



Madame la Secrétaire Générale,

Lors du dernier CSA ministériel, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ce ministère a pris la responsabilité grave et unanime de boycotter certaines instances et groupes de travail, tout en en préservant d'autres quand les enjeux concernant les agents étaient importants. Ce geste de boycott, loin d'être symbolique, était un signal d'alarme des représentants poussés à bout par un dialogue social que nous jugeons, sans aucune ambiguïté, d'une qualité insuffisante.

En réaction, vous avez affirmé être surprise par nos propos, ne pas avoir eu d'alertes préalables d'aucune organisation syndicale et ne pas vous reconnaître dans les termes de notre précédente déclaration. Cette divergence d'appréciation d'une même réalité nous inquiète tout autant que les dysfonctionnements que nous dénonçons. Que l'administration ne se « reconnaisse pas » dans notre constat est une chose ; qu'elle ne perçoive pas le ressenti unanime de ceux qui font vivre le dialogue social au quotidien et représentent l'ensemble des agents en est une autre, bien plus préoccupante.

Nous avons ensuite accepté le moment d'échange, certes informel, que vous nous avez proposé pour expliquer nos revendications et préciser nos propos manquant de précisions et de faits précis... Ce moment d'échange était nécessaire pour renouer le dialogue. Il aura au moins permis d'inscrire de manière formelle au cours de ce CSA ministériel un point à l'ordre du jour concernant le dialogue social. Les représentants du personnel restent cependant demandeurs de réponses claires et officialisées en instance à leurs interrogations et attendent aujourd'hui de vrais actes, et pas seulement des mots qui se voudraient rassurants.

Nous le répétons : nous faisons le constat partagé et unanime d'un dialogue social dégradé. Nous ne sommes pas ici pour égrener une simple liste de griefs administratifs, techniques ou d'exemples isolés. Nous sommes ici pour porter une parole commune : le système actuel ne fonctionne plus !

Vous ne pouvez ignorer les éléments suivants :

- **Une unanimité qui doit faire sens** : Quand l'intégralité des organisations syndicales, malgré la diversité de leurs sensibilités, pratiques du dialogue et modes de fonctionnement, s'accordent sur le constat d'un dialogue social de « façade », il ne s'agit plus de perceptions individuelles mais d'une alerte collective qui doit être entendue.
- **Un dialogue social en apparence nourri** : Lors de notre rencontre vous avez indiqué que le nombre de groupes de travail avait augmenté de 50% depuis deux années. C'est un fait indéniable. Ce chiffre important, et dont nous sommes aussi à l'origine, montre qu'il peut y avoir des possibilités d'échange, mais il n'implique pas que celui-ci soit toujours de qualité... et c'est bien ce que nous dénonçons.

- **Une nécessité de sortir d'une logique de chambre d'enregistrement** pour le retour à une culture du compromis, de la négociation et une réelle prise en compte des alertes syndicales : Nos instances ne peuvent être traitées comme de simples formalités administratives. Le dialogue social exige de la transparence, de l'écoute et, surtout, une réelle volonté de co-construction qui fait aujourd'hui cruellement défaut. existera toujours une différence entre entendre et écouter au cours d'un exercice de dialogue.
- **Une absence de réponses administratives impactant l'action syndicale** : le manque de considération est devenu normal : Nous connaissons la charge de l'ensemble de vos services et de leurs agents dont nous saluons l'engagement régulièrement. Nous dénonçons depuis plusieurs mois l'inadéquation entre les missions du ministère et ses moyens, nous connaissons la lourdeur administrative et le poids des décisions interministérielles ou budgétaires...

Pour autant, l'ensemble de ces motifs ne saurait rendre acceptable le silence face à nos alertes, l'absence de réponse face à des sollicitations diverses, la diffusion tardive de documents de travail sur des sujets parfois lourds de conséquences, la pression mise sur certains sujets pour les éteindre parfois tout aussi rapidement, la gestion de calendriers de réunions erratique impactant fortement nos propres organisations...

