



Comité Social d'Administration Ministériel du 27 novembre 2025

Déclaration liminaire CFDT

La **CFDT** souhaite ouvrir ce CSAM en rappelant à nouveau une évidence : un dialogue social de qualité est une nécessité absolue. Or, ces derniers mois, nous constatons une dégradation constante, ressentie par les représentants du personnel.

Sur la forme, nous noterons les réunions reportées tardivement, parfois à quelques jours de l'échéance. Ensuite, des sollicitations qui restent sans réponse, ou qui n'en reçoivent qu'après de longs délais et de nombreuses relances. Enfin, un calendrier social instable, dépendant trop largement du contexte politique.

Nous le disons calmement mais fermement : le dialogue social ne peut pas être mis en pause parce que la situation politique est instable, notamment sur le plan budgétaire.

Entendons-nous tout de suite : l'activité des agents en charge du dialogue social n'est en aucun cas remise en cause, il semble nécessaire de la rappeler. Au contraire ces agents font preuve de grandes qualités de patience

Les agents, quant à eux, n'ont pas la possibilité de mettre leurs missions en pause et en restent responsables, quelques soient les conditions difficiles que nous connaissons.

Les documents transmis pour ce CSAM confirment cette situation :

- Un RSU qui montre une dégradation des conditions de travail, un nombre d'accidents qui en augmentation dans les DIR, des agressions internes en hausse ;
- Une attractivité en berne faute de perspectives de carrière, d'une baisse inexorable du niveau de vie des fonctionnaires et d'une stigmatisation politique permanente.

Dans ce contexte, sur le fond, nous avons besoin d'un dialogue social stable, continu, structuré et sincère. Pas d'un dialogue fluctuant au gré des circonstances et, trop souvent, insincère.

Nous attendons également une transmission des documents dans des délais raisonnables, qui permettent un travail sérieux en amont. Trop souvent encore, les notes, rapports ou projets de texte arrivent tardivement, sans synthèse, sans hiérarchisation. De plus, lorsque des éléments chiffrés sont présentés, ils ne sont que trop rarement assorties de commentaires circonstanciés sur les problématiques qu'ils soulèvent.

À cela s'ajoutent les difficultés très concrètes remontées du terrain, que nous devons aborder sans détour et qui méritent des réponses rapides et concrètes.

Les réformes immobilières

Les opérations immobilières, mais on en a parlé ce matin, en cours et en projet génèrent des inquiétudes majeures. Généralement conduites sous l'autorité préfectorale régionale ou départementale, elles sont souvent menées sans lisibilité, ni accompagnement suffisant des collectifs de travail, sans parler d'un déficit de concertation avec les représentants des personnels.

Les agents s'interrogent sur les impacts : conditions matérielles, déménagements, mutualisations, pertes d'espaces fonctionnels, etc. Force est de constater la solution des open-spaces est pour le moins privilégiée.

Un pilotage plus transparent, une politique immobilière ne relevant pas uniquement d'une opération comptable, ainsi qu'un véritable soutien aux équipes sont indispensables à la mise en œuvre de restructurations ambitieuses et pérennes.

La gestion des agents relevant des SGCD

Comme souvent pour les personnels dépendant en gestion des SGC nous avons été alertés sur des prélèvements de trop-perçus opérés directement sur les salaires, sans information préalable. La **CFDT** ne conteste pas le principe du remboursement lorsqu'il est justifié. Mais la méthode utilisée est inacceptable, surtout pour des agents dont les rémunérations sont souvent parmi les plus basses du ministère.

Un prélèvement surprise, c'est parfois un loyer qui ne peut plus être payé, un prélèvement d'une facture d'énergie rejeté, ou une impossibilité de faire face aux dépenses du mois.

Le minimum de considération pour les agents concernés devrait reposer sur l'information préalable, le dialogue, et la proposition systématique d'un étalement adapté. Les agents ayant eu un trop-perçu sont traités au même plan que des fraudeurs et nous constatons qu'en réponse nos interpellations, la réponse est généralement « *Ce n'est pas nous, nous ne sommes que RH de proximité, adressez-vous à votre ministère* ». Nous rappellerons une fois encore que les agents du ministère dans les DDI voient leurs rémunérations versées par le ministère qui en est comptable devant eux !

Que les choses soient bien claires : le problème réside dans la méthode mise en œuvre et nous ne remettons pas en cause les agents en poste dans les SGC qui font leur maximum pour trouver des solutions aux problèmes, et sont eux aussi qui sont victimes professionnellement des dysfonctionnements systémiques des administrations des ministères.

Les agents en arrêt maladie et la règle des 90 %

Nous ne reviendrons pas ici sur la mise en œuvre des prélèvements liés à la rémunération à 90% depuis le 1er mars.

Mais nous rappelons que cette réforme a été appliquée sans prévenance ni réelle anticipation, sans pédagogie et sans dispositif d'accompagnement suffisant.

Elle ajoute de la fragilité à la fragilité, et participe à dégrader un climat déjà éprouvé dans les services. C'est la double peine pour les agents qui ont déjà subi la maladie et se voient amputer d'une partie importante de leur salaire sans que leur employeur ne leur offre de solutions pour ne pas dégrader leur situation financière.

Les projets de décrets statutaires TSDD et SGM

Nous reviendrons plus longuement sur les projets de décrets pour les TSDD et les SGM, présentés récemment en réunion DGAMPA.

Face à l'ensemble de ces constats, la **CFDT** réaffirme qu'il est indispensable de refonder le dialogue social au sein de ce ministère avec pour objectifs la stabilité, la continuité, la structuration et la sincérité. La **CFDT** ne peut se contenter d'un dialogue tronqué, voire faussé, variant constamment au gré des circonstances.

Aujourd'hui, la **CFDT** formule donc des demandes simples, concrètes, réalistes :

un calendrier social stabilisé et respecté ;

des réponses aux sollicitations, complètes et dans des délais raisonnables ;

des documents transmis suffisamment en amont ;

des analyses circonstanciées des éléments chiffrés et non de simples données brutes ;

des groupes de travail réellement opérationnels, assortis de tableaux de suivi systématique et clair de nos demandes et des réponses y étant apportés ;

l'ouverture d'un chantier transversal sur les conditions de travail, la prévention et le management, au regard du climat social dégradé.

La **CFDT** continuera d'être force de proposition, mais toujours exigeante.

Nous sommes ici pour construire, pas pour que l'administration puissent cocher des cases d'un pseudo dialogue social.

Nous serons toujours aux côtés des agents pour défendre des échanges constructifs, loyaux, continus et respectueux.

Je vous remercie.