

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

Communiqué CGT _ SNAC-FSU_ SNSC-UNSA_SUD Culture

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