

Quatre ans d'actions

CGT Éduc'action administation centrale

Compile des messages envoyés aux agents depuis les élections professionnelles 2022

Table des matières

Merci ! La CGT est fière de porter vos voix ! Nos bonnes résolutions 2023 et notre (non) liste au père Noël 7

2023 9

Vœux 2023 comme en 1995... et courrier au nouveau secrétaire général 10

Politique immobilière de l'administration centrale : alerte resserrement sur les sites de Descartes et Dutot 11

Mobilisation intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-FO contre le projet de réforme des retraites – AG locale les 16, 17 et 18 janvier 15

Infos retraites + rdv manif Paris du 19 + pétition de l'intersyndicale 16

31 janvier : caisse de grève administration centrale, rdv manif et infos retraites 21

7 et 11 février, on continue ! caisse de grève, infos manifs contre la réforme des retraites 23

Saint Valentin - la CGT à vos côtés et prête pour le 16 février, le 7 mars et au-delà 28

7 mars : on met le ministère à l'arrêt ! Grève, RTT, congés - tout est bon contre la réforme des retraites... 33

Retraites : discutons ! AG les 13 et le 14 mars - suites du mouvement 36

AG de gestion de la caisse de grève : mercredi 15 mars à 11h en visio : 37

15 mars - Banderole unitaire administration centrale pour le retrait du projet de réforme des retraites 38

Rien n'est terminé, tout commence. Tous dans la rue le 23 mars et d'ici là ! 39

28 mars - rdv unitaire administration centrale - et on ira jusqu'au retrait ! 43

HORIZON 2024 : resserrement généralisé sur le site Descartes 44

ENFIN !! L'accord télétravail national signé : vite une entrée en vigueur au niveau local ! 47

CAP des ADJAENES et informations campagne d'avancement 51

CAP des ATRF et informations campagne d'avancement 53

Pour un 1er mai historique : rejoignez les manifestations ! 57

Restructuration site Descartes - réunion intersyndicale mercredi 31 mai à 12h45 59

6 juin - rendez-vous à 14h Invalides dans la manifestation contre la réforme des retraites 67

Retour sur le CSA du 7 juin ou comment l'administration n'a plus les moyens de fonctionner correctement 69

FS du 15 juin : pourquoi la CGT a quitté la séance... 18 mois après le suicide d'une collègue, toujours pas de plan d'actions 70

Apéro de fin d'année : 29 juin à partir de 17h45, la CGT vous invite ! 71

Télétravail : un projet de circulaire locale inacceptable et une application qui doit se faire dès septembre 72

Flex office à Descartes : l'administration avance à marche forcée ! 73

Chaud-chaud-chaud, l'automne est déjà bien trop chaud / Plan canicule et autres infos (télétravail, immobilier) 75

Tous en banlieue ? Regnault, Dutot, Avenue de France, Vanves regroupés sur un site unique ou le Matrix reloaded de la politique immobilière de l'administration centrale 82
Télétravail : la nouvelle circulaire présentée en CSA avec un chantage au flex-office 84
Questionnaire et AG sur le projet de site unique - participez nombreux ! 86
Sens du travail - conférence Thomas Coutrot le 11 octobre à Regnault ou en visio 87
Demandes intersyndicales dans le cadre du projet de regroupement du futur site unique 90
Courrier intersyndical instance locale DS 91
Des sardines pour refuser le plan sardines du site unique – toutes les infos sur le calendrier du regroupement du site unique 92
Télétravail, prime pouvoir d'achat, salaires - toutes les actus ! 94
[CGT-CFDT-UNSA] Site unique - les infos post CSA du 23 octobre 97
Bilan du mouvement retraites - conférence Karel Yon mardi 5 décembre à Grenelle ou en visio. 99
[CGT-CFDT-UNSA] Site unique : 3 AG les 12, 14 et 19 décembre pour échanger et se mobiliser 101
Salaires, télétravail, site unique - toutes les raisons de se mobiliser ! 102
Passage des PTP au RIFSEEP : toutes les informations ! 105
Lettre aux encadrants n°1 – Annonce du CIA 107
Circulaire télétravail enfin parue et CIA - de drôles de cadeaux de Noël ! 111

2024 113
Que 2024 souffle la solidarité et le progrès social ! 114
Congés d'été 2024, JOP et PMA 116
CIA : opération transparence et questionnaire en ligne 117
Appel à manifester le 21 janvier contre la loi immigration + rappel questionnaire CIA 121
DGSNU : le pilotage par l'absurde 123
Sens du travail : de la lecture pour les directeurs et appel à manifester le 1er février 126
Site unique, Descartes et télétravail - toutes les infos à date 129
CGT-CFDT-UNSA] Vote en ligne regroupement immobilier - la parole aux agents, à vous de décider ! 131
[CGT-CFDT-UNSA] Face à la ministre rue Régnault, l'intersyndicale mobilisée sur le projet de déménagement ! 134
Descartes + alerte DGRI : le point sur le projet Horizon 2024 et l'aménagement Rives de Paris . 135
Inégalités salariales femme / homme : retracer les mécanismes de production des écarts 140
Répondre or not répondre ? This is ze question ! 142
[CGT-CFDT-UNSA] Regroupement des sites : grande mobilisation lundi 18 mars après-midi 143
Retour audience DGRI - déménagements et télétravail 146
Audience cabinet : l'intersyndicale reçue sur le projet de regroupement immobilier 149
[CGT-CFDT-UNSA] Mobilisation inédite dans la cour de la ministre : on lâche rien ! 150
Télétravail : méfiez-vous des poissons d'avril ! Infos et conseils 153
Web-AG regroupement immobilier - vendredi 5 avril à 12h45 : la parole aux agents ! 155

[CGT-CFDT-UNSA-FO] Réorganisation DGRH - AG en hybride intersyndicale ce vendredi à 12h45 157
JOP : conditions de mobilisation des agents de la DS 158
[CGT-CFDT-UNSA] Immobilier - CR de l'audience avec la ministre le 17 avril 160
2 jours de présence sur site ? Télétravail : tentations autoritaires et mise au point des règles applicables 162
CGT-CFDT-UNSA-FO-ASAMEN] Réorganisation DGRH - communiqué intersyndical 165
Lettre aux encadrants n°2 - Immobilier : enjeux de l'animation des ateliers d'équipe 167
Site unique et flex office : un enjeu à expliciter à l'occasion des ateliers des besoins d'équipe .. 174
L'histoire n'est jamais écrite : construire le rempart face à l'extrême-droite par l'unité et la mobilisation sociale 180
[Appel intersyndical] 15 juin - manifestation pour des alternatives de progrès pour le monde du travail - samedi 14h place de la république 184
[CGT-CFDT-UNSA] Conférence-débat avec Marc-Olivier Baruch - Agents publics face à un pouvoir politique d'extrême-droite / Mardi 2 juillet à 12h30 et en visio 186
Apéritif CGT de fin d'année 27/06 à 17h30 + rapide CR du CSA du 24/06 188
30 juin et 7 juillet - faire barrage et recréer l'espoir ! 190
Enregistrement conférence Marc-Olivier Baruch + liens et références en vue du 7 juillet et au-delà 193
Lettre aux encadrants n°3 - Appel de la CGT aux cadres de la fonction publique 196
Rentrée sociale et actualités de l'administration centrale 200
Du nouveau sur le site Allende (Gentilly) - CR du GT immobilier du 11 septembre 204
Conditions de travail à la DGSNU + infos déménagement 211
Rives de Paris : envoyez-nous vos doléances en amont de la visite de la F3SCT 212
Money, money, money - on continue le combat avec ABBA ! Tous mobilisé-e-s le 1er octobre ! 213
Quand la CGT s'invite à la passation de pouvoir des ministres de l'éducation... 216
Conférence-débat avec Sophie Bernard : Penser l'ubérisation et l'autonomie du travail - jeudi 10 octobre à 12h45 220
Retour sur le CSA du 15 octobre : immobilier, prime JOP, congés et nouvelles modalités de communication 223
Rives de Paris : les réponses ultra décevantes de l'administration 226
Résultats enquête conditions de travail 2024, Rives de Paris, Descartes : compte-rendu de la FS du 17 octobre 228
Gentilly - toutes les infos issues du GT du 9 décembre 232
Retour sur le CSA du 17 décembre 2024 - CIA, chauffage et Gentilly et autres points à l'ordre du jour 235
ITRF : revalorisation 2024, promotions (résultats 2024, calendrier 2025, aide au dossier) 238

2025 241

Vœux, infos immobilières, ITRF, SIES et nouveau ministre de la fonction publique 242

Conférence-débat "Les valeurs de la République" avec Jean-Fabien Spitz : le sens d'une falsfication 246

[CGT-ASAMEN] Questionnaire flash CIA 2024 - plus de données, moins d'opacité ! 249

CR de la FS du 9 janvier : bilan télétravail, Mayotte, aménagements Descartes et quelques autres infos 250

Gentilly, 107 rue de Grenelle, courrier au SG : décryptage des enjeux du GT du 20 janvier 256

RAPPEL : SIES - AG des personnels le mardi 4 février à 12h30 259

[CGT-ASAMEN] Résultats questionnaires CIA - des montants par catégorie... et une inégalité femmes / hommes ? 261

Manifestation du 8 mars et inégalités salariales à la centrale ? 266

Travaux sur le site Descartes - CR du GT du 7 mars 2025 269

Projet POISCAILLE - Plongée argumentaire dans les locaux innovants 272

PSC mode d'emploi - mardi 25 mars : atelier webinaire sur la protection sociale complémentaire 275

Projet de réorganisation de la DEPP et projet POISCAILLE : à vos retours ! 277

DOGE, Musk et Trump - conférence débat jeudi 3 avril à 12h45 avec François Vergniolle de Chantal 279

Projet POISCAILLE : pour un site Patrick Sébastien - motion déposée au CSA du 1er avril 2025 284

Projet POISCAILLE - Flex office et open space confirmés, mobilisons-nous ! // vous êtes plutôt HWoW ou SHeet journée ? 287

Gentilly : des AG pour prendre la parole ! D'autres aménagements sont possibles ! 294

DEPP - CR audience bilatérale CGT (déménagement + organisation du travail) et retour réorganisation 297

Gentilly - Pétition et actions par site : nous voulons des cloisons ! Flex office et open space, c'est toujours non ! 302

Action espaces innovants - non au flex office et aux open space 306

Happening vidéo à Dutot, Regnault et Avenue de France : "Nous voulons des cloisons !" 309

Courrier intersyndical administration centrale et demande d'audience - projet de déménagement à Gentilly 315

De l'enseignement privé, de la DAF, de l'IGESR et de la DGESCO : réflexions et revendications à partir du rapport Vannier / Spillebout 316

L'autre pétition - budget Bayrou, casse sociale et aides aux entreprises 320

10 et 18 septembre - tous mobilisé·e·s contre le budget Bayrou ! 322

10 et 18 septembre - caisse de grève, AG et rassemblement : tous mobilisé·e·s contre le budget Bayrou ! 325

Restructuration à la DGSNU : chronique des engagements bafoués de l'administration ! 329

Jeudi 18 septembre - manifestation départ 14h Bastille, caisse de grève : on se mobilise ! 332

Compte-rendu du CSA du 16 septembre : DGSNU, primes 335

2 octobre - caisse de grève, rdv manif et appels à la mobilisation 337
CR de la F3SCT du 29 septembre et nouvelle vacance de gouvernement 341
Alerte : hausse annoncée des tarifs de cantine ! + questionnaire restauration Gentilly 342
Gentilly - vote unanime défavorable de la FS contre le projet d'aménagement et rapport ANAPREV 346
Présence CGT à Rives de Paris ce jeudi 6 novembre + audience DGRI 349
La CGT à Guérande : nouvelle correspondante et HMI le 1er décembre 350
Situation indemnitaire des AAE G4 affectés en septembre 2024 - courrier au SAAM et réponses en CSA 351
Webinaire PSC - jeudi 20 novembre 12h45 352
DGESCO : Une réorganisation bien loin des aspirations des agents ! 354
CR de deux CSA et rappel webinaire sur la PSC ce midi 359
Infos contractuels cadre de gestion + HMI / webinaire le lundi 8 décembre - contractuels de toutes les directions unissez-vous ! 361
Budget 2026 : quand il aurait fallu organiser la justice fiscale 362
Poiscaille Magazine : à mettre entre toutes les mains 📣 366
CR du CSA du 4 décembre - réorganisation DGESCO et infos diverses (handicap, indemnitaire, frais d'hébergement missions) 368
CIA, bonus : suis-je bien primé·e ? 371
Réorganisation toujours aussi floue et exil prolongé à Rives de Paris : la DGRI toujours malmenée 374

2026 375
Attachés : la DGAFP lance enfin un chantier déblocage des carrières 376
Promotions - le grand bilan de la CGT et nouveau co-secrétariat général CGT 379
La CGT a rencontré le ministre de l'éducation : CR de notre audience 381
Repenser la police ? Conférence CGT - un regard de l'intérieur sur une institution en crise 386
DJEPVA SD3 - nouveaux locaux et réorganisation, on fait le point ! 388
[DGRI - réorganisation] Point d'étape avec votre direction 390
Souffrance au travail : jusqu'à quand l'aveuglement de l'administration centrale ? 392
Groupe de travail « Poiscaille » : pourquoi la CGT n'y est pas allée ! + conférence 9 février 395
Revalorisation de l'IFSE 2024 pour les nouveaux attachés 397
CONTRACTUELS : projet d'accord – à nous de peser maintenant ! 398
CIA : en finir avec l'opacité et l'arbitraire 401
Le 8 mars, toutes et toutes mobilisées en faveur des droits des femmes et questionnaire victimation VSS 403
Instance d'affection – ce questionnaire vous concerne sûrement ! 407
RELANCE : Instance d'affection – ce questionnaire vous concerne sûrement ! 408
DGRI : un big bang bureaucratique loin des attentes des agents ? Répondez à notre questionnaire sur le projet de réorganisation 409

RAPPEL : Le 8 mars, toutes et toutes mobilisées en faveur des droits des femmes et questionnaire victimation VSS 413
Rappel – Questionnaire Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) : votre parole est essentielle ! 414
RESULTATS : Instance d'affection – ce questionnaire vous concerne sûrement ! 415
Dernier Rappel – Questionnaire Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) : votre parole est essentielle ! 417
PSC / prévoyance - webinaire le 17 avril de 12h45 à 14h : on vous dit tout ! 418
Enfin un cadre de gestion pour les contractuels ! 419
Travaux et déménagements à Descartes : le calendrier prévisionnel à date !!!! 420
[Fonctionnaire bashing] Episode 254628 : quand le gouvernement s'attaque aux ASA 421
PSC et prévoyance – Quelques éléments de compréhension au lendemain de la bascule 422
Collègues en instance d'affectation : du surplace à l'échec et mat administratif ! 426
Accord collectif contractuels - pourquoi la CGT a signé ! 429
Le service public, un choix de société - conférence-débat avec Arnaud Bontemps 431
Et si nous parlions CREP ! 433
Le service public, un choix de société - conférence-débat avec Arnaud Bontemps 434
La guêpe, les fourmis et les deux abeilles : une fable de la CGT éduc'action administration centrale ! 435
DGRI / DGESIP : une réorganisation qui pose problème ! 436
Promotions : toujours la gestion de la pénurie ! Le bilan de la CGT et notre classement des directions 438
Évaluation professionnelle : et si vous évaluiez aussi votre hiérarchie ? 441
Relance – Évaluation professionnelle : et si vous évaluiez aussi votre hiérarchie ? 443
Relance 2 – Évaluation professionnelle : et si vous évaluiez aussi votre hiérarchie ? 444
VSST à l'administration centrale : que nous disent les données collectées par la CGT Éduc'action ? 445
Quand la médiatrice donne raison à la CGT Educ'Action administration centrale ! 449
Pouvoir d'achat des agent·es de l'Etat : tout·es en grève le 29 septembre ! 451
Réunion CGT / SG : une première rencontre mi-figue mi-raisin 455
Du mouvement lycéen, du sens de nos métiers en administration centrale et du 6 octobre 460
13 octobre : toutes et tous mobilisés aux côtés des lycéennes et des lycéens ! 466
Contractuels - guide, point de situation accord collectif et chantier rémunérations 470

Merci ! La CGT est fière de porter vos voix ! Nos bonnes résolutions 2023 et notre (non) liste au père Noël

12 décembre 2022

En 2022 comme en 2018 et 2014, vous avez placé la CGT en tête des élections professionnelles à l'administration centrale. Merci ! La CGT est fière de porter vos voix ! Nous vous remercions de votre confiance et espérons vous retrouvez en 2023 avec nous et le père noël pour se mobiliser pour de nouveaux droits, une société plus juste et une administration centrale qui relève la tête ! Nos bonnes résolutions 2023 et notre (non) liste au père Noël sont à lire en PJ avec une première analyse des résultats. **Avec une progression de de 166 voix et 4 points par rapport à 2018**, **la CGT s'affiche sans équivoque comme la première organisation** de l'administration centrale et gagne un siège supplémentaire au CSA. Elle est la seule organisation à être présente sur l'ensemble des CAP de l'administration centrale ce qui confirme notre succès et notre ancrage dans l'ensemble des corps de métiers et catégories de personnels.



Au niveau national, la CGT est l'organisation qui progresse le plus au niveau du CSA ministériel éducation, elle fait un bond de 4 point au CSA jeunesse et sports et confirme sa seconde place au CSA de l'enseignement supérieur et de la recherche (plus d'informations dans le communiqué de notre fédération la FERC-CGT) Au niveau fonction publique, la CGT reste la première organisation syndicale.

- *Retrouvez tous les résultats des élections professionnelles à l'administration centrale sur Pléiade.*
- *Retrouvez tous les résultats nationaux sur le site du ministère*

Mais la participation aux élections professionnelles est en baisse partout et à ce titre, la généralisation du vote électronique est un véritable échec. A l'éducation nationale, la mise en place du vote électronique en 2011 a fait dramatiquement chuter la participation de 61% en 2008 à 39,5%. On observe le même phénomène à l'ESR où la participation était de 30,7% en 2018 et chute à 19,21% en 2022 avec le vote électronique. Les difficultés de connexion rencontrées par de nombreux collègues sur le portail électeurs étaient totalement dissuasives. Il est temps de remettre en cause le dogme du vote électronique et de permettre le retour des urnes papier ! Surtout que le vote électronique a un coût exorbitant et nous place en situation de dépendance vis-à-vis de prestataires privés. Le cafouillage généralisé des élections dans les DDI où le vote électronique n'a pas pu être maintenu au vu du nombre d'erreurs le montre bien.

La CGT vous souhaite à tous et toutes d'excellentes fêtes de fin d'année et vous propose de vous retrouver très rapidement en 2023 pour défendre notre système de retraites !

2023

Vœux 2023 comme en 1995... et courrier au nouveau secrétaire général

3 janvier 2023



Cher·e·s collègues,

La CGT vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2023, des vœux de lutte dans ce contexte de réforme annoncée du système des retraites mais surtout des **vœux de solidarité et de dignité !**
Nous espérons que vous avez pu vous reposer et reprendre des forces pendant les fêtes de fin d'année et que vous attaquez l'année 2023 plein de fougue et d'énergie, avec de nouvelles baskets pour arpenter les pavés en vue des prochaines manifs…

Vous trouverez en pièce jointe **le courrier que la CGT Educ'action administration centrale a adressé ce matin à Thierry Le Goff, nouveau secrétaire général de nos ministères**, qui a pris ses fonctions le 2 janvier 2023. Nous lui demandons une audience pour lui présenter nos principales revendications pour l'administration centrale et porter vos voix.

Politique immobilière de l'administration centrale : alerte resserrement sur les sites de Descartes et Dutot

10 janvier 2023

Cher·e·s collègues,

Alors que nous attendons tous impatiemment les annonces en fin d'après-midi du président sur son projet de réforme des retraites, quelques informations locales administration centrale ! Sachez juste que l'intersyndicale CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU est unie et très combattive et se réunit dans la foulée des annonces. **Si le recul de l'âge légal de départ est confirmé, elle annoncera des dates de mobilisation très prochainement.** Mais parce qu'il se passe aussi beaucoup de choses localement, nous vous proposons aujourd'hui un focus sur l'actualité immobilière du ministère. Et pour rester informés de toutes nos actualités, nous vous invitons à rejoindre le groupe whatsapp d'informations de l'administration centrale.

- **Une pression immobilière très forte même si les implantations dans Paris sont maintenues**

La politique immobilière de l'administration centrale a été présentée aux organisations syndicales lors du CHSCT du 28 octobre dernier. Le SAAM se félicite d'avoir obtenu des crédits importants (63 M€) inscrits au PLF 2023 (P214) pour financer la rénovation de nombreux bâtiments. Le SAAM a effectivement réussi jusqu'ici à convaincre ses interlocuteurs au sein du ministère des finances pour le maintien des sites actuels dans Paris intra muros de notre administration centrale. **A ce stade, nous échappons à une délocalisation en banlieue ou ailleurs et c'est une très bonne nouvelle !** En 2016, le SAAM avait déjà réussi à obtenir un arbitrage favorable pour le maintien du site Descartes. Cette année, c'est un arbitrage favorable pour le maintien du site Dutot qui a été obtenu (voir p. 75 du PLF).
Mais la pression immobilière reste forte et le chantage à la banlieue continue à battre son plein. Pour conserver des implantations dans Paris où l'immobilier est excessivement cher, **la direction immobilière de l'Etat exige en contrepartie une « densification » des sites**. Les critères régissant l'organisation des bâtiments sont ceux d'une rentabilité maximale : aucun m² ne doit être perdu, quitte à ce que les agents se retrouvent très serrés. La norme imposée par la DIE est de 10 m² par agent, toute surface utile comprise, c'est-à-dire que les couloirs sont exclus mais les salles de réunion incluses. Autrement dit la norme d'occupation des bâtiments est bien en-dessous de toutes les recommandations de l'INRS ou de l'AFNOR qui sont de 10 m² minimum de bureau par agent. La norme DIE fait automatiquement retomber la surface bien en-dessous…

- **Le spectre du « flex office » et le chantage au télétravail**

Le gouvernement entend profiter de la généralisation du télétravail pour mener une réflexion sur l'occupation des locaux. Autrement dit : **à partir de 3 jours de télétravail le bureau personnel fixe pourrait ne plus être garanti**. C'est donc la mise en place de bureaux nomades partagés pour les télétravailleurs (flex desk) qui pourrait se profiler. Dans sa déclinaison du plan de sobriété énergétique, l'administration centrale a comme vous le savez, d'ores et déjà annoncé qu'une réflexion devrait être menée sur l'occupation des locaux. **Pour nous, c'est non !** Plus de bureau fixe, plus de réversibilité du télétravail, plus d'espace à soi sur site. Déshumanisation des locaux, absence d'appropriation de l'espace de travail, expropriation symbolique des agents de leur outil de travail. Ou comment faire des économies sur le dos des agents. La CGT s'est très fermement opposée à la mise en place de ce type d'installation autant dans les discussions nationales qu'à l'administration centrale. Nous réaffirmons que le télétravail est réversible et que tout agent a besoin à un espace personnel sur son lieu de travail.

- **Descartes, une densification très lourde annoncée : vers un nouveau « plan sardines » ?**

Le site Descartes est le premier à inaugurer le chantier des travaux pour lesquels les crédits ont été obtenus au PLF 2023 :

- la mise aux normes du restaurant administratif pour 4 M€ (après plusieurs avertissements de la DDPP) ;
- la réhabilitation du bâtiment Monge pour 3,5 M€ ;
- la réhabilitation des amphithéâtres Poincaré et Stourdzé pour 3,5 M€
- la restructuration de l'entrée principale et accessibilité PMR pour 2 M€
- la densification des Bâtiments Joffre, Foch, Arras, Clopin, Mécanique et Monge pour 3 M€.

En réalité les collègues du site Descartes le savent, les travaux ont déjà bien commencé, qu'ils s'agissent des travaux de la future entrée et de la cour d'honneur ou des travaux de réfection des courants faibles / forts ou de désamiantage : depuis des années, les collègues connaissent un jeu de chaises musicales et doivent déménager d'implantation au gré des travaux. Mais un volet des financements nous inquiète particulièrement : la densification des Bâtiments Joffre, Foch, Arras, Clopin, Mécanique et Monge. **Déjà en 2019-2020, le SAAM avait fait appel à un programmiste pour une étude d'implantation des locaux visant explicitement à densifier le site**. Vous pouvez retrouver notre analyse de l'époque en lien : il s'agissait d'un véritable « plan sardines » avec la généralisation de bureaux à 4 voire 5 agents et même des bureaux de 6 ou 7 pour les agents nomades ou « de passage ». A côté, les architectes nous vantaient un bâtiment « repensé » où seraient sortis des bureaux toutes les activités bruyantes **:** les moments de convivialité, les conversations téléphoniques, les réunions informelles qui se feraient dans les espaces extérieurs aux bureaux situés sur les paliers ou dans les jonctions entre bâtiments (tisaneries, « bulles de proximité », « cabines one to one » et autres cabines téléphoniques). Pourtant l'essentiel du travail se fait dans des bureaux classiques et dans le projet les collègues perdaient beaucoup en qualité de leurs conditions de travail. Quelles propositions du programmiste vont être retenues pour ce nouveau projet ? **Car les termes du problème restent les mêmes : cette densification a pour objectif le retour du SIES au sein du bâtiment de Descartes.** Or ce sont près de 75 agents qu'il faut réintégrer sur le site : il faut donc créer 75 nouveaux postes de travail. D'ailleurs une inconnue : pourquoi le ministère entend créer 100 à 150 postes de travail sur le site Descartes ? Quels autres agents sont attendus ? **Toujours est-il que la création de 75 ou 150 postes de travail ne se fera pas sans un resserrement énorme des agents et nous fait craindre une très forte détérioration des conditions de travail !**

La CGT a écrit ce lundi 9 janvier au chef de service du SAAM pour demander qu'une consultation des agents et des représentants des personnels soit enclenchée au plus vite et pour rappeler nos inquiétudes et nos revendications en matière d'aménagements. La réponse que nous avons reçue du chef du SAAM (voir PJ) ne lève pas l'ensemble de nos inquiétudes et il ne se prononce pas sur la garantie d'une attribution d'un bureau fixe à chaque agent. **Nous restons donc très vigilants et mobilisés sur le sujet du réaménagement du site Descartes et prêts à vous tenir informés des moindres avancées.** Nous attentons également des garanties sur le déroulement des travaux en site occupé : nuisance à l'intérieur comme à l'extérieur et les nombreux déménagements (avec resserrement) en raison de la réhabilitation du Monge et du Pavillon Boncourt.

Pour rejoindre notre groupe d'informations whatsapp sur le site Descartes :
https://chat.whatsapp.com/DvaZaVhVQQp9W3PySFfUmU

- **Dutot, une rénovation complète et trois ans de travaux : quelles garanties pendant et après ?**

L'administration vient donc d'obtenir un budget de 40 M€ pour financer la rénovation thermique du bâtiment de Dutot. C'est une bonne nouvelle car la reprise de la façade dont des pans s'effritent nécessite de lourds investissements et la vente du site n'était pas exclue. D'après les documents présentés au CHSCT, l'opération a un triple objectif :

- Sécuriser la façade et rénover les dispositifs incendie
- Renforcer la performance énergétique du bâtiment

- « Restructurer les plateaux pour favoriser leur adaptation aux nouveaux modes de travail et offrir une meilleure modularité du site »

Les travaux seront lancés en 2025 pour 3 ans et se feront en site inoccupés. Autrement dit l'administration va devoir reloger les 450 agents du site pour une durée de 3 ans. **Un des premiers enjeux de ces travaux est d'abord de garantir des locaux temporaires adéquats !** Nous serons vigilants à ce que les locaux dits "tampons" soient situés dans Paris et permettent d'accueillir les collègues du site dans de bonnes conditions, en respectant les spécificités de leurs métiers (formation, informatique, serveurs...) et en leur donnant accès à une restauration collective de qualité. Pour l'instant l'administration nous affirme commencer la recherche de locaux dans Paris et n'avoir encore aucune idée précise de leur future implantation.
Mais il va nous falloir aussi batailler pour choisir et non subir le nouvel aménagement du site ! L'administration annonce des travaux de façade, d'isolation et la rénovation du système de chauffage. Très bien. Mais elle entend également réaménager l'ensemble des plateaux alors même qu'une partie des étages vient d'être refait. **Il est hors de question que le maintien du site soit un chantage à la mise en place d'open space ou de flex office.** Nous exigeons la garantie d'un aménagement co-décidé par les agents ! **Là encore, nous restons donc très vigilants et mobilisés sur le sujet du réaménagement du site Dutot et prêts à vous tenir informés des moindres avancées.**
Pour rejoindre notre groupe d'informations whatsapp sur le site Dutot :
https://chat.whatsapp.com/IryeLgSku1f9ZvzhhAtmbz

- **Grenelle, Regnault, avenue de France etc – quel avenir ? L'abandon du projet d'un bâtiment unique**

Si l'administration nous a offert des garanties sérieuses sur les sites de Descartes et Dutot, l'avenir du site Regnault a peu été évoqué. Il n'est pas mentionné dans les documents présentés au CHSCT ce qui pourrait susciter des interrogations. Le site Grenelle fait bien l'objet de rénovations inscrites au PLF 2023 (p. 74) notamment pour des travaux de rénovation énergétique et d'isolation. Quant aux baux locatifs pour les sites du 103 rue de Grenelle, de l'avenue de France et de Kerquessaud à Guérande, ils sont également bien inscrits dans le PLF (p. 64). **Néanmoins la CGT a pu obtenir des informations sur les engagements de l'administration.** Parcourir la littérature administrative peut en effet s'avérer source d'éclaircissements nécessaires. Ainsi quelle ne fut pas notre surprise en découvrant dans le rapport public thématique de novembre 2022 de la cour des comptes sur le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire – premier bilan que le ministère envisageait un regroupement sur 3 sites en un site unique ? La CGT a immédiatement écrit à la secrétaire générale pour obtenir un démenti écrit. La secrétaire générale nous a répondu immédiatement (voir PJ) en nous précisant *« Un tel projet a en effet été instruit à titre exploratoire et à la demande de la Direction de l'immobilier de l'Etat comme une hypothèse parmi d'autres permettant d'optimiser les dépenses immobilières du ministère (dépenses du propriétaire et dépenses de l'occupant) et d'atteindre à terme les ambitieux objectifs du décret tertiaire qui, comme vous le savez s'impose également aux administrations, tout en améliorant les conditions de travail de nos agents. Cette hypothèse théorique de travail s'est toutefois révélée non soutenable sur le plan budgétaire. Elle a donc été totalement abandonnée au profit d'un projet axé sur la seule réhabilitation des sites actuels. »* Les échanges avec le SAAM et ses services ont permis de confirmer qu'il s'agissait d'une hypothèse de travail exigée par la DIE qui aurait regroupé Dutot, Régnault et l'avenue de France (autrement dit la DIE exerce bien une pression très forte sur les services !) et que **l'arbitrage rendu avait permis le maintien des sites actuels.** Nous l'avons cependant échappé belle…
Pour rejoindre notre groupe d'informations whatsapp sur le site Regnault :
https://chat.whatsapp.com/GiBc2G4SiCNIJOkUIKeOD7
Pour rejoindre notre groupe d'informations whatsapp sur le site Grenelle :
https://chat.whatsapp.com/CHsPhr5NE13DJN4qTj4K8Z

Pour rejoindre notre groupe d'informations whatsapp sur le site Avenue de France :
https://chat.whatsapp.com/DuHwCXdJsVEJsW0MJpUoIK

Comme vous l'aurez compris, les enjeux sur la question immobilière sont très forts pour notre administration centrale et les menaces de resserrrement et dégradation de nos conditions de travail plus que sérieuses.

La CGT Éduc'action administration centrale réaffirme ses revendications :

- une surface minimale de travail de 10 m² par personne ;
- la garantie du maintien des bureaux fixes et le refus des open-space ;
- une réelle association des agents et de leurs représentants à tout projet de réimplantation des locaux.

Mobilisation intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-FO contre le projet de réforme des retraites – AG locale les 16, 17 et 18 janvier

12 janvier 2023

Cher·e·s collègues,

Le gouvernement vient d'annoncer un projet de réforme des retraites qui vise à reculer l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans et à rallonger la durée de cotisation à 43 annuités dès 2027. **L'intersyndicale CGT, CFDT, UNSA, FO, FSU, Solidaires, CFTC, CGC s'est réunie dans la foulée des annonces** du gouvernement pour rappeler son refus unanime de cette réforme et appeler dans le communiqué ci-joint à **une forte mobilisation contre ce projet et à une première journée de grèves et manifestations le 19 janvier 2023**.

L'intersyndicale confédérale rappelle que le système de retraites par répartition n'est pas en danger et que rien ne justifie une réforme aussi brutale. Cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et plus particulièrement celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l'espérance de vie est inférieure au reste de la population, et celles et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue. Elle va aggraver la précarité de celles et ceux n'étant déjà plus en emploi avant leur retraite, et renforcer les inégalités femmes-hommes.

Afin de préparer cette première journée de mobilisation, **l'intersyndicale des organisations de l'administration centrale CGT, CFDT, UNSA, FO vous invite à des AG locales d'informations et de débats**. Compte-tenu des délais, nous vous proposons des AG en présentiel seulement sur 3 sites (Grenelle, Regnault, Descartes). Mais l'AG du lundi 16 janvier sur le site Grenelle se fera en mode hybride (présentiel + visio) et permettra à l'ensemble des collègues de tous sites, parisiens ou non, d'y participer.

AG locale d'informations et débats en vue de préparation de la journée de mobilisation du 19 janvier

- **AG site Grenelle et tous sites (hybride)**

Lundi 16 janvier à 12h30 - AG site Grenelle et tout site (local intersyndical – pièce 514 au 97 rue de Grenelle)

- **AG site Regnault**

Mardi 17 janvier à 12h30 - local intersyndical – rez de chaussée bas

- **AG site Descartes**

Mercredi 18 janvier à 12h30 - salle Maurice Allais, bâtiment Foch rez de chaussée bas

Infos retraites + rdv manif Paris du 19 + pétition de l'intersyndicale

18 janvier 2023

Cher-e-s collègues,

En vue de la première journée d'action contre le projet de réforme des retraites du gouvernement, la CGT vous transmet quelques informations de fond sur le projet de réforme. Notre nouveau directeur général des ressources humaines a tenu à transmettre à l'ensemble des agents hier un message relayant la communication gouvernementale, nous aussi nous souhaitons que tous les agents puissent se positionner sur ce projet en connaissance de cause et nous ne doutons pas qu'un raz de marée de mobilisation déferlera jeudi 19 sur l'ensemble du pays… et de notre administration centrale !

D'ores et déjà la CGT Educ'action administration centrale vous donne **rendez-vous à Paris dans la manifestation qui partira de la place de la République à 14h** (trajet République - Bastille - Nation) sous le ballon de la FERC (fédération CGT Education recherche culture) qui devrait être situé à l'angle du boulevard du temple.
Si vous souhaitez nous rejoindre et que vous ne nous trouvez pas, vous pouvez nous faire signe au 0665630042.
Pour rejoindre Paris en l'absence de transports, les organisations syndicales affrètent des cars depuis la plupart des villes franciliennes. Informations et coordonnées ici : https://paris-luttes.info/departs-en-bus-en-ile-de-france-16562

1) Tout comprendre au projet de réforme des retraites

Pour vous permettre de mieux appréhender le projet de réforme des retraites, nous vous mettons en pièce jointe un diaporama de décryptage réalisé par nos camarades de la Mayenne. Pour une version plus courte de décryptage du projet de réforme : https://reforme-retraite.info/formation-10-questions/

A retenir :

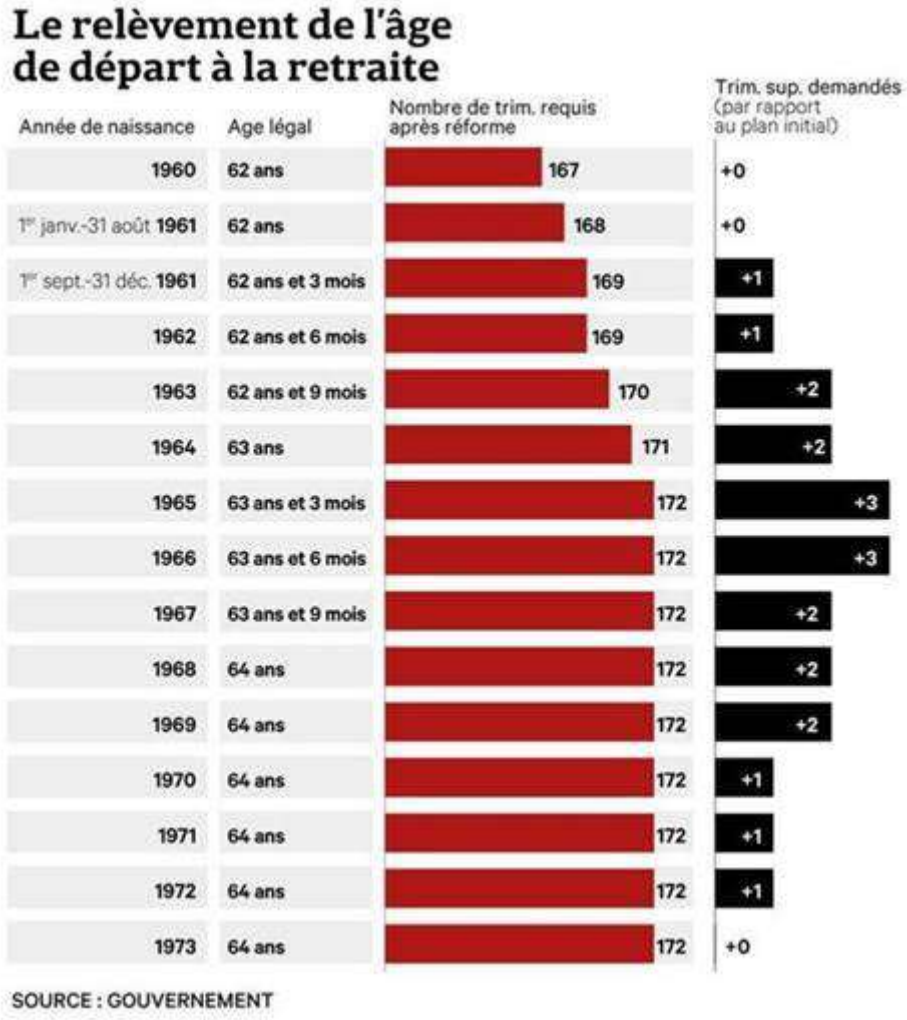
- Age légal de départ à la retraite reporté à 64 ans
- Accélération du rallongement de la durée de cotisation à 43 annuités
- Suppressions des régimes pionniers (ou spéciaux)
- A ce stade, la règle de calcul dans la fonction publique reste inchangée (6 derniers mois) mais la suppression des régimes spéciaux peut interroger sur son maintien à terme…

Pour la CGT, c'est clair : nous refusons ce projet ni amendable, ni négociable et restons sur nos revendications :

- Retraite à 60 ans et retour au 37,5 annuités !

2) Simuler les effets de la réforme selon son année de naissance

Un simulateur bien utile du collectif « nos retraites » : https://nosretraites-simulateur-cas-types.netlify.app/
Et un graphique bien fait :



3) Cotiser plus longtemps, une idée hors sol ou la volonté de faire baisser les pensions

Pour les plus jeunes, il faut mettre en relation ces données avec la vie réelle :



Quant au recul de l'âge légal à 64 ans, il pose problème au vu du niveau d'emploi des seniors. Le président Macron le disait lui-même en 2019 lors de sa précédente réforme des retraites : *"Tant qu'on n'a pas réglé le problème du chômage dans notre pays, franchement ça serait assez hypocrite de décaler l'âge légal. Quand aujourd'hui on est peu qualifié, quand on vit dans une région en difficulté industrielle, quand on est soi-même en difficulté, qu'on a une carrière fracturée, bon courage déjà pour arriver à 62 ans. C'est ça la réalité de notre pays »*
https://www.radiofrance.fr/franceinter/quand-emmanuel-macron-trouvait-hypocrite-de-decaler-l-age-legal-de-depart-a-la-retraite-1484781

Autrement dit, avec une entrée tardive sur le marché du travail et un emploi des seniors particulièrement bas (taux d'emplois des 60-64 ans : 33,1% contre 45,3% au niveau européen) le recul de l'âge légal de la retraite et l'accélération du rallongement de la durée de cotisation, **cette réforme aura deux conséquences :**

- **Pousser les salariés à travailler le plus tard possible pour tenter de limiter les décotes**
- **Une décote pour une grande partie de la population et donc une baisse du niveau des pensions.** Pour mémoire, le montant brut moyen de retraite est aujourd'hui de 1509€ (et 1154€ pour les femmes).

