



Les Lilas, le 8 novembre 2022

CTM du 8 novembre 2022

Déclaration liminaire de la FSU

Monsieur le secrétaire général, mesdames et messieurs les directrices et directeurs, mesdames, messieurs, cher.es camarades.

Nous voilà donc réuni pour un ultime CTM. Rendez-vous au CSA ministériel : une nouvelle instance et une nouvelle configuration issues de la loi de transformation de la fonction publique et du choix des électeurs et électrices qui auront voulu et réussi à se prononcer le 8 décembre prochain malgré les difficultés inhérentes à la nouvelle procédure.

Dernier CTM d'une mandature lourdement impactée par la poursuite du désengagement de l'Etat et les réductions drastiques d'effectifs qui ont encore émaillé notre pôle ministériel durant ces quatre années. Et ce n'est pas le projet budgétaire 2023 qui va changer la donne : un budget 2023 en trompe l'œil, qui accentue l'austérité sur le service public.

Des réponses ? La revue des missions fut une vaste plaisanterie qui prêterait à sourire sauf que derrière, il y a des femmes et des hommes, leurs missions et la reconnaissance de la valeur de leur labeur.

Des conséquences ? Des restructurations incessantes : aucun service, aucun établissement public n'y aura échappé et nous ne comptons plus le nombre d'arrêtés de restructuration pris : une véritable bibliothèque.

Mais derrière ces restructurations, ce sont les conditions de vie au travail qui sont mises à mal : surcharges au travail, dématérialisation et abandon de missions génèrent leur lot de mal-être et de démotivation. Comment parler de qualité de vie au travail dans ces conditions ? Certes, l'accompagnement est prévu, mais ne s'agit-il pas juste de pansements sur une jambe de bois ?

Le point 4 de ce CTM relatif au transfert de gestion du FEADER en est encore l'illustration.

Au sein d'un pôle ministériel en charge des transitions écologiques, nul.le ne peut ignorer le principe ERC « Eviter – Réduire – Compenser ». Chaque agent.e sait qu'avant tout, il s'agit d'éviter les atteintes à l'environnement plutôt que d'en réduire les effets ou pire les compenser. En termes de gestion de nos ressources humaines, la FSU prône le même principe : il s'agit d'éviter les pertes de compétences plutôt que de chercher à réduire les effets des réductions d'effectifs ou de les compenser en privatisant ou externalisant les missions ; juste l'inverse de ce qui est fait depuis 4 ans !

Face à l'urgence écologique et sociale, au cœur des revendications de la FSU Ecologie, il y a la nécessité de reconstruire la capacité d'expertise de nos ministères et de retrouver de la sérénité au travail !

Une mandature où le concept d'information des représentant.es du personnel a primé sur la concertation, cette dernière étant trop souvent galvaudée. Le dernier exemple en date : le statut des PETPE que vous venez de retirer de l'ordre du jour ce CTM, ; et nous vous en remercions.

Et que dire de la décision du ministre C. Bechu tombée sans crier gare sur le paiement des ISS 2020 ! Là encore une décision aux conséquences lourdes pour nombre d'agent.es, non concertée et qui suscite beaucoup d'incompréhension.

Certes, sur la fin de la mandature, nous avons enchaîné les négociations : Egalité femme/homme, protection sociale complémentaire, télétravail, lutte contre les discriminations et les haines, handicap, droit à la

déconnexion. Globalement, nous y avons retrouvé un cadre de discussions beaucoup plus constructif ; c'est déjà ça ! Les objectifs peuvent être ambitieux, les moyens pas toujours à la hauteur et les déclinaisons à la carte. Nous jugerons sur pièce.

Quatre ans de rémunérations en berne !

Des rémunérations en baisse au regard de l'inflation non compensée depuis des années ; nous l'avons dit, 3,5% de revalorisation du point d'indice, c'est le niveau du mépris. Ce que la FSU revendique, c'est la revalorisation de la valeur du point d'indice de 10% et une augmentation uniforme de 70 points d'indice pour toutes et tous !

Des rémunérations qui ne tiennent plus compte de la réalité de l'évolution des missions des agent.es quand elle devrait se traduire par la reconnaissance catégorielle de leurs missions. La FSU revendique un plan de requalification ambitieux de la catégorie C vers la catégorie B et de la catégorie B vers la catégorie A, à négocier dans le cadre de l'agenda social 2023-2026. Les personnels ont fait beaucoup d'efforts d'adaptation et de formation pour faire face aux évolutions des services. Nombreux sont ceux qui ont été amenés à remplacer, temporairement ou durablement des collègues de catégorie supérieure. Ce plan est indispensable !

Des rémunérations qui divisent par une sur-individualisation du régime indemnitaire. La FSU revendique l'intégration de 80% du CIA à l'IFSE et l'utilisation du reliquat de CIA aux situations d'intérim.

Des rémunérations dont certaines composantes ont parfois beaucoup de mal à se mettre en place. Le dernier exemple en est la mise en place de la prime d'équipement informatique pour les quelques 130 personnels contractuels enseignant en lycée professionnel maritime, point examiné enfin à ce présent CTM. Mais, comme l'a exprimé la FSU dans un courrier du 7 octobre, quid de la prime d'attractivité mensuelle ? Comment se fait-il que le forfait mobilité durable ne soit toujours pas en place dans les lycées professionnels ? Nous y reviendrons.

Et les grands oubliés du pôle ministériel : les quasi-statuts des établissements publics de l'environnement. Plus de 25 % d'écart de rémunération avec les corps de fonctionnaires, écart qui s'accroît à chaque mesure catégorielle. Comment pouvez-vous encore et toujours tolérer cela ? Vous avez commandé une analyse aux directeurs des agences de l'eau : ont-ils répondu et quand on parlons-nous ? Votre politique des petits pas avec Bercy est un échec qui conduit au grand écart des rémunérations.

Nous vous remercions pour votre attention.



Sne-FSU / SNUitam-FSU

104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
Permanence : 01 40 81 22 28/01 40 81 22 37

