

## Bilan de quatre ans de mandat



Tout du long de ces quatre ans de mandat, nous nous sommes efforcé.es de respecter ce à quoi nous nous étions engagé.es : **défendre les intérêts des agent.es des MEFSIN et vous rendre compte de nos interventions. Nous l'avons fait dans le respect de nos valeurs : solidarité, justice sociale et environnementale, défense du service public, lutte contre toutes les discriminations...**

### Rôle des futures instances

**Le CSA-C** (Comité Social d'Administration Centrale) remplace à la fois le CTAC (Comité Technique d'Administration Centrale) et le CHSCT-C (Comité d'Hygiène de Santé et de Sécurité au Travail).

Cette nouvelle instance paritaire aura la charge des dossiers de réorganisations ; du fonctionnement et de l'organisation des services ; de l'égalité professionnelle ; des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agent.es. Et de la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agent.es au sein de sa Formation Spécialisée (**FS**).

C'est également cette instance qui sera saisie des demandes d'accords négociés (comme par exemple l'accord sur le télétravail ou celui sur l'égalité professionnelle).

Ce nouveau découpage se retrouve également au niveau ministériel : **le CSA-M** (Comité Social d'Administration Ministériel) remplace le CTM et le CHSCT-M.

**Les CAP** examineront les décisions individuelles défavorables aux agent.es : refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.

Nous nous sommes beaucoup mobilisé.es contre les projets menaçant nos retraites et nos acquis de salarié.es, d'agent.es, d'usager.es du service public : loi Travail en 2017, Loi de Transformation de la Fonction Publique en 2018 et 2019, projet de réforme des retraites en 2019...

La crise sanitaire liée au Covid de mars 2020 à décembre 2021 a été le révélateur de l'utilité des services publics et de ses agent.es.

Si cette crise a mis un point d'arrêt à certains projets, cela a été très temporaire ! L'année suivante, les agent.es ont eu droit à de nombreuses réorganisations et à la mise en œuvre d'une partie de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, comme par exemple les lignes directrices de gestion (LDG).

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022,  
vous aurez à choisir vos nouveaux représentant.es dans les instances,  
n'hésitez pas, faites-nous à nouveau confiance, soyez solidaires et combatifs :

**votez Sud Centrale Solidaires  
et Solidaires Finances**

## L'ACTION DE SUD CENTRALE DANS LES INSTANCES

### Au Comité Technique d'Administration Centrale

• Chaque **réorganisation** d'un service, d'un bureau ou d'une direction a été l'occasion de relever les lacunes en matière d'informations des agent.es et surtout d'insister sur les mesures d'accompagnement nécessaires. Et il y en a eu : les CBCM, la DNLF, la DAE, SRH... Et bien sûr la DGE !

• **Sud Centrale** a régulièrement demandé un **arrêté de restructuration** pour un meilleur accompagnement (financier et professionnel) des agent.es et des desserments de calendrier pour laisser du temps aux agent.es et aux encadrant.es pour mieux appréhender les changements à venir.

• **Sud Centrale** est intervenu à de nombreuses reprises pour demander des **augmentations de salaire**. Notre fédération Solidaires Finances a revendiqué et obtenu que **les agent.es de centrale bénéficient du même montant d'IMT** que les agent.es de la DGFIP et des Douanes. Et ce n'est pas fini !

• En matière de **pouvoir d'achat**, **Sud Centrale** a revendiqué l'intégration des primes dans le salaire, une augmentation du nombre de NBI attribuées et à la transparence dans les attributions des CIA.

• **Sud Centrale** a obtenu l'**abandon de la suppression** du corps des traductrices et traducteurs. Ces extinctions de corps, voulues par la DGAFP, se font au détriment des savoir-faire professionnels et entraînent une externalisation des missions.

### DGE : une réforme ratée et contre-exemplaire

La transformation de la DGE a débuté en 2019. Pour le ministère, il s'agissait de réformer la DGE pour mieux coller aux exigences de réactivité et d'accompagnement des entreprises. Cette revue des missions s'est accompagnée de changements organisationnels profonds : la DGE s'est dotée d'un pilotage en « mode projet », faisant fi des années d'expérience et des compétences acquises par les agent.es. Cette « innovation », copiée sur le privé, reste encore en travers de la gorge de nombreux agent.es qui subissent ses effets pervers : brouillage de la chaîne hiérarchique (il est censé ne plus y en avoir et pourtant...), perte de sens du travail, valorisation financière des fonctions de chef de projet par rapport aux fonctions structurelles, désorganisation des services... Bref, le passage en « mode projet » a été préparé sans concertation et a encore, plus de 2 ans après, des conséquences paradoxales sur les agent.es (personnel encore en instance d'affectation) et sur les services (difficulté à recruter). Et c'est malheureusement cette manière de travailler que le Secrétariat général souhaiterait généraliser...

• Les discussions sur les **LDG** ont permis de les améliorer, mais les inquiétudes de **Sud Centrale** demeurent : la disparition d'une partie des compétences des CAP amènent la perte d'un cadre collectif au profit d'un tête-à-tête des agent.es avec leurs supérieurs hiérarchiques. Les nouvelles dispositions pour les promotions, un an après leur mise en place, sont particulièrement opaques !

• Sur l'**égalité professionnelle** et d'une façon générale les luttes contre les discriminations, **Sud Centrale** a participé à de nombreux groupe de travail. La situation, surtout en matière d'égalité femmes/hommes, nécessitent de nouvelles réflexions et une attention toujours soutenue. Un nouvel accord doit être négocié pour continuer le travail !

• Il faut d'urgence renégocier l'**accord télétravail** à la fois pour que les agent.es d'administration centrale bénéficient d'une amélioration des conditions matérielles propices au télétravail et pour que les leçons soient tirées des expériences actuelles (comme le nombre de jours de télétravail, par exemple).

### Au Comité d'Hygiène de Santé et de Sécurité au Travail

• Durant la crise sanitaire, **nos élu.es ont été aussi présent.es** que possible auprès des agent.es, en relayant les informations de l'administration (sur le jour de carence, le télétravail, les autorisations d'absence...) et en participant ensuite à la réflexion sur le retour en présentiel.

• Un modèle de **fiche de signalement** d'une situation de travail dégradée a été créée à la demande de Solidaires Finances. Elle permet d'alerter l'assistant.e de prévention et le service sur une situation de souffrance individuelle ou collective au travail.

• Des **enquêtes**, qui ont été effectuées suite à des signalements, ont fait l'objet de rapports et de préconisations.

• De nombreuses **visites de sites** réalisées à la demande des représentant.es syndicaux ont donné lieu à des propositions pour réorganiser et améliorer les conditions de travail.

• Les **fiches de recensement des risques professionnels** et des programmes de prévention (DUERP-PAP) ont été réactualisées pour toutes les directions et services. **Sud Centrale** a apporté une attention particulière à l'expression et au traitement des **risques psycho-sociaux**.

• Une « cellule de veille sécurité » a été créée à l'initiative de Solidaires Finances pour traiter des **problèmes de sécurité** spécifiques avec la participation des agentes directement concernées et des représentant.es de l'administration.

**SUD CENTRALE SOLIDAIRES**

**TÉL : 01 53 18 73 21**

**SYNDICAT-SUD-CENTRALE@SYNDICATS.FINANCES.GOUV.FR**

**WWW.SUDCM.ORG**