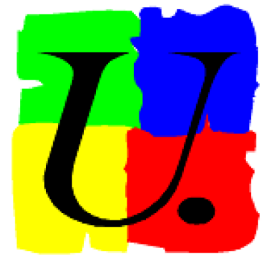




SNE - SNUITAM



FSU - MEDDE / METL

## Déclaration CGT et FSU au CCAS des MEEM/MLHD du 10 mai 2016

Mesdames, Messieurs,

l'actualité pour les salariés de nos ministères et établissements publics, comme pour ceux de l'ensemble des secteurs publics et privé, pour les jeunes, notamment en situation de précarité et pour toutes celles et ceux qui sont à la recherche d'un emploi, c'est bien sûr la discussion à l'assemblée nationale et au sénat sur le projet de loi « travail ».

Alors que trois français sur quatre se déclarent opposés à ce projet de loi, le premier ministre n'exclut plus désormais d'avoir recours au 49-3 pour nous imposer un recul social sans précédent sous la cinquième république.

La CGT et la FSU aux côtés des autres organisations de salariés et de la jeunesse, tiennent à rappeler que c'est toujours lorsque que nous avons bénéficié de garanties collectives fortes que les droits individuels des uns et des autres se sont développés et jamais le contraire.

Elles appellent donc à poursuivre la mobilisation et à interpeller les parlementaires pour rejeter le projet de loi qui ne permettrait plus d'avoir une protection minimale commune avec un code du travail pour tous mais des accords qui pourraient s'appliquer par entreprise même s'ils sont moins favorables aux salariés.

Au sein de la Fonction Publique et de notre ministère, le dialogue social est à nouveau en panne avec de nombreux dossiers sur la table sans aucune avancée. Les ouvriers d'Etat, les agents de l'aviation civile, les personnels de l'environnement, ceux des DIR et de VNF appellent dans les jours et semaines à venir à la mobilisation pour défendre les missions de service public, leur statut, leurs conditions de travail, des effectifs suffisants et des mesures conquises depuis des années et remises en cause comme la gestion des logements en utilité de service.

Dans les services fusionnés, les prépositionnements sont en cours et selon l'administration « globalement tout se passe bien ! ». C'est méconnaître les difficultés individuelles, les renoncements, le gâchis ressenti par un grand nombre d'agents qui se sentent broyés par le dispositif en cours.

Une mission d'évaluation de la réforme ADS ATESAT rencontre en ce moment les personnels et les syndicats dans plusieurs régions et services et ne peut que constater les difficultés qui persistent pour les personnels qui ont perdu leurs missions et ne retrouvent pas de poste intéressant dans un paysage où les missions qui disparaissent sont plus nombreuses que les nouvelles qui devraient leur permettre de se projeter dans l'avenir.

Les problèmes matériels de versement de primes de restructuration ou de complément indemnitaire qui persistent, sont inadmissibles et le ministère doit prendre ses responsabilités fasse au diktat des services du ministère des finances pour défendre les intérêts des agents.

Quel signal pour les personnels des services fusionnés à qui on a promis des versements de primes de restructuration et qui sont en droit de s'interroger sur les conditions réelles de ces versements ?

Quant à l'accompagnement des personnels sur les réformes en cours, là aussi, le sentiment qui domine est celui d'un saupoudrage d'outils de management et de catalogue de bonnes intentions sans aucun plan de formation digne de ce nom surtout pour les personnels de catégorie C et B.

Ceci n'est pas un réquisitoire à charge contre les personnels des CVRH, des bureaux RH de proximité ou des services sociaux mais un constat de manque de moyens, d'ambition et de perspectives pour réellement proposer des solutions aux personnels concernés.

Dans ce contexte, le protocole « parcours professionnels, carrières, rémunérations » dit PPCR, passé en force contre l'avis de la majorité des syndicats représentatifs dans la fonction publique et alors que les textes ne sont pas encore publiés, risque de faire inverser les carrières de très nombreux agents de catégorie C accédant à la catégorie B soit par la voie des concours et examens professionnels, soit par celle de la liste d'aptitude.