A noter que le gouvernement propose la possibilité pour les fonctionnaires de demander une prolongation d'activité jusqu'à 70 ans. Pour rappel l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans pour les hommes et 65 ans pour les femmes.

4) La question du financement : toutes ces pistes que le gouvernement a écarté…

Le Gouvernement fonde son projet de réforme sur une lecture partielle du rapport du COR (conseil d'orientation des retraites). Le système de retraites par répartition est aujourd'hui excédentaire. Dans un des quatre scénarios du COR, le déficit qui s'élèverait à 12 milliards à horizon 2030 et c'est le scénario retenu par le gouvernement (sur un budget de 300 milliards d'euros !).

Les solutions de financement existent : le gouvernement a refusé d'examiner les nombreuses propositions des organisations syndicales qui permettent non seulement de remettre les comptes à l'équilibre mais, surtout, de financer la retraite à 60 ans avec au minimum 75 % du dernier salaire :

- Mobiliser les 157 milliards d'euros annuels d'aides publiques aux entreprises
- Mettre à contribution les revenus financiers des entreprises.(En 2022 les actionnaires des entreprises du Cac 40 ont touché 80 milliards d'euros, un sommet jamais atteint)
- Élargir l'assiette des cotisations et y intégrer les primes des fonctionnaires, l'intéressement et la participation
- Mettre fin aux 28 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes rapporterait 6,5 milliards par an dans les caisses
- Augmenter les cotisations d'un point rapporterait près de 15 milliards d'euros

C'est ce que propose la CGT dans le document ci-joint : oui on peut financer la retraite à 60 ans pour le coût d'un abonnement Netflix !

5) Faire grève vraiment ?

Alors oui, faire grève c'est perdre une journée de salaire. Mais le calcul est vite fait : vaut-il mieux perdre une (ou quelques) journée de salaire ou deux ans de retraite ? Faire grève, c'est aussi le meilleur moyen de montrer au gouvernement notre très forte détermination à faire échouer son projet. Et oui le public ne voit pas que nous faisons grève, mais quand les couloirs de l'administration centrale se vide, le gouvernement sait que son projet est rejeté très massivement.

Nous sommes un baromètre essentiel de la popularité des projets… et le pouvoir, il ne faut pas le sous-estimer !

Un petit rappel en image sur les bénéfices de la grève :



Pour rappel, vous êtes couvert par un préavis de grève et n'avez pas à vous déclarer gréviste à l'avance. Personne ne peut faire pression sur vous, le droit de grève est un droit garanti constitutionnellement.

6) **Signez et diffusez massivement la pétition de l'intersyndicale contre le projet de réforme des retraites**

L'intersyndicale a aussi lancé une pétition en ligne contre le projet de réforme des retraites qui frôle déjà les 500 000 signataires : faisons-en une pétition référendum ! A signer et partager très largement !



Signez la pétition de l'intersyndicale contre le projet de réforme des retraites
https://www.change.org/p/retraites-non-%C3%A0-cette-r%C3%A9forme-injuste-et-brutale-reformesdesretraites

7) **Pour aller plus loin : une sélection de liens de sources d'informations utiles :**

- La CGT confédérale met à jour sur son site un dossier retraites qui compile des analyses et des tracts : https://www.cgt.fr/dossiers/ensemble-pour-la-retraite-60-ans
- Le collectif « Nos retraites » met à disposition une compilation de documents très utiles de sources diverses (CGT, FSU, ATTAC…) : https://64anscestnon.org/s-informer-sur-la-reforme-des-retraites/
- Une sélection de vidéos très pédagogiques : https://64anscestnon.org/s-informer-sur-la-reforme-des-retraites/article/les-videos-sur-la-reforme-des-retraites
- Une vidéo de l'économiste Gilles Raveaud qui montre les impasses du projet de réforme du gouvernement : https://twitter.com/_l_o_i_c_/status/1612854730899824641?s=48&t=u2GtGDKTrTjxBfh-z5x0Tg
- Un super « thread » Twitter de Sophie Binnet de l'UGICT-CGT (que nous avions invitée à l'administration centrale en novembre) qui décrypte le projet de réforme des retraites (à partir du projet de loi). Clair et plein d'arguments : https://twitter.com/BinetSophie/status/1613581601635536897?s=20&t=DBCCHMStehDp5qJicWSeHw

31 janvier : caisse de grève administration centrale, rdv manif et infos retraites...

27 janvier 2023

Cher·e·s collègues,

Quelle belle mobilisation que celle du 19 janvier contre la réforme des retraites ! 2 millions de manifestants partout en France, 70% des enseignants du premier degré en grève, 65% dans le second degré, des transports à l'arrêt… **Avec ça, le gouvernement est fébrile** et se sent obligé de communiquer sur nos adresses personnelles avec un message vidéo de Stanislas Guerini, ministre de la Fronction publique. Pas très RGPD tout ça… Ils ont beau tenter de faire de la « pé-da-go-gie », rien n'y sert, nous savons que nous avons tous à perdre à cette réforme des retraites ! **Soyons tous mobilisés le 31 janvier pour obtenir l'abandon de cette réforme ! La CGT administration centrale met en place une caisse de grève pour les personnels, + d'infos ci-dessous !**

Métro Boulot Caveau : c'est non !

Mardi 31 janvier, tous mobilisés !

Grève et manifestation contre la réforme des retraites

Départ 14h Place d'Italie

Rdv administration centrale sous le ballon UD CGT 75 / Paris

Des bus vont encore être mis en place pour la manifestation du 31 janvier. Nous vous conseillons de contacter les mails, numéros ou sites qui faisaient des bus pour le 19 pour retrouver les bus partant de chez vous sur ce lien : Départs en bus en Île-de-France pour rejoindre la manif du 19 janvier à Paris !

Caisse de grève administration centrale : comment ça marche ?

La CGT lance une caisse de grève pour les agents de l'administration centrale pour la journée du 31 janvier. Car oui, perdre une journée de salaire, c'est toujours beaucoup. Le 19 janvier, l'administration a recensé 179 agents grévistes, soit 5,72% des agents (congés déduits). Mais nous le savons bien : de très nombreux agents n'ont pas osé se mettre en grève. Beaucoup ont posé un jour de congés ou une RTT (près de 500 d'après les chiffres de l'administration) ou ont déplacé un jour de télétravail mais n'en étaient pas moins solidaires du mouvement**. Alors le 31 janvier, faisons en sorte d'aider ceux qui souhaiteraient faire grève !**
La CGT a abondé cette caisse de grève d'une première dotation de 1000€. Une cagnotte en ligne est disponible sur le site Cotiz'up : https://www.cotizup.com/caisse-greve-educ-ac-retraites
Vous ne pouvez pas faire grève mais vous êtes contre la réforme des retraites ? Vous souhaitez soutenir vos collègues grévistes, même par un petit don ? **Cette cagnotte est faite pour vous !**

Comment les dons seront-ils répartis ? Consultez le règlement de la caisse de grève !
Du fait des incertitudes sur les montants récoltés et du nombre de personnes souhaitant bénéficier du soutien financier de la caisse, il est impossible aujourd'hui de déterminer le montant journalier qui sera attribué aux demandeurs. L'objectif est de couvrir au moins partiellement une partie du dégrèvement de salaire constaté suite à la participation au mouvement de grève, au moins pour une partie des demandes, avec une priorité aux plus bas salaires et donc aux catégories C.

Détermination des montants attribués
Ces montants seront discutés à l'occasion d'une réunion ouverte à tous les donateurs, organisée par la CGT Educ'action dès lors que les montants récoltés et demandés seront connus.

Procédure de demande de remboursement
Chaque agent qui le désire est invité à se déclarer demandeur au plus tard le 15 février 2023 à l'adresse mail suivante : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr avec une estimation du montant de sa journée de grève (correspondant à un trentième de sa rémunération hors remboursement domicile / travail et SFT). Pour que le remboursement puisse effectivement être versé, l'agent gréviste devra présenter une copie de sa fiche de paie mentionnant le retrait du jour de grève et une attestation sur l'honneur de ne pas avoir sollicité de remboursement de sa journée de grève sur une autre caisse de grève.
Les versements des remboursements sur la caisse de grève auront lieu dans les jours qui suivront le prélèvement effectif sur salaire du jour de grève (en général 2 mois de délai).

Vous aussi donnez à la caisse de grève ! https://www.cotizup.com/caisse-greve-educ-ac-retraites

7 et 11 février, on continue ! caisse de grève, infos manifs contre la réforme des retraites

6 février 2023

Cher·e·s collègues,

La mobilisation contre la réforme des retraites bat son plein. Après la déferlante des 19 et 31 janvier, continuons à montrer notre détermination contre la réforme des retraites ! La CGT appelle à la mobilisation le mardi 7 février et le samedi 11 février. Nous étions 2,8 millions dans la rue la semaine dernière, soyons plus nombreux encore à nous mettre en grève et manifester pour obtenir l'abandon du projet. La CGT Educ'action administration centrale prolonge sa caisse de grève pour le 7 février (toutes les infos ci-dessous) et fait le point sur les derniers arguments contre ce projet de réformes. Le collectif « Nos services publics » a en effet mis au jour un déficit artificiellement gonflé de 3.3 milliards d'euros sur les cotisations des fonctionnaires… Quant au démographe Hervé Le Bras, il démonte les projections démographiques du gouvernement.

Rallonger encore les carrières, c'est non !

Mardi 7 février, tous et toutes mobilisé·e·s !

Grève et manifestation contre la réforme des retraites

Départ 14h Place de l'Opéra

Arrivée Bastille via grands boulevards et République

Rdv administration centrale devant le cinéma Gaumont Opéra au 2 boulevard des Capucines

Si vous souhaitez nous rejoindre et que vous ne nous trouvez pas, contactez le 06.65.63.00.42

Bus au départ de la banlieue pour la manifestation parisienne du 7 février : https://paris-luttes.info/bus-bus-bus-16638

Samedi 11 février, on remet ça !

Manifestation contre la réforme des retraites

Départ 14h Place de la République

Arrivée Nation

Rdv administration centrale devant la bourse du travail au 29 boulevard du Temple

Si vous souhaitez nous rejoindre et que vous ne nous trouvez pas, contactez le 06.65.63.00.42

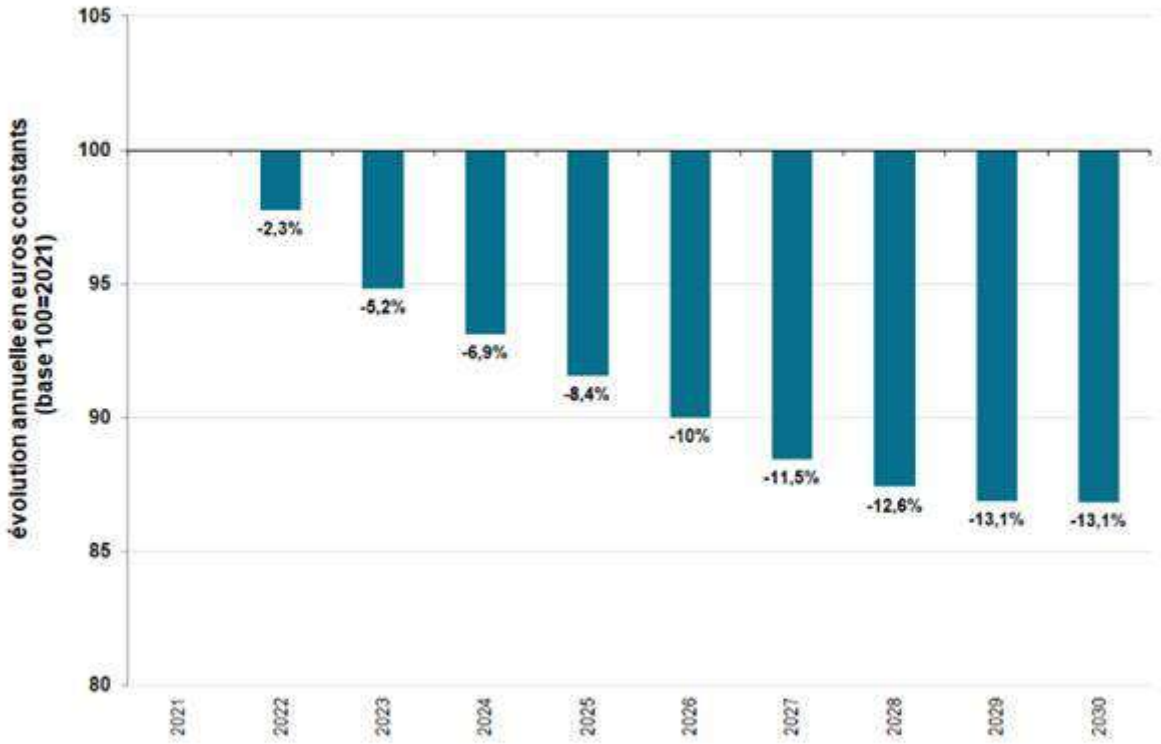
- **Un déficit artificiellement gonflé – focus sur les données fonction publique**

Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup. Et quand on veut absolument faire passer sa réforme, on la justifie par tous les moyens, même les moins honnêtes intellectuellement. C'est ce qu'a fait le gouvernement qui tente de justifier une réforme structurelle avec un déficit marginal (12 milliards d'euros à l'horizon 2030 sur un budget annuel des retraites de 330 milliards d'euros). Le collectif « Nos services publics » s'est penché sur les données du rapport du COR dont les projections d'excédent ou de déficit du système de retraites fondent le projet du gouvernement. Et il démontre

très clairement que **les hypothèses du gouvernement conduisent à gonfler artificiellement le déficit à horizon 2030 de 3,3 milliards d'euros au travers d'une sous-estimation des cotisations des fonctionnaires** alors que les retraites des fonctionnaires représentent environ un quart des dépenses totales du système de retraites français.

Les estimations du COR prévoient en effet une stabilité des effectifs globaux pour la fonction publique, et notamment une stabilité totale pour les fonctions publiques d'Etat et territoriale. Un tel gel entraînerait, pour les administrations publiques de l'Etat et des collectivités territoriales, l'impossibilité de recruter au-delà du remplacement des départs à la retraite, pendant la durée du quinquennat, et représenterait une rigidification des recrutements dans les services publics inédite depuis 2012. Surtout, en matière de rémunération, le COR table sur un quasi-gel des rémunérations jusqu'en 2027 ce qui, une fois l'inflation prise en compte, est **une hypothèse qui conduirait à une baisse de la rémunération réelle des fonctionnaires de 11 %** ! Les pensions des fonctionnaires partant à la retraite en 2027 se verraient amputées d'autant (11%).

Graphique n°2 - Evolution la rémunération totale réelle des fonctionnaires telle que prévue dans les projections du gouvernement



Source : rapport COR septembre 2022, Figure 1.22, calculs Nos services publics

De deux choses l'une :

- Ou bien les projections réalisées en matière d'emploi public reflètent réellement des objectifs politiques, et le gouvernement prévoit à la fois de geler les effectifs et de diminuer le pouvoir d'achat des fonctionnaires de 11% d'ici à la fin du quinquennat, et le gouvernement doit s'en expliquer !
- Ou bien le déficit du système de retraites a été artificiellement surévalué pour justifier la réforme, ce qui soulèverait des interrogations légitimes sur la justification de la réforme des retraites actuellement en débat.

Jusqu'à présent le gouvernement ne s'est pas prononcé sur ce rapport. Stanislas Guérini est plus rapide à détourner les fichiers ENSAP pour diffuser la communication du gouvernement qu'à répondre à nos interrogations légitimes !

Note du collectif en PJ ou en lien :
https://files.umso.co/lib_ufoFEvhlRMwflNFx/xet42tajprwssv3r.pdf
Article de synthèse présentant les travaux du collectif :
https://www.nouvelobs.com/economie/20230128.OBS68871/retraites-dans-les-scenarios-du-gouvernement-un-collectif-de-fonctionnaires-a-trouve-un-loup.html

- **Un déficit artificiellement gonflé – focus sur les données démographiques**

Le démographe Hervé Le Bras prend la parole ce dimanche 5 février dans un entretien pour le journal *Le Monde* où il démonte les projections démographiques du rapport du COR sont elles aussi biaisées. Le document privilégie cette fois des hypothèses optimistes en matière de progression de l'espérance de vie, alors même que l'on observe un baisse de l'espérance de vie dans les pays développés. Ainsi l'espérance de vie retenue par le COR est supérieure de huit mois dans l'hypothèse moyenne, et d'un an et demi dans l'hypothèse haute, à ce qui a été réellement observé sur les dernières années. De la même manière, le solde migratoire pris en compte est très inférieur dans toutes les hypothèses retenues au solde migratoire observé en 2022. Autrement dit, là encore le gouvernement gonfle artificiellement le déficit pour faire passer une réforme structurelle qui repousse l'âge légal de départ, prolonge la durée des cotisations et va mécaniquement faire encore baisser le montant des pensions.

Diminuer encore les montants des pensions, vraiment ?
Focus sur la situation des femmes

703 euros : C'est le montant mensuel moyen versé par le régime général à une femme, quelle que soit la durée de sa carrière contre 870 euros pour un homme.
1047 euros : C'est ce que touche en moyenne par mois une femme ayant une carrière complète contre 1207 euros pour un homme.
50% des femmes retraités perçoivent une pension mensuelle inférieure à 1000 euros contre 20% pour les hommes.
Source : CNAV, données du régime général 2021
+ d'infos sur la retraite des femmes : https://youtu.be/3XZAGoZayWI

- **Oui faire grève, c'est possible – amplifions la mobilisation !**

Après le succès des journées de mobilisations des 19 et 31 janvier, le texte de la réforme des retraites arrive à l'Assemblée nationale ce lundi 6 février. Le gouvernement n'est toujours pas sûr de trouver une majorité pour son texte et tente de convaincre par tous les moyens. C'est + que jamais le moment de se mobiliser ! A l'administration centrale, nous étions environ 6% des effectifs en grève (179 agents le 19 janvier et 189 agents le 31 janvier), sans compter les nombreux agents qui ont préféré poser des congés ou RTT pour éviter de perdre une journée de salaire. Au-delà des taux impressionnants de gréviste parmi les enseignants (70% dans le premier degré et 65% dans le second degré) ou dans la fonction publique d'Etat (28% le 19 janvier), **l'UGICT-CGT a relevé des taux de grévistes exceptionnels même chez les cadres** :

- Plus de 60 % des salarié·es du secteur de l'énergie étaient en grève, dont beaucoup de cadres et de jeunes diplômé·es
- 1/3 des cadres et plus de la moitié des agent·es de maîtrise de la SNCF étaient en grève
- Environ 20 % des personnels de Météo France, de l'IGN, et du Cerema étaient en grève

- Plus de 15 % des salarié·es d'Orange et plus de 25 % de celles et ceux de La Poste étaient en grève
- 12 % des cadres supérieur·es de la Ville de Paris étaient déclaré·es grévistes

- **Caisse de grève administration centrale : comment ça marche ?**

La CGT prolonge la caisse de grève pour les agents de l'administration centrale pour la journée du 7 février. Car oui, perdre une journée de salaire, c'est toujours beaucoup. Alors le 31 janvier, faisons en sorte d'aider ceux qui souhaiteraient faire grève ! La CGT a abondé cette caisse de grève d'une première dotation de 1400€. Une cagnotte en ligne est toujours disponible sur le site Cotiz'up et a déjà récolté 1938€ : https://www.cotizup.com/caisse-greve-educ-ac-retraites
Vous ne pouvez pas faire grève mais vous êtes contre la réforme des retraites ? Vous souhaitez soutenir vos collègues grévistes, même par un petit don ? **Cette cagnotte est faite pour vous ! Vous aussi donnez à la caisse de grève !** https://www.cotizup.com/caisse-greve-educ-ac-retraites
Vous souhaitez solliciter la caisse de grève ? Ecrivez-nous ! Chaque agent qui désire est invité à se déclarer demandeur au plus tard le vendredi 10 février 2023 à l'adresse mail suivante : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr avec une estimation du montant de sa journée de grève (correspondant à un trentième de sa rémunération hors remboursement domicile / travail et SFT). Les montants reversés seront fonction du total collecté. La caisse de grève permet aujourd'hui de couvrir une quarantaine d'agents.

Comment les dons seront-ils répartis ? Consultez le règlement de la caisse de grève ! La priorité sera donnée aux agents de catégories C puis B.
Réunion de gestion de la caisse de grève le mercredi 15 février à 13 h en visio : https://app.virtuvisio.fr/meeting/7694387





En espérant vous retrouver nombreux dans la rue les 7 et 11 février,

Saint Valentin - la CGT à vos côtés et prête pour le 16 février, le 7 mars et au-delà...

14 février 2023







Cher·e·s collègues,

Le gouvernement fait la sourde oreille. Pourtant depuis le 19 janvier dernier, la population ne cesse de démontrer sa très forte détermination à refuser le projet de réforme des retraites du gouvernement à travers les grèves, les manifestations mais aussi la pétition en ligne qui a presque atteint un million de signatures. Au fil des semaines, les sondages démontrent également une hausse de ce rejet massif puisque dorénavant 9 travailleurs et travailleuses sur 10 se disent opposés au projet de réforme. A l'assemblée nationale, le gouvernement peine à convaincre et se cherche une majorité. Plus les débats avancent, plus sont mises au jour toutes les régressions de la réforme et sont démasquées toutes les promesses erronées du gouvernement. Ainsi l'on a bien compris que finalement, non il n'y aura pas de retraite à 1200€ bruts minimum, là encore la propagande gouvernementale était un leurre !

La CGT, comme toute l'intersyndicale, appelle donc à poursuivre et approfondir le mouvement avec une nouvelle journée de mobilisation ce jeudi 16 février. **L'intersyndicale appelle à mettre le pays à l'arrêt le 7 mars et les jours qui suivent !** Tenons-nous prêts ! La CGT reviendra vers vous pour préparer cette journée de mobilisation mais l'intersyndicale de l'éducation appelle d'ores et déjà à durcir le mouvement et **à mettre la France à l'arrêt dans tous les secteurs le 7 mars prochain**, **l'intersyndicale de l'éducation appelle à ce que les grèves massives permettent de fermer totalement les écoles, collèges, lycées et les services**.

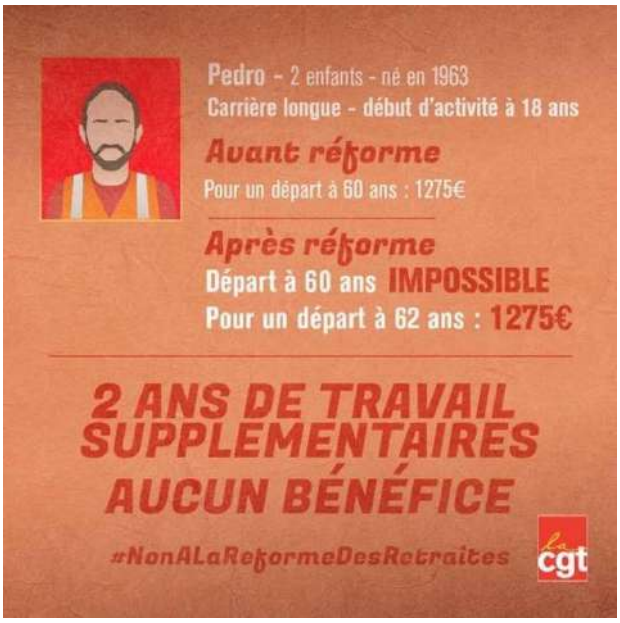
Jeudi 16 février

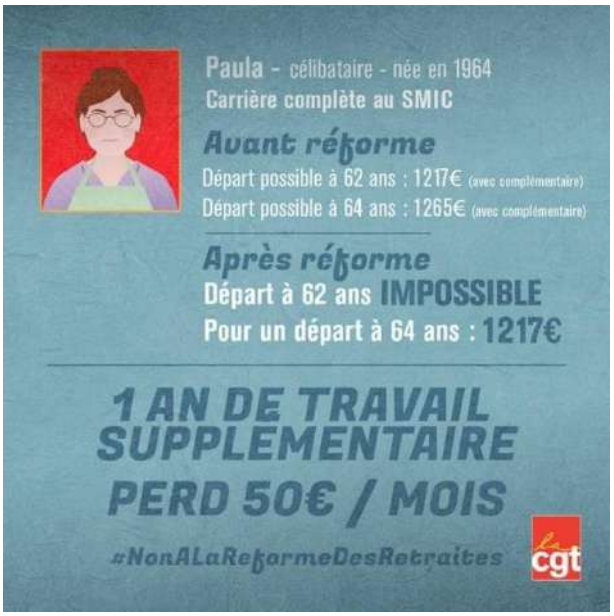
Grève et manifestation contre la réforme des retraites

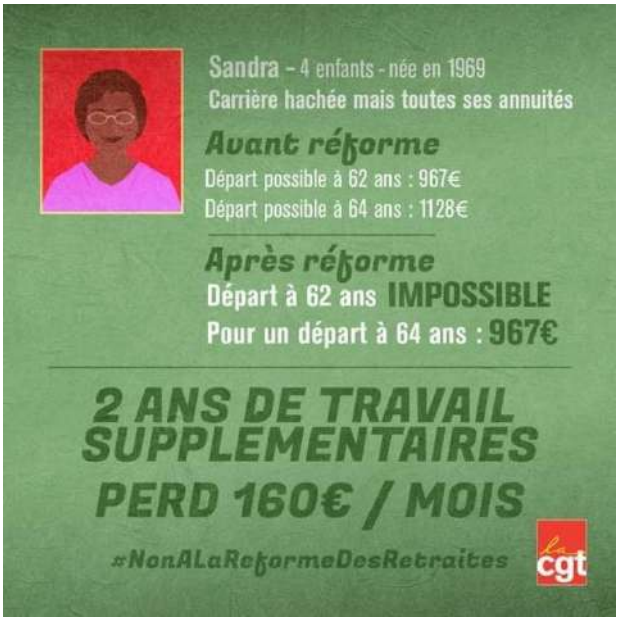
Départ 14h – place de la Bastille
Rdv administration centrale sous le ballon CGT Paris
Perdus ? Pour nous rejoindre, appelez le 06.65.63.00.42

La CGT vous invite à la réunion de gestion de la caisse de grève administration centrale : mercredi 15 février à 13h en visio : https://app.virtuvisio.fr/meeting/7694387
La caisse de grève sera reconduite pour la mobilisation du 7 mars !

Vous trouverez également ci-dessous quelques illustrations des effets concrets de la réforme qui rallonge les carrières et réduit le montant des pensions ! En PJ les propositions de la CGT sur les salaires et les retraites avec nos pistes de financement.











Source Twitter – *Intégralité du débat*
Retranscription de l'échange et confirmation via le cheknews de Libération

En espérant vous retrouver nombreux dans la rue le 16 février et le 7 mars,

Toujours de votre côté,

Fraternellement,

Cher-e-s collègues,

En amont de notre AG intersyndicale ce mardi 21 février à 13h en salle Suzanne Lenglen, vous trouverez ci-dessous notre analyse CGT sur la situation de la DJEPVA et de la délégation SNU, suite à la présentation de la situation faite aux organisations syndicales le 8/02 !
Pour rappel notre compte-rendu de la rencontre du 23 septembre 2022

DJEPVA, délégation au SNU

Monsieur de Saint Pol, nous ne vous lâcherons pas : transparence et garanties !

Le directeur de la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), Thibaut de Saint Pol, a souhaité rencontrer les élus du comité social d'administration centrale (CSA-AC), suite à sa nomination ainsi que celle de Corinne Orzechowski au titre de déléguée générale au service national universel.

La DJEPVA ou le syndrome de la voiture du « Corniaud » : « elle va marcher beaucoup moins bien »

Interpellé par l'ensemble des organisations sur la zizanie créée au sein de cette direction par un projet de restructuration interminable, opaque, mal conduit, associé à un rapport d'inspection générale sur des risques psycho-sociaux qui attestent des plus vives tensions au sommet de cette direction, le nouveau directeur a assuré vouloir tourner la page de cette période troublée.

Maîtres-mots : sérénité, câlins, bienveillance… Thibaut de Saint Pol, a promis de ne pas toucher à l'organisation de la DJEPVA, sinon par quelques « ajustements à la marge ». Son mandat ? Conforter les missions et non les fragiliser. La CGT ne demande qu'à le croire, sauf qu'aucune annonce objective ne vient corroborer ses propos. Sauf qu'avec le départ de la sous-direction dédiée au service national universel dans une délégation, la DJEPVA perd l'une de ses trois sous-directions et ne marche plus que sur deux pattes. Sauf que le DJEPVA a perdu sa qualité de délégué interministériel à la jeunesse, qui constituait, du moins symboliquement, un facteur de légitimité ; sauf que les liens avec les services déconcentrés ont été atomisés par les différentes réformes structurelles de l'administration dans un contexte de disparition de la moitié des postes « Jeunesse et sports » depuis 15 ans.

L'exigence de la CGT : transparence et garanties

A défaut d'un changement de cap radical qu'on n'espère plus de ce gouvernement, la CGT revendique de la part de l'administration un changement de méthode et des solides garanties collectives en ce qui concerne les agent-e-s affectés à la sous-direction du SNU.

Changement de méthode, avec une communication aux organisations représentatives de la lettre de mission du nouveau DJEPVA. Changement de méthode avec une transparence sur les « ajustements à la marge » évoqués sans plus de précision. Changement de méthode quant au sort de nos collègues affectés à la sous-direction du SNU. Que deviendront-ils ? Où seront-ils affectés ? Quel sera le statut de leur nouvelle structure ? Pas de réponse.

Stop à la maltraitance institutionnelle : les agent-e-s doivent pouvoir choisir

La CGT revendique avec force que les agent-e-s de la sous-direction du SNU puissent décider de suivre la nouvelle délégation ou de rester à la DJEPVA. Annoncer la création d'une délégation et laisser les agent-e-s mariner dans l'incertitude pendant deux mois, c'est une méthode qui relève de la maltraitance. A ce titre la CGT n'aura de cesse de la dénoncer et de la combattre. Nous ne savons que trop ses effets sur les agents et les collectifs de travail.
La CGT exige de l'administration la plus grande transparence sur le statut, la localisation et la redéfinition des missions de la délégation, en sorte que chacune et chacun puisse procéder à ses choix en connaissance de cause.
La CGT exige qu'un calendrier de ces réorganisations soit communiqué au personnel et aux organisations représentatives en sorte que celles-ci puissent jouer leur rôle auprès des agent-e-s concerné-e-s.
Enfin, la CGT revendique qu'une réflexion sérieuse et réaliste soit menée sur l'avenir des missions « Jeunesse et Sports » dans notre pays. Seule une administration centrale réparée et renforcée rend cette perspective plausible.
C'est pourquoi la CGT revendique, indépendamment de la tutelle ministérielle, la mise en place d'une direction générale de la jeunesse, des sports, de l'éducation populaire et de la vie associative.

7 mars : on met le ministère à l'arrêt ! Grève, RTT, congés - tout est bon contre la réforme des retraites...

2 mars 2023





Cher·e·s collègues,

Grâce à la mobilisation exceptionnelle depuis le mois de janvier contre le projet de réforme des retraites, le gouvernement n'a pas obtenu de majorité pour voter son texte à l'Assemblée nationale. Mais il faut maintenant franchir un nouveau cap de mobilisation pour obtenir le retrait de ce projet. L'intersyndicale appelle à mettre le pays à l'arrêt le 7 mars. Le 8 mars, c'est la grève féministe pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, sachant que les femmes sont, comme toujours, les grandes perdantes de ce projet de réforme. Tous les syndicats de la SNCF appellent à une grève reconductible à partir du 7 mars et de nombreux secteurs vont suivre !

La victoire dépend de nous : le 7 mars, on arrête tout… au ministère aussi !

Mais l'enjeu n'est pas de soutenir quelques secteurs qui se mettraient en grève. **L'objectif, c'est que nous soyons le plus nombreux et nombreuses à faire grève ou à ne pas travailler le 7 mars.** Montrons que sans nous, le pays ne peut pas tourner. Démontrons que sans notre travail le ministère ne tourne pas ! Annonçons à notre équipe, à nos collègues que nous serons en grève ou que nous ne travaillerons pas le 7 mars pour les engager à entrer dans l'action ! Et oui le public ne voit pas que nous faisons grève, mais quand les couloirs de l'administration centrale se vide, le gouvernement sait que son projet est rejeté très massivement. Nous sommes un baromètre essentiel de la popularité des projets… et ce pouvoir, il ne faut pas le sous-estimer !

Faire grève, ça coûte : sollicitez la caisse de grève !

Alors oui, faire grève c'est perdre une journée de salaire. **Mais le calcul est vite fait : vaut-il mieux perdre une (ou quelques) journée de salaire ou deux ans de retraite ?** Pour lever l'obstacle

financier à la grève, la CGT a mis en place une caisse de grève à destination des personnels de notre administration centrale pour les journées du 31 janvier et du 7 février. Elle a permis de satisfaire 100% des demandes, à hauteur d'un forfait journalier maximal de 70€. Notre caisse de grève est reconduite pour le 7 mars avec une mise initial de 2400€. Vous ne pouvez pas faire grève ? Participez à la caisse de grève pour faire monter le taux de grévistes !

Abondé du solde de la précédente caisse de grève grâce aux dons de la CGT et de collègues du ministère, la caisse de grève part d'une dotation initiale de 2408€. Une cagnotte en ligne est disponible sur le site Cotiz'up : https://www.cotizup.com/caisse-greve-7mars-cgteducac
Vous ne pouvez pas faire grève mais vous êtes contre la réforme des retraites ? Vous souhaitez soutenir vos collègues grévistes, même par un petit don ? **Cette cagnotte est faite pour vous !**

Comment les dons seront-ils répartis ? Consultez le règlement de la caisse de grève !
Du fait des incertitudes sur les montants récoltés et du nombre de personnes souhaitant bénéficier du soutien financier de la caisse, il est impossible aujourd'hui de déterminer le montant journalier qui sera attribué aux demandeurs. L'objectif est de couvrir au moins partiellement une partie du dégrèvement de salaire constaté suite à la participation au mouvement de grève, au moins pour une partie des demandes, avec une priorité aux plus bas salaires et donc aux catégories C.

- ***Gestion de la caisse de grève : participez à l'AG***

Ces montants seront discutés à l'occasion d'une réunion ouverte à tous les donateurs, organisée par la CGT Educ'action dès lors que les montants récoltés et demandés seront connus le mercredi 15 mars à 13h en visio accessible via le lien suivant : https://app.virtuvisio.fr/meeting/7694387

- ***Procédure de demande de remboursement***

Chaque agent qui le désire est invité à se déclarer demandeur au plus tard le 10 mars 2023 à l'adresse mail suivante : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr avec une estimation du montant de sa journée de grève (correspondant à un trentième de sa rémunération). Pour que le remboursement puisse effectivement être versé, l'agent gréviste devra présenter une copie de sa fiche de paie mentionnant le retrait du jour de grève et une attestation sur l'honneur de ne pas avoir sollicité de remboursement de sa journée de grève sur une autre caisse de grève. Les versements des remboursements sur la caisse de grève auront lieu dans les jours qui suivront le prélèvement effectif sur salaire du jour de grève (en général 2 mois de délai).

Vous aussi donnez à la caisse de grève ! https://www.cotizup.com/caisse-greve-educ-ac-retraites



Tous nos arguments contre la réforme des retraites

Retrouvez tous nos argumentaires sur notre site internet : https://cgteducac.fr/2023/01/18/infos-et-arguments-sur-le-projet-de-reforme-des-retraites/

En PJ notre tract d'appel à la mobilisation pour le 7 mars et au-delà contre le projet de réforme des retraites ! Et aussi tous nos visuels d'appel à la mobilisation le 7 mars !





Retraites : discutons ! AG les 13 et le 14 mars - suites du mouvement

9 mars 2023



Cher·e·s collègues,

Les organisations syndicales avaient promis de durcir le mouvement le 7 mars contre le projet de réforme des retraites du gouvernement. Eh bien quelle journée ! **3,5 millions de personnes ont défilé contre la réforme des retraites mardi 7 mars.** C'est une journée historique par l'ampleur des grèves et manifestations ! Des milliers d'écoles et de lieux d'études fermés, des entreprises privées, des administrations et des villes à l'arrêt. Notre ministère n'a pas échappé à la règle : mardi nos couloirs étaient déserts… La mobilisation s'est poursuivie le 8 mars par une grève féministe qui souligne à quel point les femmes seraient les grandes perdantes de ce projet de réforme. **Il est plus que temps que le gouvernement entende la colère de la population et prenne la seule décision raisonnable : enfin retirer ce texte !**

L'intersyndicale appelle à une grande manifestation ce samedi 11 mars partout dans le pays. Le parcours n'est pas encore connu mais vous le trouverez dès qu'il sera connu sur le site Paris Luttes info. **Une nouvelle grande journée de mobilisation est aussi à l'ordre du jour pour le mercredi 15 mars. Soyons-y nombreux !**

La CGT met à disposition de toutes et tous son numéro spécial retraites en PJ qui éclaire les différents aspects de la réforme, propose une mise en perspective historique mais propose aussi une autre réforme du système et d'autres sources de financement. Pour discuter des perspectives et de l'évolution du mouvement, la CGT Educ'action administration centrale vous invite à **deux assemblées générales** :

Lundi 13 mars à 12h45

AG Grenelle + visio toute administration centrale

https://app.virtuvisio.fr/meeting/3907738

Local intersyndical, 97 rue de Grenelle pièce 514

Mardi 14 mars à 12h45

AG site Regnault

Local intersyndical – rez de chaussée bas

Vous avez été gréviste le 7 et / ou le 8 mars ? N'hésitez pas à solliciter la caisse de grève de la CGT, ouverte à tous les agents de notre administration centrale en activité.

Vous pouvez aussi y contribuer pour aider les collègues qui ont fait grève : https://www.cotizup.com/caisse-greve-7mars-cgteducac
Consultez le règlement de la caisse de grève !

AG de gestion de la caisse de grève : mercredi 15 mars à 11h en visio :
https://app.virtuvisio.fr/meeting/7694387

15 mars - Banderole unitaire administration centrale pour le retrait du projet de réforme des retraites

14 mars 2023

Cher(e)s collègues,

L'intersyndicale appelle à une nouvelle journée de grève et manifestation pour le retrait du projet de réforme des retraites du gouvernement ce mercredi 15 mars. Soyons le plus nombreux possible en grève et dans la rue pour obtenir enfin du gouvernement le retrait du texte !

Nos organisations d'administration centrale CGT, UNSA, FO, vous proposent de rejoindre la banderole commune de l'administration centrale dans la manifestation du mercredi 15 mars.

Mercredi 15 mars

Grève et manifestation

RETRAIT DU PROJET DE REFORME DE RETRAITE

14h – Invalides

Parcours : Montparnasse / place d'Italie

Banderole unitaire administration centrale :

Nous nous insérerons à la fin du cortège Jeunes, juste avant le premier ballon CGT (voir plan ci-dessous et en PJ)

Rdv 13h30 au 97 rue de Grenelle pour un départ collectif

Rdv 14h dans la manifestation

En cas de difficulté à nous retrouver, vous pouvez appeler :
Sylvie (06.65.63.00.42), Hélène (06.78.60.25.97) ou Thierry (06.85.65.84.66)

Atelier banderole

à 10h30 au local intersyndical 97 rue de Grenelle pièce 514

Vous trouverez une liste de bus au départ de la banlieue en PJ.

Rien n'est terminé, tout commence. Tous dans la rue le 23 mars et d'ici là !

