



Section d'administration centrale

Comité technique d'administration centrale du 12 avril 2019

Déclaration préalable de l'UNSA

Le comité technique d'administration centrale se réunit pour la première fois depuis les élections professionnelles du 6 décembre dernier, dans sa nouvelle configuration. Nous inaugurons cette mandature alors que le contexte de travail des agents publics, et plus spécialement ceux de nos ministères, est difficile.

Le phénomène n'est pas nouveau – on pourrait se lasser de refaire les mêmes constats au fil du temps – mais il tend à s'accroître en ce moment.

Après deux premières années de présidence Macron et des mesures négatives à l'encontre des fonctionnaires (rétablissement du jour de carence, gel du point d'indice, report d'application du PPCR en 2018...), le projet de loi sur la fonction publique nous promet désormais des évolutions majeures, notamment en termes de gestion de carrière des agents et de recrutements.

Sous couvert de modernisation, on assiste là à une régression forte des garanties des agents, avec la limitation du rôle des CAP, notamment, ces instances devant perdre leurs compétences pour les promotions et les mobilités. Condamnées à n'être que des instances de recours, nous avons tout lieu de craindre qu'elles ne seront plus un réel garde-fou ni une garantie de transparence dans la gestion des agents. Le recours massif aux contractuels nous interroge également, car il soulève bien des questions : sera-t-il synonyme de développement de la précarité ? qu'en sera-t-il de l'indépendance des agents, actuellement garantie par le statut général ?

Nous pouvons craindre l'instauration d'une fonction publique à deux vitesses, peu à même de répondre aux besoins de l'usager et privant les agents d'un environnement de travail serein et stable. Va-t-on vers un processus à la France Télécom ? Poser la question, c'est sans doute y répondre.

Par ailleurs, les restructurations de service, souvent peu ou mal concertées, les abandons de missions, les baisses d'effectifs ne contribuent pas non plus à améliorer la situation de nos collègues – souvent déjà malmenés – et sont sources d'anxiété, voire de RPS.

L'UNSA n'admet pas que les fonctionnaires soient montrés du doigt, considérés comme des profiteurs par l'opinion publique ou de simples variables d'ajustement de politiques budgétaires par les gouvernements.

Les chiffres relatifs au temps de travail de nos collègues contenus dans le projet de bilan social 2017 de l'administration centrale le démontrent encore : avec un volume d'heures écrêtées équivalant à près de 77 ETP, on ne peut que constater encore une fois que les agents ne ménagent pas leurs efforts. Et ces heures supplémentaires (il faut bien les appeler ainsi) ne sont pas compensées.

La nécessité des réformes n'est pas toujours contestable : notre monde n'est pas figé. Mais ces réformes doivent être opérées sur la base de diagnostics préalables partagés, d'études d'impact réelles ; elles doivent être assises sur la recherche d'un bon niveau de service à l'utilisateur et une organisation qui permette aussi à l'agent de trouver du sens à son action, faute de quoi la démotivation gagne et la qualité de service s'en ressent inévitablement. Ces réorganisations doivent aussi être accompagnées et évaluées.

Nous regrettons que les projets de réorganisations en cours au secrétariat général et à la DGITM ne figurent pas à l'ordre du jour de ce comité technique. La DRH nous a opposé des arguments d'ordre juridique que nous contestons, et qui ne nous étaient d'ailleurs pas avancés lors des mandatures précédentes lorsque des projets concernant une DG seulement étaient examinés. Ces réorganisations, notamment celle du secrétariat général, ne peuvent pas être sans impact sur les autres services de l'administration centrale. On se doute bien que l'administration veut économiser du temps et alléger les ordres du jour mais le sort de nos collègues mérite sans doute plus de considération.

De ce fait, les incidences que ces projets de réorganisation peuvent avoir sur d'autres services nécessitent à notre sens au moins un débat. La récente enquête de l'UNSA sur la création du SNUM au SG démontre que les agents ne se sentent pas écoutés et n'adhèrent que très peu à ce projet dont ils ont du mal à percevoir la cohérence et les bénéfices, et qu'ils n'ont pas eu le temps de s'approprier. Mener une réorganisation à marche forcée du côté de la hiérarchie et dans la résignation du côté des agents n'est pas un gage de succès. Mais la commande politique est là, il est vrai... alors faisons, nous direz-vous.

Nous aurons donc à échanger seulement sur le projet de bilan social 2017 et sur l'évolution des effectifs après le sujet passionnant du règlement intérieur.

Quant à l'évolution des effectifs en 2018, rien de nouveau sous le soleil puisque la baisse des moyens humains se poursuit avec 35 ETP de moins en administration centrale entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018. Où s'arrêtera-t-elle ? Nous savons bien que cela ne touche évidemment pas que les services d'administration centrale.

Mais à terme, peut-on espérer pouvoir continuer d'exercer nos missions à niveau constant alors que nos ministères couvrent un large périmètre ? Il est évident que le processus continu de baisse des effectifs ne peut qu'amener à des abandons de missions, ce qui est d'ailleurs prévu par AP 2022, sauf à surcharger les agents. Parallèlement, l'utilisateur trouvera-t-il son compte dans ce processus ? Rien n'est moins sûr.

Nous vous remercions et demandons que cette déclaration soit annexée au compte-rendu de cette réunion du CTAC.