Le plan de requalification lancé par le ministère et toujours pas validé par Bercy met sous la lumière, ce risque de « gain indiciaire de promotion négatif » comme indiqué par la DRH sur les tableaux de simulation d'évolution de carrière, remis aux agents susceptibles d'être proposés à la promotion !

On pourrait en sourire d'incrédulité, mais c'est plutôt un sentiment de colère et d'écoeurement qui domine chez les personnels concernés.

Ce plan de requalification n'est déjà pas à la hauteur en nombre de postes mais en plus, il faudrait faire profil bas et passer pour pertes et profits les situations individuelles d'inversion de carrière ; l'important étant, vu du côté de la DRH que les agents soient informés et renoncent d'eux-mêmes à une promotion « négative » pour leur futur calcul de montant de retraite ...

C'est à un vrai détournement de l'esprit de ce plan de requalification auquel on assiste car il fait suite au rapport du CGEDD de décembre 2013 qui mettait en évidence qu'un nombre très important d'agents de catégorie C exerçaient de fait, des fonctions correspondant au 1<sup>er</sup> niveau de catégorie B.

Il est donc juste et logique que les postes attribués dans le cadre des 2 listes d'aptitude pour 2016, permettent de promouvoir les personnels les plus expérimentés et donc à l'échelle 6. Or, il est entendu ici ou là dans les services, que pour ne pas prendre le risque de proposer des agents qui pourraient refuser leur promotion, il serait plus judicieux de proposer des agents à l'échelle 5 (AAP2, DCG2, SGPM2, ATP2, ETPST2, CEE).

Des interventions sont en cours auprès de la ministre de la fonction publique pour demander des solutions rapides à ces risques d'inversions de carrières qui sont intolérables.

Sur le plan budgétaire, la baisse des crédits de fonctionnement inquiète les personnels car elle risque dès le mois de septembre de limiter l'activité des services avec notamment l'impossibilité, pour certains, de payer les frais de déplacements.

L'annonce en commission budgétaire du CCAS d'un surgel de près de 2,5 % du budget d'action sociale 2016 (soit + de 365 000 euros de baisse) va, à nouveau, à l'encontre des discours rassurants sur la vigilance sur les moyens de l'action sociale car, cumulée à celle des crédits de fonctionnement, cette amputation du budget d'action sociale ne peut qu'entraîner en fin d'année, des reports comme en 2015, de factures impayées concernant particulièrement la restauration et des risques de réductions de crédits CIL.

Quelles mesures prévoit dès maintenant la DRH pour y remédier au-delà de l'enquête en cours auprès des services sur les motifs de la réduction de la consommation des crédits restauration entre 2015 et 2014 ?

Quelles propositions pour faire face aux besoins des personnels et aux projets en cours dans les CLAS ?

L'analyse des documents budgétaires de consommation des crédits en 2015 et de dotations pour 2016, montre des disparités de consommation notamment de crédits « aides matérielles » selon les régions et des minorations de dotations de crédits d'action sociale 2016 dans certaines régions fusionnées en comparaison avec les régions d'origine en 2015.

Quelles explications et quelles mesures de rattrapage peut-il y être apportées ?

Le rapport d'activité du service social dans les services du ministère en 2014 conforte le constat fait par la CGT et la FSU sur la montée des inquiétudes et de la souffrance au travail exprimées lors des entretiens avec les agents et clairement rattachées aux conséquences des réorganisations et des suppressions de missions. Ce rapport trouve ses limites dans l'absence de pistes pour améliorer la situation dans les prochaines années au-delà du travail d'accompagnement individuel déjà mené avec les autres intervenants concernés, médecins de prévention et psychologues du travail.

La CGT et la FSU rappellent leur désaccord sur la mise en application depuis janvier 2016 par le service social, de l'outil de pilotage COSTA qui n'a fait l'objet d'aucune consultation des syndicats alors qu'il s'agit de recueillir des données sur les agents, même compilées de manière anonyme, pour mieux cibler les évolutions de l'accompagnement des personnels.

Enfin, la CGT et la FSU s'interrogent sur la nouvelle réorganisation de la DRH dont elles espèrent qu'elle pourra à la fois répondre aux attentes des agents de la DRH et améliorer la gestion de tous ceux de l'ensemble des services du ministère.