21 mars 2023

9 petites voix ! C'est tout ce qu'il a manqué à la motion de censure hier pour faire tomber le projet de loi retraites et le gouvernement. Mais rien n'est terminé. Tout commence. En enclenchant le 49.3, le gouvernement a libéré une colère terrible. Les grèves continuent. La mobilisation a pris un tour particulier jeudi dernier, dès l'annonce du passage en force du gouvernement, avec l'apparition de manifestations spontanées un peu partout sur le territoire. Il faut amplifier la mobilisation, en soutenant les grévistes et en participant à toutes les actions possibles. **Jeudi 23 mars, soyons plus nombreux que jamais en grève et dans la rue ! Donnons à cette journée de mobilisation un poids et une force historiques pour arracher enfin le retrait de cette réforme !**

Mardi 21 mars 18h

Rassemblement unitaire Place de la République

Mercredi 22 mars 12h30

Rassemblement unitaire éducation, sup, recherche
Devant le ministère ESR - 1 rue Descartes, Paris 5e

Jeudi 23 mars

Grève et manifestation

Départ 14h Bastille

Arrivée Opéra

Rdv unitaire administration centrale :

derrière notre banderole unitaire administration centrale
à la fin du cortège Jeunes, juste avant le premier ballon FO

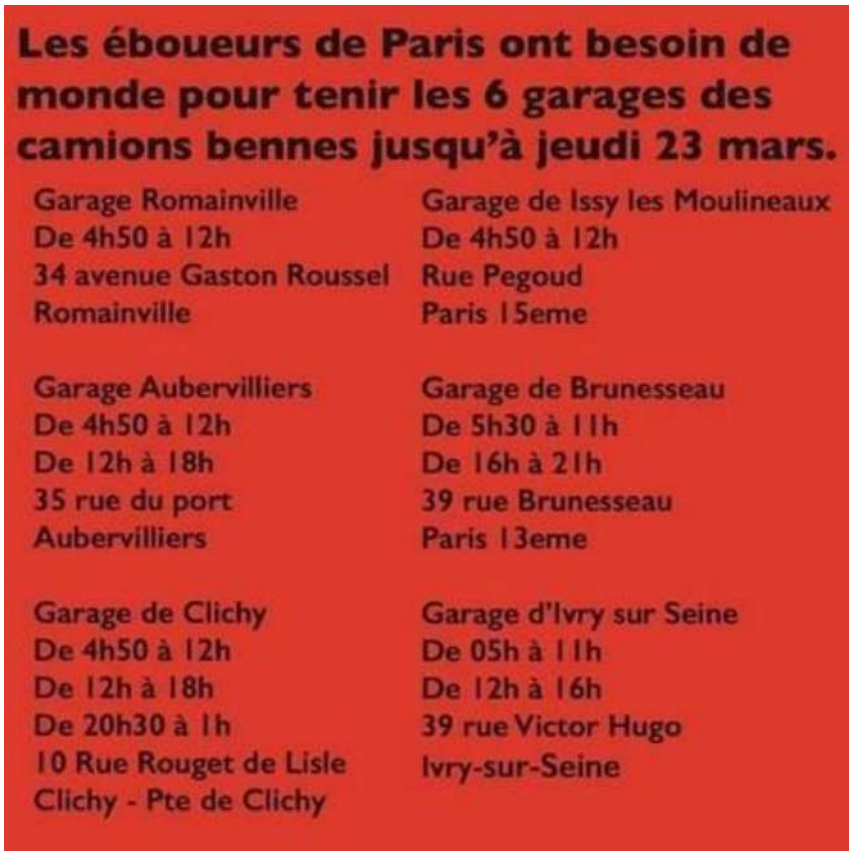
(Ordonnancement cortège manif 23 mars : Sud / Jeunes / FO / CGT / FSU / UNSA / CGC / CFDT / CFTC)

Perdu dans la manifestation ? contactez Sylvie (06.65.63.00.42)


AU MOINS
49.3 RAISONS
D'ÊTRE CONTRE
CETTE RÉFORME

Une détermination qui ne faiblit pas !

Rien n'est perdu et au contraire : le 49.3 a souligné l'illégitimité de la réforme des retraites du gouvernement. Rejetée par l'opinion publique, par l'ensemble des syndicats, sans majorité à l'assemblée, personne ne veut de ce texte dont tous les débats ont montré le caractère inutile et profondément injuste. **En 2006, la loi instituant le CPE, contrat première embauche, avait été votée et promulguée avant d'être retirée par le gouvernement devant la mobilisation et la colère populaire**. **La détermination est là. Nous obtiendrons le retrait du texte !** La publication du rapport du GIEC et de la synthèse de ses travaux sur les cinq dernières années montrent l'importance des enjeux qui s'ouvrent devant nous dans les années à venir. Il est urgent que le gouvernement abandonne sa réforme pour traiter enfin de la question du climat ! **L'intersyndicale et singulièrement la CGT appellent à amplifier la mobilisation, à prendre toutes les initiatives dans les entreprises, les administrations et les lieux de vie, pour porter, encore plus nombreux et plus fort, le rejet de la réforme des retraites**. Les universités entrent dans la mobilisation et leurs AG votent le blocage. 6 des 7 raffineries du pays sont en phase d'arrêt total, 407 stations en rupture totale de carburant, 543 stations en rupture partielle de carburant. Les actions de blocage des périphériques, gares se multiplient. La grève des éboueurs parisiens est devenue le symbole de la mobilisation, mettant en évidence le rôle essentiel de ces travailleurs de l'ombre, sans qui rien ne peut tourner et qui paient cher la pénibilité de leurs métiers avec une espérance de vie réduite de 3,4 années sur la population masculine. Leur réquisition par la Préfecture est un énième signe de faiblesse et de fébrilité du gouvernement. Ils ont besoin de soutien : n'hésitez pas à aller leur rendre visite et les aider à tenir les barrages filtrants à l'entrée des garages !



▪ Ignorer et réprimer la colère : du mépris aux violences policières

Avec force, la CGT dénonce les réactions violentes des forces de l'ordre dans des manifestations et rassemblements pacifiques organisés ces derniers jours. Des pratiques de maintien de l'ordre violentes, des nasses (pourtant illégales), des centaines d'arrestations et des gardes à vues arbitraires ont eu lieu (97% des arrestations n'ont donné lieu à aucune poursuite !), touchant aveuglément la population. La CGT dénonce, aussi, les tentatives et les actes de répression syndicales dans les entreprises et administrations pour fait de grève. **Dans un État de droit comme le nôtre, l'expression de la colère, y compris de manière spontanée, et celle de manifester pour un meilleur avenir doivent être assurées**. Nous rappelons que, comme l'a précisé la cour de cassation en juillet dernier, participer à une manifestation non déclarée n'est pas illégal ! La CGT exige que le gouvernement, le ministre de l'Intérieur et les préfets arrêtent de s'en prendre aux manifestants et aux grévistes, par la violence et la réquisition. La violence n'est pas du fait des grévistes, des manifestants, des citoyens mais bien de ce gouvernement qui bafoue la volonté du peuple de ne pas mourir au travail, d'avoir des services publics de proximité, de pouvoir vivre de son salaire. **Et nous le rappelons haut et fort : tout ce qui se passe désormais est de la responsabilité pleine et entière du gouvernement !**

▪ Caisse de grève : on continue !

La CGT continue sa caisse de grève qui pourra couvrir les collègues de l'administration centrale qui se mettent en grève le 23 mars :

- N'hésitez pas à solliciter la caisse de grève de la CGT, ouverte à tous les agents de notre administration centrale en activité : signalez-vous par mail à cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr
- Vous pouvez aussi y contribuer pour aider les collègues qui ont fait grève : https://www.cotizup.com/caisse-greve-7mars-cgteducac

Consultez le règlement de la caisse de grève !



28 mars - rdv unitaire administration centrale - et on ira jusqu'au retrait !

27 mars 2023

Et on ira jusqu'au retrait !

Nous invitons toutes et tous les collègues de l'administrations centrale des MENJ-MESR et MSOP à se joindre à la journée nationale de mobilisation contre le projet de réforme des retraites demain 28 mars à 14h à République pour continuer à demander le retrait de ce texte de loi dont nous ne voulons pas !

Grève et manifestation

Pour le retrait du projet de réforme des retraites

Mardi 28 mars à 14h

Trajet : République / Nation

Rdv boulevard Voltaire

La manifestation part de République à 14h direction Nation. Le rendez-vous unitaire administration centrale CGT-CFDT-UNSA-FO est fixé à 14h sur le boulevard Voltaire, juste à la fin fin de cortège des jeunes et devant le premier ballon du cortège de solidaires (voir plan ci-dessous).



HORIZON 2024 : resserrement généralisé sur le site Descartes

13 avril 2024

Cher·e·s collègues,

Comme vous le savez le site Descartes va faire l'objet d'un réaménagement lourd d'ici à la fin de l'année 2024 *(voir notamment notre message ci-dessous de janvier dernier).* Avec le retour du SIES et les travaux du bâtiment Boncourt, c'est 130 postes de travail supplémentaires que le ministère va devoir créer sur le site Descartes. **Autrement dit, le plan « horizon 2024 » que va présenter l'administration est bien un resserrement généralisé !** Juste en amont de la réunion que propose ce midi la DGESIP, la CGT vous propose notre compte-rendu de son audience avec la DGESIP sur le réaménagement du site Descartes et son analyse de la situation qui sera utile à l'ensemble des collègues du site.

▪ 25% de perte d'espace pour l'ensemble des agents

L'administration invoque une « sous-occupation » actuelle du bâtiment pour envisager le resserrement : le ratio actuel d'occupation par agent serait largement supérieur aux recommandations interministérielles. Pourtant de nombreux agents partagent déjà leurs bureaux à 3 ou 4 et tout le monde n'est clairement pas aujourd'hui au large dans son bureau. Demain, cela risquerait d'être la norme. **Actuellement 738 occupent le site, + 130 postes de travail à créer, c'est une augmentation de 18% des effectifs**. Le resserrement va donc être extrêmement important, la DGESIP nous a annoncé une perte moyenne de 25% d'espace par poste de travail ! **Gros risque de plan sardines à tous les étages… et de forte dégradation des conditions de travail.**
La DGESIP insiste sur le fait que ces réflexions et ces chantiers doivent embarquer toutes les directions du site, DGRI, DAF, DNE, IGESR et que les échanges bilatéraux souhaités par le SAAM ne sont pas forcément appropriés à la réflexion. Pour la CGT, une chose est sûre : si resserrement il doit y avoir : tout le monde doit y participer, inspection générale comprise !

▪ Une concertation qui démarre sans les organisations syndicales

La CGT a écrit au SAAM début janvier pour demander que soit entamée une concertation des agents sur le projet de réaménagement du site Descartes, au moment où la concertation des directions a démarré. Le SAAM ayant annoncé qu'il lancerait la concertation avec les représentants des personnels sur le sujet à partir du mois de juin, après travail avec les directions. La CGT a donc écrit à la DGESIP et à la DGRI pour peser dans la négociation au niveau de la direction. La DGESIP a accepté de nous rencontrer le 27 mars. Elle lance une concertation par équipe et sur la base du volontariat qui sera présentée le 13 avril aux agents. Cette concertation sera assurée par l'équipe du Lab « 110 bis ». A l'issue des concertations, interviendra un nouveau programmiste qui tentera d'établir des plans à partir des besoins exprimés par les directions.

▪ Le spectre des postes de travail partagés : attention danger !

Lors de la rencontre avec la DGESIP, la CGT a alerté sur le refus des agents que le réaménagement du site signe la fin des bureaux fixes. **La communication du gouvernement sur le télétravail comme levier d'optimisation de l'occupation de l'espace est extrêmement dangereuse**. La CGT a rappelé l'attachement des agents à des bureaux fixes, qui sont un élément de stabilité dans l'environnement professionnel. La DGESIP nous a répondu qu'elle partageait complètement ce constat et qu'elle ne

souhaitait pas que les postes de travail soient partagés, ni que soit mis en place du flex office, ni d'open space. Reste à être sûrs que la DGESIP convaincra le SAAM et que l'introduction d'un troisième jour de télétravail ne changera pas la donne. En revanche, les personnels nomades (MAD, experts…) qui sont généralement présents peu de jours sur site continueront, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, à partager des espaces de travail. Enfin la DGESIP a annoncé que l'ensemble des personnels, encadrement compris, participerait à l'effort de resserrement. On ne peut que se féliciter de cette annonce… en espérant qu'elle soit effectivement suivie d'effets ! En particulier **les chefs de départements doivent être logés à la même enseigne que les agents** qui vont subir cette perte d'espace : la CGT demande que les chefs de départements partagent leur bureau, leur(s) adjoint(s) par exemple.

▪ Le cabinet dans sa bulle à Boncourt ou le refus de côtoyer « la plèbe »

Pourquoi l'administration doit-elle créer 130 postes de travail supplémentaire sur Descartes alors que le SIES qui réintègre le site compte moins de 75 agents ? Principalement parce que le cabinet a décidé qu'à terme le pavillon Boncourt ne devrait plus accueillir que le cabinet et le BDC. Exit la DELCOM, le SCBCM, le CCSP (ex-MiPNES) et la MECAE ! Ce sont au moins 55 agents supplémentaires qui devront se serrer avec le reste des effectifs. Car dès l'été 2024, le pavillon Boncourt va rentrer en travaux pour une durée de 3 ans. Le cabinet et le BDC seront relogés dans des locaux tampons à proximité mais pas les autres services qui ne réintégreront pas non plus le pavillon en 2027 à l'issue des travaux. **Pour la CGT, cette hypothèse de travail est proprement scandaleuse** et la DGESIP comme les autres directions du site doivent faire pression pour que l'ensemble des occupants de Boncourt puissent bénéficier du même traitement que le cabinet. Pas de raison que « la plèbe » de l'administration se resserre pendant que le cabinet pourrait s'étaler dans un bâtiment refait à neuf pour lui tout seul !

▪ Repenser l'aménagement du site et gagner des m²

La CGT a rappelé l'importance d'exploiter tous les espaces aménageables en bureau sur le site Descartes. Ainsi l'atrium qui donne sur le square Langevin (« la rotule ») pourrait voir ses escaliers inutilisés transformés en étages de bureaux. L'escale pourrait être convertie en deux grandes salles de réunion classiques. Le hall Poincaré pourrait être repensé pour dégager des espaces de bureaux. Les cloisons dans le bâtiment Foch pourraient être repensées pour gagner de l'espace de bureaux sur les couloirs démesurés du bâtiment. La DGESIP a pris note de ses propositions et assuré qu'elle travaillait également sur l'installation de placards dans les couloirs pour permettre de sortir les armoires des bureaux et « optimiser » leur aménagement. L'aménagement d'espaces conviviaux ou de desserrement (cabines phoniques, arches) devrait compléter le dispositif. **Si toutes ces pistes sont nécessaires, elles ne doivent pas aboutir à des espaces de travail surchargés et à la généralisation des bureaux à 4 ou 5 agents, ce qui créerait des conditions de travail insupportables**. La CGT a rappelé la nécessité d'apporter une grande attention à l'isolation phonique dans les espaces hybrides (paliers aménagés par exemple).

▪ Le serpent de mer de l'organisation du travail et la question des salles de réunion

La DGESIP a souligné que le réaménagement du site serait l'occasion d'engager des réflexions sur les nouvelles organisations de travail. Mais comment cela va se traduire concrètement, mystère ! La consultation des agents doit pouvoir donner des pistes… à moins que le discours n'en reste qu'aux « paillettes », sans être suivi d'effet.

Le site Descartes manque cruellement de salles de réunion. La DGESIP a insisté sur le projet de logiciel de gestion des salles de réunion que veut développer le SAAM qui permettra de mieux piloter les réservations et leurs annulations. La question des bureaux des chefs qui vont être réduits, réduisant les salles de réunion informelles, reste à poser. De petites salles de réunions disséminées dans les directions doit impérativement être créées dans le réaménagement.

La CGT Éduc'action administration centrale revendique :

- une surface minimale de travail de 10 m² par personne ;
- la garantie du maintien des bureaux fixes et le refus des open-space ;
- une réelle association des agents et de leurs représentants à ce projets de réimplantation des locaux.

Etaient présents à cette audience :

- *CGT : Sylvie Aebischer, Louis Leserre, Emmanuelle Prevost*
- *DGESIP : Anne-Sophie Barthez, Benjamin Leperchey*

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question !

ENFIN !! L'accord télétravail national signé : vite une entrée en vigueur au niveau local !

13 avril 2024

Cher·e·s collègues,

L'intersyndicale appelle à une douzième journée de mobilisation contre la réforme des retraites et nous vous attendons nombreux dans la rue cet après-midi dans les cortèges et derrière la banderole unitaire administration centrale. Mais en attendant la décision du conseil constitutionnelle du 14 avril et le retrait de la réforme, la CGT a aussi d'autres nouvelles ! L'accord national Education nationale / Jeunesse et Sports sur le télétravail a enfin été signé ce vendredi 31 mars ! Il aura fallu 15 mois de discussion pour que paraisse enfin ce texte. L'administration centrale doit désormais le rendre effectif au plus vite en publiant de nouveaux protocoles individuels. **La CGT a écrit au secrétaire général pour demander une application directe et la plus rapide possible : les agents ont assez attendu !**

▪ La déclination Education nationale d'une évolution réglementaire prévue dès 2020 et 2021

Comme vous le savez, l'accord cadre relatif au télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021. Il fait suite au décret du 5 mai 2020 sur le télétravail qui avait revu les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique et mis à jour le décret de 2016. Un décret du 26 août 2021 institue une allocation forfaitaire de télétravail, dont le montant est précisé par arrêté du même jour. Cette indemnité a été revalorisée par arrêté du 23 novembre 2022. Parmi les nouveautés et droits garantis dans ces textes :

- La possibilité d'exercer le télétravail en jours flottants
- La réaffirmation de la possibilité d'exercer 3 jours par semaine en télétravail (2 jours de présence sur site obligatoire)
- La possibilité de varier les lieux d'exercice du télétravail
- La mise en place d'une indemnisation des frais de télétravail (2,88€ par jour télétravaillé / max 253,44€ par an)
- La reconduction automatique des protocoles annuels individuels de télétravail
- Le droit effectif et opposable à la déconnexion
- La réaffirmation que l'équipement de l'agent télétravailleur est la charge de l'administration

3 ans de retard pour mettre à jour les textes au sein de notre ministère, nous l'avons dit et redit : le mépris est insupportable. Il est structurel : comme le télétravail ne concerne pas les enseignants, ultra majoritaires parmi les personnels de l'éducation nationale, la DGRH n'a pas fait du dossier télétravail une priorité et les discussions ont démarré tardivement et duré beaucoup trop longtemps !

▪ Principales avancées de l'accord Télétravail Education nationale / Jeunesse et Sports

L'accord a été négocié selon un principe de faveur : il ne pouvait être moins disant que l'accord fonction publique (et heureusement !). La CGT a signé l'accord national sur le télétravail parce qu'il consacre les avancées du contexte réglementaire et permet une clarification des droits accordés aux agents au sein du ministère. Même si cet accord a été nationalement négocié sur le seul périmètre Education / Jeunesse et Sports (un autre accord a été signé sur le périmètre ESR), cet accord s'applique aux personnels de toute l'administration centrale de nos 3 ministères (MENJ / MESR / MSJOP).

Le principal enjeu de la négociation au sein de l'Education nationale a été de définir les personnels éligibles au télétravail, notamment du fait de la multiplicité des fonctions au sein de notre ministère (enseignants, personnels d'éducation, de santé, de services sociaux, administratifs, techniques ou personnels pédagogiques et techniques à Jeunesse et Sports). Conformément aux demandes des organisations syndicales, les enseignants ne sont pas concernés par le dispositif. Mais le ministère souhaitait également exclure les personnels administratifs des EPLE, au prétexte de garantir la présence d'adulte suffisante dans les établissements ! La mobilisations des représentants des personnels a permis de les réintégrer dans le dispositif.

- **la question des voix de recours :**

Les CAP sont convoquées trop peu fréquemment pour être des instances de recours efficaces (mais c'est le décret !). Le texte introduit la possibilité d'intermédiation rapide avant saisine de la CAP et introduit un délai maximum de 3 mois pour réunir la CAP (article 11).

- **Le délai d'instruction des demandes :**

L'administration s'engage à instruire les demandes de télétravail dans un délai d'un mois, ce qui est une vraie avancée (article 9).

- **l'effectivité du droit à la déconnexion :**

L'affirmer comme principe, c'est bien, le garantir dans la pratique c'est mieux. L'administration s'engage à fournir des outils nécessaires au droit opposable à la déconnexion et notamment l'envoi différé de messages (article 2).

▪ La question des locaux : le télétravail n'est pas un levier du resserrement des agents !

Un des spectres du développement du télétravail peut être la réduction des locaux d'exercice et la mise en place de bureaux partagés voire de « flex-office ». L'administration voulait introduire dans le texte la notion d'un seuil de présence sur site à partir duquel la discussion sur les usages partagés des locaux pouvait être engagées localement (à partir de 3 jours de télétravail). La CGT a bataillé pour obtenir que la mention soit retirée. C'est une vraie victoire qu'il faut souligner !

▪ Quelle application au niveau local ? Rattrapons le temps perdu !

Les agents ont assez attendu ! Au vu de l'impatience des agents mais aussi des remontées des services qui attendent une mise à jour rapide des textes, **il nous semble nécessaire d'aller vite**. Pour la CGT, l'accord national est suffisamment explicite et ne nécessite pas l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord collectif local. Il nous semble que la circulaire du 6 juin 2018 peut être facilement mise à jour, tout comme les modèles de protocoles individuels de télétravail, de façon à pouvoir entrer en vigueur dès le mois de juin 2023. La CGT a donc proposé à l'administration une discussion allégée une entrée en vigueur la plus rapide possible, dans l'intérêt de tous (voir notre mail au secrétaire général en PJ).

Une question ? Des remarques ?
N'hésitez pas à contacter la CGT pour toute question, relative ou non au télétravail !
De : SYLVIE AEBISCHER
Envoyé : mercredi 12 avril 2023 08:55
À : THIERRY LE GOFF <thierry.le-goff@education.gouv.fr>; Secrétariat SG <secretariat.sg@education.gouv.fr>
Objet : Calendrier déclinaison administration centrale de l'accord national télétravail



Monsieur le secrétaire général,

L'accord national Education nationale / Jeunesse et Sports relatif au télétravail vient enfin d'être signé le 31 mars 2023. La CGT Educ'action administration centrale se félicite de cette signature très attendue par les agents, d'autant que la circulaire relative au télétravail au sein de l'administration centrale n'a pas évolué depuis 2018, malgré les avancées du décret du 5 mai 2020 qui modifie le décret du 11 février 2016 relatif au télétravail.

Nous souhaiterions connaître le calendrier selon lequel vous pensez décliner les avancées de cet accord pour notre administration centrale. Au vu de l'impatience des agents mais aussi des remontées des services qui attendent une mise à jour rapide des textes, **il nous semble nécessaire d'aller vite**. Pour nous, le texte est suffisamment explicite et ne nécessite pas l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord collectif local. Il nous semble que la circulaire du 6 juin 2018 peut être facilement mise à jour, tout comme les modèles de protocoles individuels de télétravail, de façon à pouvoir entrer en vigueur dès le mois de juin 2023.

Nous proposons donc que l'administration communique aux organisations syndicales une proposition de mise à jour de ces textes qui puisse faire l'objet de proposition d'amendements par mail, voire dans un groupe de travail dédié si cela s'avère nécessaire, et d'une discussion en CSA lors de notre séance de mai, le tout organisé de façon à permettre une entrée en vigueur la plus rapide possible, dans l'intérêt de tous.

En vous remerciant d'avance votre engagement en faveur des agents,

Bien cordialement,

Sylvie AEBISCHER
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
CGT Educ'action administration centrale
Éducation – Recherche – Enseignement supérieur
97 rue de Grenelle 75007 PARIS - Pièce 512
01 55 55 31 38 - 06 65 63 00 42
www.cgteducac.fr

CAP des ADJAENES et informations campagne d'avancement

Cher-e-s collègues,

La CAP d'installation des adjoints administratifs s'est tenue le 20 mars dernier. Seul point à l'ordre du jour, l'adoption du nouveau règlement intérieur de l'instance. **Mais les élues CGT ont profité de la séance pour interroger le ministère sur les perspectives salariales pour les catégories C au sein de notre administration centrale. Vous trouverez en pièce jointe la déclaration liminaire que nous avons lue en séance.** Vous trouverez également en pièce jointe un document de la CGT qui calcule la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice et la désindexation sur l'inflation : pour un ADJAENES en fin de carrière, c'est selon son grade, entre 283€ et 351€ de perte sèche, c'est énorme !

Parmi nos revendications et rappels à l'administration :

- La demande d'un dégel du point d'indice à hauteur des pertes accumulées ces dernières années
- L'indexation du point d'indice sur l'inflation
- De nouvelles grilles en catégorie C qui ne soient plus rattrapées par le SMIC et garantissent un vrai déroulé de carrière
- Un rattrapage pour l'ensemble des catégories C de 800€ de l'IFSE en 2023 pour obtenir une revalorisation au moins égale à celle des catégories B en 2022
- Des remplacements des départs des catégories C qui ne doivent plus être la variable d'ajustement des suppressions d'effectifs

L'administration a répondu ne pas avoir le budget pour une revalorisation de l'attribution indemnitaire de l'ensemble des catégories C. Pourtant c'est un domaine où l'administration centrale a vraiment la main (alors que le point d'indice et les grilles sont évidemment de la responsabilité du ministère de la fonction publique). Nous allons continuer à porter cette demande et allons solliciter les autres organisations pour une démarche intersyndicale !

INFOS CAMPAGNE AVANCEMENT 2023

Pour rappel, les promotions ne sont plus du ressorts de la CAP depuis la loi du 6 août 2019 qui a vidé les CAP de l'essentiel de leurs attributions (merci Macron d'avoir supprimé le droit de regard des représentants des personnels sur les carrières !). Les CAP sont désormais des instances de recours où sont étudiés les contestations de refus de télétravail, formation, de compte-rendu d'entretiens professionnels ou des procédures disciplinaires etc. **La CGT continue à revendiquer l'abrogation de la loi fonction publique de 2019 et le retour aux CAP de plein exercice !**

Un grand nombre d'entre vous ont dû recevoir un message de leur UGARH les informant qu'ils étaient promouvables pour une promotion. Attention, ce message ne veut en aucun cas dire que vous allez obtenir une promotion, il vous informe juste que votre situation pourra être examinée parce que vous remplissez les conditions d'ancienneté. C'est généralement le cas d'une majorité des collègues ! Malheureusement les promotions sont désormais à la main de la seule administration qui détermine les « heureux élus » selon ses propres critères et les organisations syndicales n'ont plus leur mot à dire. Les lignes directrices de gestion sont censées encadrer la procédure mais elles ne garantissent pas l'égalité de traitement des agents car c'est l'engagement professionnel ou le mérite qui est le critère principal des promotions. Or ce « mérite » est totalement subjectif et les parcours des agents sont très difficilement comparables ou objectivables entre eux… **La CGT revendique des grilles à grade unique pour en finir avec les carrières morcelées**

et la mise en concurrence des agents ! A défaut elle demande à ce que les promotions se fassent de façon linéaire, selon l'ancienneté dans le grade !

L'administration a annoncé le nombre de possibilités de promotion suivants pour la campagne 2023 :

- 16 possibilités de promotion en AAP1
- 2 possibilités en AAP2
- 16 possibilités de promotion de C en B

Pour information, le **calendrier de gestion** transmis par l'administration aux organisations syndicales est le suivant :

Liste d'aptitude SAENES :

- *Transmission des dossiers de promotions des directions au SAAM pour la LA SAENES : 20/04*
- *Transmission au comité d'expert des classements des directions LA SAENES : 26/05*
- *Examen collégial LA SAENES : 5/06*
- *Publication des résultats : 7/06*

Tableaux d'avancement ADJAENES (P1 et P2) :

- *Transmission des dossiers de promotions des directions au SAAM pour les TA ADJAENES : 20/04*
- *Transmission au comité d'expert des classements des directions TA ADJAENES : 26/05*
- *Examen collégial TA ADJAENES : 15/06*
- *Publication des résultats : 19/06*

Les élu·e·s et correspondant·e·s CGT restent à votre disposition pour toute demande d'information ou de renseignement ! N'hésitez pas à nous faire signe !

Toujours de votre côté,

Fraternellement,

Vos élues CGT en CAP des ADJAENES :

- Sophie Blanchard (DJEPVA), titulaire
- Rose-Hélène Ajolet (SIES), suppléante

Vos correspondant·e·s CGT sur les questions de carrière :

- Sylvie Aebischer, secrétaire générale CGT administration centrale
- Louis Leserrre, élu CSA et CAP des SAENES

CAP des ATRF et informations campagne d'avancement

18 avril 2023

Cher-e-s collègues,

La CAP d'installation des adjoints administratifs s'est tenue le 29 mars dernier. Seul point à l'ordre du jour, l'adoption du nouveau règlement intérieur de l'instance. **Mais les élus CGT ont profité de la séance pour interroger le ministère sur les perspectives salariales pour les catégories C au sein de notre administration centrale. Vous trouverez en pièce jointe la déclaration liminaire que nous avons lue en séance.** Vous trouverez également en pièce jointe un document de la CGT qui calcule la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice et la désindexation sur l'inflation : pour un ATRF en fin de carrière, c'est selon son grade, entre 283€ et 351€ de perte sèche, c'est énorme !

Parmi nos revendications et rappels à l'administration :

- La demande d'un dégel du point d'indice à hauteur des pertes accumulées ces dernières années
- L'indexation du point d'indice sur l'inflation
- De nouvelles grilles en catégorie C qui ne soient plus rattrapées par le SMIC et garantissent un vrai déroulé de carrière
- Un rattrapage pour l'ensemble des catégories C de 800€ de l'IFSE en 2023 pour obtenir une revalorisation au moins égale à celle des catégories B en 2022
- Des remplacements des départs des catégories C qui ne doivent plus être la variable d'ajustement des suppressions d'effectifs

L'administration a répondu ne pas avoir le budget pour une revalorisation de l'attribution indemnitaire de l'ensemble des catégories C. Pourtant c'est un domaine où l'administration centrale a vraiment la main (alors que le point d'indice et les grilles sont évidemment de la responsabilité du ministère de la fonction publique). Nous allons continuer à porter cette demande et allons solliciter les autres organisations pour une démarche intersyndicale !

INFOS CAMPAGNE AVANCEMENT 2023

Pour rappel, les promotions ne sont plus du ressorts de la CAP depuis la loi du 6 août 2019 qui a vidé les CAP de l'essentiel de leurs attributions (merci Macron d'avoir supprimé le droit de regard des représentants des personnels sur les carrières !). Les CAP sont désormais des instances de recours où sont étudiés les contestations de refus de télétravail, formation, de compte-rendu d'entretiens professionnels ou des procédures disciplinaires etc. **La CGT continue à revendiquer l'abrogation de la loi fonction publique de 2019 et le retour aux CAP de plein exercice !**

Un certain nombre d'entre vous ont dû recevoir un message de leur UGARH les informant qu'ils étaient promouvables pour une promotion. Attention, ce message ne veut en aucun cas dire que vous allez obtenir une promotion, il vous informe juste que votre situation pourra être examinée parce que vous remplissez les conditions d'ancienneté. **Malheureusement les promotions sont désormais à la main de la seule administration qui détermine les « heureux élus » selon ses propres critères** et les organisations syndicales n'ont plus leur mot à dire. Les lignes directrices de gestion sont censées encadrer la procédure mais elles ne garantissent pas l'égalité de traitement des agents car c'est l'engagement professionnel ou le mérite qui est le critère principal des promotions. Or ce « mérite » est totalement subjectif et les parcours des agents sont très difficilement comparables ou objectivables entre eux… **La CGT revendique des grilles à grade**

unique pour en finir avec les carrières morcelées et la mise en concurrence des agents ! A défaut elle demande à ce que les promotions se fassent de façon linéaire, selon l'ancienneté dans le grade !

Pour information, le **calendrier de gestion** transmis par l'administration aux organisations syndicales est le suivant :

Tableaux d'avancement ATRF (P1 et P2) :

- *Transmission des dossiers de promotions des directions au SAAM pour les TA ATRF : 20/04*
- *Transmission au comité d'expert des classements des directions TA ATRF: 26/05*
- *Examen collégial TA ATRF : 15/06*
- *Publication des résultats : 19/06*

Les élu·e·s et correspondant·e·s CGT restent à votre disposition pour toute demande d'information ou de renseignement ! N'hésitez pas à nous faire signe !

Vos élus CGT en CAP des ATRF :

- Bruno Maquinghem (SAAM), titulaire
- Romain Adam (BDC), suppléant

Vos correspondant·e·s CGT sur les questions de carrière :

- Sylvie Aebischer, secrétaire générale CGT administration centrale
- Louis Leserrre, élu CSA et CAP des SAENES

Cher·e·s collègues,

La CAP d'installation des secrétaires administratifs s'est tenue le 24 mars dernier avec seul point à l'ordre du jour, l'adoption du nouveau règlement intérieur de cette CAP. Nous avons profité de cette séance pour parler conditions de travail, de rémunération et de la considération pour les catégories B au sein de notre administration. **Vous trouverez en pièce jointe la déclaration liminaire que nous avons lue en séance.** Vous trouverez également en pièce jointe un document de la CGT qui calcule la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice et la désindexation sur l'inflation (chiffres actualisés à 2023). Les pertes mensuelles de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire depuis le 1er janvier 2000 par catégorie pour les échelons de fin de grade vont de 620€ pour un·e SAENES CN, 658€ pour un·e SAENES CS et jusqu'à 723€ pour un·e SAENES CE !

Rappel de nos propositions

Carrière :

- Un grade unique pour le corps des SAENES pour en finir avec les carrières morcelées
- Passage automatique dans le grade supérieur en fin de grade
- Plan de requalification massive des emplois
- Concours internes par examen professionnel sans écrit

Primes :

- Intégration des primes dans le calcul de la retraite
- Déplafonnement des primes des catégories B et C
- Mise en place d'un barème des primes comme à Bercy
- Refus des primes « au mérite » qui mettent les collègues en concurrence
- Transparence sur l'attribution du CIA

Des salaires décents :

- Indexation du point d'indice sur l'inflation
- Plan de rattrapage des pertes antérieures : augmentation rétroactive de 10% du point d'indice au 1er janvier 2022
- Abrogation du jour de carence

Retraite :

- Retraite à taux plein à 60 ans
- Refus de tout recul de l'âge légal de départ à la retraite
- Maintien du système de retraite par répartition

Calendrier prévisionnel d'avancement 2023

A vos agendas ! Comme vous le savez, la campagne d'avancement a déjà démarrée. Nous vous mettons les dates à retenir pour la liste d'aptitude SAENES, le tableau d'avancement à la classe supérieure et classe exceptionnelle, et la liste d'aptitude AAE.

Date	Nature
Mardi 21 mars 2023	▪ Envoi aux UGARH de la liste des promouvables à la liste d'aptitude SAENES et tableau d'avancement SAENES classe supérieure et classe exceptionnelle ▪ Envoi aux UGARH de la liste des promouvables à la liste d'aptitude des attachés d'administration de l'État (AA)
Jeudi 20 avril 2023	▪ Transmission à SAAM A2 des dossiers des promouvables à la liste d'aptitude SAENES et tableau d'avancement SAENES ▪ Transmission à SAAM A2 des dossiers des promouvables à la liste d'aptitude des attachés d'administration de l'État (AAE)

Jeudi 25 mai 2023	▪ Examen collégial des promouvables à la liste d'aptitude des attachés d'administration de l'État (AA)
Vendredi 26 mai 2023	▪ Transmission aux CS du classement des candidats à la liste d'aptitude SAENES et tableau d'avancement SAENES
Mardi 30 mai 2023	▪ Publication résultats à la liste d'aptitude des attachés d'administration de l'État (AAE)
Lundi 5 juin 2023	▪ Examen collégial des promouvables à la liste d'aptitude SAENES et tableau d'avancement SAENES classe supérieure et classe exceptionnelle
Mercredi 7 juin 2023	▪ Publication résultats à la liste d'aptitude SAENES et tableau d'avancement SAENES classe supérieure et classe exceptionnelle

LA = Liste d'aptitude (changement de corps) // TA = Tableau d'avancement (changement de grade)

Pour rappel, les promotions ne sont plus du ressorts de la CAP depuis la loi du 6 août 2019 qui a vidé les CAP de l'essentiel de leurs attributions (pas +merci Macron d'avoir supprimé le droit de regard des représentants des personnels sur les carrières !). Les CAP sont désormais des instances de recours où sont étudiés les contestations de refus de télétravail, formation, de compte-rendu d'entretiens professionnels ou des procédures disciplinaires etc. **La CGT continue à revendiquer l'abrogation de la loi fonction publique de 2019 et le retour aux CAP de plein exercice !**

Un certain nombre d'entre vous ont dû recevoir un message de leur UGARH les informant qu'ils étaient promouvables pour une promotion. Attention, ce message ne veut en aucun cas dire que vous allez obtenir une promotion, il vous informe juste que votre situation pourra être examinée parce que vous remplissez les conditions d'ancienneté. **Malheureusement les promotions sont désormais à la main de la seule administration qui détermine les « heureux élus » selon ses propres critères** et les organisations syndicales n'ont plus leur mot à dire. Les lignes directrices de gestion sont censées encadrer la procédure mais elles ne garantissent pas l'égalité de traitement des agents car c'est l'engagement professionnel ou le mérite qui est le critère principal des promotions. Or ce « mérite » est totalement subjectif et les parcours des agents sont très difficilement comparables ou objectivables entre eux… **La CGT revendique des grilles à grade unique pour en finir avec les carrières morcelées et la mise en concurrence des agents ! A défaut elle demande à ce que les promotions se fassent de façon linéaire, selon l'ancienneté dans le grade !**

Toujours de votre côté,

Fraternellement,

Vos élues CGT en CAP des ADJAENES :

- Louis Leserre (DGESIP), titulaire
- Stéphanie Perez-Geneyne (DAF), suppléante

Vos correspondant·e·s CGT sur les questions de carrière :

- Sylvie Aebischer, secrétaire générale CGT administration centrale
- Louis Leserrre, élu CSA et CAP des SAENES

Pour un 1er mai historique : rejoignez les manifestations !

28 avril 2023

Chers collègues,

Depuis plus de 3 mois, la mobilisation de millions de grévistes et de manifestants a mis en minorité le gouvernement et le président Macron. La très grande majorité de la population soutient l'action de l'intersyndicale contre le recul de l'âge de départ à la retraite pour toutes et tous. Tous les médias étrangers relèvent l'isolement et l'entêtement du pouvoir. Quel mépris du gouvernement qui reste sourd face à la mobilisation ! Quelle arrogance et quel mépris du président de la République de promulguer la loi dans la nuit qui a suivi la décision du conseil constitutionnel !

Ce 1er mai sera historique. L'ensemble des organisations syndicales appellent ensemble à une grande manifestation unitaire et populaire, qui sera festive et familiale. A Paris, **la manifestation partira de la Place de la République jusqu'à la place de la Nation à 14h. Rejoignez-nous derrière le ballon de la CGT Paris !**



Participons massivement aux manifestations du 1er Mai et venons en nombre : salariés, jeunes, retraités, privés d'emploi, famille, amis, voisins, collègues de travail ! nous montrerons notre refus du passage en force de cette réforme qui nous impose un recul social sans précédent. Nous exprimerons notre colère en affirmant que **« pour nous, 64 ans c'est toujours non ! »**. Notre force, c'est notre nombre : participons nombreuses et nombreux à ce 1er Mai exceptionnel pour maintenir la pression sur le gouvernement et le patronat afin que la loi ne soit pas appliquée ! Avec cette lutte, nous donnerons de l'espoir pour gagner sur les retraites, mais aussi pour augmenter nos salaires et nos pensions. **L'urgence, c'est d'augmenter les salaires, pas de reculer l'âge de départ à la retraite !**

Pour gagner dans les semaines et les mois qui viennent, ne restons plus isolés. La CGT lance une grande campagne de syndicalisation : vous aussi, rejoignez-nous ! Cette mobilisation historique a mis une nouvelle fois en évidence le rôle essentielle des syndicats dans la démocratie sociale. La CGT a été fer de la lance de la mobilisation et continue à l'être. Elle a enregistré + de 30 000

adhésions et nouveaux contacts depuis janvier : pourquoi pas vous ? N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'information et / ou à nous renvoyer le bulletin d'adhésion en PJ !



En espérant vous retrouver nombreux dans le cortège du 1er mai,

Toujours de votre côté,

23 mai 2025

Projet de restructuration du site Descartes 2023-2024

Le *SNPMEN-FO* et la *CGT Administration centrale*
vous invitent à une assemblée le

MERCREDI 31 MAI 2023 à 12h45

dans l'amphithéâtre Stourdzé
situé au rez-de-chaussée du bâtiment Foch, à proximité de l'entrée du site Descartes au 25 rue de la Montagne Sainte Geneviève

Une heure d'information syndicale (de 14 à 15 h le 31 mai) a été déposée pour faciliter notamment la participation des collègues du SIES. Par ailleurs, une assemblée sera organisée Tour Mirabeau prochainement sur le sujet.

La présentation faite par les directrices générales (DGESIP et DGRI) le 13 avril annonce, à l'évidence, un resserrement généralisé des personnels sur le site Descartes et la mise en cause de la notion même de bureau attribué aux agents.

