



CGT INTÉRIEUR
11 rue des Ursins
75 004 Paris
Tel : 06 16 36 17 45
mail : cgtinterieur@gmail.com

Paris le 20 mai 2022

Lettre ouverte à

M. Jean-Benoît ALBERTINI
Secrétaire général du Ministère de l'Intérieur

Mme Laurence MEZIN
DRH du MI

Monsieur le Secrétaire général,

Madame la Directrice,

Le vendredi 13 mai 2022, vous avez accepté de rencontrer une délégation de la CGT composée de David LECOCQ (CGT INTÉRIEUR), Isabelle LEPETITCORPS (CGT Assistantes Sociales du MI), Saliou DIENE (CGT CNAPS) et Sébastien BONNAUD (CGT INTÉRIEUR SGAMI SUD).

Nous vous remercions d'ores et déjà des échanges que nous avons tenus et qui ont permis, *a minima*, de vous faire entendre que nous constatons une dégradation des conditions de rémunération et d'emploi au sein des différents services et agences dépendant du ministère de l'Intérieur. La délégation était mandatée pour s'exprimer de manière transversale sur les sujets de préoccupations des agents exerçant sous l'autorité de notre ministre. Aussi ce texte est tant à votre destination que pour rendre compte des échanges à nos collègues. Il est donc très politique et nous savons que vous n'en prendrez pas ombrage. Votre réponse sera lue et interprétée avec attention par la CGT.

* * *

S'agissant des **Secrétariats Généraux Commun Départementaux (SGCD)**, la CGT est fondamentalement opposée à la création de ces services à compétence interministérielle mais qui sont placés sous l'autorité du préfet. Cette création s'est faite dans le but de réduire le nombre d'agents pour accompagner cette sempiternelle politique néo-libérale de destruction de la fonction publique. Et il est aisé de détruire la fonction publique d'État en s'en prenant directement à l'emploi public. Toutes les politiques publiques sont dépendantes de différents ministères. Chaque ministère a donc, par l'intermédiaire du dialogue social, caractérisé certaines primes, sujétions et adaptations du matériel qui bénéficient à la mise en œuvre des politiques publiques. Vouloir uniformiser l'ensemble des services supports, c'est remettre en cause tout un patrimoine social qui permet de déterminer les conditions de la mise en œuvre de ces politiques publiques. Ainsi, la gestion des carrières reflètent ces adaptations logiques et indispensables. Un technicien du ministère de l'Écologie ne peut être comparé à un technicien informatique du ministère de l'Intérieur ou un contrôleur du ministère de l'Agriculture. Le SGCD ne va pas harmoniser ces différences, mais les anéantir. Et derrière, ce sont les usagers dépendant des politiques publiques qui en souffriront.

- 1 -

Mais, le SGCD est là, installé. Il est toujours en cours de rodage. Les outils que la CGT avait demandés, anticipant les besoins de nos collègues, ne sont toujours pas en œuvre. La faute à un défaut d'expérimentation de la réforme, devenu une habitude constante depuis la mise en œuvre du Plan Préfecture Nouvelle Génération (PPNG). Est-il si urgent d'accomplir les projets mortifères néolibéraux pour que ces derniers se fassent dans des temps si courts que les conséquences et les réparations vont être une tâche démesurée pour nos collègues affectés dans les postes de ressources humaines ?

Lorsque les services des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) ont été fondés au 1^{er} avril 2021, il s'avère que les volumes d'Équivalent Temps Plein (ETP) nécessaires pour administrer l'ensemble des Directions Départementales Interministérielles (DDI), de la préfecture et du SGCD n'ont pas été adaptés aux volumes d'agents à administrer. Notamment concernant l'ensemble des effectifs des pôles numériques (ex SIDSIC/DIDSIC) restés à effectifs constants alors que le portefeuille d'agents à supporter a significativement augmenté. Tellement significativement par ailleurs, que l'évolution de ces effectifs a entraîné une obligation légale de réaliser une élection professionnelle anticipée. **La CGT estime les besoins de recrutement en techniciens SIC à plus de 150 ETP.**

Vous nous avez répondu qu'il était nécessaire d'étudier un transfert d'emploi, tout en laissant au ministère du Travail des éléments permettant de répondre aux enjeux légaux d'indépendance des agents de l'inspection du travail vis-à-vis des services préfectoraux.

