

Monsieur le ministre,

Ce n'est pas le lieu de refaire l'histoire de **la réforme des retraites** car elle n'est pas terminée. La **CFDT** Finances et la **CFTC** Finances restent mobilisées pour faire du 6 juin une 14ème manifestation réussie et pour que la majorité introuvable pour voter cette loi puisse s'exprimer le 8 juin pour son abrogation.

Les organisations syndicales sont fières d'être aux côtés des travailleurs de ce pays qui n'acceptent toujours pas cette réforme injuste et sur lesquels reposent l'intégralité des économies budgétaires.

Elles sont fières d'avoir mené des manifestations massives, qui ont rassemblé à 13 reprises des millions de Français, de toutes générations, primo manifestants ou pas, dans les villes petites et moyennes comme dans les métropoles et de n'avoir jamais sombré dans l'outrance ou la violence.

L'absence de réponse et l'indifférence du Président de la République et du gouvernement à un mouvement de contestation sans précédent laisseront des traces profondes dans notre démocratie sociale et politique.

A aucun moment ce gouvernement n'a saisi les mains tendues pour sortir par le haut de cette grave crise sociale. Cette absence de débouché politique alimente le ressentiment et la colère qui traverse en profondeur notre pays avec toutes ses conséquences politiques et sociales.

Et maintenant, que fait-on, Monsieur le ministre ?

Reprendre **le dialogue social** comme avant ? Certainement pas.

Depuis quelques mois, c'est « pas de son, pas d'image ». Nous aurions ainsi souhaité une réponse explicite à notre demande d'étalement des jours de grève des agents du ministère qui devait vous être transmise, autre que celle figurant sur leurs bulletins de paye.

L'élaboration de **l'agenda social** doit être faite en commun par l'administration et les OS Pour la **CFDT** et la **CFTC** Finances, il faut d'abord se mettre d'accord (ou pas) sur les sujets dont nous voulons discuter, leur degré d'urgence et la manière dont nous voulons les aborder au ministère, mais aussi dans les directions. Le dialogue social, c'est autre chose que des cases à cocher pour des statistiques dans le rapport social unique (RSU).

L'ordre du jour des réunions doit être compatible avec leur durée, chaque réunion doit prévoir une heure de fin afin de respecter les participants et être cohérent avec les ambitions d'égalité professionnelles affichées. Il en va de la responsabilité de l'administration qui doit assurer le bon déroulement des débats. A défaut, nous prendrons les nôtres.

Chaque **négoiation** doit obligatoirement être précédée d'un **accord de méthode**.

Sur ce sujet, la **CFDT** et la **CFTC** n'acceptent pas que **la négociation Handicap** fasse l'économie d'un accord de méthode pour des « contraintes calendaires liées à la date de transmission au FIPHFP du dossier établi par les MEF ».

En effet, ce projet d'accord « prêt à signer » n'aborde pas deux points essentiels rencontrés par les agents en situation de handicap :

- Les problèmes de **mobilités**.
- Les problèmes liés aux **promotions**. Est-il besoin de rappeler que les collègues en situation de handicap ont 2,5 fois moins de promotion que les autres, selon l'étude de cohorte commandée par le ministère ?

En tout état de cause, nous voulons absolument que ces deux points figurent dans cette négociation.

La question de **la crédibilité des engagements** est centrale.

La signature de la Secrétaire générale au nom des Ministres suffit-elle pour que les points d'accords négociés dans un accord ministériel sur le télétravail avec les fédérations signataires ne puissent pas être remis en cause ou renvoyés à plus tard au niveau directionnel ?

Ne peut-on se mettre d'accord pour se dire qu'un accord ministériel s'applique de facto dans les directions et que si les celles-ci veulent ouvrir des négociations sur le même sujet, elles devront être mieux-disantes par rapport à l'accord ministériel ?

Que vaut la signature de votre prédécesseur sur l'accord télétravail en administration centrale par rapport aux décisions du directeur général de la Direction générale des entreprises ? La réponse est dans la question.

Les négociations doivent être loyales et transparentes. Cela signifie que les informations nécessaires à la négociation doivent être données par l'administration et que celle-ci doit répondre aux demandes complémentaires des OS avant l'ouverture de la négociation. Pour **la négociation PSC** qui doit s'ouvrir, ce n'est toujours pas le cas. La demande des OS date d'octobre 2022.