Il n'y a aucune raison d'accepter les contraintes que l'administration a elle-même créées et la dégradation des conditions de travail que cela implique :

Non au resserrement, non aux open-spaces, non au flex office.
Retour du SIES dans de bonnes conditions, sans perte d'espace de travail.

Chers collègues,

Beaucoup d'infos dans ce mail !

D'abord un rappel : mardi 6 juin l'intersyndicale appelle à une nouvelle journée de grève et manifestation contre la réforme des retraites. La CGT vous donne rendez-vous dans la manifestation parisienne **mardi 6 juin à 14h départ place des Invalides**.

Ensuite vous trouverez en PJ **notre compte-rendu du CSA du 30 mai**, principalement consacré aux réorganisations de la direction des sports (DS), de la DJEPVA et à la création d'une DGSNU. On a compté : nous en sommes à 31 réorganisations présentées en CSA depuis 2020 ! L'administration a la maladie de l'organigramme. Plus d'infos en PJ.

La CGT a profité de ce CSA pour poser à l'administration plusieurs questions brûlantes relatives à nos (mauvaises) payes. Il faut dire que les questions rémunérations sont cruciales en cette période d'inflation ! Malgré les demandes de l'intersyndicale fonction publique, le gouvernement n'a annoncé encore aucune mesure générale concernant les salaires alors qu'il est urgent de dégeler le point d'indice. Retrouvez en PJ notre tract CGT national sur les salaires avec les nouvelles grilles de la catégorie B et C toujours rattrapées par le SMIC (bientôt la catégorie A aussi !) ainsi que le chiffrage de la perte de pouvoir d'achat liée à la désindexation du point d'indice sur l'inflation. Il est grand temps de réindexer les salaires sur l'inflation et de rattraper les pertes de pouvoir d'achat !

- **Pourquoi les payes sont versées depuis avril 2023 par la DDFIP du 93 et non plus par la DRFIP comme c'était le cas jusqu'ici ?**
  L'administration a invoqué un changement de la carte comptable qui est une décision de la DGFIP qui s'imposent aux ministères. A noter que le total annuel du bulletin de paye ne comprend pas les mois janvier à mars (payeur différent) et est donc à additionner avec le total indiqué sur le mois de mars. Les agents recevront bien comme chaque année un document établissant le total annuel des revenus perçus pour leur déclaration d'impôts.

- **Comment connaître le jour de versement des salaires ?**
  La paye de mai a été versée le 29, ce qui est tardif, mais conforme aux engagements de l'administration (calendrier des jours de paye). Néanmoins d'autres calendriers circulent, indiquant une paye versée le 26 mai. Pour éviter toute confusion, la CGT a demandé à l'administration de publier sur Pléiade le calendrier annuel des jours de paye. L'administration s'y est dit favorable.

- **Comment expliquer les délais différents entre les banques pour percevoir la paye ?**
  Le comptable lance un virement interbancaire qui est traité différemment selon les organismes bancaires. L'administration assure n'avoir pas de contrôle sur la réception par les banques du virement (si le gouvernement voulait s'imposer face aux banques, ça se saurait !). Certaines banques sont plus lentes pour le traiter (et peut-être boursicotent avec votre argent !) notamment la banque postale.
  Bon à savoir dans tous les cas, ce n'est pas la date à laquelle apparaît le virement sur le site de la banque, mais bien la date de valeur affichée en face du solde qui est importante et qui décide notamment des frais bancaires.

- **Prélèvement des jours de grève : à suivre sur la paye de juin**

Les prélèvements de salaire pour les jours de grève du mouvement contre la réforme des retraites n'ont toujours pas débuté. Le SAAM nous a informé que son calendrier de prélèvements n'avait pas pu être respecté par le comptable et était décalé. Les prélèvements devraient démarrer en juin.
La CGT se tient à la disposition des collègues qui auraient besoin d'aide et souhaiteraient solliciter la caisse de grève : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr

- **Campagne 2023 de revalorisation du E de l'IFSE : quelles modalités ?**
La CGT a interrogé l'administration sur les modalités de mise en place de la campagne de revalorisation du E de l'IFSE. Les principes fixés en 2018 par l'administration rendaient éligibles uniquement les collègues qui n'avaient pas bénéficié d'une revalorisation de leur IFSE depuis 2 ans. L'administration nous a assuré que les campagnes générales de 2021 et 2022 étaient neutralisées et que les collègues concernés étaient bien éligibles. Les tableaux viennent d'être envoyés aux directions. La CGT avait décrypté les modalités de la revalorisation dès 2018, dénonçant notamment la mise à l'écart structurelle de 20% des collègues.

Nous restons évidemment à votre disposition pour toute question complémentaire !

Toujours de votre côté,

Fraternellement,



Réorganisations, quand c'est non c'est non !
31 réorganisations depuis 2020, ça suffit
CSA du 30 mai 2023

Le CSA du 30 mai était un CSA de repli. Le CSA initialement convoqué le 17 mai n'avait pu se tenir, faute de quorum. En effet les élus CGT, FO et ASAMEN avaient refusé de siéger en raison de la dégradation du climat social national, notamment pour dénoncer le passage en force du gouvernement sur la réforme des retraites, malgré une mobilisation exceptionnelle contre le projet de réforme des retraites et une absence de majorité parlementaire.

Le point consacré à la politique immobilière et la présentation de la nouvelle circulaire relative à la doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat *n'a pas pu être abordé et sera traité lors du CSA du 7 juin. Plus d'infos la semaine prochaine !*

1) La réorganisation permanente, maladie infantile de l'administration

Ce CSA était principalement consacré à l'examen de 3 réorganisations :
- DS ;
- DJPEVA ;
- DGSNU (Création d'une délégation ministérielle au SNU par transfert de la sous-direction du SNU de la DJEPVA)

La nouvelle réorganisation de la DGESIP (la 6e depuis 2020 !) a été finalement retirée de l'ordre du jour. La suite au prochain épisode.

Un peu d'archéologie des comités techniques nous a permis d'exhumer 31 (quand même !) projets de réorganisations de l'administration centrale depuis 2020. Nous avons relu en séance ce que nous écrivions en juin 2021 sur une énième réorganisation de la DGESIP (les boss du game des réorganisations !). Rien n'a changé depuis !
- des mascarades de concertation qui conduisent à des décisions hors sol ;
- l'obsolescence programmée de la connaissance des agents de leur environnement de travail via des changements incessants ;
- un affichage vaseux de novlangue qui remplace les spécificités métiers par des termes passe partout « stratégique », « innovation », « relation aux usagers »
- la négation des difficultés réelles des agents : surcharge, désorganisation, suppression des collectifs de travail et multiplication des situations de souffrances au travail

Nous le répétons : on ne fait pas de la communication avec les conditions de travail des personnels, **les agents ont besoin de stabilité pour exercer leurs missions de service public qui se pensent sur le temps long**.

2) DS : une réorganisation creuse qui passe à côté d'une alerte de souffrance généralisée

Pour la CGT, la réorganisation proposée de la direction des sports consiste principalement en **des modifications cosmétiques qui ne répondent à aucun objectif politique ni fonctionnel et passe à côté des problèmes effectivement rencontrés par les agents,** révélatrice du fossé qui s'agrandit entre les préoccupations de la direction et celles des agents.

Depuis la création de l'ANS (agence nationale du sport) en 2019, la direction des sports est amputée du cœur de ses attributions et a perdu 20 ETP. Il en résulte pour les collègue une perte de sens et un flou dans les missions d'administration centrale face aux différents acteurs du sport. Il en découle également une absence de pilotage systémique qui engendre des modes de travail pathogènes. La ministre prétend que cette réorganisation doit y répondre alors que ce sont les décisions de l'exécutif de créer des opérateurs divers qui fragilise la DS. Injonctions contradictoires !

La CGT a mené, en lien avec l'intersyndicale locale, un travail de libération de la parole sous forme d'entretiens individuels et collectifs au sein de la sous-direction DS-3 qui a mis en évidence une souffrance **travail généralisée liée à la surcharge, à l'absence de pilotage de la chefferie et à l'absence de collectifs de travail à la DS**. A aucun moment cette réorganisation soit disant menée en concertation avec les agents ne leur a en fait permis d'exprimer leurs difficultés. Mais le plus étonnant est de voir que ces problèmes n'ont pas pu émerger alors même que la direction travaillait soit disant en co construction et concomitamment avec les agents sur une réorganisation. **Comme se fait-il qu'une telle souffrance ait pu passer sous les radars ? Tout simplement car la direction se fiche de connaître les problèmes des agents, voir même agi tacitement pour qu'ils n'émergent pas : c'est la fameuse doctrine du « pas de vague ».**

Pour en revenir à la réorganisation proprement dite, elle a été menée tellement avec une méthode tellement aberrante que **des agents occupent depuis des mois des fonctions qui ne seront officiellement les leurs qu'une fois la réorganisation adoptée.** Ils ne savent même pas comment signer leur mail ! **Cela les a mis dans une situation d'inconfort telle qu'ils nous ont demandé de ne pas ralentir le processus de réorganisation et ne pas voter contre.** Pour ne pas éterniser la situation de ces collègues qui sont au milieu du gué, la CGT s'est donc abstenue.

Les représentants des autres syndicats ont également dénoncé d'autres failles de cette réorganisation comme les déséquilibres en effectif entre les bureaux et les sous-direction notamment. Au total, FO a voté contre la réorganisation et tous les autres syndicats représentatifs (CGT, CFDT, UNSA et ASAMEN) se sont abstenus.

3) Réorganisation de la DJEPVA et du SNU

Cette réorganisation vise principalement à acter le départ de la sous-direction du SNU de la DJEPVA qui prend la forme d'une délégation générale au SNU. Les agents concernés déménagent dans des locaux situés au sein de la préfecture de région rue Leblanc (15^{e}) à proximité du ministère… des armées ! A terme, le service qui compte aujourd'hui 16 agents devrait progressivement s'étoffer jusqu'à 50 agents.

- **Création d'une délégation au SNU**

La CGT porte une opposition de fond sur le SNU en tant qu'appauvrissement de l'éducation nationale et l'éducation populaire au service d'une mise au pas de la jeunesse. Elle conteste également le fait d'en avoir organisé la gestion de façon dérogatoire au droit commun en matière d'accueil collectif des mineurs et la multiplication des incidents à l'occasion des séjours SNU n'en est que la conclusion malheureusement logique. A ce titre, elle n'est pas favorable à la création d'une délégation générale au SNU, sous la triple tutelle armée, éducation nationale, jeunesse.

Sur la façon dont le projet de réorganisation a été conduit montre que la négociation n'est pour l'administration que ce que le canada dry est à la bière : une illusion.
En effet, nous avions demandé un droit d'option pour que les agents qui le souhaitent puissent rester à la DJEPVA. Refus de l'administration. Nous avons demandé que cette opération soit requalifiée en restructuration : une telle modification d'effectifs ne peut que conduire à des changements organisationnels, hiérarchiques et fonctionnels importants tels que cette opération est de fait une restructuration. Refus de l'administration. Enfin dernière question : vu le fiasco de la mise en œuvre opérationnelle du SNU, sa durée de vie nous paraît limitée. Que va-t-il se passer pour les collègues si le SNU s'arrête ? Pas de réponse. Enfin les agents ont eu des entretiens individuels avec la nouvelle déléguée (démarche que nous avons dénoncée comme une mise en concurrence entre les agents et vécue comme telle par les collègues). Il leur a été promis un retour suite à ces entretiens qu'ils attendent toujours.

VOTE UNANIME DEFAVORABLE : l'ensemble des élus (CGT, FO, CFDT, UNSA et ASAMEN) ont voté contre la création de la DGSNU.

- **Réorganisation de la DJEPVA**

La réorganisation de la DJEPVA est un vrai serpent de mer : constamment annoncée depuis 2018 avec une multiplication de pseudo-concertations, de réunions vaseuses et autres powerpoint imbuvables (contrairement à la bière ou au canada dry pour ceux qui ont bien tout suivi !). La réorganisation présentée au CSA en 2022 n'a finalement pas été appliquée et le DJEPVA nommé à l'été 2022 a préféré nous présenter son millésime personnel 2023. Les agents se retrouvent depuis 5 ans dans une incertitude anxiogène quant à l'avenir de leur direction, de leur métiers et missions. La priorité gouvernementale affichée sur le SNU invisibilise complètement les missions d'éducation populaire, de vie associative qui sont l'essence de la politique Jeunesse pour laquelle se sont engagés les personnels.

La réorganisation de la DJEPVA présentée était principalement cosmétique : il s'agissait surtout à enregistrer la suppression de la sous-direction du SNU. A noter, la DJEPVA verse comme les autres dans la novlangue avec… la création d'un pôle « numérique, innovation et relations aux usagers » (merci Mc Kinsey !). Nous ajoutons que la création d'une délégation du SNU vient encore appauvrir la DJEPVA, inventant un nouveau donneur d'ordre aux services déconcentrés et reléguant de ce fait d'un rang la DJEPVA parmi les pilotes des services.

Une fois de plus, le syndrôme d'une opération sans objectif, inutile, destructrice a encore frappé. Rien ne répond aux aspirations des agents. La CGT a donc voté contre.

VOTE UNANIME DEFAVORABLE : l'ensemble des élus (CGT, FO, CFDT, UNSA et ASAMEN) ont voté contre la réorganisation de la DJEPVA.

* * *

Nous tirons trois enseignements de ces votes.

1. La course folle des réorganisations aussi inutiles que destructrices montrent une administration qui court tel un poulet sans tête, sans cap politique ni opérationnel.

2. L'administration qui ne cesse de nous répéter à chaque séance qu'elle est attachée à un dialogue social de qualité a l'occasion de le prouver. Face aux votes unanimement contre la réorganisation de la DJEPVA et la création d'une DGSNU, il semble évident qu'une administration si soucieuse de la qualité du dialogue social va retirer ces textes et pourquoi pas en présenter de nouveaux... A moins que l'administration ne soit tenue par un mandat de l'exécutif de ne rien négocier ! La fable du dialogue social serait alors plutôt celle du dialogue de sourds… voire un mensonge pur et simple !

3. Pour ce qui concerne plus spécifiquement les services jeunesse et sports et face au démantèlement par éparpillement dont ils sont l'objet, la CGT pense que la seule réorganisation nécessaire est la fusion en une seule direction générale unique JS, regroupant les deux directions et les différentes entités créées ces dernières années (Agence Nationale du Sport et Agence du Service Civique), et abandonnant le SNU (ou tout du moins le confier aux services de la défense si Macron décidait de le maintenir).

Vos représentants CGT au CSA d'administration centrale

Titulaires :
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Isabelle Kortian,
Louis Leserre

Suppléants :
Cécilia Kebaili
Mickaël Ramackers
Valérie Gaudin-Mercier
Juliette Caillaudeau

6 juin - rendez-vous à 14h Invalides dans la manifestation contre la réforme des retraites

5 juin 2023

Cher·e·s collègues,

À l'appel de l'intersyndicale, une nouvelle journée de grève et mobilisation est organisée ce mardi 6 juin pour porter l'exigence du retrait de la réforme des retraites. **La manifestation parisienne partira à 14h de la place des Invalides en direction de la place d'Italie.** Soyons-y nombreux et en force !





Malgré les flagrants dénis de démocratie du gouvernement depuis janvier face à l'immense mobilisation contre la réforme des retraites, l'intersyndicale ne baisse pas la tête et appelle à la manifestation et à la grève interprofessionnelle ce mardi 6 juin. **Retrouvez son communiqué en lien**

Les huit syndicats et cinq organisations de jeunesse ont présenté des propositions communes sur les salaires et les conditions de travail :

- L'augmentation des salaires, des retraites et pensions, des minimas sociaux et des bourses d'études est une priorité.
- Le SMIC doit demeurer un salaire d'embauche et ne peut pas être une trappe à bas salaires maintenant les salariés au SMIC toute leur carrière professionnelle.
- L'Etat doit aussi montrer l'exemple en augmentant le point d'indice dans la Fonction publique.
- Aucune branche professionnelle ne doit avoir des minima inférieurs au Smic.
- Aucune pension pour une carrière complète ne doit être en-dessous du Smic.
- L'égalité salariale Femme-Homme doit être une réalité concrète sans délai.

Après l'utilisation de l'article 49.3 et un premier passage en force en mars sur le projet de réforme des retraites, les parlementaires sont appelés à examiner **une proposition de loi soumise par les député·e·s proposant d'abroger la réforme lors d'un vote qui aura lieu le 8 juin**. Face à la pression et à la volonté de l'opposition parlementaire d'abroger cette loi profondément injuste, ce mercredi 31 mai, le gouvernement et sa majorité ont usé d'un ultime coup de force juridique pour empêcher l'opposition de s'exprimer à l'Assemblée nationale. Dans un communiqué, mercredi 31 mai, la CGT a dénoncé l'utilisation « inédite {de} tous les instruments constitutionnels.On connaissait le 49-3 et le 47-1, on découvre maintenant l'article 40 ! Après avoir fait supprimer l'article 1 de la proposition de projet de loi en Commission des Affaires sociales, ils veulent empêcher les député·es de le rétablir en séance plénière en invoquant cet article. »



Sophie Binet sur la réforme des retraites : « Rien n'est écrit pour la CGT »

Interview. Alors que les Français défileront mardi contre la réforme, « rien n'est écrit », selon la secrétaire générale de la CGT. Elle dénonce les « basses manœuvres » contre la proposition de loi abrogeant la retraite à 64 ans.

Nina Jackowski
03/06/2023 à 23:10

Sophie Binet, la secrétaire générale de la CGT, au siège du syndicat à Montreuil.
DIVERGENCE POUR LE JDD / © Gilles Bassignac

La CGT continuera de porter le vrai progrès social et notamment la retraite à 60 ans à taux plein, anticipée pour les métiers pénibles ainsi que le maintien et le renforcement des régimes pionniers. ***Ce week-end, dans une interview au JDD, la secrétaire générale Sophie Binet confirme la volonté de la CGT à aller jusqu'au bout de la mobilisation et l'abrogation de la loi : « pour la CGT, rien n'est écrit » dit-elle avec force !***

LE 6 JUIN, UNE BELLE JOURNÉE DE LUTTES POUR SE SYNDIQUER !

La longévité exceptionnelle de ce mouvement contre la réforme des retraites a démontré une fois de plus la force du collectif. Salarié·e·s, étudiant·e·s et retraité·es ont relevé la tête et fait trembler le pouvoir. Toutes et tous nous avons pris conscience qu'il faut élever le rapport de force pour l'emporter. Cela passe aussi par un renforcement des organisations syndicales. La CGT et la CGT Éduc'action ont démontré, s'il le fallait, leur capacité à organiser et rassembler. Se syndiquer c'est participer à l'activité de terrain quotidienne pour gagner sur les salaires, les conditions de travail et demain la retraite à 60 ans ! *Rejoignez-nous ! Trouvez en joint le bulletin d'invitation à l'adhésion de la CGT !*

Toujours de votre côté,

Retour sur le CSA du 7 juin ou comment l'administration n'a plus les moyens de fonctionner correctement...

12 juin 2023

Cher·e·s collègues,

La CGT s'y était engagée : nous tâchons de mieux vous rendre compte des discussions que nous avons dans les instances où nous vous représentons ! Après notre CR du CSA du 30 mai, principalement consacrés aux réorganisations Jeunesse et Sports (DS, DJEPVA, SNU), nous essayons de tenir le rythme…

Il faut dire que les questions abordées en instances nous concernent tous directement ! A l'ordre du jour cette fois :

- Le plan de formation de l'administration centrale
- La stratégie immobilière du ministère

Le CSA a surtout été l'occasion de démontrer à l'administration qu'elle n'avait plus les moyens de son fonctionnement et que le retard qu'elle avait sur de nombreux dossiers (bilan social, comité médical, télétravail, OS-TIC) était directement lié aux baisses d'effectifs et les surcharges de travail dans les services. La CGT a également pu relayer les questionnements des collègues contractuels de la DEPP qui ont monté un collectif et demandent une revalorisation de leurs rémunérations, face aux inégalités de traitement avec les autres services statistiques ministériels.
Nous vous invitons à lire notre déclaration liminaire en PJ qui revient sur tous ces sujets et notre CR pour les réponses de l'administration à nos questions.

Le point central de ce CSA a été consacré à la politique immobilière de notre administration centrale avec un focus sur les sites de Descartes et Dutot. Plus exactement, l'administration nous a présenté la circulaire de la première ministre du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat qui sous couvert de novlangue prépare le terrain à la généralisation du flex office (voir notre décryptage dans le compte-rendu). Quand nous avons interrogé l'administration sur sa mise en œuvre dans les opérations de réaménagements des sites de Descartes et de Dutot, un grand flou s'est installé. De ce que nous comprenons, l'administration qui avait pourtant obtenu des garanties budgétaires au PLF pour la réfection du site Dutot n'est plus tout à fait sûre de son coup. **Et quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup…**
Nous vous invitons à retrouver tous les détails dans le CR du CSA en pièce jointe. Il est long mais ça vaut le coup parce que les locaux nous concernent tous…

Infos de dernière minute :

1) *La cérémonie de signature officielle de l'accord national télétravail a eu lieu ce lundi 12 juin. Il manque encore quelques signatures côté Jeunesse et sports pour la publication qui devrait ENFIN arriver dans les jours qui viennent – et donc la déclinaison administration va ENFIN pouvoir voir le jour*
2) *Le ministre de la fonction publique vient d'annoncer un dégel de 1.5% du point d'indice au 1er juillet (on est loin du compte !) Le remboursement des abonnements transports passe de 50% à 75%. Octroi de 5 points d'indice supplémentaire à tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024 (c'est loin et c'est seulement 24€ bruts mensuels) et diverses mesures en faveur du pouvoir d'achat des bas salaires (primes exceptionnelles dégressives) + octroi de points d'indice supplémentaires (1 à 9) pour les catégories B et C. Plus de décryptage très vite !*

Nous restons évidemment à votre disposition pour toute question complémentaire !

FS du 15 juin : pourquoi la CGT a quitté la séance... 18 mois après le suicide d'une collègue, toujours pas de plan d'actions

16 juin 2023

Cher·e·s collègues,

Ce jeudi 15 juin s'est tenue une formation spécialisée du CSA (ex CHSCT).

La CGT a profité de la séance pour **interroger l'administration sur les travaux à Dutot et Descartes** et demander que la formation spécialisée soit consultée sur tout projet de réaménagement. Le CSA du 30 mai avait mis à jour un véritable problème : l'administration attend un arbitrage de la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE, ex France Domaine) pour savoir si nous conservons le site de Dutot (voir notre CR du CSA du 7 juin pour le détail).

La séance a été principalement consacrée à la **présentation du plan d'actions de l'administration suite au suicide de notre collègue de la DGRH en octobre 2021**. L'administration n'a été en mesure que de présenter un « point d'étape » avant la présentation du plan, comme s'il continuait à être urgent d'attendre**. Devant l'incapacité de l'administration à prendre au sérieux le sujet, la CGT et FO ont décidé de quitter la séance** après l'examen du point. Deux avis de la formation spécialisée, présentés par la CGT, ont été votés à l'unanimité des représentants des personnels (voir PJ).

Vous trouverez en pièce jointe et en lien notre déclaration liminaire et notre compte-rendu de la séance qui revient sur l'historique du dossier.

Nous sommes à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter !

Fraternellement,

Les représentant·e·s CGT à la formation spécialisée

Titulaires :
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Isabelle Kortian
Louis Leserre

Suppléants :
Maria-Luisa Castellano
Frédéric Pinchon
Emmanuelle Prevost
Jean-Bernard Liégeois

Apéro de fin d'année : 29 juin à partir de 17h45, la CGT vous invite !

16 juin 2023



A vos agendas !

Après cette année riche en mobilisations, en solidarité et surcharge de travail… la CGT vous propose de se rencontrer autour d'un verre. **Apéro de fin d'année au café « les Ambassades » au 95 rue de Grenelle** face au ministère pour se retrouver ou pour faire connaissance **jeudi 29 juin à partir de 17h45**.

Le premier verre est offert par la CGT !

En espérant vous retrouver nombreux,

Toujours à vos côtés,

Télétravail : un projet de circulaire locale inacceptable et une application qui doit se faire dès septembre

21 juin 2023

Cher·e·s collègues,

Comme vous le savez sans doute, **l'accord-cadre national télétravail a enfin été publié le 12 juin**. Vous le trouverez en lien et en PJ. Nous pouvons donc enfin décliner ce texte en administration centrale et l'administration a réuni ce mardi 20 juin les organisations syndicales pour leur présenter un projet de circulaire.

Problème : l'administration nous a proposé une version de travail absolument inacceptable. D'une manière générale, toute la rédaction transpire la défiance envers le télétravail et propose des moyens pour en limiter l'accès effectif aux agents. La rédaction proposée s'éloigne de l'accord cadre national et est moins disante sur de nombreux points. Une telle réduction des droits des agents est incompréhensible, mais aussi, ce n'est pas réglementaire : les déclinaisons locales ne peuvent être moins disantes ! Vous trouverez en PJ l'analyse détaillée de la CGT du projet de circulaire.

L'administration envisage une application au 12 décembre 2023 des nouvelles dispositions télétravail ce qui est encore une fois inacceptable. Après 3 ans de retard, les agents n'en peuvent plus d'attendre ! **La CGT exige une application dès le 1er septembre !**

Face aux nombreuses divergences de vue entre l'administration d'un côté et les OS de l'autre, il y a encore du (télé)travail ! Malheureusement aucun accord n'a été possible pour discuter du calendrier avec l'administration qui nous a demandé de nous prononcer sur un marché de dupes : soit on avance rapidement pour voter le texte à peine modifié en CSA le 7 juillet, soit le texte sera étudié fin septembre en CSA repoussant d'autant son application effective à la centrale. Du côté de la CGT nous sommes prêts à discuter d'un texte au plus vite mais d'un texte de bon niveau et favorable aux agents… car nous estimons que l'attente pour bénéficier du fameux troisième jour hebdomadaire de télétravail et des jours flottants n'a que trop duré. **La CGT a donc envoyé une contre-proposition en amendant largement la circulaire** et renvoyant pour l'essentiel à l'accord-cadre qui est bien rédigé. Notre proposition se concentre sur les modalités pratiques de la déclinaison en administration centrale (voir PJ) : le document transmis par l'administration est tellement éloigné des revendications légitimes des personnels qu'il ne peut même pas servir de base de travail.

Pour la CGT, un télétravailleur est un travailleur comme un autre et que seule la défiance généralisée de l'administration centrale fait obstacle à l'extension des droits des agents en télétravail ! **La CGT demande à l'administration de tenir le CSA le 7 juillet pour mettre en œuvre le télétravail au 1er septembre**, en mettant au vote le texte proposé par la CGT en PJ, qui est en complet accord avec l'esprit de l'accord cadre national et des agents : les agents sont responsables et autonomes, en présentiel comme en télétravail !

La CGT invite l'ensemble des agents à faire pression dans les services et directions pour une application rapide de l'accord cadre favorable aux agents ! Interpelez vos directeurs et chefs de service !

Nous restons évidemment à votre disposition pour tout complément d'information. Pour rappel la CGT vous convie à un apéro de fin d'année le 29 juin (voir invitation ci-dessous)

Flex office à Descartes : l'administration avance à marche forcée !

27 juin 2023

Chers·e·s collègues,

Haro sur l'immobilier de l'Etat ! Le 8 février dernier, la première ministre a signé circulaire relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat qui est pour l'ensemble des agents une très mauvaise nouvelle. Sous des dehors de novlangue managériale et de prise en compte de l'air du temps, c'est bel et bien la généralisation du flex office qui dicte le gouvernement aux administrations. **Et notre ministère, zélé, tente déjà de suggérer le « flex » comme modèle pour le réaménagement de Descartes.**
Retrouver la présentation et l'analyse CGT de la circulaire dans notre CR du CSA du 7 juin en lien

- **Le flex office, qu'est-ce que c'est ?**

Derrière l'anglicisme se cache la fin des postes de travail individuels pour les agents. Plus de bureau attribué à telle personne mais des espaces connectés où l'on peut venir brancher son ordinateur portable et travailler. **Le « flex office » ou « flex desk » ce sont des bureaux flexibles et partagés entre plusieurs utilisateurs :** quand vous êtes en télétravail ou simplement absent, c'est votre collègue qui prend la place car il n'a lui-même plus de bureau à lui ! C'est donc aussi l'obligation de ranger son poste de travail et de le libérer le soir, les affaires personnelles sont rangées dans un casier. Premier arrivé, premier servi ! Car avec le flex office, il n'y a plus autant de postes de travail que d'agents, on partage les bureaux… Le flex office peut être le corollaire du développement du télétravail ou juste une volonté de l'employeur de rationaliser les coûts liés à ses locaux – ou les deux à la fois ! On y exploite toutes les absences qu'elles soient liées aux arrêts maladies, congés ou déplacements mais aussi les moments en réunion : il y a toujours une bonne raison de céder sa place. Evidemment le flex office est toujours vendu à grand renforts de discours soi-disant modernes et de développement d'espaces connexes (tisanerie, espaces modulables…) pour nous mettre des paillettes plein les yeux mais c'est une vraie dégradation des conditions de travail !

- **Pourquoi le flex office pose problème : perte de repères et déshumanisation**

Si l'open-space déshumanise, le flex-office exproprie ! Le bureau du salarié du tertiaire ou de l'agent administratif est son territoire et son outil de travail. **Lui retirer sa place de bureau, c'est le déposséder de son outil de travail.** Ne plus avoir de repère peut provoquer un sentiment d'insécurité préjudiciable et nuire à la santé. « *La stabilité d'un individu se construit par des habitudes, un système de référence. S'il faut tout reconstruire tous les jours, c'est extrêmement dangereux pour l'équilibre. Le Flex entraîne une précarisation de la personnalité par manque de repères* », dénonce Sylvaine Perragin, psychothérapeute et consultante. **De nombreux autres experts alertent sur la déstabilisation et la déshumanisation à l'œuvre dans l'instauration du flex** : dispersion des équipes, appauvrissement de la communication (il faut s'envoyer des mails pour se retrouver, on ne se parle plus que par messagerie…), isolement des salariés, sentiment d'être interchangeable, nouvelles charges et difficultés pour l'encadrement… Comment animer et valoriser les collectifs de travail quand ils sont éparpillés ?

- **Quand circulent à Descartes des plans qui vendent le flex…**

L'administration avance à marche forcée sur le réaménagement du site Descartes qui doit accueillir la relocalisation des 75 agents du SIES dont le bail Tour Mirabeau prend fin en décembre 2024. Elle veut en profiter pour intégrer également les agents des services administratifs du pavillon Boncourt (SCBCM, Delcom, MECAE, CCSP) et ce sont donc au final 140 postes de travail qui seraient à créer. **Le projet est d'ores et déjà bien avancé et de premiers plans circulent** : après avoir sollicité les agents dans des réunions au lab du 110bis pour connaître « leurs besoins », les directions DGESIP et DGRI ont travaillé avec un cabinet de conseil, Parella, qui leur a proposé deux types d'implantation de locaux. Une première est dite « classique » et préserve l'attribution d'un poste par agent. La seconde est dite « agile » et propose un ratio de 60 postes de travail pour 80 agents : **voici donc qu'arrive le flex office au ministère !** le cabinet met le paquet pour vendre le flex : avec l'espace libéré, voilà que l'on peut créer de nombreuses salles et espaces de réunion et qu'on dégage l'espace pour 1 cafétéria de 63m²… Mais tous ces m² sont conquis sur les bureaux dont les agents ne sont plus titulaires !

- **Une absence de concertation avec les représentants du personnel**

Evidemment l'administration s'est bien gardée de présenter tous ces plans aux représentants des personnels et dans les instances compétentes. Les plans sont diffusés par les encadrants qui sont amenés à en discuter avec leurs équipes, dans un cadre hiérarchique ! Ce n'est sans doute pas la meilleure façon de libérer la parole des agents… De fait, depuis le début de l'opération, les organisations syndicales ont été soigneusement écartées. Une présentation générale du programme du calendrier des travaux sur l'ensemble des sites du ministère avait été faite aux organisations syndicales fin octobre 2022. Nous en rappelions les grandes lignes dans un message du 14 mars. Depuis nous n'avons plus que des bruits de couloir ! La CGT a obtenu une réunion bilatérale avec la DGESIP en janvier 2023 qui a permis d'obtenir quelques informations (voir notre compte rendu en PJ). Ce n'est que le 4 juillet que les organisations syndicales seront reçues pour un groupe de travail alors que les concertations dans les directions auront pris fin ! Le CSA du 30 mai a adopté une motion demandant l'arrêt du plan Horizon 2024. Depuis la diffusion des plans, les organisations syndicales ont demandé une réunion en urgence de la formation spécialisée (ex CHSCT) sur le sujet : le déploiement du flex office, s'il est confirmé, impacterait durablement et considérablement les conditions de travail des personnels. Il est nécessaire d'aborder le réaménagement du site Descartes sous cet angle et pas seulement sous l'angle de la réduction des coûts… S'il le faut, les organisations syndicales demanderont une audience à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche !

La CGT Éduc'action administration centrale revendique :

- le maintien des bureaux individuels et la garantie de non déploiement du flex-office
- une surface minimale de travail de 10 m² par personne ;
- la garantie du maintien des bureaux fixes et le refus des open-space ;
- une réelle association des agents et de leurs représentants à ce projets de réimplantation des locaux.

Nous restons évidemment à votre disposition pour toute demande d'information ou de précision. Pour rappel la CGT vous convie à un apéro de fin d'année le 29 juin à proximité du site Grenelle !

Toujours de votre côté,

Chaud-chaud-chaud, l'automne est déjà bien trop chaud / Plan canicule et autres infos (télétravail, immobilier)

12 septembre 2023

Cher·e·s collègues,

Chaud-chaud-chaud, l'automne sera chaud ! On aurait préféré que ce soit le slogan de manif d'un grand mouvement social pour la hausse des salaires et la conquête de nouveaux droits mais (pour l'instant !) c'est surtout la météo qui nous donne des suées. Nous terminons tout juste un nouvel épisode caniculaire et la CGT vient d'adresser à l'administration **une demande pour la mise en place rapide d'un plan d'action et de prévention face aux fortes chaleurs** (voir détail ci-dessous).

Mais beaucoup d'évènements en cette rentrée au sein de notre administration centrale alors quelques informations en vrac :

- **Du nouveau sur le télétravail :** L'administration a avancé sur la rédaction de la nouvelle circulaire télétravail (il était temps) et organise un groupe de travail ce 11 septembre sur le sujet. Le texte devrait être présenté au CSA du 25 septembre et pouvoir entrer ensuite rapidement en vigueur. Le 3e jour entrerait enfin en œuvre ainsi que les jours flottants. Mais pour l'instant ça coince sur le nombre de jours flottants et sur l'absence de garantie de conserver un bureau fixe en cas de passage à 3 jours de télétravail. Nous allons continuer à négocier pour obtenir le meilleur texte pour les agents !
- **Des perspectives inquiétantes sur l'immobilier :** Les couloirs bruissent de rumeurs dans tous les sens sur la question immobilière et les perspectives ne sont guère réjouissantes. La DE serait amenée à déménager à Montreuil / Vincennes en janvier 2024 pour une période indéterminée, le bail du site Avenue de France arrive à échéance fin 2024, la relocalisation des personnels de Dutot le temps des travaux n'est toujours pas claire… ni si les personnels retourneront bien à Dutot. Les personnels de la DGSNU déménagent au fond du 15e arrondissement. Quant au projet de réaménagement du site Descartes « Horizon 2024 », il bat de l'aile : l'administration devait nous présenter des plans le 12 septembre, ce sera finalement le 20. Nous continuons à dénoncer les perspectives de resserrement, la mise en place du flex office dans le cadre de ce projet et nous vous tiendrons informés dès que nous en saurons plus. La CGT reste très vigilante ! Retrouvez en PJ notre message adressé au secrétaire général, resté pour l'instant sans réponse.

Enfin au niveau national, les quelques petites avancées salariales de l'été (hausse de 1.5%, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) sont loin d'être suffisantes face à l'inflation galopante. Le **ministre de la fonction publique, Stanislas Guérini, annonce une réforme de la fonction publique très inquiétante** où il veut décorréler rémunération et point d'indice et donner évidemment davantage de poids à la rémunération au mérite et donc aux primes. La CGT appelle d'ores et déjà à une grande journée de mobilisation le 13 octobre.

▪ Fortes chaleurs – pourquoi les réponses de l'administration ne sont pas à la hauteur

La France et particulièrement la région parisienne viennent de traverser un nouvel épisode de fortes chaleurs qui a conduit à des pics de 35° en région parisienne. A ces températures, toute activité, même sédentaire, devient dangereuse. Beaucoup d'agents nous ont signalé des températures intenables dans leurs bureaux et des « coups de chaud » ou situations d'hyperthermie et de malaises. Or il est du ressort de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des agents dans l'exercice de leurs missions. L'administration doit donc veiller à adapter les conditions d'exercice des agents lors

des épisodes de fortes chaleurs. **Au terme de cet épisode, il nous paraît nécessaire, côté CGT, de mettre rapidement en place des dispositifs adaptés pour les prochains épisodes de fortes chaleurs.** La CGT a alerté dès mardi 5 septembre le SAAM pour demander la diffusion rapide d'un message aux agents dans le cadre de l'épisode caniculaire. Il a fallu attendre mercredi 17h pour qu'un message du SAAM soit adressé aux chefs de service, charge à eux d'organiser la circulation de l'information dans leurs directions. Ce message n'a d'ailleurs pas été relayé partout, certaines direction ont fait de la rétention d'information : il faut que ces messages soient immédiatement basculés à la liste « tous personnels » ! Mais surtout ce message **n'était absolument pas suffisant dans sa façon de considérer le problème du travail en période de fortes chaleurs ni dans les solutions proposées**. Ce message faisait état de possibilité d'aménagements horaires et rappelle les gestes à adopter (boire, fermer les stores etc.) ainsi que l'emplacement des fontaines à eau et des salles climatisées : il a été lu par les personnels comme une minimisation du problème. **Ainsi aucune possibilité de travail à distance n'a été offerte ni de dérogation horaire pour des départs anticipés.** Avec des températures de 35° l'après-midi jeudi et vendredi, les conditions de travail des agents pouvaient être extrêmement problématiques voire impossibles dans certains locaux et pouvaient constituer de réelles mises en danger. **La réaction de l'administration doit être à la hauteur et elle doit outiller les services de façon efficace pour mieux prévenir et accompagner ces épisodes qui vont aller en se multipliant.**

Pour la CGT, il devient urgent d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la F3SCT en proposant une révision et un approfondissement du plan canicule de façon à ce que notre administration soit mieux parée pour faire face aux prochains épisodes qui, nous l'espérons, n'arriveront plus avant l'année 2024.

- **Sortir de la logique « canicule » pour préférer la notion de « fortes chaleurs »**

Jusqu'ici l'administration avait présenté en CHSCT un plan canicule, mis à jour en 2022 (dont nous nous étonnons d'ailleurs qu'il ne soit pas disponible sur Pléiade). La CGT a toujours critiqué la logique de ce plan, notamment parce qu'il ne prévoyait pas de travail à distance systématique et de départs anticipés. Mais il faut aussi que nous sortions de la logique « canicule » car la canicule est définie comme un épisode de température élevée jour et nuit pendant 3 jours consécutifs. Or il faut :

- Que nous puissions traiter tous les épisodes de chaleur, même quand il fait frais la nuit
- Qu'il ne soit pas besoin d'attendre la déclaration « canicule » du ministère de la santé
- Que nous prenions en compte le fait que c'est surtout au début de la vague de chaleur que les agents sont vulnérables
- Que nous puissions traiter le fait que certains bureaux ont une exposition qui les rend dangereux même hors des épisodes caniculaires.

- **Définir un seuil de température à partir duquel le travail devient dangereux**

Le code du travail ne prévoit pas aujourd'hui de température maximale pour les activités professionnelles mais ce point pourrait évoluer prochainement et la CGT y œuvre. En revanche, l'INRS considère que le travail devient dangereux à partir de 30° pour les activités sédentaires et 28° pour les activités physiques. L'INRS a rédigé plusieurs guides à destination des employeurs (guide 1 de 16 pages et brochure de 8 pages) et des salariés (voir liens). Le ministère du travail a sur son site une page de liens et recommandations et a édité un guide de prévention chaleur.
Il nous semble nécessaire que l'administration définisse un seuil à partir duquel le travail peut être considéré comme dangereux et mette en place les conditions de prévention et d'accompagnement nécessaires de façon à ce que les agents et leurs chefs de service puissent activer les mesures à prendre dès que la température est atteinte.

