Liminaire



Provence-Alpes-Côte d'Azur 30/12/25

Sujets abordés :

Bilan dialogue social 2025 - Rapport social unique (RSU) - Rôle des secrétaires

Contraction des effectifs de la DR en 10 ans

Déclaration liminaire lue par les élus CFE-CGC – CFTC en ouverture de la réunion du CSA plénier du 16/12/25

Madame la présidente,
Mesdames et Messieurs les membres du CSA de la DR PACA

Nous nous réunissons aujourd'hui en formation plénière pour la dernière fois en 2025.

C'est tout d'abord l'occasion pour nous de dresser un **bilan du dialogue social de l'année écoulée**. D'un point de vue comptable nous nous serons réunis 9 fois au total en 2025 contre 13 fois en 2024, soit 4 demies-journées de moins en un an. Dans cet ensemble, le nombre de réunions plénières s'est maintenu en 2025 au niveau de 2024, soit 4 réunions (2 en CSA et 2 en FS SSCT), ce qui correspond au minimum réglementaire. C'est le nombre des groupes de travail a été fortement réduit : moins de sujets, moins de moyens, nous y reviendrons. D'un point de vue qualitatif, les réunions nécessaires se sont tenues, les comptes rendus ont été faits, un espace est dédié sur l'intranet et régulièrement mis à jour. D'un point de vue thématique, outre les marronniers, le sujet immobilier a logiquement mobilisé une partie importante du dialogue, essentiellement en formation spécialisée. Nous avons apprécié qu'une réunion de programmation de nos travaux soit organisée pour à la fois tirer les enseignements du dialogue social et discuter ensemble des sujets à venir. Nous vous remercions également d'avoir programmé à notre demande un groupe de travail pour discuter des données RH et du RSU, avant le passage en plénière. Sur la tonalité du dialogue dans son ensemble, nous faisons le constat d'échanges ouverts et sincères. Nous soulignons comme très positives les actions mises en œuvre pour développer les relations humaines et le bien-être au travail (association du personnel et actions inscrites au budget de la FS) ou trouver des solutions à des difficultés structurelles (manque de places de parking).

Nous regrettons que trop peu de leviers locaux puissent être actionnés, en raison des contraintes provenant des règles centrales ou des moyens humains ou financiers insuffisants auxquels se heurtent nos propositions. Cela fait malheureusement écho avec ce que l'on entend trop souvent, parmi les agents comme les usagers : que, dans l'administration comme ailleurs, « la Province subit les règles que Paris décide pour elle ».

En décembre 2026 auront lieu de nouvelles élections des représentants du personnel, dans l'ensemble de la fonction publique. Le dispositif de vote électronique est bien rôdé et nous ne connaîtrons probablement pas l'an prochain de bouleversement des instances comme cela a été le cas en 2022. Cependant, il nous semble nécessaire de s'attarder ici sur ce que nous considérons comme une **crise profonde de moyens, de vocation et d'engagement dans le dialogue social** : crise vis-à-vis de l'utilité ressentie par les représentants, malaise vis-à-vis de l'articulation entre leur rôle et leurs missions dans leurs unités au SAR, au SES ou au SED, coût du dialogue social (pour les élus comme pour l'administration). Ce sujets ne sont pas nouveaux, nous les avons déjà évoqués ensemble notamment lors du CSA du 28 février 2025. De notre côté, nous avons souvent fait d'importants efforts pour que les réunions puissent ne serait-ce que se tenir. Un temps d'échange en 2026 ne sera pas de trop pour discuter ensemble et trouver des solutions. D'ores et déjà, la constitution de liste apparaît comme un challenge difficile.

Nous ne reviendrons dans cette liminaire que sur le sujet du « coût » car il trouve un écho dans le bilan de notre dialogue. La réduction du coût du dialogue social était en effet un objectif annoncé de la Loi de transformation de la Fonction publique : il coûte trop cher, il faut le réduire. Avec 4 groupes de travail en 2 moins cette année, la DR a rempli sa part. Honnêtement et à courte vue, cela nous arrange tous car moins de moyens de votre côté et moins du nôtre (crise de vocation, disponibilité compliquée, etc.).

