

**Déclaration liminaire de la  
CFDT**

---

**COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION CENTRALE  
28 mars 2024**

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis ce jour pour le comité social d'administration de l'administration centrale avec un ordre du jour à la hauteur des enjeux des agents de cette structure et nous vous en remercions.

En effet, nous allons enfin aborder les sujets du mal-être des agents, de la qualité de vie et des conditions de travail et de l'attractivité. Sur ces 3 sujets, la CFDT fait le constat que nous sommes actuellement dans un cercle vicieux où les agents mécontents de leurs conditions de travail quittent leur poste, souvent pour préserver leur santé, entraînant des vacances de poste, une charge de travail disproportionnée pour ceux qui restent, des compétences qui s'en vont et qui manquent au collectif de travail, des agents en grande souffrance, une perte de sens, un turn over important, une faible attractivité de nos postes,...

Les premiers résultats du baromètre social dont nous disposons sont une première confirmation de ce diagnostic :

- 58 % des agents estimant qu'ils disposent du temps nécessaire pour réaliser de façon satisfaisante leurs missions, moins 7 points par rapport à 2020
- 54 % des agents estimant que leur charge de travail est adaptée, moins 7 points par rapport à 2020
- Une diminution de 6 points de la satisfaction de la coopération entre les entités de la structure
- 18 % des agents qui souhaitent quitter leur poste dans les années à venir alors qu'il est de 7 à 9 % dans les autres structures (DRAAF, enseignement,...)

Ces premiers chiffres nous préoccupent et nous attendons la présentation dans ce CSA pour les préciser.

L'administration centrale n'a pas bonne mine. Or, c'est le premier maillon de la chaîne de commandement qui menace de se fissurer, emportant les autres maillons de la chaîne.

Il devient urgent d'enrayer ce constat et en définissant un plan d'action spécifique à l'administration centrale d'inverser dans les meilleurs délais cette tendance. Pour la CFDT, ce plan d'action passe par :

- une analyse de la charge de travail pour mieux la réguler avec un accompagnement extérieur ;
- une volonté de mettre en adéquation les moyens et les missions ;
- une évolution de la culture du travail et du rapport au travail avec des missions qui font sens ;
- une volonté de l'ensemble du collectif de travail de respecter rigoureusement la charte des temps.

Cette charte devrait être la garantie d'un respect de l'équilibre vie perso et vie pro et d'une charge de travail adaptée pour l'ensemble du collectif de travail, comme c'est le cas dans certains pays où le fait de travailler au delà des plages horaires normales de travail peut être perçu comme le signe d'une surcharge de travail à réguler, de l'incompétence ou de la désorganisation individuelle ou collective.

En administration centrale, dans un contexte où les missions ne cessent d'augmenter avec des effectifs d'abord en baisse puis en très légère augmentation, hors ETP informatiques, l'absence de l'analyse de la charge de travail et de sa régulation conduit inévitablement à une inadéquation des missions et des moyens et au non respect de la charte des temps.

Ce non respect de la charte des temps est lourd de conséquence. Avec d'un côté, les agents qui ont le courage de dire non et de refuser d'exécuter leur travail au-delà des horaires de travail mais subissent alors une pression importante qui, souvent ne dit pas son nom et est génératrice de mal-être. Cette pression venant de la hiérarchie et des collègues sur qui se reportent la charge de travail. Et de l'autre, les collègues qui acceptent de travailler au-delà des horaires de travail et qui ont une charge de travail conséquente, une réactivité sans faille et parfois jusqu'à tard le soir mais s'épuisent parce qu'il n'y a pas de fin et cette situation finit par engendrer une perte de sens au travail, un mal-être, voire un burn-out... mais aussi des carences en management, des difficultés d'organisation et de priorisation : une urgence en chassant une autre.

La CFDT demande que nous nous mettions tous autour de la table, agents et tous les échelons de la hiérarchie pour définir ensemble le plan d'action à dérouler.

En cette période d'inflation , la CFDT souhaite une revalorisation globale du Rifseep comme annoncée par l'administration. Le corps des administrateurs d'État a déjà fait l'objet d'une revalorisation. **La revalorisation des autres corps devait intervenir courant de l'année 2023...** Dans une région comme l'île de France où le logement et l'alimentation sont hors de prix et ne cessent d'augmenter, il est de plus en plus compliqué pour les agents de joindre les deux bouts. La CFDT demande à l'administration de se saisir de l'opportunité de cette revalorisation du rifseep pour apporter une aide à ses agents et de prévoir une rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2024. En effet, il ne faudrait pas qu'en raison des difficultés liées au pouvoir d'achat dans la région île de France, les agents quittent l'administration centrale pour trouver un poste en région, ce qui contribuerait à accentuer le problème d'attractivité des postes et de fuite des compétences...

Soyez assurée, Madame la Présidente, de notre volonté d'œuvrer par l'action à travers un dialogue riche et constructif avec l'Administration.

Je vous remercie de votre attention et des réponses qui seront apportées sur ces sujets.

La CFDT