- **Evaluer les risques liés aux fortes chaleurs et les intégrer au DUERP plan d'évaluation des risques professionnels liés à la chaleur et un plan d'action**

La CGT demande que les risques professionnels liés aux fortes chaleurs soient intégrées au DUERP et que notamment une évaluation de chaque bureau soit effectuée pour mettre en évidence les lieux les plus sensibles à la chaleur. Des thermomètres fiables de relevés de température doivent être mis à disposition des agents et des équipes sur chacun des étages des bâtiments. Des pratiques d'isolation à la chaleur efficace pièce par pièce doivent pouvoir être documentées.

- **Mettre en place un plan d'action face aux fortes chaleurs**

Un plan d'action doit formaliser à la fois les actions de prévention et d'adaptation des locaux pour faire face aux épisodes de fortes chaleurs. Ainsi des travaux doivent être entrepris dans ces zones de façon prioritaires et / ou elles doivent être dotées d'équipements adaptés (stores efficaces, etc). Des tournées systématiques des bureaux en période de fortes chaleurs doivent être mises en place pour ouvrir les fenêtres tôt le matin pour rafraîchir les locaux et vérifier l'adaptation pièce par pièce à la chaleur. Des tournées systématiques des bureaux en période de fortes chaleurs doivent être mises en place pour ouvrir les fenêtres tôt le matin pour rafraîchir les locaux et vérifier l'adaptation pièce par pièce à la chaleur. En revanche, la CGT n'est pas favorable à la climatisation de l'ensemble des bâtiments.
Ce plan d'action doit également définir une conduite RH à tenir lors de ces épisodes. Au-delà de la promotion des gestes nécessaires face à la chaleur (bien s'hydrater etc.), la CGT revendique :

- Des horaires aménagés : inciter les agents à venir plus tôt quand c'est possible
- L'enclenchement de la possibilité de travailler à distance quand la température est supérieure à 30°
- La possibilité de départ anticipé dès 16h (ou + tôt) lors des températures ingérables

- **Utiliser le droit de retrait**

La CGT considère que les agents seraient fondés à faire valoir leur droit de retrait lorsque la température devient trop élevée dans les locaux qu'ils occupent et quand les solutions de repli ne sont pas satisfaisantes.

La CGT reste à l'écoute des personnels pour toute situation.

De : SYLVIE AEBISCHER
Envoyé : lundi 11 septembre 2023 12:13
À : THIERRY BERGEONNEAU <thierry.bergeonneau@education.gouv.fr>

Objet : Demande de révision et approfondissement du plan canicule

Monsieur le chef de service,

La France et particulièrement la région parisienne viennent de traverser un nouvel épisode de fortes chaleurs qui a conduit à des pics de 35° en région parisienne. A ces températures, toute activité, même sédentaire, devient dangereuse. Or il est du ressort de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des agents dans l'exercice de leurs missions. L'administration doit donc veiller à adapter les conditions d'exercice des agents lors des épisodes de fortes chaleurs. **Au terme de cet épisode, il nous paraît nécessaire, côté CGT, de mettre rapidement en place des dispositifs adaptés pour les prochains épisodes de fortes chaleurs.**

Suite à l'alerte de la CGT mardi dernier, vous avez bien voulu adresser aux chefs de service un nouveau message relatifs aux dispositions à prendre pour faire face aux températures élevées. Ce message fait état de possibilité d'aménagements horaires et rappelle les gestes à adopter (boire, fermer les stores etc.) ainsi que l'emplacement des fontaines à eau et des salles climatisées.

Ce message n'a malheureusement pas été relayé à l'ensemble des agents, certaines directions n'ayant absolument pas communiqué sur les fortes chaleurs. Ce point nous conduit d'abord à **interroger le mode de diffusion de ce type de messages** qui devrait être directement envoyés à l'ensemble des personnels.

Mais ce message appelle d'autres remarques **: il n'est absolument pas suffisant dans sa façon de considérer le problème du travail en période de fortes chaleurs ni dans les solutions proposées**. Ainsi aucune possibilité de travail à distance n'a été offerte ni de dérogation horaire pour des départs anticipés. Enfin il rappels des gestes que vous-même vous nommez « simples » et qui ont été lus par les personnels comme une minimisation du problème. Avec des températures de 35° l'après-midi jeudi et vendredi, les conditions de travail des agents pouvaient être extrêmement problématiques voire impossibles dans certains locaux et pouvaient constituer de réelles mises en danger. **La réaction de l'administration doit être à la hauteur et elle doit outiller les services de façon efficace pour mieux prévenir et accompagner ces épisodes qui vont aller en se multipliant.**

Pour la CGT, il devient urgent d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la F3SCT en proposant une révision et un approfondissement du plan canicule de façon à ce que notre administration soit mieux parée pour faire face aux prochains épisodes qui, nous l'espérons, n'arriveront plus avant l'année 2024.

- **Sortir de la logique « canicule » pour préférer la notion de « fortes chaleurs »**

Jusqu'ici l'administration avait présenté en CHSCT un plan canicule, mis à jour en 2022 (dont nous nous étonnons d'ailleurs qu'il ne soit pas disponible sur Pléiade). La CGT a toujours critiqué la logique de ce plan, notamment parce qu'il ne prévoyait pas de travail à distance systématique et de départs anticipés. Mais il faut aussi que nous sortions de la logique « canicule » car la canicule est définie comme un épisode de température élevée jour et nuit pendant 3 jours consécutifs. Or il faut :

- Que nous puissions traiter tous les épisodes de chaleur, même quand il fait frais la nuit
- Qu'il ne soit pas besoin d'attendre la déclaration « canicule » du ministère de la santé
- Que nous prenions en compte le fait que c'est surtout au début de la vague de chaleur que les agents sont vulnérables

- Que nous puissions traiter le fait que certains bureaux ont une exposition qui les rend dangereux même hors des épisodes caniculaires.

- **Définir un seuil de température à partir duquel le travail devient dangereux**

Le code du travail ne prévoit pas aujourd'hui de température maximale pour les activités professionnelles mais ce point pourrait évoluer prochainement et la CGT y œuvre. En revanche, l'INRS considère que le travail devient dangereux à partir de 30° pour les activités sédentaires et 28° pour les activités physiques. L'INRS a rédigé plusieurs guides à destination des employeurs (guide 1 de 16 pages et brochure de 8 pages) et des salariés (voir liens). Le ministère du travail a sur son site une page de liens et recommandations et a édité un guide de prévention chaleur.
Il nous semble nécessaire que l'administration définisse un seuil à partir duquel le travail peut être considéré comme dangereux et mette en place les conditions de prévention et d'accompagnement nécessaires de façon à ce que les agents et leurs chefs de service puissent activer les mesures à prendre dès que la température est atteinte.

- **Evaluer les risques liés aux fortes chaleurs et les intégrer au DUERP plan d'évaluation des risques professionnels liés à la chaleur et un plan d'action**

La CGT demande que les risques professionnels liés aux fortes chaleurs soient intégrées au DUERP et que notamment une évaluation de chaque bureau soit effectuée pour mettre en évidence les lieux les plus sensibles à la chaleur. Des thermomètres fiables de relevés de température doivent être mis à disposition des agents et des équipes sur chacun des étages des bâtiments. Des pratiques d'isolation à la chaleur efficace pièce par pièce doivent pouvoir être documentées.

- **Mettre en place un plan d'action face aux fortes chaleurs**

Un plan d'action doit formaliser à la fois les actions de prévention et d'adaptation des locaux pour faire face aux épisodes de fortes chaleurs. Ainsi des travaux doivent être entrepris dans ces zones de façon prioritaires et / ou elles doivent être dotées d'équipements adaptés (stores efficaces, etc). Des tournées systématiques des bureaux en période de fortes chaleurs doivent être mises en place pour ouvrir les fenêtres tôt le matin pour rafraîchir les locaux et vérifier l'adaptation pièce par pièce à la chaleur. Des tournées systématiques des bureaux en période de fortes chaleurs doivent être mises en place pour ouvrir les fenêtres tôt le matin pour rafraîchir les locaux et vérifier l'adaptation pièce par pièce à la chaleur. En revanche, la CGT n'est pas favorable à la climatisation de l'ensemble des bâtiments.
Ce plan d'action doit également définir une conduite RH à tenir lors de ces épisodes. Au-delà de la promotion des gestes nécessaires face à la chaleur (bien s'hydrater etc.), la CGT revendique :

- Des horaires aménagés : inciter les agents à venir plus tôt quand c'est possible
- L'enclenchement de la possibilité de travailler à distance quand la température est supérieure à 30°
- La possibilité de départ anticipé dès 16h (ou + tôt) lors des températures ingérables

- **Utiliser le droit de retrait**

La CGT considère que les agents seraient fondés à faire valoir leur droit de retrait lorsque la température devient trop élevé dans les locaux qu'ils occupent et quand les solutions de repli ne sont pas satisfaisantes.

La CGT est à votre disposition pour échanger sur le sujet et souhaite qu'il soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la F3SCT.

Bien cordialement,

Pour les représentants CGT à la F3SCT
Sylvie Aebischer - Secrétaire générale CGT Educ AC

De : SYLVIE AEBISCHER
Envoyé : lundi 4 septembre 2023 11:37
À : THIERRY LE GOFF <thierry.le-goff@education.gouv.fr>; Secrétariat SG <secretariat.sg@education.gouv.fr>
Objet : Situation immobilière de l'administration centrale : demande d'éclaircissements en urgence



Monsieur le secrétaire général, président de la formation spécialisée,

En cette journée de rentrée, nous devons vous relayer les inquiétudes des agents de l'administration centrale sur les perspectives immobilières pour l'administration centrale. Plusieurs annonces ont été faites ces derniers jours sur des sujets qui n'ont fait l'objet d'aucune concertation ni avec les agents directement, ni avec les représentants des personnels. Sur d'autres sites, les agents sont en attente d'informations et l'absence de perspective claire est profondément anxiogène. **Les sujets sont urgents et ne peuvent pas attendre la réunion de la formation spécialisée au 12 octobre.**

- Les agents de la direction de l'encadrement viennent d'apprendre qu'ils devaient déménager au 1er janvier sur un site à la frontière de Montreuil et Vincennes, c'est-à-dire hors de Paris. Les représentants des personnels n'ont eu aucune information sur le dossier. Quelle alternative au sein de Paris pourrait-elle être envisagée ? Ils seraient censés revenir au 97 rue de Grenelle d'ici quelques années mais quels services du 97 seraient alors amenés à déménager pour leur céder la place ?
- Les agents de la DGSNU doivent déménager dans des locaux très excentrés rue Leblanc au 8 septembre, sans aucune concertation ni visite préalable des locaux des représentants des personnels (voir notre mail de vendredi 1er septembre et nous vous remercions des premiers éléments de réponse même s'ils ne répondent pas à nos demandes).
- Les agents du site de Dutot ne savent toujours pas où ils doivent déménager pendant les travaux de leur site et les rumeurs de déménagement en banlieue commencent à circuler. Mais ils ont parallèlement découvert dans l'agenda du chef de service de la DEPP une réunion en votre présence à la DIE sur un projet de regroupement immobilier : est-ce une perspective sur laquelle l'administration travaille sérieusement ? Si l'information était confirmée, elle revêtirait un caractère crucial car d'autres sites seraient également concernés (Avenue de France ? Vanves ? Regnault ?)
- Les agents du site Descartes sont en attente des propositions d'aménagement de site et les premiers échos ne sont pas bons, notamment par le choix de l'accompagnement par un prestataire spécialisé dans la promotion du flex office et la diffusion de premiers plans de réaménagements généralisant le flex. Les agents du site Mirabeau ne sont pas rassurés sur les conditions de leur réintégration sur le site Descartes. Quelles sont les propositions de l'administration en matière de réaménagement des locaux à Descartes, les représentants

souhaiteraient ne pas les découvrir en séance le 12/09 mais pouvoir travailler dessus en amont ?

- Les agents du 110 ont découvert dans la lettre Vie au ministère de juillet que des espaces dits innovants étaient mis en place pour l'équipe du secrétariat général. Est-ce une perspective pour l'ensemble du site ? La visite pendant les mois d'été d'experts venant inspecter les locaux du 110 ou a minima le 2e étage dans une perspective de travaux / réaménagement en flex office tendrait à le laisser entendre.
- Les agents du 107 rue de Grenelle ont découvert qu'une expérimentation de flex office (raté) avait été déployée dans un bureau pilote au 4e étage. A-t-elle vocation à être généralisée à l'ensemble du site ?
- Quel réorganisation du site du 97 rue de Grenelle s'il est amené à terme à accueillir les agents de la DE ?
- Les agents de la mission des archives ont appris qu'ils pourraient déménager dans des locaux inadaptés et loin de leurs archives sur le site de Regnault. Ce projet de déménagement est-il maintenu ou abandonné ?
- Les agents de Regnault sont également dans le flou sur le devenir de leur site. Sont-ils amenés eux aussi à déménager ou voir leurs bureaux réaménagés ?

Toutes ces questions appellent des réponses claires et rapides sur les projets de l'administration. L'administration se doit d'être transparente sur ces sujets qui impactent fortement les conditions de travail des agents. **Nous demandons l'organisation au plus vite d'une réunion dédiée à la question immobilière qui nous permettent d'obtenir des informations sur l'ensemble de ces sujets.**

Nous sommes particulièrement inquiets sur la perspective d'un regroupement immobilier de l'administration centrale. Au détour du rapport de la cour des comptes sur « *le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire* », nous avions déjà vu évoquer un projet de regroupement de trois sites. Interrogée par la CGT en novembre 2022, votre prédécesseuse nous avait assuré que ce projet n'avait été *« instruit qu'à titre exploratoire et à la demande de la DIE »* mais que cette hypothèse avait été abandonnée car *« non soutenable budgétairement »* et que le ministère avait « *obtenu l'inscription au PLF 2023 d'un nombre significatif d'opérations de rénovation thermique et de restructuration de locaux (Dutot et Descartes en particulier) »* (voir message joint).

Lors de la réunion du CSA du 7 juin qui étudiait la stratégie immobilière de l'Etat, vous et vos équipes avaient été très flous sur les perspectives qui s'offraient sur le site de Dutot, arguant que vous étiez en attente d'arbitrages de la DIE. D'ores et déjà, nous avions compris que la potentialité d'un site commun avec le bâtiment Avenue de France dont le bail arrive à terme en 2025 n'était plus exclue, d'un coup un regroupement en toute proche banlieue sur un site moderne permettant l'installation de plateaux multi-usages était possible, alors même que le PLF présentait en dur une autre option de réhabilitation. Avez-vous avancé depuis dans les discussions avec la DIE ? Quelle stratégie de négociation a le ministère ? Quel autre projet défend-il ?

Là encore, le ministère ne peut pas rester dans le flou et il importe qu'une information claire soit donnée au plus vite aux représentants des personnels.

Par ailleurs la CGT tient à rappeler sa ferme opposition à tout déménagement en banlieue et au flex office dont les récentes enquêtes montrent d'ailleurs qu'il ne répond pas à l'attachement des agents à leur bureau physique.

Pour les représentants CGT à la formation spécialisée,

Sylvie Aebischer - Secrétaire générale CGT Educ AC

Tous en banlieue ? Regnault, Dutot, Avenue de France, Vanves regroupés sur un site unique ou le Matrix reloaded de la politique immobilière de l'administration centrale

21 septembre 2023

Cher·e·s collègues,

Certaines annonces font l'effet d'un coup de massue. Le groupe de travail du mercredi 20 septembre sur la stratégie immobilière de l'administration centrale a malheureusement confirmé toutes les rumeurs sur lesquelles nous avions alerté :

- **L'administration envisage le regroupement des sites de Dutot, Regnault, Avenue de France et Vanves** (et toute la DNE, 97 compris) en un site unique, **potentiellement en banlieue Sud**. L'option Bagneux est possible sans être encore confirmée. Au final 1700 agents occuperaient ce site à partir de 2025 et l'administration centrale ne conserveraient dans Paris que ces implantations historiques autour des ministres (Grenelle et Descartes).
- **La DE serait regroupée pour un an à Montreuil** dans les locaux de France Agrimer avant de réintégrer le 97 en 2025
- **Le site du 103 rue de Grenelle est rendu** et le futur bureau des contrats du SAAM intégrerait le 97 rue de Grenelle à la place du siège de l'AE
- **Le resserrement du site Descartes avec la création de 150 postes de travail** se confirme. Un groupe de travail dédié aura lieu vendredi et nous permettra de vous apporter des informations précises sur le sujet.
- **Les agents des bâtiments Foch et Monge** (DGRI et services communs) doivent déménager 14 mois porte d'Orléans (limite Gentilly / Montrouge – RER cité universitaire) dans les anciens locaux de Pzifer pour permettre l'accélération des travaux et la dépose d'amiante en site inoccupé



Les annonces font l'effet d'une douche froide tant la question des conditions de travail et de vie des agents semble être la dernière préoccupation de l'administration. Pour de nombreux collègues,

c'est un rallongement énorme des temps de trajet ! Surtout à la clé, il y a partout un objectif de diminution drastique des surfaces occupées : le raisonnement est économique, malgré de beaux discours sur l'empreinte écologique et énergétique des bâtiments ou l'évolution des modes de travail. **Il a bon dos le travail !** Quand il s'agit de décliner les nouveaux textes qui accordent de nouveaux droits aux agents, l'administration a trois ans de retard. Mais quand il s'agit de l'instrumentaliser au service de la réduction des coûts, l'administration prend de l'avance sur les directives de la première ministre et de la direction immobilière de l'Etat (DIE)…

La CGT vous propose en PJ un tract d'analyse sur les enjeux de ce site unique aux couleurs du film Matrix ! En PJ également le courrier du secrétaire général aux agents que certaines directions ont commencé à diffuser.

Rien n'est joué ! Tout est question de rapport de force. L'administration a dû remballer ces projets de rénovation des sites sous la pression de la DIE. **Voyons ce que nous pouvons obtenir par la mobilisation !**
La CGT a proposé à l'ensemble des organisations syndicales de vous proposer des AG unitaires, nous revenons très vite vers vous avec des dates sur l'ensemble des sites concernés.

La CGT vous propose aussi **un questionnaire en ligne sur vos besoins et lignes rouges pour mieux porter votre parole dans les négociations face à l'administration**. Merci d'avance de vos réponses !
https://framaforms.org/immobilier-mieux-connaitre-les-besoins-des-agents-et-leurs-lignes-rouges-1695208714



Toujours à vos côtés,

Télétravail : la nouvelle circulaire présentée en CSA avec un chantage au flex-office

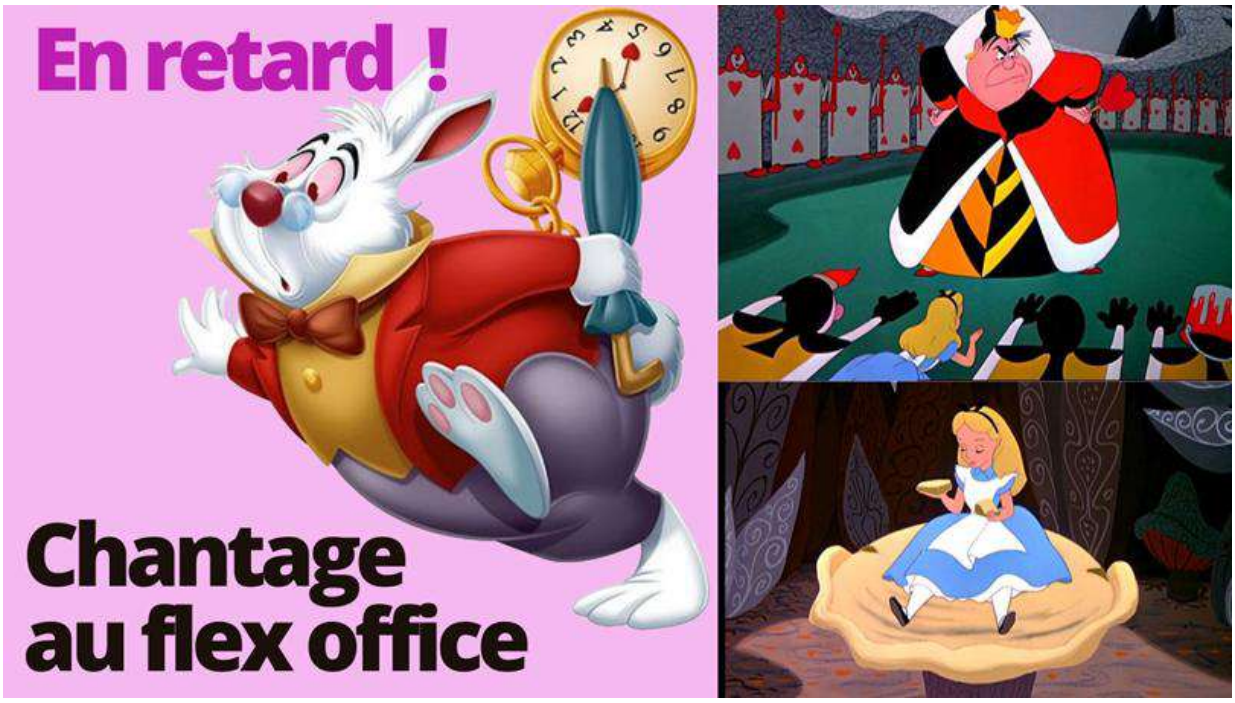
26 septembre 2023

Cher·e·s collègues,

Vous l'avez attendue avec impatience depuis bientôt 3 ans, la nouvelle circulaire télétravail a enfin été présentée au comité social d'administration ce lundi 25 septembre. Elle va pouvoir rentrer en vigueur dès sa publication, sans doute d'ici novembre.

Pourtant, ce que l'administration donne d'une main, elle le reprend de l'autre. L'administration accorde bien la possibilité d'exercer un 3ème jour en télétravail, introduit les jours flottants et offre la possibilité de déclarer plusieurs lieux de télétravail mais elle le fait en mettant en place un chantage au flex-office. L'article 2.3 du projet de circulaire précise en effet qu'au-delà du seuil de 2 jours de télétravail, l'administration ne garantit plus de bureau fixe à l'agent. **Pour la CGT, il s'agit là d'un recul inacceptable !**

Retrouvez toutes les informations et notre analyse sur le nouveau texte télétravail dans le tract en pièce jointe aux couleurs d'Alice au pays des merveilles !



Vous trouverez également en pièce jointe notre déclaration liminaire qui revient sur le contexte salarial et la maladie de la réorganisation permanente de l'administration centrale (38 réorganisations présentées en instance depuis 2020 !).

Informations obtenues en CSA :

- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera versée aux agents éligibles sur la paye de novembre
- **Les personnels de catégorie C se verront attribués une revalorisation forfaitaire de 675€ bruts au titre de l'année 2023** versée à titre rétroactif sur la paye de novembre (11/12e). Cette revalorisation sera soclée dans leur IFSE.

- L'administration étudie l'accord national de revalorisation de la filière ITRF pour savoir si l'ensemble des personnels ITRF de l'administration centrale sont éligibles ou si les revalorisations de 2021 et 2022 accordées aux ITRF en tiennent lieu

Parmi les autres sujets à l'ordre du jour :

- **SAAM A5 :** Création d'un bureau de gestion des personnels contractuels par fusion de l'actuel bureau SAAM A5 (gestion des contractuels Jeunesse et Sports) et de la section des contrats au sein de SAAM A2. Les contractuels représentent aujourd'hui un recrutement sur deux au sein de l'administration centrale et on peut comprendre la nécessité organisationnelle de créer une structure dédiée. Mais le développement des recrutements de contractuels s'accompagne malheureusement d'une baisse collective de droits et d'une remise en cause globale du statut de la fonction publique, la CGT a donc symboliquement voter contre la création de ce bureau.
- **SEMSIRH :** La réorganisation présentée était loin d'être d'ampleur avec la pérenisation d'une mission et la transformation de l'UGARH en bureau des affaires générales comme dans de nombreuses directions d'administration centrale, la CGT s'est abstenue.
- **DE :** La réorganisation était cosmétique là encore avec le déplacement d'une mission du niveau sous-direction vers la direction. La CGT s'est encore abstenue.

Les sujets immobiliers continuent de courir !

N'oubliez pas de remplir **le questionnaire en ligne de la CGT sur vos besoins et lignes rouges** sur les projets immobiliers **pour mieux porter votre parole dans les négociations face à l'administration**. Merci d'avance de vos réponses !
https://framaforms.org/immobilier-mieux-connaitre-les-besoins-des-agents-et-leurs-lignes-rouges-1695208714



Questionnaire et AG sur le projet de site unique - participez nombreux !

2 octobre 2023

Cher·e·s collègues,

L'administration avance à marche forcée sur son projet de regroupement des implantations de Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves en un site unique, potentiellement en banlieue (voir tract en PJ).

REPONDEZ A NOTRE QUESTIONNAIRE EN LIGNE

La CGT vous propose **un questionnaire anonyme en ligne sur vos besoins et lignes rouges pour mieux porter votre parole dans les négociations face à l'administration**. **Merci d'avance de vos réponses !** Un groupe de travail est programmé jeudi 5/10 sur le projet de cahier des charges : nous avons besoin de vos retours.
Le lien : https://framaforms.org/immobilier-mieux-connaitre-les-besoins-des-agents-et-leurs-lignes-rouges-1695208714

PARTICIPEZ AUX AG !

Pour recueillir vos avis, la CGT vous propose également des AG, co-organisées avec l'UNSA, sur plusieurs sites :

- **Site Avenue de France : mercredi 4 octobre** à 12h45 : salle Paradis – Lien visio : https://app.virtuvisio.fr/meeting?meetingAlias=4902783
- **Site Dutot : jeudi 5 octobre** à 12h45 : salle Sygma – Lien visio : https://app.virtuvisio.fr/meeting?meetingAlias=7304932
- **Site Grenelle : vendredi 6 octobre** à 12h45 : local intersyndical au 97 rue de Grenelle – Lien visio : https://app.virtuvisio.fr/meeting?meetingAlias=0203553

Les AG sont évidemment ouvertes aux agents de tous les sites, en présentiel ou visio

Un message dédié au site Descartes et au projet de resserrement est en préparation. Surveillez vos boîtes mail !

En espérant vous y retrouvez nombreux,

Sens du travail - conférence Thomas Coutrot le 11 octobre à Regnault ou en visio

4 octobre 2023

Cher·e·s collègues,

Ce n'est pas parce que l'administration avance à marche forcée sur son projet de site unique, que nous ne devons pas continuer aussi à mener nos réflexions de façon autonome sur l'organisation du travail au sein de l'administration centrale ! **De tous les services nous remontent des alertes pour surcharge au travail et l'impression d'une perte de sens, malgré un attachement fort au service public**. Mais **cette question du sens au travail déborde le ministère** et a fait une percée remarquée dans le débat public depuis les confinements.



La CGT vous propose de réfléchir à la question du sens au travail en invitant Thomas Coutrot, économiste et statisticien, ancien chef du département Conditions de travail et Santé à la DARES, co-auteur avec Coralie Perez du livre *Redonner du sens*, paru en 2022 aux éditions La République des idées.

Travail : un furieux désir de sens

Conférence-débat avec Thomas Coutrot

Economiste et auteur de *Redonner du sens au travail*

Mercredi 11 octobre à 12h45

Local intersyndical rdc bas – REGNAULT

ou en visio : sur visio-agents

Le livre de Coralie Perez et Thomas Coutrot revient sur un phénomène qui marque largement les esprits : partout on manque de main-d'œuvre. Aux États-Unis, on parle de « grande démission » *(The Big Quit)* pour évoquer les 48 millions d'Américains qui ont quitté leur emploi en 2021. La France n'est pas immunisée avec des besoins immenses dans toutes les professions, et notamment les plus difficiles et les plus mal payées, mais pas que… **Notre ministère n'est pas à l'écart de cette tendance, l'administration centrale peine à recruter**, les concours manquent de candidats et les agents ne restent plus sur leur poste (voir notamment notre tract de 2022 à partir d'une chanson de Beyonce sur le big quit qui aborde notamment cette question du sens du travail). Evidemment les salaires trop bas sont une des raisons mais **la question du sens est aussi un moteur centrale**. C'est cette hypothèse que teste les deux auteurs à partir d'une analyse fine de l'enquête Conditions de travail.

Thomas Coutrot et Coralie Perez nous offrent dans leur livre des pistes de compréhension du phénomène mais aussi des **pistes pour l'enrayer et redonner du sens au travail**. **L'expérience de Thomas Coutrot en administration centrale (ancien chef de département à la DARES) sera particulièrement utile pour nouer le dialogue** et réfléchir à comment concrètement nous pouvons agir pour redonner du sens à nos missions !

Nous vous attendons nombreux mercredi 11 octobre à 12h45 !

Pour aller plus loin sur le livre de Thomas Coutrot et Coralie Perez,
quelques liens :

- Note de lecture DARES par Dominique Meda
- Note de lecture par Dominique Méda (encore !) dans la revue Travail Emploi
- Mini vidéo de présentation par l'IGPE (5 min)
- Pistes de réflexions « Le comptoir » Malakoff humanis
- Analyse sous l'angle de la santé publique au laboratoire LIEPP (Science Po)
- Conférence-débat filmée à la médiathèque d'Anthony (1h14)

Site unique - courrier intersyndical administration centrale aux ministres

12 octobre 2023

Chers collègues,

Suite à l'annonce par l'administration du projet de regroupement des sites Dutot, regnault, Avenue de France et Vanves sur un site unique, potentiellement situé en banlieue et un resserrement des surfaces de près de 20%, l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA de l'administration centrale a été à votre rencontre sur les différents sites et en assemblées générales.

Les agents demandent que soit maintenue une implantation dans Paris. Ils exigent une surface ambitieuse qui ne saurait être inférieure aux 35 000 m² des bâtiments existants, sauf à dégrader fortement les conditions de travail. **Pour 1700 agents, 1700 postes de travail dans Paris sont nécessaires** !

L'intersyndicale a adressé les deux courriers en pièce jointe au ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et à la ministre des sports pour leur demander de se positionner sur le projet, de nous recevoir en audience et de peser de tout leur poids dans les négociations pour satisfaire cette revendication légitime et œuvrer ainsi pleinement en faveur de l'attractivité de nos métiers !

L'intersyndicale reste pleinement mobilisée et à votre écoute.

Bien cordialement,

Sylvie AEBISCHER Secrétaire générale CGT Educ'action administration centrale	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN** Secrétaire générale SGEN-CFDT administration centrale	**Thierry CATELAN** Secrétaire académique UNSA administration centrale

Demandes intersyndicales dans le cadre du projet de regroupement du futur site unique

25 octobre 2023

Monsieur le secrétaire général,

Vos services nous ont présenté un projet de cahier des charges pour le futur site regroupant les implantations de Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves dans le cadre d'un GT dédié le 5 octobre.

La principale revendication des organisations syndicales, outre une localisation dans Paris, était de maintenir une surface de 35000m² et donc de modifier en conséquence le projet d'appel d'offres. La version définitive du cahier des charges a-t-elle été validée et publiée ? Les représentants des personnels doivent en être destinataires.

Le chef de service du SAAM a promis la plus grande transparence dans les opérations de sélection du futur site. Il s'est notamment engagé à communiquer aux organisations syndicales et aux personnels les différentes offres qui seront retenues aux différentes phases de l'appel d'offres (medium liste puis short liste). Il s'est également engagé à transmettre les éléments relatifs au temps de trajet pour chaque site en fonction des adresses des agents. **Le respect de ces engagements est pour nous essentiel pour la qualité du dialogue social que nous souhaitons voir instaurer avec les représentants des personnels et pour l'information et la transparence dues aux agents**.

Dans le cadre de cette démarche de transparence, nos organisations souhaitent également :

- un desserrement du calendrier des déménagements afin de tenir compte de l'organisation des JO à Paris et de leur impact sur l'ensemble des services de notre administration centrale d'une part, du renforcement des contraintes de sécurité imposées par l'actualité d'autre part,
- Etre associés aux visites de site,
- Que le choix du site soit présenté en CSA et fasse l'objet d'un vote,
- Un calendrier prévisionnel à date et régulièrement ajusté des étapes de sélection du futur site.

En vous remerciant d'avance de votre retour et de votre action dans l'intérêt des collègues,

Bien cordialement,

Sylvie AEBISCHER
Secrétaire générale CGT Educ'action
administration centrale

Jeannette KOUTA BEGNAKEN
Secrétaire générale SGEN-CFDT
administration centrale

Thierry CATELAN
Secrétaire académique UNSA
administration centrale

Courrier intersyndical instance locale DS

26 octobre 2023

Madame la directrice,

Vous aviez exprimé votre attachement au dialogue social de proximité.

Nous avons constaté que feue la CLC n'a plus d'existence, sans que cela nous ait été officiellement annoncé, mais nous constatons que rien ne s'y est substitué.

En l'absence de CLC, pouvez-vous nous dire comment vous souhaitez promouvoir et organiser le dialogue social à l'échelle locale de la direction des sports que vous appeliez de vos vœux et dont vous avez plusieurs fois exprimé le souhait et l'importance auprès de nous, souhait que pour notre part nous renouvelons unanimement avec le soutien de nos organisations ?

Nous demandons à être reçus en entretien sur ce sujet.

Jean de Labrusse CGT
Sébastien Gautier CGT
Pierre-Emmanuel Pannier UNSA SNAPS
Odile Urbaniak CFDT
Philippe Neveu CFDT
Pierre Ollivier CFDT

Sylvie AEBISCHER
Secrétaire générale de la CGT
Educ'action administration centrale

Jeannette KOUTA BEGNAKEN
Secrétaire générale du SGEN-CFDT
administration centrale

Thierry CATELAN
Secrétaire académique
de l'UNSA MENJS-ESRI

Des sardines pour refuser le plan sardines du site unique – toutes les infos sur le calendrier du regroupement du site unique

9 novembre 2023

Cher-e-s collègues,

L'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA a profité de la réunion de la formation spécialisée du 7 novembre pour interpeler l'administration sur le projet de site unique. Un message adressé au secrétaire général le 25 octobre dernier a été lu en début de séance. Nos trois organisations y demandent que l'administration assure la pleine transparence sur les opérations de l'appel d'offres et associent les agents au choix du site.

Pour marquer le coup et pour symboliser le resserrement généralisé des agents envisagé dans le site unique, **l'intersyndicale a offert au secrétaire général un panier de boîtes de sardines**. **Nous revendiquons 1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris !**



L'administration a refusé de répondre à nos interrogations en séance mais le secrétaire général a convié nos organisations à une audience le jeudi 16 novembre.

L'intersyndicale y portera les revendications des agents des sites concernés :

- Une localisation dans Paris pour ne pas allonger mécaniquement et de manière statistique la durée de temps de trajet des collègues ;
- Le maintien de l'ensemble de la surface actuelle (37000m² contre 29000m² prévus dans le cahier des charges) ;

- La possibilité de retenir plusieurs sites et non pas seulement une recherche centrée sur un site unique ;
- Le refus du flex office et des open spaces.

Ce projet ne tient pas la route : il n'y a aucune urgence à des opérations aussi accélérées. Ce projet menace le fonctionnement de l'administration centrale. Nous maintenons la revendication de 1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris !

Nos trois organisations viendront à la rencontre des collègues en début de semaine prochaine et se tiennent à votre disposition pour toute question ou retour.

Bien cordialement,

Sylvie AEBISCHER	**Jeannette KOUTA**	**BEGNAKEN**	**Thierry CATELAN**
Secrétaire générale CGT Educ'action administration centrale	Secrétaire générale administration centrale	SGEN-CFDT	Secrétaire académique UNSA administration centrale

Message lu en début de séance et envoyé le 25 octobre au secrétaire général

Monsieur le secrétaire général,

Vos services nous ont présenté un projet de cahier des charges pour le futur site regroupant les implantations de Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves dans le cadre d'un GT dédié le 5 octobre.

La principale revendication des organisations syndicales, outre une localisation dans Paris, était de maintenir une surface de 35000m² et donc de modifier en conséquence le projet d'appel d'offres. **Nous revendiquons 1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris.** La version définitive du cahier des charges a-t-elle été validée et publiée ? Les représentants des personnels doivent en être destinataires.

Le chef de service du SAAM a promis la plus grande transparence dans les opérations de sélection du futur site. Il s'est notamment engagé à communiquer aux organisations syndicales et aux personnels les différentes offres qui seront retenues aux différentes phases de l'appel d'offres (medium liste puis short liste). Il s'est également engagé à transmettre les éléments relatifs au temps de trajet pour chaque site en fonction des adresses des agents. **Le respect de ces engagements est pour nous essentiel pour la qualité du dialogue social que nous souhaitons voir instaurer avec les représentants des personnels et pour l'information et la transparence dues aux agents**.

Dans le cadre de cette démarche de transparence, nos organisations souhaitent également :

- un desserrement du calendrier des déménagements afin de tenir compte de l'organisation des JO à Paris et de leur impact sur l'ensemble des services de notre administration centrale d'une part, du renforcement des contraintes de sécurité imposées par l'actualité d'autre part,
- Etre associés aux visites de site,
- Que le choix du site soit présenté en CSA et fasse l'objet d'un vote,
- Un calendrier prévisionnel à date et régulièrement ajusté des étapes de sélection du futur site.

En vous remerciant d'avance de votre retour et de votre action dans l'intérêt des collègues,

Télétravail, prime pouvoir d'achat, salaires - toutes les actus !

27 novembre 2023

Cher·e·s collègues,

A retrouver dans ce message, toutes les dernières informations sur la mise en place du télétravail au sein de l'administration centrale, les modalités de calcul de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et les négociations salariales dans la Fonction publique. Besoin d'éclaircissements ? D'infos complémentaires ? Faites-nous signe !

- **Télétravail : retards en cascade mais on y est presque !**

Pas de miracle du côté de la parution de la nouvelle circulaire télétravail de l'administration centrale, présentée au CSA du 25 septembre et qui devait paraître courant novembre : l'administration est toujours comme le lapin d'Alice *« En retard ! En retard ! » (voir notre tract de septembre dernier qui détaille les avancées du nouveau texte à venir)*. Mais on tient le bon bout et le texte devrait paraître très prochainement. Quelques explications ci-dessous :

- **Un retard dans la publication au JO de l'accord national Télétravail bientôt levé**

Si la nouvelle circulaire Télétravail n'est pas encore parue, le retard est largement imputable, non pas au SAAM (pour une fois !) mais au secrétariat général du gouvernement (SGG). En effet, l'accord national télétravail du 12 juin n'est toujours pas paru au JO et la circulaire administration centrale ne pourra paraître, en toute logique, qu'après la parution du texte national au JO. Or le SGG a bloqué la publication de l'accord national au JO pour quelques arguties juridiques qui ont nécessité plusieurs allers-retours avec le ministère (textes antérieurs à abroger, entrée en vigueur après publication et non signature, périmètre d'application concernant les services centraux et notamment la DGRI et la DGSIP). Mais la DGRH vient de confirmer aux organisation syndicales nationales que les difficultés étaient levées et que la publication au JO de l'accord national allait se faire dans les jours qui viennent. Le secrétaire général du ministère nous a assuré au CSA de jeudi dernier, le 23 novembre, que la publication locale se ferait dans la foulée. On voit enfin le bout du tunnel !

- **En attendant la publication : prorogation des protocoles arrivant à échéance d'ici la publication**

Le texte est en retard et pendant ce temps-là, des protocoles individuels de télétravail arrivent à échéance et les collègues sont obligés pour continuer à télétravailler de lancer la signature de nouvelles autorisations de télétravail fondées sur l'ancien texte de 2018, aujourd'hui caduque. La CGT a demandé expressément que, d'ici à l'entrée en vigueur du nouveau texte et la signature des nouveaux protocoles, les protocoles individuels qui arrivent à échéance soient automatiquement prorogés. Le secrétaire général a donné son accord et le SAAM doit rédiger une note d'information en ce sens à destination des UGARH. Si vous êtes dans cette situation et que votre hiérarchie vous demande de renouveler votre protocole de télétravail sur l'ancienne formule, contactez-nous !

- **Vers la fin des déclarations Télétravail dans Oscare ?**

La CGT a attiré l'attention de l'administration sur la circulaire du 4 octobre 2023 relative à la « Simplication des procédures RH dans la fonction publique » qui prévoit notamment le versement de l'indemnité Télétravail de façon forfaitaire et non plus en fonction de la déclaration des jours télétravaillés, exactement comme la CGT le revendique depuis maintenant 18 mois ! Cette nouvelle pratique permettrait d'en finir avec le dispositif actuel totalement kafkaïen, source d'une surcharge

de travail pour les agents, l'encadrement, les UGARH et le SAAM ! L'administration s'est déclarée très intéressée par cette innovation et va se pencher très vite sur le sujet. A noter que, selon le SAAM, la nouvelle plateforme de gestion du Télétravail est opérationnelle : les demandes d'autorisation de télétravail seront désormais dématérialisées et se feront via l'application Colibris. Cette application devrait permettre un circuit raccourci et de garantir que toutes les demandes seront traitées dans le délai d'un mois prévu par l'accord national.

