

# 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