



**Réunion O.S du 1<sup>er</sup> juin 2012**  
**Place Beauvau**

Monsieur le Ministre,

La CFDT vous remercie de cette première rencontre que vous avez voulu organiser rapidement; il s'agit bien pour nous d'une première prise de contact, qui ne saurait remplacer la bilatérale que nous avons sollicitée.

La Fédération que je représente "couvre " l'ensemble des périmètres et donc des attributions du Ministère; elle est associée pour le périmètre gendarmerie à la Fédération de la Défense représentée ici par Sophie MORIN; mais notre organisation syndicale parlera, comme toujours, d'une seule voix.

Depuis 5 ans Monsieur le Ministre, les agents vivent à l'heure de la R.G.P.P.

La CFDT, favorable à une évaluation des politiques publiques, n'était donc pas opposée à une Révision Générale des Politiques Publiques dont le triple objectif, de modernisation des services de l'Etat, d'amélioration de la qualité des services publics et de réduction des dépenses, était majeur et le demeure.

Une méthode adéquate aurait permis à chacun des acteurs du ministère, sans exception, de trouver sa place pour relever le défi.

Mais force est de constater que la volonté de réduction rapide et mécanique des dépenses est vite devenue prédominante voire obsessionnelle et s'est très nettement exercée au détriment des deux autres objectifs, indispensables à la réussite de la réforme.

Ainsi, la CFDT dresse pour sa part deux constats majeurs :

Le premier

Des réformes trop nombreuses, simultanées et précipitées qui ont asphyxié les services et les agents, n'ont pas rendu les services de l'Etat plus lisibles pour le public, avec pour cause mais aussi pour conséquence, une absence de méthode dans le management marquée par de fortes incohérences.

Quelques exemples:

Une pertinence et une visibilité peu évidente au quotidien quant aux attributions et aux fonctionnements des différents niveaux de l'administration (national, régional, départemental) auxquels on peut ajouter la dimension interministérielle (DDI + SIDSIC).

Des mesures de modernisation (nouvelles applications ; dématérialisations) qui ont généré des suppressions de postes et des aménagements de services **avant même** de s'assurer de la fiabilité et de la stabilité de ces nouveaux supports d'instruction (la mise en œuvre du S.I.V. est l'exemple emblématique qui constitue le cas d'école à ne pas reproduire).

En amont de toute réforme, le recours à du consulting externe a été préféré aux ressources internes du ministère et notamment au savoir faire et à l'expérience des agents, mais aussi des O.S. . A contrario, une évaluation exclusivement interne des mises en œuvre, ce qui donne une course effrénée et usante aux indicateurs de réalisation des objectifs ainsi qu'aux certifications et autres labels maison; mais rien en revanche sur l'efficacité concrète des objectifs et ce qu'en perçoivent les agents et le public.

Si la fusion des corps administratifs du secrétariat général avec ceux de la PN, que la CFDT a voulu, s'est relativement bien déroulée, celle avec la gendarmerie a été plus laborieuse; il est vrai que les conditions et la précipitation dans lesquelles s'est déroulé le vote de la Loi sur la gendarmerie n'ont pas facilité le changement de tutelle; aujourd'hui encore le malaise des personnels civils et militaires perdure.

Tous les agents du Ministère ont quant à eux été une simple variable d'ajustement de la RGPP. L'information n'a pas toujours été à la hauteur de leur investissement et de leur responsabilité et **surtout**, les mesures d'accompagnement, nécessaires pour leur permettre d'affronter les restructurations de service, n'ont pas été pensées en amont.

La CFDT reconnaît cependant les réels efforts entrepris par l'Administration depuis 2011. Malheureusement, ces précieux outils s'appliquent sur des situations très dégradées, minées par la démotivation des agents, les conflits et les troubles psycho-sociaux déclarés, et agissent plutôt en réparation qu'en prévention.

Pour la CFDT, la nécessaire rénovation de la Fonction Publique d'Etat pose la question de la marche à suivre pour y parvenir réellement, sans déchirure. La fin étant dans les moyens, la méthode est, en elle-même, un élément de la réforme, ce qui m'amène au deuxième point: le dialogue social et donc la place des partenaires sociaux, ces fameux corps intermédiaires dont toute démocratie adulte ne peut se passer.

Le dialogue social est une expression très générique qui fonctionne comme un leitmotiv, une ritournelle que tout le monde a dans la bouche. Les employeurs pour se féliciter de sa qualité, les OS pour déplorer son absence ou son insuffisance.

Pour notre OS, le dialogue social implique des règles du jeu formalisées et donc la mise en œuvre de pratiques définies, acceptées, et organisées, dans le respect de chacun. Le dialogue social suppose la mobilisation, la responsabilisation et l'engagement des acteurs : l'employeur que vous êtes, Monsieur le Ministre et les OS. Engagement qui pour la CFDT a forcément des conséquences, en terme de suivi des accords signés...

La CFDT considère que les premières pierres de cette construction ont été posées au Ministère avec la charte de dialogue social que nous avons signée en 2011 **parce qu'elle** intégrait enfin ces règles du jeu formalisées.

Mais n'oublions pas que les accords de Bercy, signés en 2008 et traduits dans la Loi de juillet 2010 puis dans la circulaire d'application de juin 2011, donnent enfin un cadre juridique à la négociation collective dans la Fonction Publique. C'est une grande nouveauté et une grande satisfaction pour notre Fédération qui depuis plus de 10 ans plaidait en ce sens.

Mais tout reste à inventer, à construire, tant cette notion de négociation est étrangère dans la FPE.

Dans cette perspective, comment ne pas évoquer l'exemple des sous-préfectures. Longtemps maillon « faible » et délaissé de la Réate, à notre grand dam d'ailleurs, et qui, suite notamment au rapport de la cour des comptes début 2012, font soudain l'objet de toutes les sollicitudes, d'une session de rattrapage en urgence quant à aux contours et aux contenus de leur devenir, avec le risque de reproduire ce que nous déplorions dans le 1er constat.

Voici pourtant un sujet exemplaire sur l'avenir et la forme que peuvent prendre les services publics au plus près des citoyens, qui mérite bien mieux qu'un traitement curatif accéléré; un véritable état des lieux, une négociation sereine de toutes les parties prenantes et des options viables qui permettent aux agents de ces structures de s'investir en confiance, au-delà de quelques mois, pour un vrai service public de proximité. Voilà un chantier qui pourrait être mené dans le cadre d'une négociation, avec l'objectif de rechercher un accord et de le formaliser; le travail a déjà commencé mais uniquement dans un axe de concertation.

Vous l'aurez compris, Monsieur le Ministre, pour la CFDT la réforme de l'Etat demeure une nécessité, pour des politiques publiques qui répondent aux besoins de nos concitoyens; mais elle doit être repensée, et au regard du constat dressé au sein de notre ministère, il faut cesser la réduction des effectifs, faire une pause et prendre le temps de dresser un bilan d'étape pour remettre les politiques publiques, la qualité du service à rendre à **tous** les publics et les agents qui les servent, au centre des négociations.