Nous ne demandons pas davantage de réunions car nous n'en avons pas les moyens. Mais nous alertons cependant sur l'incidence à terme de cette dégradation car, sans moyens, à quoi servons-nous : comment porter efficacement la parole des agents, comment simplement alimenter un dialogue ?.

Une illustration de cette dégradation tient dans la promesse du **rapport social unique (RSU)**, promis par le législateur (toujours la loi de transformation de la fonction publique de 2019). Le RSU et la Base de donnée sociale (BDS) dont il était un output, c'était une promesse. Une promesse de disposer d'indicateurs cohérents et harmonisés, partagés, rigoureux, sur lesquels fonder le dialogue social et nos revendications. Au final la promesse n'est pas tenue. Faute de moyens suffisant à y consacrer, le coût serait exorbitant, indécent. Il est pourtant logique que la perte de compétences sur certains sujets accroisse au contraire les besoins d'information de représentants du personnel, dont l'un des rôles importants est de vérifier que l'administration respecte bien les droits des agents. Nous ne blâmons pas l'Insee et encore moins la DR car le problème remonte plus haut, beaucoup plus haut. Nous ne pouvons que remercier les agents du SAR, agents techniques et encadrants qui ont endossé la charge de mobiliser des données comme ils ont pu, hors de tout cadre et sûrement sous pression, en l'absence de mécanique intégrée. Nous les remercions chaleureusement.

Sur le reste de l'ordre du jour, nous voulons alerter sur la tension induite par la **réduction quantitative du nombre de secrétaires**, de 3 à 2. Même si l'organisation proposée semble cohérente et peut-être soutenable, sur le papier au moins, nous restons attachés au rôle humain des secrétaires, dans ses différentes facettes : le soutien, l'accompagnement, l'information, la perception des signaux faibles, le lien à l'intérieur des équipes. Cela se perd sur l'autel de la productivité et des l'efficacité des fonctions support et c'est regrettable. Dans notre contexte professionnel qui tend à se déshumaniser avec des relations plus indirectes dans le cadre du télétravail et des inquiétudes légitimes sur la montée en puissance de l'IA, cela doit nous interpeller. Dans un monde où les procédures sont de plus en plus complexes, où l'automatisation, l'informatique et ses caprices apportent tous les jours des exemples de pertes de temps qu'un simple interlocuteur humain pourrait sans doute réduire, s'il existait encore.

Un mot très bref pour finir sur la **contraction des effectifs de la DR en 10 ans**, plus forte qu'ailleurs. C'est un sujet sur lequel nous nous étions arrêtés en juin 2022 lorsque le DG, M. Tavernier nous avait rendu visite. En 10 ans de 2014 à 2024, les effectifs de la DR se sont ainsi réduit de 25 % environ contre 14 % sur l'ensemble du réseau. Dans le même temps nous avons du mal à percevoir les réductions dans les missions, ce qui suppose des gains de productivité particulièrement importants, sûrement plus qu'ailleurs en moyenne, et donc des efforts des agents pour les absorber, à tous les niveaux, de l'exécution aux fonctions de responsabilité et d'encadrement. Malheureusement pour les années à venir, la fin du triennal et les contrainte budgétaires fortes n'incitent pas à l'optimisme ou à un rebond. A partir de ce constat, nous vous appelons donc logiquement à encourager la sobriété dans l'exécution des missions et à lutter contre la sur-extension (toujours plus, toujours mieux) dont la tentation est permanente. Les autres sujets seront discutés au fil de l'ordre du jour, merci pour les documents nombreux et fournis qui nous ont été transmis. Merci pour votre attention.■

Les représentants CFE-CGC – CFTC présents au CSA :
Jean-Philippe de Plazaola – Junel Bernard – Lydie Chazellet – Marjorie Martin