



## Déclaration de la CGT à la F3SCT du 16 décembre 2025

Monsieur le Président,

Il y a 15 jours, plus de 300 agents (310 agents exactement) participaient à la réunion d'informations syndicales à l'initiative de l'intersyndicale CFDT-CGT-FO-UNSA sur la question des conditions de travail.

310 agents : c'est dire l'importance de l'attente des agents d'une amélioration rapide et concrète de leurs conditions de travail. Ce chiffre est en lui-même un message fort en direction du président NEDELEC et de sa direction générale.

Il fait écho aux 81% des agents du CNFPT qui ont participé à l'enquête RPS à l'initiative de la direction générale en août 2023. Cette enquête a établi comme diagnostic qu'un agent sur 2 percevait sa charge de travail comme « excessive » et que 7 agents sur 10 considéraient qu'ils devaient travailler « vite » et « subissaient des interruptions fréquentes dans leurs tâches ».

Plus de deux ans après cette enquête, en décembre 2025, une première analyse nous est présentée par la direction générale concernant le travail mené sur l'amélioration des conditions de travail.

Le document établit plusieurs constats qui font écho au quotidien de ce que vivent les agents de notre établissement. Vous les connaissez, vous les avez lus comme nous :

« *Les agents sont confrontés à une organisation fluctuante, à la multiplicité des tâches, rendant la hiérarchisation des priorités difficiles* ».

« *La charge de travail [est perçue] comme un équilibre fragile entre exigence, ressources disponibles, reconnaissance et soutien organisationnel* »

« *Validation multiples, complexité des processus RH et budgétaires, et évolutions réglementaires mal diffusées produisent des effets multiplicateurs de charge* »

« *Sous-effectif, instabilité des équipes, procédures de recrutement rigides et manque de soutien RH* »

« *Inadéquation des outils, redondance des saisies, et manques d'interface entre concepteurs et utilisateurs* »

« *Charge structurelle cumulative qui est peu visible mais déterminante dans la perception de surcharge, la difficulté à prioriser et la perte de sens de l'action* »

« *Lourdeurs procédurales, contrôles systématiques et complexification des règles formelles génèrent une charge administrative disproportionnée* »

« *Ressources humaines insuffisantes* » ; « *Outils numériques défaillants ou mal intégrés* » ; « *Complexité chronique, difficile à piloter, qui compromet la visibilité, l'efficience et la capacité d'anticipation des équipes* »

Tous ces constats, ce n'est pas l'intersyndicale CFDT-CGT-FO-UNSA qui les tire : c'est l'enquête QVCT commanditée par le président du CNFPT et sa direction générale.

Quelles réponses l'autorité territoriale va-t-elle apporter à ces constats ?

A ce stade, nul ne peut le prédire puisque l'enquête pointe une carence majeure de l'autorité territoriale « *une culture du diagnostic sans action* ».

Une culture du diagnostic sans action !

« *Une culture du diagnostic sans action qui interroge directement la capacité de l'organisation à transformer les constats en changements effectifs* ».

Notre organisation syndicale invite l'autorité territoriale – présidence du CNFPT, direction générale et directions régionales- à méditer longuement ce constat.

En effet, il ne sert à rien de faire des rencontres à Nantes pour valoriser le droit à l'erreur ou un séminaire à Reims pour professer « la bienveillance » si c'est pour ensuite légitimer un management autoritaire et discriminatoire.

Il ne sert à rien à de réunir en 2019 tous les agents à Montpellier pour constater que le principal problème des agents du CNFPT ce sont les outils et applicatifs et arriver en 2025 au même constat et reporter à 2029 ou 2030 la résolution des problèmes.

Comment caractériser mieux que cela ce que vivent les agents du CNFPT depuis des années : des diagnostics sur les difficultés sont posées, mais aucune mesure prise pour les résoudre.

Voire pire !

Car, lorsque des agents ont l'audace de demander des mesures de régulation, soit on les renvoie à leur responsabilité individuelle, soit on leur impose de se taire ; et quand ils ne se taisent pas, ils font l'objet de mesures de rétorsion.

Dégradation dans leur CREP de leurs « qualités relationnelles » ou de « leurs compétences techniques » qui peut aller jusqu'à la pénalisation financière en portant atteinte à leur CIA. Tergiversations sans fin pour les nommer lorsqu'ils sont promus. Mutation d'office à 150 kilomètres de chez eux comme le faisait Didier Lombard lorsqu'il dirigeait France Télécom. Mutation d'office à 150 kilomètres de chez soi. Qui aurait pu imaginer cela au CNFPT ?

Est-ce cela le dialogue social au CNFPT ? Est cela la culture du paritarisme et les valeurs sur lesquelles repose notre établissement ?

Le dialogue social, ce n'est pas attendre des organisations syndicales qu'elles brossent dans le sens du poil l'autorité territoriale et sa direction générale ; qu'elles valident ou justifient les mesures les plus brutales prises à l'encontre des agents de l'établissement.

En tout cas, n'attendez pas cela de la CGT ! La CGT n'est ni dans la complaisance ni dans le procès d'intention : la CGT porte les revendications des agents et s'oppose de manière inflexible à toute mesure injuste ou discriminatoire.

La CGT n'est « *jusque boutiste* » que sur point : elle ira jusqu'au bout du combat contre les injustices au CNFPT. Elle ira jusqu'au bout de l'exigence de faire respecter un vrai dialogue social au CNFPT car le respect du personnel par le président du CNFPT, cela commence par faire respecter les représentants du personnel et les compétences des instances paritaires de notre établissement.

Vous trouverez peut-être que la CGT exagère, Monsieur le Président ?

Alors dites-nous, Monsieur le Président, pourquoi l'employeur n'a toujours pas répondu à la demande l'intersyndicale formulée il y a maintenant 15 jours d'une réunion de dialogue social sur le complément indemnitaire des référents applicatifs – un dossier qui concerne directement au moins 400 agents du CNFPT et indirectement tous les agents du CNFPT ?

Nous attendons une réponse à cette question et une date de réunion de négociations.

De manière générale, qu'attends la CGT aujourd'hui du président du CNFPT et de sa direction générale ?

Le respect des organisations syndicales comme acteurs du dialogue social. Le respect des compétences des instances paritaires. Des mesures rapides d'amélioration des conditions de travail. Une reconnaissance de la carrière des agents (ce qui passe par la nomination des agents promus). Une reconnaissance salariale de leur engagement pour le service public (ce qui passe par un CIA plancher à 1.000 euros pour tous et une augmentation générale de l'IFSE).

Et enfin la fin des pressions managériales et mesures discriminatoires prises à l'encontre de nos collègues qui s'exposent car ils sont fortement attachés aux valeurs de notre établissement et à sa culture de service public.