Déclaration liminaire UNSA-Cefi
CSAC du mardi 16 mai 2023

Nous tenons aujourd'hui la première réunion du Comité social d'Administration centrale, après cinq mois d'interruption du dialogue social, conséquence d'une part du temps nécessaire à l'Administration pour mettre en place les nouvelles instances et d'autre part de la volonté des organisations syndicales de marquer leur désapprobation face au mépris dont elles ont été victimes de la part du Gouvernement qui a refusé le dialogue, et de marquer leur colère suite à la promulgation de la loi sur les retraites imposée aux Français par un Gouvernement qui a cyniquement détourné l'esprit de notre Constitution.

Le Comité « technique » devient un Comité « social » : l'UNSA-Cefi attend que ce changement de dénomination témoigne véritablement d'une volonté de remettre l'humain au centre des débats et décisions.

Pendant ces cinq mois, nous avons accueilli, écouté et accompagné nos collègues qui sont de plus en plus en souffrance : collègues victimes de comportements inacceptables de la part de leurs managers, voire de leurs collègues, collègues souffrant d'un manque de reconnaissance de leur travail ou de perspectives d'évolution professionnelle, ou en demande de mobilité depuis de longs mois mais qui réalisent que leur âge est un obstacle quasi insurmontable.

Toutes ces situations demandent de la part de l'Administration des mesures rapides et adaptées.

L'UNSA-Cefi sera particulièrement vigilante et exigeante sur les sujets suivants :

La place des seniors dans notre ministère
Ce sujet est devenu encore plus important et urgent du fait de la promulgation de la loi sur les retraites. Nos seniors vont devoir travailler plus longtemps sans gagner plus et avoir moins de temps de vie en bonne santé à consacrer à un repos et des loisirs bien mérités.
Ces années supplémentaires au travail doivent être des années de sérénité et non de souffrance. Il est urgent de redonner toute leur place aux seniors, qui ont souvent des difficultés à effectuer des mobilités et qui sont également les premières victimes des restructurations et réorganisations.
Un groupe de travail est prévu en 2024 : c'est bien trop tard ! L'UNSA-Cefi souhaite qu'une première réunion de ce groupe de travail soit programmée dans les semaines à venir, d'autant que les débats sur la loi travail devraient bientôt débuter.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Elle aussi est mise à mal par cette nouvelle loi, qui pénalise les femmes. Plusieurs réunions seront nécessaires pour trouver des solutions à l'inégalité des salaires qui a plusieurs causes, parfois cumulées. Citons notamment un temps partiel le plus souvent subi, qui a un impact direct sur la rémunération, puis sur le montant de la retraite. Citons également une retenue à la source non individualisée par défaut, l'administration fiscale appliquant un taux par foyer pour le prélèvement à la source qui génère une ponction disproportionnée pour le membre du couple qui gagne le moins, c'est à dire les femmes dans 75 % des cas.
Là encore, des solutions doivent être mises en place rapidement.

Nos collègues attendent également la **reconnaissance** de leur travail et de leur engagement. Tous les ans, en début d'année, les ministres saluent l'engagement et le travail accompli par le personnel du ministère. Mais ce ne sont que des mots, nos collègues attendent des actes.
Les taux de promotions ridiculement bas font que nos collègues de catégorie C terminent leur carrière sans avoir pu changer de catégorie et partent à la retraite aigris par le manque de reconnaissance, avec un montant de retraite qui ne leur permet pas de vivre correctement après 43 années de travail, voire plus.
Ce sujet relève de la DGAFP, allez-vous nous répondre, mais il est de votre responsabilité de faire remonter ces demandes qui, nous en sommes convaincus, doivent être les mêmes dans tous les versants de la fonction publique.

Face aux nouvelles modalités de travail, il est aussi urgent que se mette enfin en place un **nouveau management** basé sur l'écoute et la confiance, un management vertueux qui accompagne les agents et les fasse grandir, et non un management qui se limite à des ordres et des injonctions, souvent contradictoires, qui les désoriente et engendre une perte de sens structurelle dans les services. Nos collègues déplorent également de se voir imposer des décisions sans véritable concertation, comme cela risque d'être le cas pour le sujet des astreintes qui sera débattu tout à l'heure.

Il est également nécessaire de redonner espoir et motivation à nos collègues **techniques, notamment les ingénieurs adjoints.** Le ministère a pris la responsabilité de créer un corps spécifique, qui aujourd'hui se sent abandonné, sans aucune perspective de progression de carrière. Les ingénieurs adjoints représentent quelques personnes compétentes, disponibles, avec une technicité reconnue. Comment rester motivé quand on sait qu'il reste encore 15 ou 20 ans sans aucune perspective d'évolution ?

Enfin, il est indispensable que soit instauré un délai maximum de réponse de l'Administration aux signalements de situations de souffrance, liées souvent à des comportements toxiques. Déplacer les responsables ou inciter les collaborateurs à effectuer une mobilité n'est pas une solution, car cela revient à créer d'autres victimes dans d'autres directions ou services. Il est impératif d'éviter qu'un temps de réponse trop long de la part de l'Administration conduise un collègue en souffrance et se voyant abandonné et incompris à commettre l'irréparable. C'est l'Administration qui sera alors déclarée responsable, faute d'avoir pris rapidement les mesures nécessaires.

Nous avons devant nous des défis importants à relever pour recréer du collectif et redonner confiance à nos collègues dont le moral et la motivation ont été mis à mal ces trois dernières années. Beaucoup de changements, beaucoup de contraintes ont été imposés en peu de temps et de façon désorganisée et quelquefois violente.

Il est de notre responsabilité de faire de cette nouvelle instance, ainsi que de la formation spécialisée, un lieu d'échanges constructifs et suivis rapidement d'effets, pour le plus grand bénéfice de tous nos collègues qui attendent de nous des actions concrètes pour une meilleure qualité de vie au travail.