



Déclaration liminaire

CSA du 5 novembre 2025

Alors que le débat parlementaire sur le PLF 2026 s'est interrompu lundi soir pour laisser la place au débat sur le PLFSS 2026, rappelons que les projets du gouvernement Lecornu confirment que la politique austéritaire du gouvernement Bayrou est maintenue et renforcée.

La suspension de la réforme des retraites ne fait gagner que quelques mois aux générations les plus proches de la retraite et ne constitue en rien une rupture avec la politique précédente. Nous ne sommes pas dupes !

La conférence sociale sur le travail et les retraites qui devrait s'ouvrir fin novembre n'a qu'un objectif : mettre à mal le système actuel de retraites par répartition de 1945 reposant sur la solidarité, par l'introduction d'un système de retraite à points ou un système de retraite par capitalisation, systèmes que rejette Force Ouvrière.

La supercherie de la suspension de la réforme des retraites est un leurre pour tenter de masquer l'avalanche de mesures inacceptables contre les salariés et en particulier contre les agents publics :

- une troisième année blanche pour la valeur du point d'indice ;
- la désindexation des pensions sur l'inflation qui annonce une série d'années blanches pour les pensionnés ;
- la suppression de 3000 emplois de fonctionnaires d'Etat, sans compter les suppressions d'emplois dans la fonction publique hospitalière ou territoriale ;
- le maintien du dispositif de sanction contre les agents malades : baisse de 10% de la rémunération et jour de carence ;

- une baisse de 15% des crédits de l'action sociale interministérielle ;
- la taxation des cotisations de mutuelle à hauteur d'un milliard d'euros ;
- le doublement des franchises médicales.

Résultat de ces mesures : la paupérisation des agents et des services publics continue et s'accroît.

Face à cette politique scandaleuse, la Fédération Générale des Fonctionnaires-FO annonce une mobilisation de trois jours "pour la fonction publique" les 17, 18 et 19 novembre devant l'Assemblée nationale, sur l'esplanade des Invalides. Cette présence militante et revendicative vise à rappeler l'urgence d'un véritable plan de revalorisation des rémunérations et des carrières dans la Fonction publique. Les revendications de FO qui seront mises en avant sont :

- l'abrogation de la réforme des retraites ;
- l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice à hauteur de 10 % ;
- l'amélioration de la grille des catégories A, B et C ;
- la suppression de l'abattement de 10 % et du jour de carence en cas d'arrêt maladie ;
- la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics.

A l'ordre du jour de ce CSA, figure un vote sur la réorganisation de la DNE qui s'inscrit dans la frénésie des réorganisations ou restructurations qui nous sont annoncées chaque semaine. Après la DGRH, la DEPP, la DJEPVA, la DNE, la DGESCO, la DS/DIGES, d'autres réorganisations/restructurations sont annoncées. Les arguments sont toujours les mêmes, gagner en lisibilité, en cohérence, en transversalité, se recentrer sur la stratégie, sur l'utilisateur, arguments qui seront brandis à l'identique pour la restructuration suivante.

2- Le second point de l'ODJ concerne la feuille de route RH.

Elle s'inscrit dans les LDG qui sont elles-mêmes une des conséquences de la loi de la transformation de la fonction publique dont nous demandons toujours l'abrogation.

Que se cache-t-il derrière ces 4 axes/ambitions présentés comme gage de modernisation et d'efficacité de la gestion des ressources humaines de la centrale ?

Au sein de l'axe 1 « Consolider la fonction RH », il est notamment rappelé que la gestion RH de proximité nécessite d'être renforcée et outillée. Nous avons toujours exprimé notre opposition à la gestion de proximité par direction et demandé le maintien du SAAM dans son rôle de gestion des personnels de l'administration centrale. En effet, le SAAM est le garant de l'égalité de traitement pour l'ensemble des agents.

Depuis que la RH de proximité a été mise en place, les exemples sont nombreux d'inégalité entre directions. Par exemple, lorsque les personnels enseignants affectés à la centrale ont dû opter pour le détachement ou l'intégration, les UGARH des différentes directions n'ont pas donné les mêmes informations aux personnels concernés ; Nous avons également eu des retours sur manque de confidentialité de certains UGARH (notamment lors de transmission d'actes médicaux) et de très nombreux témoignages de l'absence de réponse tout court des UGARH aux questions des agents.

Toujours au sein de l'axe 1, la réflexion sur l'intégration de l'intelligence artificielle nous apparaît très inquiétante pour l'avenir de certains emplois de l'administration centrale.

