes en 2022 après deux années de crise sanitaire. Le télétravail a été source d'avantages mais également d'inconvénients comme la dégradation du collectif de travail ou le remplacement des relations humaines par le numérique à un moment de crise.

A ce climat anxiogène s'ajoute le manque de reconnaissance de l'engagement professionnel. Les taux de promotion sont extrêmement bas : au titre de l'année 2021, pour la promotion de C en B, nous avons eu près de 1 000 promouvables pour seulement 18 promus. Beaucoup de nos collègues partent à la retraite avec une certaine amertume.

Enfin, plus généralement, le gel du point d'indice depuis de trop longues années a entraîné une forte dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, qui va s'accroître davantage cette année du fait de la reprise de l'inflation.

En conclusion, en cette année 2022, l'UNSA-Cefi continuera donc d'être très vigilante sur les mesures prises par l'Administration centrale, tant sur les modalités de réorganisation que sur leurs conséquences, et suivra de très près les moyens humains qui seront déployés pour renforcer les services RH essentiels à la réussite de la vie professionnelle et à l'épanouissement de nos collègues.