Bien entendu, la CGT, syndicat extrêmement préoccupé par la défense des salariés et quelque part, à l'origine de la fondation des corps d'inspection du travail, ne peut imaginer relativiser l'interprétation de la convention n°81 de l'OIT. Notre demande devant être explicitée par ce courrier est une demande de recrutement de 150 ETP de techniciens SIC sur les pôles numériques du SGCD sans aller chercher un transfert d'emploi ailleurs. Les logiciels métiers du ministère du Travail doivent être maintenus par les directions régionales du travail, comme vous nous l'avez affirmé ; il n'en reste pas moins que les effectifs des DDETS ont été substantiels et doivent également être le plus sérieusement administrés sans pour autant dégrader, encore plus qu'à ce jour, les prestations des autres DDI, de la préfecture et du SGCD.

La CGT a fait le constat d'un défaut d'adaptation des agents provenant des DDI au sein des SGCD. Nombreux sont ceux à avoir demandé la mise en œuvre de leur droit au retour et les difficultés de recrutement, ici dans les corps administratifs, entraînent plusieurs phénomènes : des surcharges de travail conséquentes et insurmontables ; un rejet pour candidater dans ces postes ; et un recours systématique à la contractualisation.

Parfois, il y a des missions ponctuelles qui posent question ; ainsi dans le cadre de la préparation aux élections professionnelles, **il est demandé aux agents SGCD de récolter les adresses mails et les numéros de téléphone personnels de certains agents.** Ceci, dans le cadre des droits des fonctionnaires, ne peut se faire que sur la base du volontariat. Cette contrainte fait que les renseignements sont très difficiles à obtenir (le ministère de l'Intérieur qui demande des données personnelles, on peut comprendre les réactions négatives) et pour cet exemple, les agents qui récoltent se retrouvent confrontés à des réactions qui les mettent mal à l'aise.

Vous nous avez répondu que le récolement des données privées ne concerne que les agents des DDI. Comme si cette réponse relativisait le propos. Peu importe qui sont les administrés, nous avons souligné que ce sont les agents du ministère de l'Intérieur qui procèdent à ce récolement et qui en subissent les limites.

La CGT constate que des efforts ont été faits par notre ministère avec une tentative d'uniformiser les règlements intérieurs... mais ce sont les carences également qui compromettent l'adhésion : **pas de primes de mobilité versées, pas de transfert de Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) sur les postes, pas de suivi rapide des changements d'échelon, des heures supplémentaires, parfois des absences de mise en paiement des salaires.** Certains SGCD ont vu tout l'encadrement supérieur être totalement renouvelé alors que ce service n'a qu'un peu plus d'un an.

Le salaire, vous n'êtes pas sans le savoir, est grévé par un gel du point d'indice qui n'a que trop duré et qui a exposé les agents, notamment les moins bien rémunérés, à l'inflation. Nous sommes confrontés de plus en plus souvent à des situations de travailleurs pauvres. Les demandes d'interventions sociales explosent.

Il est notable qu'il faudra que les annonces de campagne de notre Président de la République soient suivies d'un effet très substantiel. Car quand on subit un gel des salaires depuis 12 ans et qu'en parallèle l'INSEE anticipe une inflation supérieure à 10 % pour la fin de cette année, un dégel du point d'indice non significatif ne résoudra aucun problème. Et surtout, cela va en créer de nouveaux avec un risque à la corruption qui sera de plus en plus élevé. Et si des ministres et/ou des politiques sont suspectés et condamnés pour des faits de corruptions, que peut-on imaginer de la nature de ce risque pour des agents de catégorie C qui n'ont pas de quoi nourrir leur famille ?

Nous observons également que **les agents des SGCD sont confrontés à une charge de travail extrêmement préjudiciable** pour les agents qu'ils supportent. De très nombreux témoignages caractérisent le fait que des avancées d'échelon, des régularisations d'heures supplémentaires, voire dans certains cas des défauts de paiements de salaire ne cesse de survenir. Il devient plus que nécessaire de prioriser les activités du SGCD, et pour la CGT, tout ce qui a trait au salaire doit être la première des priorités. Il n'est pas pensable que les agents et fonctionnaires soient « sanctionnés » par cette réforme. Si effectivement l'objectif idéologique de la pensée macronienne est la disruption de la fonction publique, il n'en est pas moins que la loi impose que lorsqu'on travaille, on doit être rémunéré. L'esclavage ayant été aboli, à plusieurs reprises, dans ce pays (nous précisons à plusieurs reprises car cela caractérise le fait que la tentation esclavagiste reste une tentation manifeste pour une pensée extrémiste), elle ne doit pas se caractériser réellement, et heureusement nous sommes des agents du ministère qui est chargé de l'application des lois et réglementations et qui donc met en premier principe l'application du préambule de la Constitution et la déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