Comprenez que tout ceci mis bout à bout puisse être perçu comme une forme d'entrave directe à l'exercice de nos missions de représentation.

Une reprise de dialogue sous conditions de résultats

Soyons clairs, si nous avons accepté de revenir à cette table suite à notre rencontre, ce n'est pas par satisfaction, mais par respect pour les agents que nous représentons. Vous avez pu le constater, si certains groupes de travail ou instances ont pu se tenir avec certains d'entre nous, cela ne remet pas en cause le fait que l'intersyndicale reste sur sa faim. L'inscription d'un point sur le dialogue social à l'ordre du jour de ce CSAM est évidemment un premier pas marquant votre volonté de nous répondre, mais il ne saurait constituer une fin en soi.

Les agents que nous représentons n'attendent plus des promesses de « concertation », parfois sans suite, mais bien des actes.

Comme suite à notre demande, nous avons noté que vous étiez aussi favorable à la révision de la charte de gestion sur le dialogue social. Mais cette révision ne saurait régler à elle seule la situation. Elle ne fera sens que si, elle est réellement, *in fine*, appliquée...et que la culture du dialogue social reprend tout son sens.

Nous avons aussi retenu qu'il y avait nécessité de retravailler conjointement l'agenda social, de manière à ce que des marges de manœuvre puissent être trouvées pour tous, y compris l'administration. Nous serons aussi force de propositions dans cet exercice.

Malgré tout, nous maintenons nos demandes sur :

- **Un respect du cadre** : Une meilleure coordination entre vos services pour que la représentation des agents soit assurée dans les meilleures conditions. Nous demandons la transmission systématique dans les délais réglementaires des documents préparatoires. On ne bâtit pas une stratégie ministérielle sur des documents reçus quelques heures avant une instance voire après, sauf à ne pas souhaiter prendre en compte les avis des organisations que nous représentons.
- **Une stabilité dans l'agenda social** : Cette stabilité est indispensable pour une bonne préparation des groupes de travail et l'organisation des représentants syndicaux qui doivent jongler entre leur mandat et leur métier.

- **Des réponses, pas du silence** : un calendrier précis et publié de réponse à toutes nos sollicitations restées en suspens, dont certaines datent de plus d'un an ;
- **Un engagement d'une meilleure transparence** : pour un dialogue social constructif, il n'est pas admissible que l'administration ne présente pas d'éléments chiffrés permettant aux organisations syndicales de faire des contre-propositions. Dans cet esprit, la transmission des saisines DGAFP suite à nos demandes nous paraît indispensable. En contrepartie, nous nous engageons à ne pas divulguer, utiliser, publier, tout document placé explicitement sous le sceau de la confidentialité.
- **L'implication de l'ensemble des directions** d'administration centrale afin d'assumer leurs responsabilités par leur présence lors des instances clés, notamment de la DGER pour les sujets transverses. Des réponses aux questions doivent être systématiquement apportées dans les instances ad'hoc ;
- **La concrétisation des engagements** : les groupes de travail (AESH, NBI, expertise, PNA, ...) doivent déboucher sur des avancées réelles et matérielles, y compris par la modification des Notes de service, et non sur de simples échanges de vues.
- **La prise en compte de nos propositions** : nos propositions visent à des améliorations des dispositifs proposés. Leur prise en compte est le plus souvent dans l'intérêt mutuel des agents et de l'administration. Dans le cadre du dialogue social, nous devons pouvoir discuter au fond de nos propositions avec l'administration.

La vigilance demeure !

Madame la Secrétaire Générale, les agents de notre ministère vivent une crise de moyens et de sens où aucun service ne semble épargné. Le dialogue social est un élément essentiel pour permettre d'améliorer leurs conditions de travail. Par ailleurs, concernant le sens au travail, il est indispensable que, comme nous l'avons demandé à de multiples reprises, notre Ministre, les défende publiquement du « bashing » anti-fonctionnaires et renforce son soutien public aux personnels de terrain agressés.

Nous attendons de cette séance des garanties concrètes et un changement radical de méthode de mise en œuvre du dialogue social au sein de notre ministère.