- **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : un mode de calcul scandaleux !**

Vous avez été nombreux à vous étonner de ne pas avoir touché la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PPEA), annoncée à grand renfort de communication par le gouvernement, ou à vous étonner d'avoir touché beaucoup moins que ce que vous imaginiez. De fait, beaucoup d'agents qui touchent moins du plafond annoncé, soit 3250€ bruts par mois, ont été écartés du dispositif et très peu d'agents ont touché + des 300€ bruts (forfait minumum). Le SAAM nous a apporté des éléments de réponses et **tout le problème vient de l'assiette pour la rémunération prise en compte**. Plus précisément, le gouvernement a fait le choix de prendre en compte dans le calcul du plafond tous les rémunérations suivants :

le traitement indiciaire brut
l'indemnité de résidence ;
le supplément familial ;
la nouvelle bonification indiciaire ;
les primes et indemnités ;
les avantages en nature ou en espèces ;
les allocations pour frais professionnels pour la part qui excède les limites fixées par arrêtés ;
les avantages en espèces servis par le comité des œuvres sociales ou le comité national d'action sociale ne respectant pas les limites prévues par les textes ;
les contributions patronales de prévoyance et de retraite supplémentaire.

Autrement dit, tout est fait pour gonfler artificiellement les revenus des agents et baisser le nombre d'agents éligibles et donc de primes versées et leur montant ! Comment comprendre que des cotisations patronales soient prises en compte, sous prétexte qu'elles sont assujetties à la CSG et CRDS ? Les organisations syndicales ont demandé à l'administration un bilan sur le versement de la prime au sein de l'administration centrale pour connaître le nombre de bénéficiaires par tranches. *Si vous avez des difficultés à comprendre le montant que vous avez perçu, faites-nous signe !*

- **Négociations salariales dans la fonction publique : rien ne va !**

Le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, vient de se faire sanctionner par la CNIL pour sa communication politique à destination de l'ensemble des agents publics à l'occasion de la réforme des retraites. Il n'en poursuit pas moins pour autant son travail de casse du statut et toutes les dernières annonces relatives au projet de réforme de la fonction publique restent particulièrement inquiétantes : le texte devrait être formalisé début janvier et engage bien une réflexion sur l'individualisation des rémunérations. Au moment où le décrochage des salaires face à l'inflation est particulièrement manifeste (-15,88% depuis 2010 !), **le gouvernement n'annonce aucune mesure de revalorisation du point d'indice pour 2024, c'est inacceptable ! L'ensemble des organisations syndicales ont protesté en exigeant une revalorisation à la hauteur des enjeux** et refusant que l'année 2024 soit une année blanche pour les salaires (voir PJ et en lien)

Parallèlement, le ministre de la fonction publique tente de négocier un accord collectif avec les organisations syndicales portant sur l'agenda social et la méthodologie des négociations salariales dans la fonction publique. Il propose une négociation annuelle sur les salaires, comme cela existe

dans le privé (NAO). Mais si aucun budget n'existe et si le gouvernement ne travaille pas à une revalorisation générale des salaires via une revalorisation du point d'indice, il y a duperie sur la méthode ! Pour le gouvernement, cette négociation serait un préalable pour une revalorisation en 2025 : c'est inacceptable ! **La CGT refuse ce jeu de dupes et demande l'ouverture immédiate de négociations pour la refonte des grilles salariales pour mieux reconnaître les qualifications et l'expérience** ! **Elle ne signera rien sur la méthode de négociations si le gouvernement ne revalorise pas les salaires dès 2024 !** Voir le communiqué CGT Fonctiohn publique en PJ et en lien.

[CGT-CFDT-UNSA] Site unique - les infos post CSA du 23 octobre

28 novembre 2023

1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris !

Les dernières informations intersyndicales après le CSA du 23 octobre

Comme vous le savez l'administration envisage de déménager une partie de ses services en banlieue Sud dans une surface réduite imposant le flex office. ***La question a été longuement et précisément abordée lors du CSA du 23 octobre. Voilà les informations les plus fraîches !*** *Nous reviendrons très bientôt vers vous pour vous donner les revendications intersyndicales…*

Quand l'administration, s'entête à poursuivre un calendrier insensé…

Au regard de leur sous-effectif permanent, nous connaissons tous les difficultés rencontrées par les agents du SAAM à tenir des délais raisonnables pour tout un tas d'actes : publication d'arrêtés individuels, circulaire télétravail, procédures de recrutement… En revanche, quand il s'agit de faire des économies de bout de chandelle sur l'immobilier, visiblement l'administration sait trouver les moyens humains d'aller vite, quitte à bâcler le travail en omettant de prendre le temps d'associer les agents et leurs représentants aux choix du futur site.

En effet, l'administration a fait un point précis sur le calendrier du futur site, à savoir :

- Le recensement des offres a été lancé et est terminé
- 38 offres ont été réceptionnées, majoritairement en banlieue Sud même si Paris n'est pas exclu ;
- Un copil entre le SG et la DIE se réunit le **8 décembre** pour arrêter une liste intermédiaire des 8 ou 9 sites les plus intéressants ;
- L'administration considère qu'elle ne peut pas communiquer la liste précise des offres reçues ni cette liste intermédiaire pour ne pas risquer de remettre en cause le secret des affaires
- Une liste finale de 3 sites sera arrêtée avant les vacances de décembre, celle-ci pourra être communiquée ;
- Les sites de la liste finale seront visités par l'administration et les représentants du personnel à la formation spécialisée en janvier ;
- Le site final sera retenu fin janvier ;
- Le bail sera signé fin mars ;
- Les opérations de réaménagement auront lieu dans l'année 2024 ;
- Les opérations de déménagement commenceront en janvier 2025.

Ce calendrier est prévisionnel, comportant notamment des incertitudes relatives à la réactivité des arbitrages politiques. En tout état de cause il est beaucoup trop court pour associer effectivement les personnels.

Le choix du lieu et de la surface du futur site sont d'autant plus problématiques qu'elles peuvent avoir pour conséquence de dégrader nos conditions de travail et l'attractivité de notre administration qui peine déjà à recruter. Le DGRH, rencontré en audience le 22 novembre nous a dit partager cette inquiétude.

Nous demandons que les personnels et leurs représentants soient associés aux étapes de sélection et de décision pour le choix du site. **L'administration accepte de nous informer sans s'engager sur l'association des organisations syndicales et encore moins l'association directe des agents.**

En revanche, l'administration s'est engagée à travailler parallèlement au choix du site à impliquer les agents via des groupes de travail organisés avec l'aide d'un cabinet externe sur les aménagements des locaux. L'objectif affiché de l'administration est de travailler sur l'organisation réelle du travail pour mieux la prendre en compte dans le futur site. Ce travail sera mené au niveau des directions avec des ateliers par bureau mais deux questionnaires seront également envoyés à l'ensemble des agents concernés pour l'expression des besoins et les espaces communs. Les organisations syndicales ont répondu que ce travail devait être mené en concertation avec les représentants des personnels et qu'il ne devait pas être un simple levier du resserrement ni du déploiement d'open spaces ou de flex office.

Sylvie AEBISCHER	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN**	**Thierry CATELAN**
Secrétaire générale CGT Educ'action	Secrétaire générale SGEN-CFDT	Secrétaire académique UNSA
administration centrale	administration centrale	administration centrale

Bilan du mouvement retraites - conférence Karel Yon mardi 5 décembre à Grenelle ou en visio

29 novembre 2023

Cher·e·s collègues,

Ce n'est pas parce que l'administration avance à marche forcée sur son projet de site unique, que nous ne devons pas continuer aussi à mener nos réflexions de façon autonome ! **La France a connu un mouvement social d'une ampleur extraordinaire en 2023 contre la réforme des retraites du gouvernement**, avec 13 journées de mobilisation particulièrement ancrées dans tout le pays et d'une force exceptionnelle à l'appel d'une intersyndicale unie jusqu'au bout. Pourtant ce mouvement de grève et de manifestation n'a pas permis d'arracher l'abandon du projet de réforme du gouvernement.

Avec six mois de recul, il nous paraît **essentiel de réfléchir aux raisons de l'échec de ce mouvement et de faire le bilan de ses forces**. C'est la raison pour laquelle la CGT Educ'action administration centrale vous convie à une **conférence-débat ce mardi 5 décembre à 12h45 avec Karel Yon**, chargé de recherches au CNRS et sociologue des mobilisations.



Retraites : faire le bilan du mouvement

& repenser le syndicalisme

Conférence-débat avec Karel Yon

Chargé de recherches au CNRS, sociologue des mobilisations

Mardi 5 décembre à 12h45

Local intersyndical 97 rue de Grenelle – pièce 514

ou en visio : sur visio-agents

Karel Yon, spécialiste du syndicalisme, a fait sa thèse sur les rapports entre syndicalisme et politique à travers du cas de Force Ouvrière. Il vient de diriger un ouvrage aux éditions La dispute qui revient sur l'analyse du mouvement retraite à partir d'une idée forte : *Le syndicalisme est politique – questions stratégiques pour un renouveau syndical*.

Nous vous attendons nombreux mercredi 11 octobre à 12h45 !

Vous avez raté nos dernières conférences ? Retrouvez les en ligne !

- Thomas Coutrot :
  - La vidéo : Travail, un furieux désir de sens
  - Le résumé de la conférence
- Dominique Méda : Quand le travail rend malade
- Carole Aguire-Michel : Les inflitrés - les cabinets de conseil dans l'Etat
- Sophie Binet : La place des cadres dans le secteur public et le sens du travail

Pour aller plus loin et préparer le bilan de la mobilisation retraites, quelques liens :

- Note de présentation du livre dirigé par Karel Yon
- Interview de Karel Yon à l'occasion de la sortie de son livre
- Interview Jean-Marie Pernot : « Les mouvements sans grève ne gênent personne »
- Conférence de bilan de la mobilisation retraites par Jean-Marie Pernot, sociologue des mobilisations
- Bilan de la mobilisation retraites par Jean-Marie Pernot et Danielle Tartakowski
- Interview Karel Yon après le 49.3

[CGT-CFDT-UNSA] Site unique : 3 AG les 12, 14 et 19 décembre pour échanger et se mobiliser

8 décembre 2023

Chères collègues, chers collègues,

Comme vous le constaterez en PJ, le calendrier de déménagement des sites Regnault, Avenue de France, Dutot et Vanves vers un site unique se poursuit sur un rythme effréné.
Nous vous proposons de faire le point sur les dernières informations et de réfléchir ensemble à la suite de l'action intersyndicale en vue de faire valoir nos revendications : 1700 agents = 1700 postes à Paris.

Nous organisons dans cette optique des assemblées générales sous forme d'heures d'informations intersyndicales en hybride :

- **Avenue de France : mardi 12 décembre à 12h45** en salle Marcel Cerdan
  ou en visio via le lien suivant : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=m00113cfbc167efe4395f9ae1555b6666
- **Dutot : jeudi 14 décembre à 12h45** en salle Sigma
  ou par visio via le lien suivant : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=mce899bf9d6b73c9767f297a58cc5f46d
- **Regnault : mardi 19 décembre de 12h45** au local intersyndical
  ou en visio via le lien suivant : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=ma685f0aa0d283982dbefe28af169a8bd

Le mois de janvier sera déterminant puisque l'administration prévoit de sélectionner le site unique défintif parmi les 3 offres qu'elle aura retenue comme étant les meilleures. Si nous voulons peser dans le choix final, c'est à ce moment-là qu'il faudra se positionner !

Sylvie AEBISCHER	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN**	**Thierry CATELAN**
Secrétaire générale CGT Educ'action administration centrale	Secrétaire générale SGEN-CFDT administration centrale	Secrétaire académique UNSA administration centrale

Salaires, télétravail, site unique - toutes les raisons de se mobiliser !

12 décembre 2023

Cher·e·s collègues,

« Tout vient à point qui sait attendre » dit la sagesse populaire. L'expérience montre pourtant que quand on laisse faire et qu'on attend, il ne se passe souvent pas grand-chose. **C'est par la mobilisation qu'on arrache des victoires !** Trois exemples sous forme de fables dans ce message : télétravail, salaires et site unique.

▪ Télétravail : accord national publié au JORF et circulaire locale en voie de publication

Sans mobilisation, on risque souvent d'attendre très très longtemps ! L'exemple de la négociation télétravail le montre bien. Après le décret de mai 2020 puis l'accord Fonction publique du 13 juillet 2021, il aura fallu 3 ans pour que soit signé l'accord Télétravail à l'Education nationale (12 juin 2023) et attendre encore six mois pour sa publication. Mais enfin l'accord national télétravail MEN vient d'être publié au JORF de ce dimanche 10 décembre ! Vous trouverez le texte de l'accord en PJ. **Que de retard quand l'administration a décidé qu'un dossier n'est pas une priorité. Et derrière, ce sont les agents qui trinquent !**

La circulaire administration centrale était prête et l'administration l'a mise dans le circuit de signature, comme elle s'y était engagée, dès publication de l'accord national. Nous pouvons donc espérer une publication au BOEN dans la semaine. Il serait temps ! Mais nous ne sommes pas à l'abri d'un nouveau retard. A suivre…

▪ Salaires : il est plus que temps de se mobiliser !

L'inflation continue. Tout augmente, sauf nos salaires. Selon l'INSEE, la hausse des prix atteint 4,9 % sur 2023 et nous le savons tous, les prix des denrées alimentaires ont explosé, avec certains prix qui ont presque doublé ! Or sous l'effet de l'inflation, nos salaires reculent. Quand le gouvernement s'entête à refuser de compenser la hausse des prix et nous concèdent des revalorisations du point d'indice en dessous de l'inflation, **il fait baisser nos salaires. Il est temps d'en prendre conscience !**



La hausse du point du 3% en 2022 puis 1.5% en juillet 2023 sont très très loin de compenser la hausse des prix. Le décrochage est massif et de près de 5 points en à peine deux ans. C'est une situation inédite qui devrait nous appeler à nous mobiliser !



La CGT revendique avec toute l'intersyndicale Fonction publique une revalorisation du point d'indice à la hauteur de l'inflation et refuseque l'année 2024 soit une année blanche pour les salaires. Il y a urgence à rattraper le décrochage du pouvoir d'achat des agents public organisé par les gouvernement successifs sur les dernières années (-15,88% depuis 2010 !). Mais le gouvernement fait la sourde oreille et c'est insupportable !

Pire, le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini prépare une réforme d'ampleur de la fonction publique et tente d'enfumer les agents en promettant des discussions salariales annuelles sous forme de NAO (négociations annuelles obligatoires) comme dans le privé, mais à partir de 2025, après s'être mis d'accord sur la méthode en 2024. **Ainsi le gouvernement n'annonce aucune mesure**

de revalorisation du point d'indice pour 2024, c'est inacceptable ! Au contraire, il entend promouvoir des outils d'augmentation individuelles des rémunérations. **La CGT refuse ce jeu de dupes et demande l'ouverture immédiate de négociations pour la refonte des grilles salariales pour mieux reconnaître les qualifications et l'expérience** ! **Elle ne signera rien sur la méthode de négociations si le gouvernement ne revalorise pas les salaires dès 2024 !** *Voir le communiqué CGT Fonction publique* et la lettre des négos en PJ.

Salaires : la CGT revendique :

- L'indexation du point d'indice sur l'inflation
- Un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat (minimum 10% au 1er janvier 2022)
- 400€ d'augmentation salariale pour tous
- L'intégration des primes dans le salaire indiciaire sous forme de nouvelles grilles négociées

Mais nous n'obtiendrons rien sans une vraie mobilisation des personnels. Il est urgent de reparler salaires entre nous, de nous coordonner et d'exiger une revalorisation de nos salaires à la hauteur de notre engagement pour le service public !

▪ Site unique : rendez-vous aux AG de l'intersyndicale !

Pour rappel l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA organise 3 AG intersyndicales sur le déménagement / regroupement site unique autour de notre revendication 1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris :

- **Avenue de France : mardi 12 décembre à 12h45** en salle Marcel Cerdan
  ou en visio via le lien suivant : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=m00113cfbc167efe4395f9ae1555b6666
- **Dutot : jeudi 14 décembre à 12h45** en salle Sigma
  ou par visio via le lien suivant : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=mce899bf9d6b73c9767f297a58cc5f46d
- **Regnault : mardi 19 décembre de 12h45** au local intersyndical
  ou en visio via le lien suivant : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=ma685f0aa0d283982dbefe28af169a8bd

Nous vous y attendons nombreux !

Enfin pour terminer, n'hésitez pas à retrouver sur notre chaîne YouTube la vidéo de notre conférence-débat avec Karel Yon, sociologue spécialiste des mobilisations, sur le bilan du mouvement retraites : https://www.youtube.com/watch?v=e_iO5Ebc7C8

Passage des PTP au RIFSEEP : toutes les informations !

15 décembre 2023

Chères collègues, chers collègues,

Vous avez été nombreux à nous questionner sur les modalités et conséquences du passage des Personnels Techniques et Pédagogiques au RIFSEEP. D'après nos informations :

- Une information sur les modalités de la bascule et le nouveau système indemnitaire va être adressée par les services du SAAM aux UGARH qui vous les transmettrons ;
- Cette bascule indemnitaire va concrètement se voir sur votre fiche de paye du mois de janvier ;
- Théoriquement aucun agent ne devrait y perdre financièrement et une grande partie des agents devrait voir sa situation indemnitaire améliorée ;
- Les UGARH seront officiellement vos interlocuteurs principaux pour toute question mais n'hésitez pas à contacter la CGT pour toute incompréhension liée à votre montant

Comme toujours l'administration est très en retard sur l'information des personnels. La CGT prend donc le relai ! La CGT vous joint à cet envoi la circulaire d'application du RIFSEEP aux corps de la filière Jeunesse et Sports qui définit dans le détail les modalités de passage au RIFSEEP.

Principaux points à retenir :

- Le RIFSEEP est le régime indemnitaire dit de simplification que l'Etat met en place depuis 2015 pour la plupart des corps de fonctionnaires, il a vocation à se substituer aux régimes de primes préexistants. Pour les PTP, il remplace donc l'indemnité de sujétions spéciales (ISS)
- Le RIFSEEP a deux composantes : IFSE (prime mensuelle) et CIA (prime bonus de fin d'année)
- L'IFSE (indemnité de fonction sujétion et expertise) repose non pas sur une logique de grade comme le statut de la fonction publique mais sur une logique fonctionnelle : les agents sont classés dans des groupes de fonction selon les activités qu'ils exercent
- Le CIA (complément indemnitaire annuel) est versé de façon facultative en fin d'année selon la manière de servir, c'est donc une prime au mérite

L'attribution de l'IFSE va se faire en deux temps :

- **Classement dans les groupes de fonction (groupe 1 ou 2) selon les fonctions exercées :** l'annexe 1 de la circulaire définit les fonctions éligibles pour le groupe 1 qui est le plus lucratif et ne retient principalement que des missions d'encadrement (chef de bureau ou adjoint) qui correspondent peu aux missions et compétences spécifiques des PTP
- **Attribution d'un montant d'IFSE initial pour chaque agent :** cette attribution doit se faire sans perte indemnitaire et reprend les montants préexistants. Elle va principalement se fonder sur les minima de gestion ministériels du tableau ci-dessous

	Montant minimum ISS	**Montant maximum ISS**	***Plancher de gestion ISS***	**Montant minimum IFSE**	**Montant maximum IFSE**	***Plancher de gestion IFSE groupe 1***	***Plancher de gestion IFSE groupe 2***	*Hausse du plancher de gestion*
PS	4 696 €	7 044 €	*6 450 €*	2 600 €	37 200 €	*8 300 €*	*7 900 €*	*+ 1 450 €*
CEPJ	4 696 €	7 044 €	*6 299 €*	2 600 €	37 200 €	*8 300 €*	*7 900 €*	*+ 1 601 €*
CTPS	5 772 €	8 658 €	*8 330 €*	3 200 €	45 500 €	*9 900 €*	*9 500 €*	*+ 1 170 €*

A noter : les montants indemnitaires des PTP étaient tellement bas que même le plancher de gestion du groupe 2 de l'IFSE est systématiquement supérieur au montant maximum de l'ISS. **Théoriquement tous les PTP devraient donc être gagnants dans la bascule**

L'avis de la CGT sur le passage au RIFSEEP : une logique à rejeter mais des gains à court terme
La CGT est fermement opposée au développement des primes dans les rémunérations des fonctionnaires parce qu'elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite, qu'elles tombent en cas d'arrêt maladie long (CLM ou CLD) et qu'elles sont opaques et inégalitaires. La CGT est également fermement opposée au RIFSEEP et à sa logique d'individualisation des carrières via l'approche fonctionnelle et les primes au mérite. A ce titre et par principe, notre organisation partenaire, le SNPJS-CGT a voté contre l'application du RIFSEEP aux corps des PTP au CSA ministériel jeunesse et sports.
Force est cependant de constater que l'application du RIFSEEP a permis un effort non négligeable du ministère pour la revalorisation des primes des agents Jeunesse et sport. Néanmoins, la marche est encore haute pour que la convergence indemnitaire promise avec les attachés soit effective.

Convergence avec les attachés d'administration : un enjeu de négociation !
L'administration centrale a la main pour attribuer des IFSE aux PTP supérieurs aux planchers de gestion ministériel. Pour les attachés, elle propose des minima de gestion très supérieurs au minima IFSE qu'elle pourrait choisir d'appliquer également aux PTP qui ne représentent pas un effectif important et pour répondre à un impératif d'égalité. **Cet alignement sur les minima de gestion des attachés, c'est la position que la CGT défendra au CSA d'administration centrale.** A titre d'information, voici les planchers de gestion pour les attachés d'administration pratiqués en administration centrale : comme vous le voyez, les primes des PTP sont très en-dessous des AAE ! Et les montants pour les attachés principaux et hors classe sont évidemment encore supérieurs (toutes les infos ici sur Pléiade)

AAE			
GROUPE DE FONCTIONS	**Minima IFSE**	**Plafond IFSE**	**Plancher de gestion IFSE administration centrale**
Groupe 1	8 200 €	40 290 €	*23 000 €*
Groupe 2	8 000 €	35 700 €	*17 700 €*
Groupe 3	7 800 €	27 540 €	*13 000 €*
Groupe 4	7 600 €	22 030 €	*12 300 €*

Pour compléter ces information, retrouvez également en lien ci-dessous les arrêtés de passage au RIFSEEP des différents corps PTP :

- *CTP : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048186580*
- *CTPJ : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048186420*
- *PS : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048186565*

La CGT est évidemment à votre disposition pour tout complément d'information et vous accompagner dans vos éventuelles démarches et recours auprès de l'administration. Notre correspondant sur le site Avenue de France, Jean de Labrusse, en copie de ce message, pourra utilement vous épauler. N'hésitez pas à le contacter !

19 décembre 2023

Lettre de la CGT aux encadrants - n°1
« Annoncer le montant du CIA aux agents placés sous ma responsabilité »

Cher·e·s collègues encadrant·e·s,

Vous lisez le premier numéro de la lettre de la CGT Educ'action administration centrale à destination des encadrants ! Eh oui, la CGT ne s'adresse pas seulement aux ouvriers, ni même aux agents d'exécution. Bien au contraire, la CGT a mis en place en son sein dès 1963 une structure interprofessionnelle, l'UGICT, à destination des cadres pour leur permettre de construire des revendications propres. Aujourd'hui sa secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, est justement issue de ce syndicalisme de cadres.

Pourquoi une lettre aux encadrants à l'administration centrale ?
Tous niveaux confondus, les encadrants représentent 21% des effectifs de notre administration centrale. L'encadrement de proximité, chef de pôle, chef de bureau, UGARH et leurs adjoints représentent 17% des agents. Il n'est tout simplement pas possible de penser les relations de travail sans s'appuyer sur le rôle essentiel des encadrants. Et à la CGT, nous savons à quel point l'action des encadrant·e·s est déterminante dans la lutte contre la souffrance au travail. Rien ne peut se faire sans vous et vous êtes pour nous un maillon essentiel pour construire un environnement de travail le plus épanouissant possible, malgré les contraintes budgétaires et la charge de travail qui pèse sur notre administration, et en particulier sur vous.

Entre le marteau et l'enclume – avoir les moyens d'animer son équipe
Les difficultés des encadrants et notamment des encadrants de proximité sont multiples. Débordés, soumis à une pression hiérarchique permanente, au bord du burn out, les encadrants se retrouvent souvent au centre d'injonctions paradoxales. Entre la réalité du travail que les équipes peuvent matériellement fournir et les commandes, vous êtes souvent placés entre le marteau de la volonté et l'enclume du réel. Le manque d'effectifs, le soutien variable de votre propre hiérarchie, les difficultés à trouver le temps pour s'extraire de l'urgence permanente et réfléchir ou échanger sur les pratiques d'encadrement rendent la tâche des encadrants particulièrement complexe. Animer une équipe demande du temps et des moyens. C'est aussi par **des temps de formations et de partages d'expérience**, qu'il est possible de repérer les compétences, faire progresser les collègues, d'anticiper les pics d'activité et hiérarchiser les priorités. **Mais on ne donne pas toujours les moyens aux encadrants d'animer leur équipe aussi bien qu'ils aimeraient le faire !**

Cette lettre de la CGT aux encadrants a vocation à proposer des analyses, des pistes d'action ou des outils – mais aussi à lancer tous les débats nécessaires sur ce que les encadrants attendent et ce que les agents sont fondés à attendre de leur supérieur hiérarchique. Nous sommes preneurs de vos retours !

Focus : Annoncer les montants de CIA

▪ Le CIA : un enjeu financier et symbolique pour les agents

Le CIA a été pensé comme une prime « au mérite », dont le montant doit refléter l'engagement professionnel des agents. Evidemment la CGT est foncièrement opposée à cette logique mais le CIA est chaque année particulièrement attendu des agents, notamment parce qu'il représente un bonus de fin d'année non négligeable financièrement, à défaut de pouvoir être pour tous un véritable 13e mois. Mais **le CIA revêt également une importance symbolique très forte** dans la mesure où, d'un point de vue réglementaire, le montant du CIA est la seule part du traitement des agents réellement variable et liée à l'appréciation de la hiérarchie sur la qualité du travail des agents (et pour la CGT c'est déjà bien trop !).

▪ Expliquer le montant et les variations du CIA : des informations essentielles pour les agents

Pour toutes ces raisons, la CGT estime qu'il est indispensable de prendre le temps d'annoncer individuellement aux agents le montant qu'ils vont percevoir, si possible à l'avance et à défaut de prendre le temps d'expliquer les choix opérés et le montant attribué. L'opacité entretenue par l'administration sur les montants de CIA conduit à entretenir des fantasmes et des frustrations qui nuisent aux relations de travail et au bien-être des agents. La transparence sur les conditions d'attribution du CIA est donc **un vrai levier pour contribuer à dissiper certains malentendus ou à aborder enfin des problèmes ou des non-dits**. De fait, l'absence de transparence systémique autour des CIA est contradictoire avec l'objectif affiché par l'administration de faire de son attribution un acte managérial. Si la CGT reste hostile à l'idée d'indexer la rémunération sur l'évaluation du travail des agents, elle rappelle la nécessité d'un échange le plus franc possible. Si des reproches professionnels sont à l'origine d'une modulation du CIA, il est nécessaire d'avoir un temps d'échange réel avec l'agent concerné.

▪ Le CIA tombe le 20 décembre : il est toujours temps d'échanger avant… ou après !

Comme chaque année, le CIA sera versé avec la paye de décembre (donc le 20 décembre cette année) et notifié aux agents courant janvier. Ce décalage entre le versement et les notifications administratives crée parfois des situations étranges où les agents découvrent le montant de CIA sur leur compte en banque, avant même d'avoir été informés du montant par leur hiérarchie. Si vous n'avez pas eu le temps d'échanger avec vos équipes sur les montants, il vous reste quelques heures pour le faire : n'hésitez pas ! Si ce n'est pas le cas ou si vous n'avez pas eu de retour sur les montants réellement attribués après arbitrage, pensez à le faire rapidement ou à défaut dès le retour des congés de fin d'année des uns et des autres : **mieux vaut tard que jamais. Cet échange est aussi un marque de considération de l'encadrant vis-à-vis l'agent**.

▪ CIA : expliquer la démarche d'attribution pour sortir de l'opacité

Les modalités d'attribution des CIA sont complexes et tous les leviers ne sont pas aux mains des encadrants directs des agents. Les CIA ont un historique : même si réglementairement, il est possible de moduler annuellement le CIA en fonction de la manière de servir et donc de l'engagement de l'agent, la pratique de gestion de notre administration part de la reconduction de l'existant avec des possibilités d'évolution (et la CGT s'en félicite !). C'est donc le plus souvent cette évolution d'une année sur l'autre que le montant même qui est attendu par les agents.

Les contraintes d'enveloppe sont réelles et les augmentations demandées ne sont pas toujours accordées ou les suggestions d'évolution proposées par les encadrants pas toujours validées par la chaîne hiérarchique. Des arbitrages ont lieu au niveau des sous-direction, service, direction… puis

dans la discussion avec le SAAM et les procédures peuvent être très différentes d'une direction à une autre. Enfin **les retours sur les montants précis attribués sont généralement tardifs** et ne redescendent pas systématiquement à temps dans les bureaux (ou pas du tout : certains agents nous disent ne jamais recevoir de leur hiérarchie la notification pourtant transmise par le SAAM aux directions et c'est dommage !). **Néanmoins, c'est tout ce processus complexe dont les agents n'ont pas connaissance.** C'est ce qui explique souvent la difficulté pour les encadrants de proximité à communiquer avant le versement des CIA. **Communiquer auprès des agents pour expliquer les processus de validation, les propositions faites et les discussions qu'elles ont pu occasionner est donc primordial** et fait partie intégrante des informations qui permettent aux agents de se situer et comprendre le montant de leur CIA… et donc des fonctions d'encadrants.

Quelques questions que se posent les agents :

- Qui est précisément intervenu pour proposer et décider du montant du CIA (N+1, N+2, UGHAR, autre…) ? Toutes les personnes associées au processus ont-elles été d'accord ou pas ?
- Comment se situe le montant de mon CIA par rapport au reste de l'équipe ?
- Quels ont été les évènements principaux ayant prévalus à la décision de la fixation du montant du CIA ?
- Quelles sont les perspectives d'évolution de mon CIA ?

▪ Quelques outils : tableaux plafonds CIA et jurisprudence

La CGT met à votre disposition les tableaux des montants plancher et plafond du RIFSEEP pour la filière administrative et les ITRF. S'il n'y a pas de montant plancher pour le CIA, il y a des plafonds réglementaires qui sont parfois atteints en administration centrale, notamment pour les agents de catégorie C et B. Communiquer ces informations aux agents concernés est crucial !

- Tableaux récapitulatifs des planchers et plafonds IFSE et CIA – filières administrative et ITRF
- Circulaire d'application du RIFSEEP à l'administration centrale (filière administrative) et son annexe
- Circulaire d'application du RIFSEEP à la filière ITRF
- Circulaire d'application du RIFSEEP aux PTP
- Plancher de gestion IFSE administration centrale par corps, grade et groupe de fonction

La CGT met également à votre disposition quelques éléments de jurisprudence :
réglementairement le CIA est lié à la manière de servir de l'agent, tel qu'elle est mesurée dans l'entretien professionnel. Autrement dit toute modulation importante doit trouver sa traduction dans le compte-rendu de l'entretien professionnel :

- Lien du CIA avec l'entretien professionnel
- Lien PFR et entretien professionnel
- Annulation d'un CIA trop éloigné d'un montant de référence sans justification dans l'entretien professionnel
- Le CIA n'est pas une prime d'assiduité
- Le CIA peut servir de fondement au versement d'une prime de départ en retraite

Les revendications de la CGT sur le CIA :

La CGT est fermement opposée au développement des primes dans les rémunérations des fonctionnaires parce qu'elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite, qu'elles tombent en cas d'arrêt maladie long (CLM ou CLD) et qu'elles sont opaques et inégalitaires. **En conséquence, notre revendication est simple : intégration des primes au traitement indiciaire et progression des traitements à l'ancienneté !**

La CGT est également fermement opposée au RIFSEEP et à sa logique d'individualisation des carrières via l'approche fonctionnelle et la rémunération au mérite via le CIA. La CGT estime d'une part que l'administration n'est pas en capacité d'évaluer avec sincérité et objectivité la valeur professionnelle des individus, ni de les comparer les uns aux autres. **Tant que sont maintenus les régimes indemnitaires, la CGT est pour la mise en place de barèmes, comme cela existe notamment aux finances !** Dans les académies, les CIA sont versés de façon forfaitaire par corps : seule l'administration centrale fait figure d'exception. De nombreuses administrations ont mis en place des montants de référence par corps (cf. jurisprudence), grade et groupe de fonction pour le CIA, tout en maintenant des possibilités de modulation. La CGT Educ'action administration centrale revendique que cela soit aussi appliqué en administration centrale ! Cela libérerait aussi les encadrants d'un exercice difficile dont ils ne maîtrisent que très partiellement les paramètres et dont les paramètres sont complexes.

Pour aller plus loin sur la CGT et les cadres :

- **Conférence-débat avec Sophie Binet sur la place des cadres dans le secteur public :** retrouvez la vidéo sur notre chaîne Youtube https://www.youtube.com/watch?v=2GS7C0l6T1I
- **Pourquoi une conférence sur la place des cadres dans le secteur public :** https://cgteducac.fr/wp-content/uploads/2023/12/Sophie-BINET-1711.pdf
- **Etre encadrant à l'administration centrale et avoir les moyens d'animer son équipe :** https://cgteducac.fr/2018/10/27/nouveau-statut-de-lencadrement/
- **Profession de foi AAE et encart encadrant :** https://cgteducac.fr/wp-content/uploads/2022/11/CAP-AAE-profession-de-foi.pdf
- **Découvrir l'UGICT :** https://ugictcgt.fr/qu-est-ce/
- **Baromètre des attentes cadres réalisés par l'UGICT : « Travailler moins, vivre mieux »** https://ugictcgt.fr/wp-content/uploads/sites/19/2023/09/20230925-Dossier_Presse-Barometre_Cadres_2023.pdf

21 décembre 2023

La CGT vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et vous donne rendez-vous en 2024 !

A la veille de congés bien mérités et de fêtes que nous vous souhaitons joyeuses, l'administration a déposé deux petits cadeaux au pied de nos sapins : la circulaire de mise en œuvre du télétravail à l'administration centrale qui vient enfin de paraître et le CIA versé avec la paye le 20 décembre. Mais attention, ces cadeaux ne sont pas sans un arrière-goût un peu amer…



- **Publication de la circulaire d'application du nouveau télétravail : ENFIN !!!**

Enfin ! **La circulaire télétravail administration centrale est enfin publiée ce jour au Bulletin officiel** : https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo48/MENA2332294C
Vous trouverez l'extrait du BOEN en pièce jointe. Il aura fallu attendre 2,5 ans pour que soit publiée la circulaire d'application de l'accord cadre relatif au nouveau télétravail dans la fonction publique d'Etat publié en juillet 2021 mais ça y est !

Pour rappel, voici les avancées du texte :

- Possibilité d'exercer jusqu'à 3 jours en télétravail
- Introduction des jours flottants
- Possibilité de déclarer plusieurs lieux de télétravail
- Possibilité de reporter ses jours de télétravail fixe dans la semaine ou la semaine suivante
- Reconduction tacite de l'autorisation de télétravail d'une année sur l'autre
- Dématérialisation des demandes de télétravail via l'application Colibris
- Réponse de l'administration sous 1 mois pour toute nouvelle demande de télétravail
- Délai de 3 mois maximum d'adaptation au poste pour demander du télétravail, délai pouvant être raccourci et supprimé

Le texte entre en vigueur à date de publication mais l'application permettant les demandes de télétravail dématérialisées (Colibris sur Pléiade) ouvrira le 2 janvier. **C'est donc à partir de 2024 que les nouveaux formulaires seront disponibles.** L'ensemble des protocoles de télétravail devra être renouvelé au plus tard le 1er avril 2024 (ce n'est pas une blague). L'ensemble des anciens protocoles est automatiquement prorogé jusqu'à cette date. A noter qu'une date d'entretien avec le chef de bureau est nécessaire dans l'application, il est entendu que cet entretien peut être un simple accord

informel dans le cas d'un simple renouvellement de télétravail. Tout refus de télétravail devra être motivé ce qui est un progrès et permettra d'alimenter les recours. N'hésitez pas à nous solliciter en cas de difficulté !

La CGT s'est opposée en CSA à ce texte parce qu'il s'accompagne d'un véritable chantage au flex-office ! A partir de 3 jours de télétravail, l'agent n'a plus la garantie de disposer d'un bureau fixe, autrement dit il pourra se voir proposer un bureau partagé ou du flex-office. Nous alertons particulièrement les agents des sites Dutot, Regnault, Avenue de France et Vanves ainsi que les agents de la DNE sur les conséquences que représente le choix de 3 jours de télétravail dans la réflexion sur l'aménagement des futurs locaux du site unique de regroupement. **Un taux élevé d'agents à 3 jours de télétravail conduira l'administration à entériner un aménagement en flex !** Si le site unique s'avère être véritablement très éloigné, il sera toujours temps de refaire une demande après prise de possession des locaux.

L'administration reste malgré tout frileuse dans le texte télétravail notamment sur les points suivants :

- Un nombre de jours flottants trop réduit (clause de revoyure en 2025 obtenue en CSA)
- Le télétravail n'est jamais un droit opposable et reste soumis à accord de la hiérarchie
- Pas de mise en place de médiation au niveau du SAAM pour régler les conflits liés au télétravail
- Pas de vrai dispositif garantissant le droit à la déconnexion

▪ CIA : Money ! Money ! Money !

Comme le rappelle ces paroles mythiques du légendaire groupe de disco ABBA, le mois de décembre est celui du traitement rehaussé pour les agents de notre administration avec le versement du CIA. Il est tombé cette année avec la paye versée le 20 décembre.

La CGT est fermement opposée au développement des primes dans les rémunérations des fonctionnaires parce qu'elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite, qu'elles tombent en cas d'arrêt maladie long (CLM ou CLD) et qu'elles sont opaques et inégalitaires. De surcroît, le CIA étant une prime dite « au mérite », la CGT y est d'autant plus opposée qu'elle estime que l'administration n'a pas la capacité d'évaluer le mérite des uns ou des autres et encore moins de classer les agents en fonction de cet hypothétique mérite. Du reste l'opacité qui entoure la fixation de son montant individuel montre bien que l'administration elle-même n'assume pas ces choix !

Mais même au royaume de l'arbitraire, vous n'êtes pas dépourvus de droit. Ci-dessous quelques jurisprudences témoignent notamment du fait que toute baisse **importante** du montant du CIA doit être dûment motivée, et notamment dans le cadre de l'entretien professionnel :

- Lien du CIA avec l'entretien professionnel
- Lien PFR et entretien professionnel
- Annulation d'un CIA trop éloigné d'un montant de référence sans justification dans l'entretien professionnel
- Le CIA n'est pas une prime d'assiduité
- Le CIA peut servir de fondement au versement d'une prime de départ en retraite

Nous tenons les articles complets à disposition des agents intéressés.
Là encore si vous avez la moindre question sur l'attribution de votre CIA ou si vous réfléchissez à faire un recours ou souhaitez être accompagné, n'hésitez pas à contacter la CGT !

Bonnes fêtes de fin d'année à tous et toutes !

2024

Que 2024 souffle la solidarité et le progrès social !

4 janvier 2024



Cher·e·s collègues,

La CGT Educ'action administration centrale vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2024, que soufflent la solidarité et le progrès social ! Nous en avons tous un grand grand besoin.