L'axe 2 intitulé "attirer les talents" parle du déploiement de la marque employeur de l'administration centrale.

Parmi les objectifs on trouve celui de réussir l'intégration de tout nouvel agent. Cet objectif est très éloigné de la réalité actuelle, le cas des sortants d'IRA est significatif. Nous observons que dans cette feuille de route RH, pas une ligne n'est consacrée aux promotions ou à la politique indemnitaire de l'administration centrale, éléments qui sont pourtant la base d'une politique d'attractivité.

L'axe 3 nommé "fidéliser" nous laisse pantois puisque l'administration centrale s'y engage à créer un environnement propice au bien-être et à la motivation de ses personnels.

Quel cynisme de la part d'une administration qui va faire déménager plus de la moitié de ses agents à Gentilly pour les installer en open-space et en flex-office intégral !

Et que faut-il comprendre à l'objectif de mieux accompagner les évolutions professionnelles des agents en leur proposant le soutien nécessaire pour construire leur parcours professionnel et favoriser la prise de recul sur l'évolution de leur métier ? L'utilisation du terme métier est ici révélateur et nous rappelons notre attachement à une fonction publique de carrière qui s'oppose à une fonction publique de métier ou d'emploi.

Et quel soutien va-t-on apporter aux agents du département DGRH A2-2, département ayant fait l'objet d'une réorganisation il y a un an et à qui l'on vient d'annoncer lundi qu'ils allaient expérimenter l'intelligence artificielle, d'abord sous la forme d'agent conversationnel avant d'envisager une automatisation de la recevabilité des dossiers par l'IA ?

Ces expérimentations de l'IA conduisant à l'automatisation de certaines tâches sont clairement des menaces à courte échéance sur le maintien de certains postes et vont, dans l'immédiat, détériorer les conditions de travail des agents à travers une intensification et une taylorisation du travail.

Au sein de cet axe 3, nous rappelons que certaines actions comme l'élaboration et l'enrichissement du DUERP (page 22, actions 1 et 2) sont des obligations pour l'administration qui a, comme tout employeur, une obligation de résultat en matière de santé mentale et physique ainsi que de sécurité au travail vis-à-vis de son personnel. Or, la nouvelle forme de management pensée via la constitution d'une boîte à outil permettant « la programmation du travail collectif et individuel et d'évaluation du collectif » ne peut que nous inquiéter sur ce que cela pourrait engendrer comme dérive.

Enfin le projet Pascal constitue le 4e axe de cette feuille de route RH qui affirme sans vergogne que l'entassement de 2400 agents dans un espace contraint en open space et flex-office obéit à une exigence d'amélioration de la qualité de vie au travail ! Qui peut encore croire à cette propagande ?

Il est plus que certain que détériorer les conditions de travail ne permettra ni d'attirer ni de fidéliser des personnels et encore moins de constituer un vivier de personnels désirant travailler à Gentilly.

La dégradation matérielle des conditions de travail cumulée à la nouvelle organisation du travail annoncée risque au contraire d'accroître les RPS.

Cette feuille de route RH n'est qu'une déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 dont nous demandons l'abrogation.

Le dernier point de l'odj est la présentation de la note du 13 mars 2025 qui concerne la prévention des atteintes à la probité.

Le SNPMEN-FO n'a rien contre le rappel aux agents publics de leurs devoirs.

Néanmoins, cette note paraît quelque peu décalée dans le contexte actuel.

Qui est concerné par des décisions pouvant relever de prises illégales d'intérêt ?

Nous notons de plus que n'est pas évoquée la situation d'un agent non titulaire placé face à un ordre manifestement illégal pouvant relever des infractions liées aux atteintes à la probité.

Seul le statut de la fonction publique permet de garantir à chaque agent titulaire le droit de refuser un ordre ou une demande illégale sans représailles.

Les dernières statistiques de l'Agence Française Anti Corruption (AFA) montrent une progression de la corruption en 2024 (dont la concussion), ce qui est inquiétant pour le respect de l'Etat de droit.

Ces statistiques devraient remettre au centre des débats la question de la rémunération des agents publics et de la perte du pouvoir d'achat qu'ils subissent depuis trop longtemps.

Nous complétons les revendications énoncées plus haut par les suivantes :

- Abrogation de la loi de la transformation de la fonction publique.
- Abrogation de la circulaire Borne du 8 février 2023.
- Abandon du projet Pascal.