* * *

Le logiciel DRACAR (Délivrance Réglementaire des Autorisations et CARtes professionnelles des agents privés de sécurité), initialement utilisé par des agents de préfecture avant la création du **Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS)** a été transféré en délégation de gestion aux services de gendarmerie (et non à la DNUM). Ce logiciel est à bout de souffle et n'arrive plus à intégrer les nouvelles activités et missions confiées au CNAPS. Les problématiques imposées par ce logiciel engendrent des surcharges de travail pour les personnels, contraints de développer les procédures en dehors du système informatique prévu, dans des conditions défavorables. Ce qui est extrêmement chronophage et ralentit la prestation de service public. Cela agace les agents qui ont besoin d'un logiciel parfaitement opérationnel. La nouvelle réforme du

CNAPS n'arrange pas les choses sur ce point, puisque que la fragilité de ce logiciel ne permet nullement d'apporter les modifications nécessaires pour son application.

La CGT était intervenue sur les carences de même nature concernant le suivi des données statistiques du réseau des assistantes sociales. Cet agacement avait entraîné deux ans de boycott de l'alimentation des données sociales par les AS avant que ne soit finalement reconnu par notre administration ce besoin d'un outil de travail adapté et élaboré en concertation avec les agents qui utilisent l'outil.

La CGT CNAPS demande la même attention pour DRACAR et d'être entendue immédiatement plutôt que d'être méprisée pendant 2 ans par notre administration et de devoir organiser une lutte pour se faire entendre.

Vous vous êtes engagé à dialoguer avec les services du CNAPS en tant que membre du conseil d'administration pour répondre aux besoins d'adaptation et de modernisation de l'outil DRACAR.

* * *

La CGT INTÉRIEUR, dans toute sa transversalité, a également posé la question du **recours accru et massif à la contractualisation**. Plusieurs phénomènes sont inquiétants :

– tout d'abord, la contractualisation est un moyen simple, acté dans la loi de transformation de la fonction publique, de substitution du statut de fonctionnaire par le contrat. Ceci est une attaque politique néo-libérale qui incarne ainsi sa haine du statut de fonctionnaire et de toutes les contraintes contre la politique de libre entreprise des lois et réglementations. Ces dernières ayant une forte tendance à protéger les citoyens et à imposer des investissements dans les entreprises ;

– la contractualisation fait que les recrutements se font sur des niveaux indemnitaires largement supérieur à ceux des fonctionnaires. La CGT a rappelé le principe qu'à compétence, ancienneté et missions équivalentes, le salaire doit être égal. Les communautés de travail se désolidarisent sur des principes de dégoût, d'absence de reconnaissance de leur expérience professionnelle et alimentent des jalousies qui ne manqueront pas avec le temps, de dégrader les conditions de la mise en œuvre des politiques publiques. Bien entendu cela participe également d'un affaiblissement du statut de la fonction publique puisque la tentation d'une rupture conventionnée pour revenir sous le contrat est de plus en plus grande ;

– mais quand on regarde la contractualisation, on constate que l'administration laisse « errer » les contractuels au sein des services du ministère avec des contrats allant jusqu'aux limites réglementaires ; à savoir 6 ans. Ce qui est inacceptable quand on sait qu'un nouveau contractuel sera exploité sur la mission, alors qu'il aurait pu être « CDIé ». Et même en cas de CDI, les conditions de revalorisation du contrat sont plus que troubles et il est ainsi possible que des CDI puissent être maintenus au même salaire pendant 20 ans ;

– les niveaux de salaires sur lesquels sont recrutés les contractuels sont également sources d'interrogations de notre part. Parfois, ils peuvent aller jusqu'au double d'un fonctionnaire exerçant la même mission.

La CGT vous a donc alerté sur tous les effets de bords qui peuvent se révéler avec cette gestion maltraitante des agents chargés de décliner les politiques publiques ; effets pouvant aller jusqu'à la grève.

Vous nous avez répondu que certaines compétences métiers sont rares et qu'il est donc difficile d'entrer en concurrence avec le marché de l'emploi, comme pour les SIC, les assistantes sociales, et d'autres corps de métier. Vos services proposent une offre en sortie d'école qui va jusqu'à

la « CDIisation » directe et pourtant cela n'attire pas les foules. Au demeurant pour le niveau de rémunération vous indiquez suivre rigoureusement les grilles édictées par la DGAFP et que s'il advenait de devoir y déroger cela devait être validé par le contrôleur budgétaire.