L'année 2023 a été marquée par un grand mouvement de mobilisation contre la réforme des retraites, d'une force, d'une ampleur et d'une unité pas vue depuis des années. Le gouvernement a choisi de passer en force, comme il n'a rien fait pour augmenter les salaires face à la reprise de l'inflation ou pour lutter sérieusement contre la crise climatique. **En 2024, il nous promet une grande réforme de la fonction publique avec toujours plus d'individualisation des carrières et un nouveau gel du point d'indice**. **On ne va pas se laisser faire !**

La CGT revient en force dès la semaine prochaine pour une campagne CIA et salaires… et construire avec l'intersyndicale la mobilisation dans le cadre du regroupement du site unique pour permettre des conditions de travail dignes ! N'hésitez pas à nous solliciter sur toute question relative à l'application de la nouvelle circulaire télétravail, votre CIA ou toute question. **En 2024 comme depuis des années, la CGT est toujours à vos côtés !**


Prix
+ 4,9%
Vous avez été augmenté de 4,9% en 2023, vous ?
Toute augmentation de salaire inférieure à ce taux est une PERTE de revenus
la cgt
ADMINISTRATION CENTRALE


En 2024, on s'organise !
Salaires
Conditions de travail
Statut de la fonction publique
On a du pain sur la planche ! Rejoignez-nous !
la cgt
ADMINISTRATION CENTRALE

Congés d'été 2024, JOP et PMA

11 janvier 2024

Chères collègues, chers collègues de la DS,

Vous avez reçu un mail de DS – MG qui a vocation a organisé la campagne de congés d'été 2024 des agents de la DS avec pour contrainte la mobilisation des agents fans le cadre de l'organisation des JOP. Les représentants du personnel élus des organisations syndicales ont eu des échanges sur ce sujet avec la direction.

Pour être franc, à part à la marge, nous avons du mal à voir en quoi la mobilisation des agents de la DS aura un impact sur l'organisation des JOP tant nous avons été tenus à l'écart de leur organisation. Nous déplorons par ailleurs que les effectifs à mobiliser ont été fixés arbitrairement avant même que ne soient réfléchis l'utilité de leur mobilisation ! Cette situation ubuesque est liée au fait que la direction a répondu docilement aux attentes dogmatiques du gouvernement de se donner l'apparence de la maîtrise de l'organisation des JOP. Le gouvernement est en effet allé jusqu'à se donner les moyens réglementaires de sortir du droit commun en matière de droit des agents pour se soustraire à certaines obligations. Mais sans réflexion sur l'utilité de mobiliser les uns ou les autres, cette apparence de contrôle est tout à fait illusoire. Nous pensons toutefois que la raison finira par l'emporter et d'ailleurs, M. Fournier a clairement indiqué en CSA que l'organisation particulière des congés d'été devait permettre de mobiliser les agents de la DS sans refuser de congés et que les raisons de cette mobilisation seront explicitées en janvier.

En effet, une fois admis que cette situation est absurde, il nous semble toutefois que cadrer la validation des congés d'été, qui est l'objectif de la démarche relayée par DSMG, est de nature à poursuivre l'intérêt général de ne pas refuser de congés et si c'est le cas, de ne pas le faire de manière arbitraire. **C'est pourquoi nous vous invitons à répondre sincèrement mais sans pression à ce recensement et puisque nous sommes toujours à vos côtés, de nous contacter (Sébastien Gautier ou Jean de Labrusse) pour toute question ou préoccupation sur ce sujet (ou sur d'autres sujets). N'hésitez pas à consulter le document en PJ qui développe plus précisément les positions de la CGT sur ce sujet.**

Pour la CGT Educ'action administration centrale
Jean de Labrusse, élu au CSA

CIA : opération transparence et questionnaire en ligne

15 janvier 2024

Cher·e·s collègues,

On prend les mêmes et on recommence ! Pour notre administration centrale, pas d'inconnues à la manette. Si le portefeuille de Sylvie Retailleau reste inchangé, celui d'Amélie Oudéa-Castera est sacrément élargi : les sports annexent l'éducation nationale… pour le meilleur et surtout pour le pire car dès le premier jour **notre nouvelle ministre a fustigé l'école publique** en assumant le choix du privé pour ses enfants et propageant des contre-vérités sur les absences des enseignants. Cette première prise de position de la ministre est indigne et lamentable : les heures de classe non remplacées sont le résultat d'une politique de suppression de postes qui affaiblit délibérément l'école publique (et notons au passage que tout indique que la ministre aurait fabulé dans son récit des « paquets d'heures » manquées dans l'école de la rue Littré…). Faut-il y voir comme certain une déclaration politique majeure plutôt qu'une bourde magistrale ? **Quant à la fonction publique, elle n'a d'ores et déjà plus droit à un ministère de plein exercice**. Stanislas Guérini devait présenter une loi de réforme de la fonction publique au mois de janvier : réforme ajournée ou délégitimée ? A suivre…

Et si on parlait plutôt des primes de fin d'année ?

Le CIA est tombé avec la paye de décembre. Complément indemnitaire annuel et véritable prime au mérite, versée en fonction de la manière de servir de l'agent, la réglementation en fait un instrument d'individualisation des rémunérations. A ce titre, la CGT y est fermement opposée et demande que les CIA soient fixés selon les barèmes, comme elle le revendique pour l'ensemble des primes afin de **sortir des inégalités et de l'opacité** qui règnent en matière d'attribution des primes à l'administration centrale. **Il en va de même avec le bonus des contractuels.** Au final le CIA comme le bonus sont généralement sans lien avec le travail des agents et nourrissent principalement les espoirs déçus, les fantasmes et les rancœurs…

En finir avec l'opacité ! Un questionnaire pour connaître les montants moyens

L'attribution du CIA est entouré d'un véritable secret, son montant est chuchoté discrètement par l'encadrement et rares sont les agents qui échangent sur ce qu'ils ont touché. **L'administration centrale ne publie aucune donnée relative au CIA**. Il n'y a rien dans le bilan social ni dans aucune autre publication. **Impossible de connaître les montants moyens servis par direction, corps, catégorie ou groupe de fonction** et de se situer par rapport à un montant de référence. Cette opacité a une fonction évidente : **impossible de mesurer les inégalités et de demander des rééquilibrages.** Impossible pour les encadrants de mieux négocier leur enveloppe. L'absence de transparence nourrit le silence et la docilité, mais aussi les fantasmes et la concurrence entre les agents : chacun imagine être lésé par rapport aux autres ou espère bénéficier du reliquat de l'enveloppe.

Répondez à notre questionnaire

Face à l'opacité organisée par l'administration, construisons une base de données la plus complète possible : **remplissez notre questionnaire en ligne !** Nous avons besoin d'un maximum de réponses pour reconstituer les fameux montants de référence. **Anonymat garanti**. Le questionnaire prend moins d'une minute avec des questions très simples : montant du CIA 2023 et 2022, catégorie de l'agent et direction. **On compte sur vous !**

Une prime au mérite ?



Le CIA a été pensé comme une prime « au mérite », dont le montant doit refléter l'engagement professionnel des agents. Evidemment la CGT est foncièrement opposée à cette logique mais le CIA est chaque année particulièrement attendu des agents, notamment parce qu'il représente un bonus de fin d'année non négligeable financièrement, à défaut de pouvoir être pour tous un véritable 13e mois. Mais **le CIA revêt également une importance symbolique très forte** dans la mesure où, d'un point de vue réglementaire, le montant du CIA est la seule part du traitement des agents réellement variable et liée à l'appréciation de la hiérarchie sur la qualité du travail des agents (et pour la CGT c'est déjà bien trop !). Or, **le mérite est une notion éminemment subjective et indexer une partie de la rémunération sur son appréciation est fatalement source de beaucoup d'injustices**. Mais le montant du CIA est fonction de nombreuses variables qui n'ont aucun lien avec le travail de l'agent : enveloppe de la direction, enveloppe du bureau, capacité de sa hiérarchie à négocier une rallonge. Et les CIA ont une histoire : **les montants versés en année n-1 sont généralement reconduits et c'est la variation qui est regardée par les agents et sur laquelle la hiérarchie a la main**. Autrement dit, si votre premier CIA est faible, il risque de vous poursuivre toute votre carrière !

Et pour les contractuels ?

Les contractuels ne bénéficient pas du RIFSEEP et donc ne touchent pas de CIA. En revanche, **certains contrats mentionnent la possibilité de versement d'un complément indemnitaire de 5% maximum de la rémunération annuelle brute**. Cette disposition est globalement généralisée pour les CDI mais fait souvent défaut pour les agents en CDD. Là encore, nous n'avons aucune donnée pour estimer les montants moyens servis ou le taux moyen appliqué ni le nombre de contractuels qui bénéficient de ce bonus de fin d'année. Là encore l'administration fait preuve d'une immense opacité ! Contractuels : **vous aussi remplissez le questionnaire pour nous permettre de récolter le maximum de données !**

Je n'ai pas reçu ma notification

Le SAAM manque d'effectifs et accumule les retards. Les notifications arrivent systématiquement tardivement. Si votre chef ne vous a pas communiqué précisément le montant, vérifiez sur votre fiche de paye de décembre la ligne CIA et discutez avec votre encadrement en cas de doute ou de questions sur son montant. **Attention le montant est brut !**

Mon CIA a baissé : que faire ?

Le montant du CIA n'est pas garanti et il peut varier d'une année à l'autre, notamment en fonction de l'enveloppe disponible. Mais **la jurisprudence est claire : votre CIA ne peut pas baisser de façon importante si cela n'est pas corrélé à une dégradation de votre manière de servir, telle qu'elle est évaluée dans votre entretien professionnel.** Autrement dit, en cas de baisse importante et sans évolution significative de votre entretien professionnel, un recours gracieux ou hiérarchique est

nécessaire et un recours au TA tout à fait envisageable. **Prenez contact au plus vite avec la CGT pour vous accompagner !**

La CGT met également à votre disposition quelques éléments de jurisprudence :

- Lien du CIA avec l'entretien professionnel
- Lien PFR et entretien professionnel
- Annulation d'un CIA trop éloigné d'un montant de référence sans justification dans l'entretien professionnel
- Le CIA n'est pas une prime d'assiduité
- Le CIA peut servir de fondement au versement d'une prime de départ en retraite

Opération transparence : libérons la parole !

Ce n'est qu'en libérant la parole sur les montants des CIA que nous pourrons mieux connaître les pratiques d'attribution en administration centrale. **N'hésitez pas à lancer la discussion entre collègues autour de la machine à café… voire en réunion de bureau**. Et pourquoi pas demander qu'un point soit fait sur les modalités d'attribution du CIA ? C'est au contraire une bonne pratique d'encadrement que d'expliquer la façon de procéder !

C'est justement en banalisant le sujet que nous pourrons **exiger des règles plus justes et des montants garantis ! Des montants de référence existent dans de nombreuses administrations et sont opposables en cas de recours**. Pourquoi pas au ministère ?



*Demandez un **badge "CIA 2023"** pour participer à notre campagne de transparence !*

Quelques outils : tableaux plafonds CIA et circulaires RIFSEEP

La CGT met à votre disposition les tableaux des montants plancher et plafond du RIFSEEP pour la filière administrative et les ITRF. S'il n'y a pas de montant plancher pour le CIA, il y a des plafonds réglementaires qui sont parfois atteints en administration centrale, notamment pour les agents de catégorie C et B. Communiquer ces informations aux agents concernés est crucial !

- Plancher de gestion IFSE administration centrale par corps, grade et groupe de fonction

- Tableaux récapitulatifs des planchers et plafonds IFSE et CIA – filières administrative et ITRF
- Circulaire d'application du RIFSEEP à l'administration centrale (filière administrative) et ses annexes
- Circulaire d'application du RIFSEEP à la filière ITRF et ses annexes
- Circulaire d'application du RIFSEEP aux PTP

Les revendications de la CGT sur le CIA :

La CGT est fermement opposée au développement des primes dans les rémunérations des fonctionnaires parce qu'elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite, qu'elles tombent en cas d'arrêt maladie long (CLM ou CLD) et qu'elles sont opaques et inégalitaires. **En conséquence, notre revendication est simple : intégration des primes au traitement indiciaire et progression des traitements à l'ancienneté !**

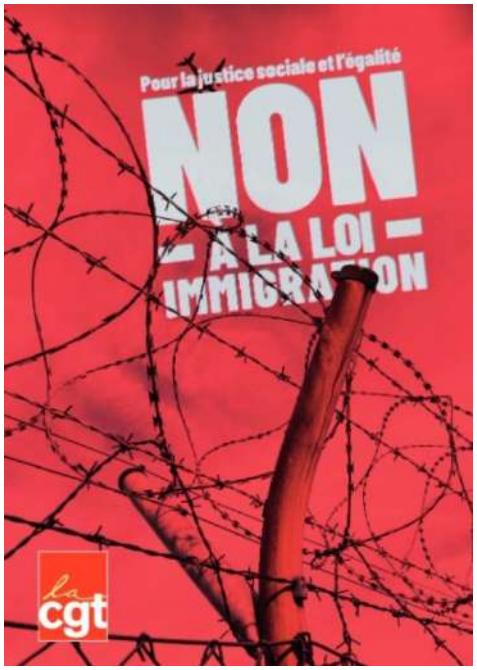
La CGT est également fermement opposée au RIFSEEP et à sa logique d'individualisation des carrières via l'approche fonctionnelle et la rémunération au mérite via le CIA. La CGT estime d'une part que l'administration n'est pas en capacité d'évaluer avec sincérité et objectivité la valeur professionnelle des individus, ni de les comparer les uns aux autres. **Tant que sont maintenus les régimes indemnitaires, la CGT est pour la mise en place de barèmes, comme cela existe notamment aux finances !** Dans les académies, les CIA sont versés de façon forfaitaire par corps : seule l'administration centrale fait figure d'exception. De nombreuses administrations ont mis en place des montants de référence par corps (cf. jurisprudence), grade et groupe de fonction pour le CIA, tout en maintenant des possibilités de modulation. La CGT Educ'action administration centrale revendique que cela soit aussi appliqué en administration centrale ! Cela libérerait aussi les encadrants d'un exercice difficile dont ils ne maîtrisent que très partiellement les paramètres et dont les paramètres sont complexes.

Vous êtes arrivez au bout du mail mais vous n'avez pas encore répondu au questionnaire ? C'est le moment !

Vous aussi remplissez le questionnaire pour nous permettre de récolter le maximum de données !

Appel à manifester le 21 janvier contre la loi immigration + rappel questionnaire CIA

18 janvier 2024



Le 21 janvier, 201 personnalités de tous horizons, culturel, associatif, syndical et politique, appellent à se **mobiliser pour exiger que le président de la République ne promulgue pas la loi dite « immigration »**. **La CGT appelle le monde du travail à se mobiliser massivement et à faire de cette journée une puissante journée de manifestation.** Parmi les signataires, les dirigeants des principales organisations syndicales (CGT, CFDT, UNSA), mais aussi de nombreuses ONG et associations, des personnalités politiques et de nombreux artistes et scientifiques dont Cédric Villani, Gauvain Sers, Bruno Solo, Benjamin Stora, Pierre Rosanvallon, Jacques Toubon, Patrick Boucheron, Pierre Arditi, Ariane Ascaride, Josiane Balasko, Etienne Balibar, Marina Foïs, Julie Gayet, Patrick Chamoiseau, Anouk Grinberg, Jean-Pierre Mignard, Alice Zeniter, Gérard Mordillat, François Morel, Erik Orsenna, Gilles Perret, Edwy Plenel, Emilie Loizeau, Nicolas Matthieu, Guillaume Meurice, Claude Ponti, Pierre Joliot, Hélène Langevin-Joliot, Ludivine Saignier… (Toute la liste ici)

Manifestation contre la loi immigration

Dimanche 21 janvier à 14h

Départ Trocadéro – Arrivée Concorde



Pour faire diversion et éviter de traiter les questions sociales sur les salaires et l'emploi, Emmanuel Macron a fait le choix de mettre à l'ordre du jour une nouvelle loi sur l'immigration alors que depuis quarante ans il y a déjà eu 29 réformes. **Le contenu de la loi reprend les principales propositions du Rassemblement national et remet en cause nos principes républicains.**

Une loi xénophobe :
• assimilant l'immigration à l'insécurité ;
• stigmatisant l'étranger·e par sa nationalité, sa religion ;
• soutenue par l'extrême droite.

Une loi en opposition aux valeurs républicaines :
• application du principe de préférence nationale pour l'accès aux allocations ;
• remise en cause du droit du sol pour les enfants de parents étrangers ;
• contraire à la Constitution sur de nombreux points.

Une loi contre les femmes et les familles :
• précarisant davantage les femmes qui pour la plupart travaillent dans les métiers souvent dévalorisés ;
• remettant en cause le droit aux APL, aux hébergements d'urgence ;
• remettant en cause l'accès à l'aide médicale d'État ;
• favorisant l'expulsion des enfants.

Une loi par et pour le capital :
• La précarisation des travailleurs et travailleuses étranger·e·s va permettre de tirer l'ensemble des droits des travailleurs et travailleuses vers le bas et contribuer au dumping social.

Il faut rappeler que l'immigration ne coûte pas : c'est au contraire une richesse pour notre pays. Chaque année, les travailleuses et travailleurs étranger·e·s font rentrer 60 milliards d'euros de cotisations sociales et d'impôts. Elles et ils occupent des secteurs essentiels pour l'économie, dans le bâtiment, le nettoyage, le traitement des déchets ou encore dans les métiers de la santé où nombre de soignant·e·s sont des travailleurs et travailleuses étranger·e·s. L'immigration, très souvent jeune, atténue le vieillissement de la population.



La CGT porte d'autres propositions, notamment la régularisation des travailleuses et travailleurs pour éviter le dumping social et l'égalité de traitement entre tou·tes les salarié·es. C'est dans ce cadre que la CGT exige la régularisation des travailleurs et travailleuses en grève en Région parisienne et dans le Nord. Pour gagner des droits pour toutes et tous, pour s'opposer à la loi « immigration », gagner la non-promulgation de la loi, peser sur les décisions du Conseil constitutionnel et obtenir une régularisation de droit de tous et toutes les travailleurs et travailleuses sans papiers.

Le 21 janvier 2024, avec la CGT et de nombreuses organisations syndicales et associations, manifestons partout en France et à Paris rendez-vous à 14h métro Trocadéro !

Comptant sur votre présence nombreuse dans cette manifestation importante dimanche 21 janvier contre la loi de la honte.

29 janvier 2024

La valeur relative de l'absurde

Chères collègues, chers collègues,
L'absurde est un ressort artistique bien connu et souvent apprécié. De Charlie Chaplin aux visiteurs en passant par Les Nuls, combien d'artistes nous ont émus, invités à réfléchir ou tout simplement amusés avec ce fameux ressort tragico-comique ? Malheureusement, l'absurdité appliquée en milieu professionnel n'est ni rigolote, ni émouvante, ni émancipatrice. Elle est cause de souffrance et de démotivation. Ainsi en va-t-il tout particulièrement à la DGSNU où le quotidien des agents est affecté très concrètement par un environnement kafkaïen et un pilotage par l'absurde. Entre les postes non pourvus, l'état de crise permanente et un processus de réorganisation qui échappe aux agents, il n'est pas étonnant que les couacs se succèdent en cascade. La CGT est déjà intervenue pour dénoncer des pratiques et des modes d'organisation dysfonctionnels, mais elle n'a visiblement pas été entendue.

Une crise permanente peut-elle encore être appelée une crise ?
Nous nous souvenons tous de l'épisode des astreintes 2023 pour tenter de pallier les difficultés de transports pour les séjours SNU. Nous avions obtenu de la direction que :

- le cadre légal de recours aux astreintes soit exposé aux agents ;
- les agents puissent bénéficier au choix d'une rémunération en compensation ou d'une récupération en compensation de ces astreintes ;
- les conditions d'exécution du marché des transports soient analysées et que le marché soit dénoncé et rompu si l'analyse faisait état de défauts du transporteur.

Mais les promesses n'engagent parfois que ceux qui y croient. Ainsi l'analyse du marché des transports, confiée aux IG se trouve toujours quelque part dans un carton ministériel quelconque et aucune information y figurant n'a été partagée. Seule la ministre en connait le contenu. En attendant le marché n'a toujours pas été dénoncé et, chat échaudé craignant l'eau froide, la DGSNU, peu convaincue de la fiabilité du transporteur a décidé de monter une cellule de crise avec astreintes généralisées de février à juillet 2024 !

La création de cette cellule pose une fois encore la question de l'opportunité des décisions prises en matière d'organisation du travail. Il ne faudra pas moins de trois personnes pour coordonner cette cellule ! Le syndrome de la passion exacerbée à nommer des chefs et experts à frapper à la DGSNU (une fois de plus, voir ci-dessous). Et encore faut-il rappeler que des cellules de crise existent. Quid des synergies avec le HFDS ? Est-il bien utile de dévoyer les missions pédagogiques par exemple ou d'ingénierie territoriale sur lesquelles ont été recrutés certains agents, dont les profils ne correspondent en rien à la gestion opérationnelle de crise au risque de les épuiser physiquement et moralement ? Surtout si le principe de récupération est dénié par la hiérarchie au regard de la faiblesse des effectifs et de la nécessité de s'appuyer sur des agents pour se substituer aux pilotes de gestion de crise, qui ne paraissent guère outillés pour répondre à l'exigence de la mission. **Et pour quels objectifs ?** Remonter les dysfonctionnements ou résoudre ceux qui ne manqueront pas de survenir, notamment au regard de l'accroissement des transports avec le nouveau dispositif CLE ? Décidément, le SNU est en passe de devenir durablement le nouveau tonneau des danaïdes… Stupéfiant ! Une crise permanente est-elle encore une crise ? Voilà un sujet sémantico-philosophique des plus intéressants. Vous avez 4h pour envoyer vos copies à cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr, notation impartiale et objective garantie !

Autre promesse suspendue : le paiement des astreintes. Pour l'instant, les agents ayant demandé compensation financière de leurs astreintes n'en ont pas vu la couleur. Mais comme par enchantement, c'est au moment où la DGSNU impose de nouveau aux agents des astreintes que ces derniers sont invités à rappeler leur demande de compensation financière. Hasard ou réalité scientifique ? Gageons qu'à l'aune de cet étonnant télescopage temporel, l'administration daignera verser rapidement aux agents leur dû. Et quid des astreintes de nuit ? Heureusement que l'administration ne dispose pas de ligne budgétaire pour acheter des lits de camp, la DGSNU aurait été capable d'improviser une caserne en son sein pour réveiller l'esprit de brigade qui sommeille en chacun de nous.

De l'art de passer son temps à se réorganiser sans jamais s'organiser

Cette cellule de crise est le dernier avatar de la désorganisation permanente de la DGSNU. Rappelons que l'actuelle DGSNU a eu 6 mois pour préfigurer la délégation ; qu'à l'issue de ces 6 mois, l'organigramme décidé était des plus minimalistes (voir PJ), a été unanimement rejeté par les représentants du personnel et n'a de toute façon jamais été appliqué tel que présenté. Qu'il a été décidé de revoir cet organigramme mort-né. Que les agents n'ont une fois de plus pas été associés réellement à la réflexion de ce futur nouvel organigramme. Et ce n'est pas en faisant semblant de les faire travailler en séminaire le 29 janvier que leurs avis seront effectivement considérés. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, nous avons du mal à croire que les personnes qui ont eu 6 mois pour décider d'une organisation qui n'a jamais vu le jour auront les capacités à penser de manière efficace la future organisation.

Face à l'impossibilité de la direction de produire un semblant d'organigramme réel, nous avons décidé à la CGT de le produire et vous le trouverez en PJ. Il n'est peut-être pas complètement exact et pour cause : **les agents de la DGSNU ont dû se passer d'un organigramme partagé depuis sa création en août 2023 !** C'est assez dingue quand même. Pas étonnant que les ordres succèdent aux contre-ordres, que les missions des agents soient modifiées tous les 4 matins au gré de la fluctuation des besoins, que les injonctions tombent les vendredis avec une liste des courses dignes des usines à gaz les plus abouties, pour des délais de rendu impossibles à tenir. Et tout ça sans prendre la peine de parler avec les agents concernés : **ça serait mettre trop d'humain dans les méthodes d'encadrement** alors que l'envoi de mails de commande et la consultation d'excel de suivi suffisent largement à exercer l'art d'encadrer.
Cette absence d'organisation est le reflet de l'absence de pilotage et d'anticipation, mais aussi de l'incapacité de la direction à prendre des décisions structurant l'activité. Enfin, pour celles et ceux qui prendront le temps d'ouvrir l'organigramme proposé par la CGT, vous pourrez constater de nombreuses curiosité (voir PJ).

Une pyramide inversée

Et oui ! Parmi les 22 ETP actuellement en poste (sur 31 postes à pourvoir, mais c'est encore une autre question sur laquelle nous prendrons le temps de revenir plus tard), seuls 6 agents sont placés en bas de l'échelle de l'autorité hiérarchique et fonctionnelle. **La DGSNU est une véritable armée mexicaine : tout le monde y est chef !** Les 16 autres agents sont soit dans la hiérarchie, soit directement rattachés à des supérieurs, soit membres de cabinet. Cabinet qui à lui seul parvient à réunir pas moins de 5 personnes. Quand même, sur 22 c'est une proportion non négligeable. Bref, à force de nommer des experts et autres conseillers plus ou moins spécialisés, les injonctions paradoxales se multiplient pour les petites mains exécutantes en sous-effectif chronique.

Recruter ou ne pas recruter ? That is ze question ?

Alors que la direction constate elle-même un sous-effectif structurel et un turn-over important la politique de recrutement est surprenante. Sur les 31 supports d'emplois dont dispose la SNU, **seuls 22 agents sont à ce jour en poste, soit 30% de postes vacants**. C'est énorme. Et malgré ce contexte la direction refuse des candidats pour d'obscures raisons. Face à l'augmentation du nombre

« d'engagés » liée au déploiement des CLE, la direction nous avait annoncé une cible de 50 emplois. C'est pas gagné. **Et en bout de chaîne, ce sont bel et bien les agents de la DGSNU qui souffrent de surcharge**, dont les causes sont multiples et parfois incompréhensibles.

Face à ce tableau aussi désespérant que surprenant, les agents de la DGSNU apparaissent particulièrement extérieurs aux services du SGMENJS. Géographiquement déjà, la DGSNU est isolée et éloignée des autres sites. Fonctionnellement ensuite, nous pensons que le SAAM devrait davantage accompagner ce service pour les aider à se structurer de manière plus efficace et satisfaisante pour les agents. L'organisation du précédent gouvernement enfin plaçait de fait la DGSNU légèrement à côté du SGMENJS avec un secrétariat d'Etat spécialement dédié. Ainsi**, la DGSNU est structurée en électron libre dont personne dans l'administration ne peut lutter contre la dérive**.

Pour tenter de remédier à ces dysfonctionnements systémiques, nous demandons à ce que le SAAM travaille en étroite collaboration avec les agents de la DGSNU, les organisations syndicales et la direction de la DGSNU pour trouver des solutions pérennes et durables pour améliorer l'organisation du travail, étudier le marché transport et recruter les personnels nécessaires.
En attendant ; nous vous invitons toutes et tous à lire l'excellent livre de Thomas Coutrot et de Coralie Perez *Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire* et/ou à regarder la conférence organisée par la CGT avec Thomas Coutrot et/ou à lire le compte-rendu de cette conférence en PJ. Les causes de la perte de sens au travail y sont explicitées et ses conséquences en terme de souffrance bien analysées. **Nous offrirons très prochainement un exemplaire du livre à madame la déléguée générale qui serait forte inspirée de s'empresser de le lire…**

Sens du travail : de la lecture pour les directeurs et appel à manifester le 1er février

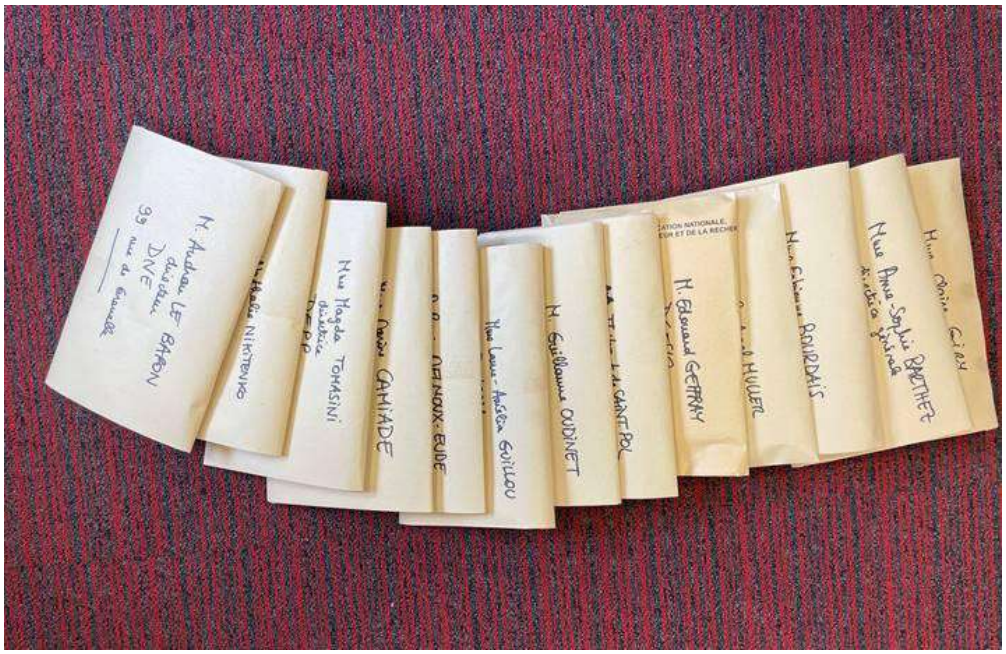
31 janvier 2024

Cher·e·s collègues,

C'est traditionnellement jusqu'à la fin du mois de janvier que l'on peut adresser ses vœux. Peut-être peut-on considérer que l'énorme mobilisation de la communauté éducative qui se prépare pour le jeudi 1er février est une façon pour l'intersyndicale de clore ce mois de janvier et souhaiter à sa manière, ferme et déterminée, la bienvenue à notre nouvelle ministre ? **La CGT Educ'action administration centrale appelle évidemment tous les collègues qui le peuvent à se joindre aux cortèges** (à Paris **départ à 14h Luxembourg en direction du ministère de l'éducation**, rendez-vous sous le ballon CGT), notamment en réponse aux propos déplacés de la ministre sur les « paquets d'heures non remplacées » et contre la politique annoncée du « choc des savoirs ».

La CGT vous avait présenté ses vœux dès le 4 janvier… **mais la CGT a mené une autre action sur les vœux de bonne année en écrivant aux directeurs** des principales directions du ministère **et les invitant à un peu de lecture.** La CGT a en effet adressé aux directeurs un courrier que vous trouverez en PJ accompagné d'un livre de Thomas Coutrot et Coralie Perez, *Redonner du sens au travail* et d'une réflexion sur les actions à mener au sein de l'administration centrale pour redonner du sens du travail dont vous trouverez le détail en PJ et + de détails ci-dessous.





La CGT avait eu le plaisir de recevoir au ministère Thomas Coutrot en octobre dernier qui nous a présenté son livre *Redonner du sens au travail*, construit à partir des enquêtes Conditions de travail de la DARES qu'il a pilotées. C'est à cette occasion qu'a émergé l'idée, sur suggestion d'une collègue, d'offrir un exemplaire de ce livre à tous les directeurs d'administration centrale !

- Vous pouvez retrouver la vidéo de la conférence ici : https://www.youtube.com/watch?v=9BuWvr5HBzA&t=5s
- Egalement en PJ le résumé de cette conférence

Ce livre est pour nous une lecture importante pour l'organisation du travail au sein de notre administration centrale car **il met la question du sens au cœur de son questionnement**. On travaille pour gagner sa vie mais ce que montre bien ce livre c'est à quel point la recherche du sens n'épargne aucun salarié, quelle que soit ses fonctions ou sa qualifications. **Cette dimension du sens est plus forte encore au sein du service public.** Un des résultats forts de ces enquêtes est de documenter un lien entre la perte de sens et les problèmes de santé : un travail qui n'a plus de sens pour le salarié rend plus souvent malade. L'ouvrage rappelle ainsi très bien à quel point chaque individu façonne le travail (différence entre travail prescrit et travail réel) mais aussi à quel point il est en retour modelé par son travail.

Au sein de notre administration centrale, notre syndicat a régulièrement alerté sur la nécessité de redonner du sens à nos missions. Mais **il nous semble nécessaire aujourd'hui d'interroger les procédures d'organisation du travail.** Notre administration centrale s'est recentrée sur des missions de pilotage national et la composition de son personnel le montre bien : les personnels de catégorie A et A+ représentent aujourd'hui 71,3% des effectifs (respectivement 47,7% et 23,6%) selon le dernier rapport social unique. Or un profond sentiment de déqualification touche de nombreux personnels. A grade, compétences et diplômes équivalents, les agents en administration déconcentrée ou en établissement occupent des postes à responsabilité. En administration centrale, ils sont trop souvent confinés à un portefeuille réduit de tâches d'exécution et enfermés dans des chaînes de validation et des procédures infantilisantes. Trop souvent, une hiérarchie tatillonne ne leur laisse aucune marge de manœuvre ou autonomie. **Il nous paraît nécessaire de repenser l'organisation du travail pour mieux s'appuyer sur les compétences des agents.** Ce que les agents nous font également largement remonter, c'est l'impression de qualité empêchée, liée à soit à ces procédures, soit à une surcharge de travail.

Thomas Coutrot et Coralie Perez reviennent dans le chapitre 6 sur des expériences intéressantes qui sont celles des « entreprises libérées » qui parient sur les capacités d'auto-organisation individuelle et collective des salariés. Généralement ce mode d'organisation du travail fait émerger des formes d'auto-contrôle autrement plus puissantes et des formes d'engagement dans le travail plus fortes. **Pourquoi ne pas réfléchir à des formes d'administration libérées où les agents retrouveraient du pouvoir de décision ?**

A court terme cependant et sans révolutionner totalement notre administration centrale, plusieurs pistes peuvent facilement être mises en pratique. Ainsi il nous paraît nécessaire que puissent s'**organiser à l'échelle de chaque collectif de travail** (pôle, bureau, sous-direction etc.) **des temps de discussion** pour permettre aux agents de réfléchir à ce qu'ils font et comment ils le font afin de mettre en évidence leur plus-value dans les processus mais aussi qu'ils puissent exprimer leurs pistes d'amélioration. Or trop souvent l'administration a recours à des consultants externes ou des cabinets de conseil, comme s'il fallait le visa du privé pour penser l'organisation, alors même que les agents ont l'expertise de leur propre activité. **Il faut simplement leur donner les moyens de prendre cette hauteur !**

La CGT a plusieurs revendications claires pour simplifier les chaînes de validation et mieux responsabiliser les agents :

- Révision des circuits de validation : 3 signatures, c'est un maximum !
- Co-construction du programme d'activité (répartition des dossiers et définition des circuits de validation)
- Plan d'actions contre les tâches répétitives (automatisation dès que possible)
- Plan d'anticipation des pics d'activité

Nous avons également profité de ce courrier pour rappeler aux directeurs que la nouvelle circulaire télétravail parue en décembre 2023 offre davantage de souplesse dans sa mise en place mais entérine également des temps de discussion collective sur l'organisation du travail. Ces temps doivent servir à réellement penser collectivement les besoins de chaque collectif sans forcément rigidifier les règles de présence ou ajouter de nouvelles contraintes.

Enfin nous avons également écrit aux directeurs que nous avons conscience de la charge de travail qui pèse sur les services et l'alourdissement constants des missions confiées à chaque direction. A défaut de pouvoir créer toujours de nouveaux postes pour les absorber, ce qui reste évidemment notre horizon, **nous engageons également les services à travailler sur une revue des missions et des processus** pour voir quelles missions n'ont plus de pertinence ou quelles procédures peuvent être allégées. Là encore, l'expertise des agents est essentielle et un travail qui s'appuie sur les personnels a plus de chance de montrer sa pertinence. **La CGT appuiera toute demande de création de postes.**

Au plaisir d'échanger également avec vous sur ces sujets de sens du travail, de surcharge et d'autonomie et en espérant vous retrouver nombreux dans la manifestation parisienne,

Site unique, Descartes et télétravail - toutes les infos à date

7 février 2024

Cher·e·s collègues,

Quelques informations en ce début de février sur le projet de regroupement de site unique, l'avancement des projets à Descartes et l'application de la nouvelle circulaire télétravail. Ou plus exactement nous vous proposons dans ce message un état d'avancement sur l'information, en attendant d'en savoir plus car l'administration les distille de façon très parcellaire !

▪ Projet de regroupement de site unique : la short list arrêté le 9 février

Si vous avez suivi le dossier, vous vous rappelez que dans les précédents épisodes, l'administration avait reçu 38 réponses à son appel d'offres et avait retenu 8 sites qui constituait la fameuse « medium list » dont nous n'avons pas eu connaissance pour protéger le *secret des affaires*. La *short list* de 2 à 4 sites, parmi laquelle serait choisi le site final, devait être connue au mois de janvier. **Nous voici au mois de février et nous ne voyons rien venir et pour cause : comme toujours, le projet a pris du retard – mais l'administration s'est bien gardé de nous prévenir**. Il a fallu que la CGT intercepte un message adressé aux agents de la DEPP (merci à cette direction d'avoir une politique de diffusion large de l'information !) pour être mise au courant des dernières évolutions du calendrier. La CGT a donc interpelé le secrétaire général à partir de ce message pour avoir confirmation des informations. Vous trouverez sa réponse en pièce jointe.

Parmi les informations à retenir :

- Le retard pris est lié à des délais supplémentaires octroyés aux répondants pour compléter les dossiers de candidature avec l'ensemble des éléments techniques demandés
- **L'administration arrêtera la short list le vendredi 9 février en comité de pilotage**
- A l'issue, le secrétaire général communiquera cette liste aux représentants des personnels et aux agents
- Des visites pour les membres du CSA et des représentants des directions seront organisées à l'issue des vacances de février
- **L'étude des rallongements des temps de trajet pour les agents** entre leur domicile et leur lieu de travail actuel vs les différents sites possibles **constituera un des éléments clé de sélection de la short list**
- **Le choix final du site de regroupement unique sera arrêté dans la seconde quinzaine de mars**
- La phase de co-construction des besoins d'aménagements des futurs locaux par les différents collectifs de travail, direction par direction, débutera fin février ou début mars
- **Le calendrier général est décalé pour aboutir vraissemblablement à un déménagement non pas en janvier 2025 mais au deuxième trimestre 2025**

La CGT reste mobilisée dans le cadre de l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA pour demander 1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris et, si aucun site ne le permet, pour que l'appel d'offres soit déclarer infructueux ! Le point immobilier est inscrit à l'ordre du jour du CSA du 8 février, nous vous tiendrons informés si nous obtenons de nouveaux éléments.

▪ Descartes : un nouveau groupe de travail le 9 février

Sur le projet de Descartes également, l'administration communique beaucoup trop peu et nous manquons d'informations. La CGT a interrogé la DGESIP et la DGRI le 24 janvier dernier pour

demander la transmission des plans définitifs et du calendrier affiné. Parmi les éléments d'informations obtenus :

- Les travaux avec les architectes du SAAM se sont prolongés jusqu'en décembre
- Les propositions des équipes ont quasi toutes été retenues et **le schéma de réaménagement retenu est donc qualifié de plutôt « conservateur »** (peu d'espaces ouverts)
- Le planning des opérations est en cours d'ajustement et sera présenté aux représentants des personnels lors d'un GT sur le projet « Descartes Horizon 2024 » le vendredi 9 février à 15h

Les dernières informations en 2023 faisaient état d'un déménagement de la DGRI vers le site ex Pfizer porte d'Orléans au mois de mars le temps des travaux de désamiantage du bâtiment Foch. Le calendrier sera-t-il détendu ? Le site devait également servir de site tampon pour le desserrement d'autres services de la DGESIP, quels sont-ils ? Combien de temps seront-ils amenés à rester sur le site Pfizer / Porte d'Orléans ? Un site pour le cabinet de la ministre qui doit libérer le bâtiment Boncourt à l'été 2024 a-t-il été trouvé ou le cabinet va-t-il emménager bâtiment Joffre **? Nous espérons que le GT du 9 février va enfin nous permettre de répondre à toutes ces questions !**

▪ Nouvelle circulaire télétravail : une application contrastée selon les directions

Avec beaucoup de retard, **la nouvelle circulaire télétravail est parue au BOEN du 21 décembre 2023**. Le portail Colibris qui permet de saisir les demandes d'autorisation de télétravail sur Pléiade de façon dématérialisé a ouvert le 2 janvier 2024. Or il semble que certaines directions n'ont distillé qu'au compte-goutte les informations relatives à la nouvelle circulaire. **Vous retrouverez toutes les informations dans notre tract Télétravail actualisé en PJ** et dans le powerpoint de l'administration en PJ également.

