



PTM : quand l'accompagnement social des agents brille par son absence...

Les réorganisations initiées par le plan d'Action publique 2022 et continuées par le Plan de transformation ministériel génèrent beaucoup d'anxiété, de stress et d'inquiétude au regard de l'avenir professionnel et des droits des collègues concerné-e-s. Ils et elles en témoignent régulièrement dans les assemblées générales, en dénonçant le manque d'accompagnement et de visibilité sur leurs missions, leur carrière et leur rémunération.

Nous n'avons eu de cesse d'en alerter l'administration dans toutes les instances représentatives des personnels et les réunions de concertation, en vain.

La totale impréparation et l'apparente incompétence qui président à ces réorganisations font que des questions aussi cruciales que le nombre de postes susceptibles d'être supprimés, déclarés vacants ou créés sont restées encore et encore sans réponses, de même que les modalités de recrutement sur les éventuels nouveaux postes. Cette réforme est pensée au niveau des structures mais en aucun cas au niveau des personnels qui n'ont eu droit jusqu'ici, dans le désordre le plus complet, qu'à des « entretiens individuels » pour la majorité d'entre eux et elles, et non à des explications claires et précises sur leur devenir en tant que membres de collectifs de travail.

Bien entendu, aucune réflexion n'a été menée concernant la sécurisation du régime indemnitaire de ceux et celles qui se verraient contraint-e-s de partir sur des postes relevant d'un groupe RIFSEEP inférieur. Quant à l'entretien professionnel, il a fallu toute l'insistance de l'intersyndicale pour que le SRH accepte de différer la partie « objectifs » pour des collègues d'administration centrale mis par ses soins en totale insécurité.

Le 22 janvier dernier, le ministre, interpellé à son tour sur l'absence d'accompagnement social anticipé et pensé à l'échelle du périmètre ministériel (c'est-à-dire plusieurs milliers d'agent-e-s), s'est engagé devant l'intersyndicale à une réforme de fond des ressources humaines.

Or, quelles mesures nous ont-elles été présentées depuis ? Des mesures toujours très loin d'être à la hauteur des impacts de la réforme en cours, comme l'illustre la documentation communiquée aux organisations syndicales le 20 février dernier lors de la réunion avec la directrice de Cabinet (voir en PJ).

Rien sur l'annonce d'un plan de restructuration, et moins encore d'un arrêté de restructuration qui pourrait ouvrir des droits spécifiques aux agent-e-s. Ceci est d'autant plus grave qu'en termes de mobilité l'administration nous affirme que « *les agents concernés par des postes modifiés seront prioritaires dans le processus de mobilité* », alors qu'en l'état actuel

des choses, c'est tout simplement faux puisque-les agent-e-s d'autres administrations qui, eux et elles, bénéficieront d'un arrêté de restructuration, seront prioritaires sur ces postes ouverts au ministère. Jusqu'à preuve du contraire. Et on s'interroge aussi sur quel rôle pourront jouer les CAP dans ce processus ?

Par ailleurs, en se refusant à présenter un tel plan, notre administration s'exonère des obligations qui en découlent, telles que la consultation du CHSCT, compétent en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Ainsi l'administration compte-t-elle s'asseoir sur les études d'impacts et la prévention primaire !

Ce contexte propice à l'accroissement des risques socio-organisationnels est d'autant plus préoccupant que le médecin coordonnateur et deux médecins de prévention ont quitté récemment le ministère. Ces départs – qui nous interrogent - affaiblissent non seulement le conseil à l'administration en matière de prévention dans le cadre de réorganisations mais aussi le suivi médical des agent-e-s tant en administration centrale qu'en services à compétence nationale, déconcentrés et établissements publics à Paris et en Île-de-France.

Il est impensable que l'administration se limite à proposer une foire aux questions sur l'intranet du ministère, une cellule de deux agent-e-s pour s'occuper de la mobilité de la totalité des agent-e-s concerné-e-s par le PTM, et à garantir le strict minimum en termes de droits : maintien de la rémunération, principe du suivi de dossier et priorité d'accès aux formations !

Alors que le calendrier de la réforme s'accélère, la réunion de concertation du 6 mars prochain, consacrée en majeure partie aux enjeux sociaux, doit absolument déboucher sur une stratégie sociale digne de ce nom, adaptée à chaque étape du processus de transformation, ainsi que sur un plan d'accompagnement social garant des intérêts collectifs et individuels de toutes et de tous. Sinon, il faudra alors suspendre les réorganisations tant que toutes les garanties n'auront pas été apportées, en sachant que c'est par ailleurs le principe même du PTM qui est critiquable.

Rappel du calendrier communiqué le 20 février par la directrice de Cabinet :

- 6 mars : journée de concertation PTM sur l'accompagnement social
- mi-mars : seconde réunion avec la directrice de cabinet
- 27 mars : CTM relatif aux principales orientations du PTM et à la macro-organisation de l'administration centrale
- 28 avril : PTM sur le décret d'organisation du Ministère de la Culture fin mai : CT-AC sur les arrêtés d'organisation de l'administration centrale
- 22 juin : CTM
- 01 juillet : affectation définitive des agents

Paris, le 5 mars 2020