La CGT considère que ces réponses consistent en une négation du principe de réalité. Tout d'abord le marché de l'emploi n'est pas si volatile que cela, sinon le taux de chômage ne serait pas si préoccupant. En lien avec Parcours'Sup, il est certain que les filières techniques dont notre ministère a besoin sont limitées et donc étouffées. Quand un *numerus closus* est imposé à l'ensemble des études post-bac, il en découle toutes ces problématiques.

Si la rigueur des grilles de lecture est entendue, la saisine du contrôleur budgétaire est manifestement une possibilité de déroger à ces grilles.

Enfin, les capacités d'emploi sont extrêmement limitées puisque les contraintes sont constantes : les plafonds d'emploi sont saturés, les schémas d'emploi ne disposent d'aucune souplesse et la masse salariale n'anticipe pas ces besoins. Ainsi, quand bien même des candidats nombreux seraient disponibles, la CGT pense que cela ne serait tout simplement pas possible pour vos services. Peut-être est-il possible d'initier une démarche positive en libérant des contraintes dans la loi de finance modificative qui va bientôt être soumise au parlement ?

Entendre que les réductions d'effectif ont été reportées des SGCD sur les administrations centrales ne nous satisfait absolument pas. Car **le ministère est un réseau de femmes et d'hommes engagés pour le service public et chacune et chacun constitue un maillon de la chaîne permettant la mise en œuvre des politiques publiques**. Et c'est peine pour nous de voir nos collègues d'administration centrale devenir une marge de manœuvre alors même que l'on va démanteler leurs services « façon puzzle » sur l'ensemble du territoire, fragilisant par là l'ensemble des capacités d'action de l'administration centrale. Tout ceci est une mauvaise idée qui est extrêmement préjudiciable pour notre image, pour nos collègues et pour nos usagers.

* * *

Le **réseau des assistantes sociales (AS) du ministère de l'Intérieur** est calqué sur l'architecture de l'administration, tendant à se rapprocher d'une organisation en partie « SGAMIale ». Il n'en va pas de même pour les conseillères techniques régionales (CTR). Le découpage géographique des régions comporte des logiques territoriales inadaptées, par exemple l'Ille-et-Vilaine se retrouve dissociée des autres départements bretons, certaines CTR se retrouvent très éloignées de leur AS. Nos collègues peuvent se retrouver à assurer des continuités de service sur des territoires très étendus, certaines régions comptent jusqu'à 3 secteurs vacants !

Aujourd'hui, la logique territoriale et géographique ne doit pas être la seule organisation de notre réseau, la CGT le rappelle. Des organisations transversales avec des postes d'adjoints pour les AS principales paraissent possibles et auraient le mérite de proposer à notre filière un déroulement de carrière, aujourd'hui inexistant, et renforceraient ainsi l'attractivité des postes. Les difficultés se font croissantes, où les assistantes sociales également confrontées à la raréfaction des compétences sont destinées à temporairement assurer l'intérim d'un département voisin. Sauf que le temporaire devient une norme et que dans les faits, à l'instar des CTR qui administrent des territoires inhumainement démesurés, les AS sont souvent en charge de plusieurs départements, des continuités à « perpétuité » engendrant de la fatigue mais aussi une dégradation de leurs conditions de travail et, de fait, une dégradation du service rendu aux agents et des RPS pour nos collègues...

La CGT rappelle que la dernière revalorisation indiciaire des assistantes sociales été la suite d'un mouvement d'uniformisation qui a reclassé ces dernières en catégorie dite de « petit A ». Cette mesure étant le fruit d'un dialogue ayant valu reconnaissance de leur diplôme d'État et de leur spécificité technique. Ce corps est écarté des revalorisations faisant suite au « Ségur » (extension du complément de traitement indiciaire (CTI), mesure du Ségur de la santé aux professionnels du secteur médico-social), ainsi que la revalorisation IFSE qui n'a concerné que la filière administrative. Le compte n'y est pas ! Les AS sont bien loin des grilles d'attaché !!