Sur **la négociation égalité professionnelle**, la **CFDT** Finances et la **CFTC** Finances considèrent que le temps des diagnostics, des bilans et des études est révolu. Nous attendons un vrai plan de rattrapage des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Nous vous proposons d'ouvrir très rapidement **une quatrième négociation sur l'indemnitaire**. C'est à votre main.

Les agents ne peuvent pas attendre les mesures structurelles de la Fonction publique dont le début des discussions remonte à 2021 et que l'on ne voit toujours pas poindre ! Il est urgent de **réévaluer la valeur du point d'indice** pour l'année 2023 afin de tenir compte de **l'inflation**.

La rémunération est le facteur primordial, même s'il n'est pas le seul, de choix que font les jeunes pour s'engager dans la Fonction publique. Alors pour s'attaquer à la **moindre attractivité de la Fonction publique**, commençons par les traitements et salaires.

La réévaluation de la valeur du point d'indice en 2022 sur la moitié de l'année en excluant les primes équivaut à une réévaluation de seulement 1,4% pour une inflation de 5,2% quand, dans le privé, les NAO voient des augmentations entre 3 et 5 % du salaire de base selon les secteurs. La Première ministre invite les entreprises à augmenter les salaires. Elle a raison, et l'Etat-employeur devrait se montrer plus exemplaire.

En attendant, ce sont les agents qui ont les grades les moins élevés qui subissent plus fortement l'inflation.

Le traitement du 1er grade du C1 est constamment rattrapé par la revalorisation du SMIC. La non-indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation et la non-attribution de points supplémentaires pour les grades les moins élevés aboutit à un **tassement des carrières** et nourrit à juste titre le sentiment de déclassement, de non-reconnaissance et d'abandon des agents.

- Les agents de catégorie C du 1er grade voient leur traitement à l'indice 361 stagner pendant 12 ans ! Et au 9ème échelon, c'est moins de 10€ d'augmentation !
- Les agents de catégorie C du 2ème grade voient leur traitement stagner à l'indice 361 pendant 5 ans !
- Les agents de catégorie C du 3ème grade voient leur traitement stagner à l'indice 361 pendant 5 ans !
- Les agents de catégorie B du 1er grade voient leur traitement stagner à l'indice 361 pendant 3 ans ! Et au 4ème, c'est un peu moins de 10€ d'augmentation !
- Et pour les agents de catégorie A, le 1er grade de la catégorie A démarre à peine à 29 points de plus que le SMIC !

Ces grilles sont honteuses !

Elles ne sont pas dignes de ce que les fonctionnaires sont en droit d'attendre de leur employeur. Il est urgent d'augmenter les rémunérations et d'offrir des perspectives de carrières.

Nous revendiquons un échelon de départ équivalent à 120% du SMIC pour la catégorie C, 140% pour la catégorie B et 160% pour la catégorie A.

Sur les sujets que nous voulons voir aborder à l'agenda social deux sont au cœur de la transformation de ce ministère :

La première transformation est environnementale. Des avancées ont eu lieu ces dernières années, même si l'administration est souvent en retard sur les obligations qu'elle impose au secteur privé. La transition écologique ne se concrétisera que si la puissance publique coordonne toutes ses politiques vers l'atteinte des objectifs environnementaux. Pour la **CFDT** et la **CFTC**, toutes les politiques du ministère doivent être analysées sous ce prisme. Ainsi, nous réclamons qu'il n'y ait plus de réforme ou restructuration sans étude d'impact environnemental.

La seconde transformation est numérique et liée à l'intelligence artificielle. L'IA est la prochaine révolution technologique et nous n'en parlons pas ! L'intelligence artificielle a et aura un impact très important sur les missions, les métiers et les formations et qualifications nécessaires pour s'adapter à ces nouveaux outils. Les conséquences sont importantes en matière de GPEC ! Le groupe de travail qui a été lancé ne concerne que les activités de contrôle et est en panne. Nous demandons qu'il soit réactivé au plus vite.

Les représentants **CFDT-CFTC** Finances