Le risque psycho social étant grandissant avec les effets de paupérisations, ces dernières sont confrontées à une charge de travail de plus en plus importante. Aussi, nous relevons que vous avez eu la tentation de fermer un débat sur une reconnaissance de cette charge de travail en indiquant que la revalorisation a déjà eu lieu. Oui, mais ce ne sont pas du tout les mêmes fondements : ici, il faut combler les manquements en termes de présence territoriale, ouvrir un travail sur la définition du nombre de départements encadrés par les conseillères techniques régionales en imposant un nombre limite de département, renforcer l'attractivité des postes ; ce qui permettrait également par une légère augmentation du nombre de CTR et d'adjoint (ASP), de créer des débouchés lors des promotions des assistantes sociales.

Nous ne nions pas les difficultés qu'impose cette revendication et nous souhaitons une discussion autour de ces éléments afin de regarder si la CGT peut contribuer par ses propositions à réduire la charge de travail du réseau social. Car si, dans les conditions actuelles d'augmentation du risque psycho social tant dans la police que dans le périmètre du secrétariat général, cela venait à manquer nous craignons que la tentation du suicide ne devienne endémique. Car, vous le savez, même si les médias n'en font aucun écho, ce fléau touche l'ensemble des agents, des salariés, sans distinction de statuts, de responsabilités ou de filière. Les hauts fonctionnaires ne sont pas à l'abri de ces drames. Et un patron qui traverse une période difficile, c'est toute une communauté de travail qui en subi les peines.

Nous avons légèrement abordé **le suicide d'agents** et les responsabilités partagées de l'univers professionnel et de l'univers personnel. Mais la sociologie tend à démontrer que lorsqu'un individu est en faillite dans l'un des univers, il va se reposer sur l'autre univers pour surmonter une épreuve émotionnelle passagère. Lorsque les deux univers sont source de faillite, alors c'est la privation de sommeil qui entraîne la vulnérabilité psychique et au final la tentation. Il ne s'agit donc pas de trouver des responsables et de les clouer au pilori, mais de déterminer des critères de surveillance afin de pouvoir réagir le plus rapidement afin d'empêcher que dans l'univers professionnel nous ne soyons exposés à une faillite. Si cela peut limiter la manifestation d'idées noires, nous aurons contribué collectivement à sauver des vies.

* * *

Enfin, nous avons abordé les spécificités de **l'exécution des décisions disciplinaires**. Lorsque suite à un audit où la confidentialité des échanges avec les personnels a été garantie aux agents, il est déterminant que même en cas de recours face à une sanction disciplinaire, les noms des agents soient effacés des documents. C'est ainsi qu'une procédure administrative classique permet de réaliser des enquêtes administratives de la manière la plus neutre.

Or, au SGAMI SUD, suite à des éléments manifestes, l'administration a réalisé un audit dans un service. Sur la base de l'engagement décrit ci-avant. Cet audit a caractérisé des infractions déontologiques ainsi que de manifestes fautes managériales. L'un a été déplacé d'office, l'agent de

catégorie B ; et l'autre n'a pas été déplacé. Pire, l'agent de catégorie A s'est fait remettre l'audit dans le cadre de son contentieux contre la décision de l'administration et cette dernière a manqué à son devoir de réserve en n'effaçant pas les noms des agents qui ont témoigné.

Désormais, cet agent, dont vous avez décidé qu'il serait sanctionné disciplinairement, use de ses prérogatives de cadre pour agir de manière rancunière contre l'équipe dont il a la mission d'encadrement. Cette impunité manifeste a développé une réaction syndicale classique mais oh combien étrangère à notre culture professionnelle : **la grève a été votée à l'unanimité par l'ensemble des agents** avec cependant un mandat pour le secrétaire général de la CGT SGAMI SUD de résoudre toutes les possibilités de négociation et de dialogue jusqu'à votre niveau si possible.

Vous avez pris acte de cette déclaration et indiqué que vous aviez toute confiance en M. CHASSAING, Secrétaire général du SGAMI SUD et M. MIRMAND, Préfet de région, pour prendre les dispositions qui s'imposent afin de maintenir la capacité du SGAMI SUD à assurer sa mission de support sur l'entretien des véhicules de Police dont ils ont la responsabilité. Précisons que pour la CGT, il ne s'agit nullement d'une menace, mais d'un état de fait et que la grève se déclencherait au moment qui sera le plus opportun si l'état d'impunité venait à perdurer.

* * *

La CGT vous remercie pour la qualité des échanges et votre écoute.

La CGT vous adresse, Monsieur le Secrétaire général, Madame la Directrice, l'expression de ses salutations républicaines.

Pour la CGT INTÉRIEUR

Le Secrétaire général



David LECOCQ