Pour rappel, voici les avancées du texte :

- *Possibilité d'exercer jusqu'à 3 jours en télétravail*
- *Introduction des jours flottants*
- *Possibilité de déclarer plusieurs lieux de télétravail*
- *Possibilité de reporter ses jours de télétravail fixe dans la semaine ou la semaine suivante*
- *Reconduction tacite de l'autorisation de télétravail d'une année sur l'autre*
- *Réponse de l'administration sous 1 mois pour toute nouvelle demande de télétravail*
- *Délai de 3 mois maximum sur un nouveau poste pour demander du télétravail, délai pouvant être raccourci et supprimé*

L'ensemble des protocoles de télétravail devra être renouvelé au plus tard le 1er avril 2024 (ce n'est pas une blague). L'ensemble des anciens protocoles est automatiquement prorogé jusqu'à cette date. A noter qu'**une date d'entretien avec le chef de bureau est nécessaire dans l'application**, il est entendu que cet entretien peut être un simple accord informel dans le cas d'un simple renouvellement de télétravail. Tout refus de télétravail devra être motivé ce qui est un progrès et permettra d'alimenter les recours.

En cas de désaccord sur la demande de télétravail ou sur ses modalités avec votre encadrant lors de cet entretien, nous vous conseillons de formaliser quand même la demande de télétravail dans Colibris. L'outil pourra ainsi enregistrer l'ensemble des refus et cibler les directions qui font obstacle au déploiement du télétravail. Les recours se font ensuite toujours en CAP et l'administration doit y répondre dans un délai de 3 mois maximum. **N'hésitez pas à nous solliciter en cas de difficulté !**

La CGT a organisé une AG des personnels au SIES, à leur demande, suite à des difficultés dans les consignes d'application données au sein de la sous-direction qui a abouti à une lettre ouverte signée

par la moitié du service et qui va donner lieu à une audience le 13 février. Si vous rencontrez également des difficultés dans votre service avec des règles bloquantes, faites-nous signe !

CGT-CFDT-UNSA] Vote en ligne regroupement immobilier - la parole aux agents, à vous de décider !

13 février 2024

Grande consultation en ligne ! La parole aux agents !

L'intersyndicale vous propose une consultation sur les sites proposés par l'administration dans sa fameuse « liste finale » : à vous de décider si l'un convient ou aucun et si l'administration doit déclarer son appel d'offres infructueux !

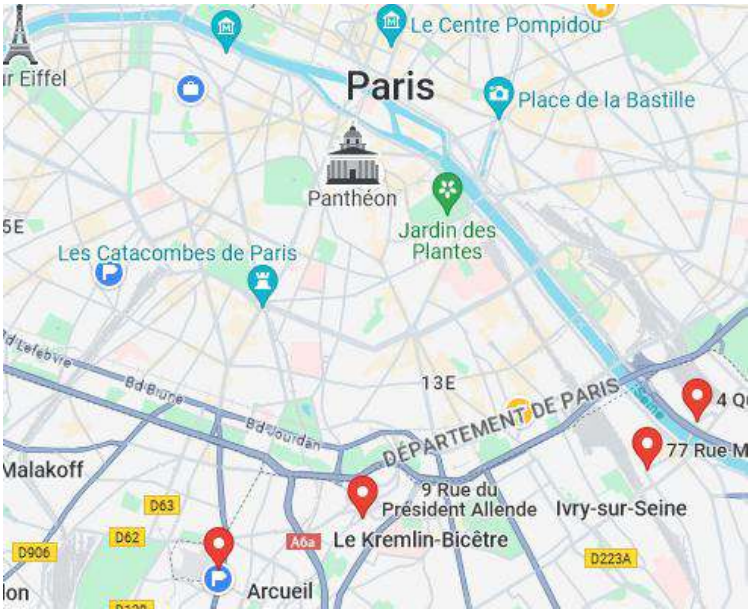
Lien vote en ligne « Aux agents de décider »

https://framaforms.org/demenagement-aux-agents-de-decider-1707556593

* * *

Chères collègues, chers collègues,

L'administration vient de déterminer sa fameuse liste finale. **Les nominés sont**, comme annoncé vendredi 9 février par le secrétaire général, **les sites de Bagneux, de Gentilly, d'Ivry-sur-Seine et de Charenton-le-Pont.**



En rouge les localisations des 4 sites possibles
Voir plan personnalisé googlemap « Short list »

Comme vous le savez, **nos organisations syndicales se sont opposées à méthode de l'administration** et notamment à sa surdité totale aux revendications des agents et de leurs représentants dans la rédaction du cahier des charges. **Notre intersyndicale porte comme revendication « 1700 agents, 1700 postes de travail dans Paris ».** L'administration n'a pas voulu prendre en compte nos principales demandes de modification du cahier des charges et cela se ressent dans le choix de cette liste finale.

La superficie
Le cahier des charges prévoit un bâtiment d'une surface totale de 29 000m², alors que l'ensemble des bâtiments concernés qui seront regroupés sur le futur site ont une surface cumulée de 36 000m². C'est une perte de plus de 20% de surface, soit l'équivalent du bâtiment Avenue de France. Rien que ça ! Cette réduction de surface aura un impact sur les conditions de travail : fatigue, tension nerveuse, besoin de concentration et de confidentialité ainsi que sur la surface de stockage nécessaire à l'exercice de nos missions. **Les boîtes de sardines il est préférable de les avoir dans les placards de nos cuisines que comme futurs bureaux !**
L'administration ne nous a transmis à ce stade que des adresses, sans aucun dossier technique ni élément précis sur les bâtiments. L'intersyndicale a immédiatement écrit au secrétaire général pour exiger des informations complémentaires (voir mail en PJ).

Le lieu d'implantation
Le cahier des charges prévoyait un lieu d'affectation possible sur les 12, 13, 14 et 15ème arrondissement de Paris, ainsi que sur la banlieue sud proche de Paris. Au regard de l'organisation des transports publics franciliens, l'intersyndicale a relayé la demande des agents que le futur site soit situé dans Paris pour ne pas trop allonger les temps de transport. Nous avions interrogé l'opportunité de ne rechercher qu'un seul site pour remplacer les 4 bâtiments actuels, qui ont des situations géographiques éloignées et ,de fait, les lignes de dessertes empruntées par les collègues radicalement différentes. Là aussi, l'administration n'a pas pris en compte ces demandes. **La localisation des sites retenus dans la liste finale nous confirme nos craintes : vue la desserte des sites, les temps de trajet vont considérablement augmenter pour une majorité de collègues**. Tout ça parce que l'administration cherche à tirer les prix vers le bas ! Mais les conditions de travail des agents et leur qualité de vie mérite un véritable investissement !
De nombreux collègues nous ont déjà annoncés qu'ils quitteraient le ministère pour ne pas avoir à subir ces allongements de temps de trajet. **C'est dans un tel contexte que le gouvernement ose se vanter de renforcer l'attractivité de la Fonction publique ?** *Paroles, Paroles, Paroles* #violon.

Les offres retenues dans la liste finale
Sur les quatre propositions, **seul le site de Bagneux est livrable, les trois autres sont en état de futur d'achèvement** : Gentilly en mars 2024 et deux autre au premier trimestre 2025. Ce constat renforce le sentiment de simulacre de dialogue et l'idée que ni les personnels ni leurs représentants ne sont pris au sérieux. Comment peut-on sérieusement envisager des visites devant aboutir à un choix éclairé pour les agents alors que les édifices sont en cours de construction **? L'offre de l'administration n'est pas sérieuse**

Le calendrier
Pour ne pas prendre de décision hâtive, nous avions demandé à l'administration de ne pas fixer un calendrier qui imposerait un travail bâclé. Le mur de la réalité a déjà rattrapé nos décideurs et le

déménagement ne se ferait pas en janvier 2025 mais plutôt au deuxième semestre 2025. Le calendrier annoncé reste intenable, sauf si l'intention de l'administration est de nous imposer l'immeuble de Bagneux.
Nous exigeons à nouveau de l'administration qu'elle consulte les agents. **En attendant qu'elle le fasse, nous vous proposons de renseigner notre questionnaire / vote en ligne**. Si les agents s'opposent à ce projet, la seule issue possible sera de déclarer le marché infructueux.

Et maintenant on fait quoi ? On prend la parole ! Participez au vote en ligne !
Au regard de l'offre présentée par l'administration, nous estimons que nous, vos représentants, n'avons été entendus sur rien et donc que vous, les personnels, n'avez été entendus sur rien ! **Désormais la parole est à vous afin de nous donner un mandat clair face l'administration sur ce dossier.**
Comme décidé lors des nombreuses AG organisées sur les sites et indiquées dans nos différentes communications, nous vous proposons de vous positionner sur le projet de l'administration. **Notre intersyndicale vous propose un vote en ligne sur les différentes options de la liste finale**. Evidemment vous pourrez aussi répondre qu'aucune proposition ne vous convient, plutôt que d'avoir à choisir entre la peste et le choléra. **Contrairement à l'administration, quand nous vous consultons, ce n'est pas pour vous enfermer dans des schémas préétablis** ne pouvant que conduire à valider par malice et malhonnêteté des décisions déjà prises.



Déménagement : aux agents de décider

L'intersyndicale CGT - CFDT - UNSA vous donne la parole !

La liste finale des sites retenus pour le regroupement des sites Régnault / Dutot / Avenue de France et Vanves est enfin connue ! Toutes les implantations sont en banlieue Sud et aucune dans Paris. **Les sites retenus sont situés à Gentilly, Charenton, Ivry et Bagneux.**

L'administration poursuit son projet à marche forcée et se garde bien de consulter les agents. Le choix du site final devrait intervenir mi-mars sans vote des agents et se fera en huis clos entre l'administration et la direction de l'immobilier de l'Etat. **Pourtant le choix d'un site va avoir un impact énorme sur nos vies. Nous refusons que ce choix se fasse sans nous** : c'est aussi à nous de décider où nous travaillerons demain.

Lien vote en ligne – consultation intersyndicale

[CGT-CFDT-UNSA] Face à la ministre rue Régnault, l'intersyndicale mobilisée sur le projet de déménagement !

1er mars 2023

L'intersyndicale face à la ministre au 72 rue Régnault

La nouvelle ministre chargée de l'éducation était en visite ce jour à la DGRH dans ses locaux au 72 rue Régnault pour rencontrer les agents. **L'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA s'est invitée à ce temps d'échange avec une banderole « 1700 agents = 1700 postes de travail dans Paris »**. Elle a pu interpeler la ministre sur les enjeux du déménagement et de l'absence de sites parisiens dans la liste finale : allongement des temps de trajet et réduction de la superficie ayant un impact fort sur les conditions de travail des agents.

La ministre s'est engagée à recevoir notre intersyndicale au plus vite pour approfondir le sujet.

Vous trouverez plusieurs photos et une vidéo de notre happening ci-dessous. Si ce n'est pas déjà fait, vous pouvez toujours participer à notre consultation en ligne « déménagement : la parole aux agents » !

Lien vote en ligne « Aux agents de décider »





Descartes + alerte DGRI : le point sur le projet Horizon 2024 et l'aménagement Rives de Paris

4 mars 2024

Cher·e·s collègues,

Au-delà du regroupement des sites Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves, notre administration centrale connaît un autre projet immobilier de grande ampleur et dont les conséquences sur les conditions de travail des collègues sont très claires ! Véritable plan sardines, le projet Horizon 2024 de travaux sur le site Descartes pose en effet de très nombreuses questions. **L'administration entend créer 130 postes de travail :** puisqu'on ne peut pas pousser les murs, **c'est un plan de resserrement terrible qui attend les collègues.**

- **Retour sur les épisodes précédents : l'abandon du flex office**

Dès juin dernier, nous alertions sur les dangers du développement du flex office à l'occasion des travaux. De fait, l'administration avait engagé la société Parella pour travailler sur des propositions d'aménagement des locaux. Or Parella est LA société sur le marché qui se fait le chantre des soi-disant nouvelles façons de travail, bref du flex office. L'opposition ferme des personnels à la mise en place du flex office, réaffirmée fortement par l'ensemble des organisations syndicales (voir notamment notre mail de juin dernier ci-dessous) a conduit l'administration à renoncer au projet de généralisation du flex office. Dans les plans présentés en juin, Parella avait envisagé deux scénarios : un scénario flex et un scénario dit « conservateur » (admirez le vocabulaire qui nous fait passer pour des archaïques alors que nous ne faisons que défendre les conditions de travail des collègues !). **In fine, l'administration a abandonné l'idée du flex office généralisé… mais nous propose un resserrement drastique !**

- **Une concertation poussive des personnels et de leurs représentants mais un retour clair des collègues aux ateliers du 110bis**

Dès le lancement du projet, la CGT a insisté sur la nécessité de consulter pleinement les agents et leurs représentants à toutes les étapes. Or l'administration n'a lancé la consultation que très tardivement et ne l'a maintenue qu'à petites doses, toujours à la demande des OS. Des ateliers ont été organisés au lab du 110bis mais se sont avérés une démarche de « cosmétique de séduction » par laquelle l'administration s'est acheté un semblant de concertation. La synthèse des résultats des ateliers le montre bien, les collègues disent que la priorité est donnée aux espaces de travail : les espaces partagés dédiés à « la créativité, au repos, aux loisirs, etc ». sont perçus comme secondaires voire suscitent une inquiétude sur le fait que leur création se fera certainement au détriment de l'espace dédié aux bureaux individuels. **Ce sont notamment ces retours, avec les revendications répétées des syndicats, qui ont achevé de convaincre l'administration de renoncer aux tentations « modernisatrices » de Parella et de son offre tout flex.** Un GT a eu ensuite lieu en octobre avec les organisations syndicales puis une présentation des réflexions en cours aux agents de la DGRI et de la DGESIP en amphithéâtre Poincaré. A noter que les agents de la DAF, du BDC, de la DELCOM, du SAAM et du SCBCM qui travaillent eux aussi sur le site de Descartes et sont impactés par les travaux n'ont eux pas été conviés et n'ont pas eu de retour dédié sur l'état d'avancement des plans d'aménagement. Ils font pourtant partie intégrante du site Descartes !

- **Un GT avec de nouveaux plans le 9 février dernier : des plans contrastés !**

A la veille des vacances de février, l'administration a réuni les représentants des personnels pour un groupe de travail sur les nouveaux plans du site Descartes après travaux. Si côté DGESIP, les plans pouvaient paraître relativement corrects malgré un resserrement drastique, ça n'était pas du tout le cas côté DGRI. Côté DGESIP, toutes les bizarreries d'aménagement des architectes avaient été abandonnées, notamment suite aux remontées des équipes. **Côté DGRI : patatras ! Sont maintenues des cloisons abattues sur les couloirs qui transforment les anciens bureaux en open spaces ouverts sur les lieux de passage, notamment dans les étages du SITTAR et du SPFCO**, alors qu'il s'agit d'équipes administratives ayant besoin de cloisonnement pour travailler sereinement et dans le silence. La CGT a également attiré l'attention de l'administration sur des décalages entre les populations annoncées sur les plans, les effectifs que l'on peut reconstituer à partir de l'annuaire Pléiade et les précédents chiffres de l'administration. **La CGT a immédiatement annoncé qu'elle prenait rendez-vous avec la DGRI pour tirer au clair les futurs aménagements**. Par ailleurs, autant la DGESIP joue le jeu avec le resserrement de son encadrement supérieur (la DGESIP partagera son bureau avec son adjoint) autant rien ne bouge côté DGRI qui conserve de très grands espaces alors que la plèbe se resserre et s'entasse !

- **Carton rouge pour la DGRI : un déménagement Rives de Paris où rien ne va !**

La DGRI est la première concernée par les travaux et déménagements. Pour permettre le désamiantage des bâtiments Foch et Monge, la DGRI et le DAEI doivent déménager au moins 14 mois sur le site ex Pfizer de Rives de Paris situé porte d'Orléans (sans doute 18 mois voire 2 ans si les opérations prennent du retard). **Or la DGRI marque un manque d'implication manifeste de son haut encadrement dans l'ensemble des opérations**. Ni la directrice, ni son adjoint n'ont jamais été présents aux différents groupes de travail proposés avec les organisations syndicales – l'adjoint de la DGESIP en est réduit à pallier cette absence en répétant : *« je peux vous assurer que nous parlons d'une seule voix avec la DGRI »*. Il a fallu que les représentants des personnels menacent de quitter le groupe de travail pour que soient concédées une visite dans les nouveaux bâtiments « tampon ». **Cette visite a eu lieu le 19 février et nous avons pu découvrir des aménagements absolument indignes :** les pièces de travail du 4e étage sont aménagées en open space de 8 places avec deux mobiliers « table de ping-pong » de 4 places. Comment les collègues vont-ils faire pour travailler dans ces conditions ? Certes les espaces de desserrement sont nombreux (espaces café, bulles de concentration etc) mais ne vont pas suffire à compenser la dégradation manifeste des conditions de travail ! Le 5e étage n'est pas encore aménagé et reste pour l'instant un plateau vide.

La CGT exige un desserrement des espaces de travail dans l'aménagement du bâtiment Rives de Paris : les collègues ne peuvent pas être entassés à 8 personnes dans ces espaces ! Il faut repenser le calendrier de relogement pour permettre des conditions d'accueil dignes des collègues de la DGRI sur le 4e voire le 5e étage.

La CGT rencontrera l'adjoint de la DGRI le lundi 11 mars après-midi. C'est pour nous l'occasion de faire remonter l'ensemble de nos revendications concernant les aménagements de locaux à Rives de Paris + à Descartes, mais aussi de faire le point sur les remontées extrêmement dures que nous avons sur les refus systématiques des 3 jours de télétravail à la DGRI. **N'hésitez pas à nous faire remonter toute demande d'intervention / revendication.**

Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des photos prises à cette occasion, album complet à consulter en lien :





4ème étage cloisonné – couloir et 4e étage en mode « table de ping-pong » (c'est un bureau de 4 places !!) et il y a le même en parallèle dans la pièce pour créer un open space de 8 places

Album complet à consulter en lien

- **Autres questions en suspens**

A l'occasion du GT du 9 février, la CGT a également fait remonter l'ensemble des sujets suivants qui n'ont toujours pas obtenu de réponses :

a. Bâtiment Clopin et Arras

Les dernières projections de Parella montraient de grands espaces ouverts. Le bâtiment Arras montrent des contraintes techniques qui font qu'il est difficilement possible de tout ouvrir (présence de nombreux murs porteurs). Dans le bâtiment Clopin essentiellement la présence essentielle de la sous-direction du budget de la MIRES (DAF B), de nombreux espaces ouverts avec des bureaux de 4 à 8 agents. D'après les plans de l'EPAURIF en 2019-2020 et au vue des effectifs de cette sous-direction, il n'est pas dans l'obligation de tout refaire, d'autant que les collègues marquent une opposition pour des raisons de concentration notamment. Durant les travaux il est important d'indiquer aux agents comment ils se feront en site occupé et éventuellement les nuisances que cela implique.

b. La restauration

Dans les précédents GT était présentée la mise aux normes du restaurant administratif à hauteur de 4M€. Des travaux d'urgence ont été réalisés entre décembre 2022 et février 2023.
L'opération de restructuration lourde est programmée à l'horizon 2025 après la phase d'analyse du rapport du prestataire EPAURIF. A ce jour nous n'avons aucune information.

- **Questions :**
  1. Quand est-il du projet : calendrier, travaux envisagés en cuisine et en salle (confort, modernisation, optimisation des espaces, isolation phonique et termique) ?

2. Quelle solution proposée aux agents du MESR et des opérateurs conventionnés avec l'ASDescartes ?
3. La possibilité de transmettre le rapport d'analyse de l'EPAURIF aux membres de la F3SCT (ex-CHSCT).

c. Réhabilitation des amphithéâtres Poincaré et Stourdzé

Les amphithéâtres sont vieillissants, usés et ne semblent pas répondre aux normes d'accès PMR, voir sans aucun accès pour l'amphithéâtre Poincaré. A l'issue de la phase d'études, les travaux seront normalement finalisés en 2025. L'administration a obtenu en 2022 3,5M€.

➢ **Questions :**
1. Les travaux sont-ils toujours programmés ?
2. Quel impact direct sur les agents (circulation, nuisances notamment sonores) ?
3. Un accès PMR est-il prévu sur les 2 amphithéâtres ?
4. Éventuellement le différentiel places actuelles / places projetées.

d. Restructuration de l'entrée principale et accessibilité PMR : 2 M€

Le projet initial concerne la redéfinition de l'entrée actuelle située au 25 Rue de la montagne Sainte Geneviève. Comme indiqué dans le document du SAAM D, elle ne répond pas aux critères d'accessibilité PMR, ni à un standard d'une administration centrale, ni à l'accueil d'un grand nombre de visiteurs. Les travaux devraient être finalisés en 2026 à l'issue d'une phase d'études. Ils semblent aujourd'hui complètement à l'arrêt suite aux différents recours.

➢ **Questions :**
1. Les travaux sont-ils toujours programmés ? (calendrier, détail du projet)
2. Quel impact direct sur les agents (circulation, nuisances notamment sonores avec les bureaux en Mécaniques au-dessus) ?
3. L'entrée visiteurs/agents se sera-t-il toujours au 25 ou sera délocalisé ailleurs ?

e. Le Pavillon Boncourt

Le SAAM prévoyait les remises aux normes des courants forts/courants faibles, des entresols bois et des ascenseurs, le remplacement des fenêtres, l'installation d'un système de ventilation, l'isolation thermique, le désamiantage, l'aménagement et l'isolation des combles ainsi que la réhabilitation de l'escalier monumental. La durée des travaux était estimée entre 24 et 36 mois et nécessitait le relogement du cabinet, du BDC, de la Delcom, du CCSP, de la MIP (ou la MAP) à l'été 2024. Le projet était financé à hauteur à 20,5 M€ toutes dépenses confondues, intégrant 5 années d'exploitation maintenance. Le relogement était quant à lui financé à hauteur de 7,7 M€. En CSA du 8 février, le secrétaire général a informé les OS que les travaux se feront en site occupé et que le cabinet resterait finalement à Boncourt sans nécessiter de relogement comme initialement prévu.

➢ **Questions :**
1. Les détails de ses opérations pour mesurer l'impact sur les agents (calendrier, nuisance etc.).
2. Le relogement de la ministre sur Grenelle est-il envisagé car depuis les derniers remaniements il y a des locaux disponibles (-2 secrétariats d'État).
3. Le détail sur la présence de l'amiante dans ce bâtiment.
4. La pérennité des entresols.

5. L’usage du Pavillon Boncourt à l’issue des opérations (maintien des services de la Dgesip, du SCBCM, de la Delcom à l’intérieur) ou un usage uniquement cabinet.

La CGT reste à la disposition des agents pour toute question ou remarque complémentaire

Inégalités salariales femme / homme : retracer les mécanismes de production des écarts

8 mars 2024

Cher-e-s collègues,

Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Nous ne pouvons que nous réjouir de l'inscription du droit à l'IVG dans la constitution mais partout dans le monde les attaques contre les droits des femmes se multiplient. En France, les inégalités salariales sont loin d'être résorbées : au rythme actuel, **il faudrait attendre 2186 pour voir enfin l'égalité salariale ! Agissons sans attendre !** La CGT appelle aujourd'hui à une grève féministe avec le slogan : « Un jour sans nous ! » pour montrer la place essentielle qu'occupent les femmes dans notre société et dans notre économie. **Une manifestation pour les droits des femmes et pour l'égalité salariale aura lieu à Paris au départ de Gambetta ce vendredi 8 mars à 14h.**
A l'occasion du 8 mars, la CGT Educ'action administration centrale vous propose un focus sur les mécanismes des inégalités salariales à l'administration centrale.

- **Des inégalités salariales même dans la fonction publique**

En France et en 2022, selon l'INSEE, les femmes touchent en moyenne un salaire inférieur de 23,5% à celui des hommes. **La fonction publique n'échappe pas à cette règle malgré le statut et les grilles de rémunération qui devraient pourtant garantir une rémunération égalitaire.** Les facteurs d'explication de ces écarts sont multiples et un focus sur la filière administrative au sein de l'Education nationale, ministère féminisé par excellence, permet de mieux les comprendre. Car le cas des personnels administratifs est paradigmatique, selon le bilan social du ministère, le salaire net moyen des titulaires hommes y est supérieur de 26,3 % à celui des femmes. Impossible de situer notre administration centrale face à ce chiffre car le RSU (rapport social unique) ne propose que des données par catégorie et pas d'écart salarial global.

- **Des inégalités salariales principalement dues aux parcours de carrière**

Les inégalités salariales femme / homme sont en grande partie dees aux temps partiels, dit-on souvent. Pourtant même en rapportant l'écart de rémunération en équivalent temps plein, l'écart reste très élevé : 23,6%. En réalité, **cet écart de rémunération est surtout dû au fait que les femmes sont, dans la filière administrative comme partout ailleurs, plus nombreuses dans les corps et catégories les moins rémunérées**. On compte ainsi 90% de femmes chez les adjoints administratifs (catégorie C), 84% de femmes chez les secrétaires administratifs (catégorie B) et seulement 65% chez les attachés d'administration (catégorie A). Et cette distribution n'est pas le fruit du hasard. Les chiffres se vérifient largement dans notre administration centrale : **on compte 76% de femmes en catégorie B, 62% en catégorie A… et seulement 42% chez les A+. Plafond de verre, quand tu nous tiens !**

- **Retracer les mécanismes du plafond de verre**

Alors que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, elles s'autocensurent plus dans leurs choix professionnels et notamment dans les concours qu'elles vont présenter. Prises dans la « double journée » et parce que statistiquement c'est sur les femmes que reposent l'essentiel des tâches d'organisation et de gestion domestiques et familiales, les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes de connaître un parcours professionnel ascendant. Elles passent moins souvent des concours internes et progressent donc moins rapidement. **Parce qu'elles sont moins**

disponibles ou parce qu'on leur assigne, à tort, un stéréotype genré sur leur disponibilité ou leur investissement dans le travail, elles sont moins valorisées et moins poussées professionnellement. Il y a nécessité pour notre ministère de donner aux femmes les moyens de construire des parcours de carrière ascendants. **C'est seulement avec un travail pro-actif sur les carrières des femmes qu'on pourra enfin venir à bout de cette discrimination salariale !**

- **Inégalités salariales et part des primes dans le salaire**

Plus on monte dans la pyramide des corps, plus les écarts de rémunération se creusent. Ainsi l'écart de salaire net mensuel homme / femme chez les administratifs est seulement de 40€ en moyenne pour les catégorie C, il est de 160€ en moyenne pour les catégorie A. La place prépondérante des primes dans la rémunération, à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie l'explique. **Quel que soit les critères d'attribution des primes mis en avant, sous une apparente objectivité, ils dissimulent toujours des critères indirectement discriminants pour les femmes** (présentéisme, responsabilités, soi-disant charisme etc.). Pour l'égalité femme / hommes aussi, il y a urgence à diminuer la part des primes dans le salaire ! Dans notre administration centrale, ce focus combiné prime / catégorie est très instructif. Ainsi, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans notre administration est quasi nul en catégorie A, B, C mais est de 7% pour les personnels A+. Si on regarde uniquement la part indemnitaire de la rémunération des fonctionnaires, **la différence d'attribution moyenne de primes entre les femmes et les hommes passe à 12% pour les A+**. Il y a là un vrai chantier pour notre administration labellisée Egalité / diversité !



Faites le quiz « inégalités-salariales » de la CGT

Répondre or not répondre ? This is ze question !

8 mars 2024

Cher-e-s collègues,

Dans le cadre du projet de regroupement des sites de Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves en un site unique, l'administration vous a envoyé un questionnaire en vue de « co-construire » avec vous les aménagements collectifs du futur site.

Les différents syndicats ont dénoncé ce questionnaire pour sa longueur et sa complexité, pour son inutilité (au regard des questions posées et des choix de réponses proposées nous ne voyons pas ce que son analyse peut apporter) et surtout pour son ambiguïté. **Sous couvert de mieux connaître les pratiques des agents, l'administration propose à tout à chacun d'évaluer la qualité de certains services.** Et pourquoi pas un trip advisor de l'administration pendant qu'on y est ? A ce stade autant y aller complètement : que pensez-vous des cabinets ? que pensez-vous du secrétariat général ? Que pensez-vous des procédures de recrutement ? Que pensez-vous vous de votre N+1 et de votre hiérarchie intermédiaire ? Que pensez-vous de la delcom ? Et de la DGESCO ? Que pensez-vous de l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA contre le déménagement (du bien, évidemment !) ?

Nous attirons votre attention sur le fait que l'administration pourrait être tentée d'instrumentaliser vos réponses pour réduire ou fermer des services ou externaliser toute la restauration ! Partant de là, deux solutions s'offrent à nous pour préserver notre environnement de travail : boycotter ce questionnaire ou le remplir en déclarant utiliser tous les équipements collectifs assidument et avec satisfaction.La première solution, celle du boycott, pourrait signifier que les agents laissent carte blanche à l'administration, ce qui n'est pas souhaitable. Reste la deuxième solution… **Donc si vous êtes satisfait de l'accueil : dites le haut et fort ! Si vous êtes satisfait de la restauration : dites le haut et fort !**

Si vous souhaitez remplir ce questionnaire, la CGT vous invite à montrer votre attachement aux différents services et aux collègues qui en permettent le fonctionnement !

La CGT reste à votre disposition pour toute question sur ce questionnaire ou sur le projet de regroupement / déménagement,

[CGT-CFDT-UNSA] Regroupement des sites : grande mobilisation lundi 18 mars après-midi

12 mars 2024

1700 agents = 1700 postes de travail dans Paris !

Pas de rallongement des temps de trajet !
Pas de resserrement des agents !

Grande mobilisation

Lundi 18 mars à 14h30

Rassemblement dans la cour d'honneur
110 rue de Grenelle

Avenue de France, Regnault et Dutot : Départ groupé à 14h

HMI déposées de 14h à 17h

Un regroupement de 3 heures mensuelles d'information syndicale a été déposé le lundi 18 mars de 14h à 17h, couvrant votre déplacement et le temps du rassemblement

Pour rappel, la circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat (2.2 – 2° - p. 6) prévoit que : « pour faciliter la participation des agents, notamment lorsqu'ils sont affectés dans des services dispersés, la possibilité de regrouper ces réunions est prévue au I de l'article 5 du décret du 28 mai 1982 modifié. Dans une telle hypothèse, et sous réserve des nécessités du service, une organisation syndicale peut regrouper plusieurs réunions mensuelles d'information, dans la limite d'un trimestre, soit trois heures par trimestre, afin de tenir une réunion d'information destinée aux agents du service employés dans un secteur géographique déterminé. » ***Autrement dit, si vous n'avez pas participé à une HMI de l'intersyndicale entre janvier et mars (nous n'en avons pas organisé !), vous êtes couverts pour tout l'après-midi !***

L'administration a retenu 4 sites en banlieue dont la plupart représente un resserrement des agents et un rallongement du temps de trajet pour une bonne partie des personnels. Les locaux actuels représentent 36 000 m². **L'intersyndicale sera reçue par la ministre le 17 avril.** D'ici là, on continue de demander la transparence sur ce projet, l'examen de toutes les options et l'écoute des personnels.

Consultation en ligne !

L'administration refuse de consulter les agents. L'intersyndicale au contraire souhaite recueillir vos avis. Si ce n'est pas encore fait, il est toujours temps de renseigner notre questionnaire en ligne : *Déménagement : aux agents de décider !*

Rallongement des temps de trajet

Au regard de l'organisation des transports en Ile-de-France, ce déménagement hors de Paris conduira à une augmentation des temps de trajet pour de nombreux agents !



Plan sardines à venir

Par ailleurs le cahier des charges mentionne un site de 29000m² en lieu et place des 36000 m² actuels. Le site de Bagneux fait 28 000m². Cette réduction de 20% de notre surface de travail aurait des conséquences : flex office, open space et autres bureaux partagés vont fleurir, au détriment de nos besoins de calme et de confidentialité, que l'augmentation exponentielle des visios met déjà à rude épreuve.

L'anecdote dont il vaut mieux rire que pleurer !

Le cahier des charges du futur site limite les implantations dans un rayon de 30 mn en moyenne en transport en commun des sites Descartes et Grenelle. Parmi les 4 heureux lauréats à figurer sur la liste finale... aucun ne répond à ce critère !



Ce qu'en disent les agents

** ces taux s'appliquent à une population statistique (réponses questionnaires syndicaux)*

73%

A ce stade, quel que soit le choix du site retenu, c'est le nombre d'agents qui le rejetteront : sacrée dispersion des votes ! Difficile de regrouper 4 sites aussi éloignés et de satisfaire tout le monde…

65%

C'est le nombre des agents ayant commencé à chercher un poste ailleurs ou prêt à le faire en fonction de la future localisation.

77%

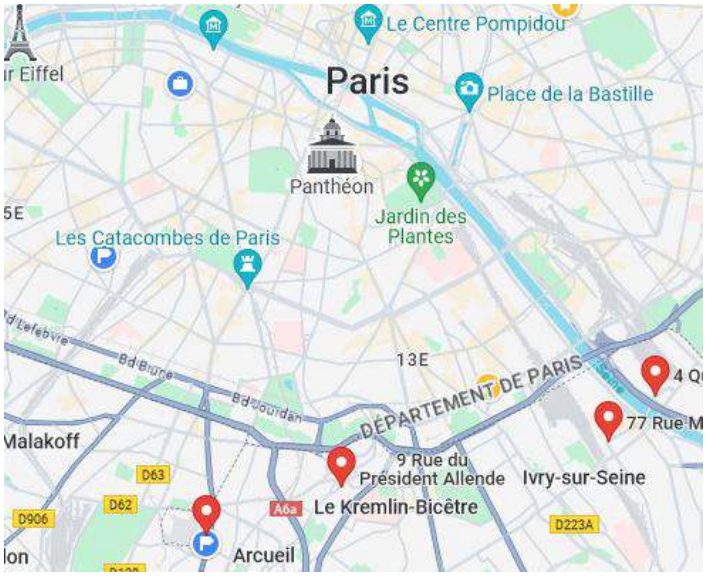
Des agents ne veulent pas travailler en open space

54%

Des agents estiment que leur travail nécessite un aménagement spécifique de poste

83%

Des agents pensent que les espaces annexes ne doivent pas être construits au détriment des espaces de travail.



En rouge les localisations des 4 sites possibles
Voir plan personnalisé googlemap « Short list »

Retrouvez en lien ci-dessous les brochures de présentation des quatre sites :

Site de Charenton :

- 32 000 m²
- A 10 min à pied du metro ligne 8 ou 15 min en bus pour RER C
- temps de transport
rallongement moyen : +5 min
rallongement entre 15 et 30 min : 163 collègues (14%)
rallongement >30 min pour 34 collègues

Site de Gentilly :

- 35 700 m²
- A 1 min du métro ligne 14 et à 4 min de la future ligne 15 / 10 min RER B
- temps de transport
raccourcissement moyen : -1 min
rallongement entre 15 et 30 min : 68 agents (5,8%)
rallongement >30 min pour 1 agent

Site d'Ivry :

- 30 000 m²
- A 2 min du RER C
- temps de transport
rallongement moyen : +5 min
rallongement entre 15 et 30 min : 88 agents (7,5%)
rallongement >30 min pour 25 collègues

Site de Bagneux :

- 28 000 m²
- à 14 min des lignes 4, 14 min RER B et bientôt desservi ligne 15 (14 min) ou 11 min avec le bus
- temps de transport
rallongement moyen : +4 min
rallongement entre 15 et 30 min : 266 collègues (22%)
rallongement >30 min pour 2 collègues

Bien à vous,

Sylvie AEBISCHER	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN**	**Thierry CATELAN**
Secrétaire générale CGT Educ'action	Secrétaire générale SGEN-CFDT	Secrétaire académique UNSA
administration centrale	administration centrale	administration centrale

Retour audience DGRI - déménagements et télétravail

12 mars 2023

Cher-e-s collègues,

La CGT a pu rencontrer en audience bilatérale hier lundi 11 mars Nicolas Jeanjean, adjoint à la directrice générale de la recherche et de l'innovation. Nous vous remercions d'abord pour vos retours nombreux sur les projets d'aménagements des locaux que ce soit à Rives de Paris ou sur les bâtiments Foch / Monge et Mécanique. Cette rencontre a permis de faire remonter vos inquiétudes et revendications et d'obtenir plusieurs réponses de la DGRI.

En ouverture de réunion, le représentant de la DGRI a regretté les mots de la CGT dénonçant un manque d'implication de la DGRI sur les projets immobiliers et assuré au contraire que la direction suivait de très près et défendait les agents avec force dans les négociations avec le SAAM. Nous l'avons engagé à le montrer davantage en étant présents aux GT avec les représentants des personnels et en communiquant plus clairement auprès des personnels. Il a notamment réaffirmé l'engagement fort de l'administration sur le retour des personnels sur le site de Descartes à l'issue des travaux et nous l'avons enjoint à en donner toutes les assurances aux collègues pour dissiper leurs inquiétudes.

▪ Sur les aménagements Rives de Paris : des marges de manœuvre

La CGT a d'abord fait remonter les problèmes énormes que posent l'aménagement des plateaux sur le site Rives de Paris où les agents seront extraordinairement resserrés et accueillis sur du mobilier non adapté (les fameuses « tables de ping pong » à 4).

- **La première revendication de la CGT était de demander à ce que la DGRI occupe l'intégralité des 4e et 5e** étage pour permettre d'accueillir les agents le moins mal possible. Il se trouve que c'est bien ce que la DGRI avait finalement négocié et obtenu dans les discussions avec la DGESIP et le SAAM. En effet lors du GT du 9/02 où la DGRI était absente, il avait présenté un scénario où 50 places au 5e étage servait de zone de desserrement pour la DGESIP pendant les travaux. La DGRI a refusé cette option et c'est bien sur l'intégralité des deux plateaux que les collègues vont pouvoir être installés. De fait, la DGRI a donc bien bataillé et œuvré pour les personnels mais pourquoi ne pas le dire ?
- **La seconde revendication de la CGT était que les espaces soient cloisonnés partout où c'était possible** pour supprimer les plateaux à 12 voire et autant que possible les pièces de 8. Là encore, la direction de la DGRI a agi sans communiquer. Contrairement à ce qui a été dit au GT du 9/02, le SAAM ne se contentera pas de voir si les cloisons répondent à un besoin après l'installation des collègues, la DGRI aurait déjà obtenu du SAAM le cloisonnement des plus grandes pièces. Il reste à vérifier que la promesse du SAAM sera tenue mais aussi que toutes les cloisons demandées par les collègues seront posées. La CGT va prendre l'attache de SAAM D sur ce point au plus vite (sous-direction de la logistique au SAAM).
- Le représentant de la DGRI a insisté sur le fait que le resserrement des agents sur les plateaux de Rives de Paris était le pendant **de la décision de l'administration de refuser un scénario en flex-office** et que sur ce point aussi, elle a entendu les réticences des personnels et les revendications des organisations syndicales.
- La CGT a souhaité revenir sur les aménagements du 4e étage. Les tables de ping-pong sont du mobilier laissé sur place par l'ancien occupant et en l'état ne sont pas modulables. Pour la CGT, puisque l'administration a fait des économies sur le dos des personnels en n'ayant pas à financer ces mobiliers**, il faut qu'elle s'engage à remplacer ces tables par les bureaux**

actuels de la DGRI ou des bureaux + petits et séparables si les collègues en font la demande. C'est un point que la CGT va également aborder au plus vite avec SAAM D.

- Concernant le calendrier, la DGRI n'avait pas encore reçu du SAAM le calendrier fiabilisé des dernières opérations de déménagement, notamment pour le 4e étage mais le communiquera au plus vite dans le fil d'info aux personnels.

Au final, si les conditions d'accueil sur Rives de Paris sont loin d'être satisfaisantes (et c'est peu dire !), les marges de manœuvre disponibles ont bien été actionnées à ce stade par la DGRI (notamment l'implantation sur tout le 5e étage et le maintien des postes fixes). Notre conviction est qu'il faut que les agents du SPFCO et du SITTAR qui emménagent les premiers au 4e étage fassent remonter immédiatement les besoins en réaménagement pour obtenir des modifications rapides (nouveau mobilier notamment) avec le SAAM. **Beaucoup de choses peuvent encore bouger mais elles ne peuvent bouger que si les personnels font activer les bons leviers !**

- **Sur les aménagements des bâtiments du site Descartes au retour des travaux**

La CGT s'était alarmée lors du GT du 9/02 des plans diffusés avec des bizarreries architecturales problématiques pour les conditions de travail des collègues et demandé leur révision :

- **La CGT avait demandé que soient revus les aménagements dits « fantaisistes » des 1er et 2e étages des bâtiments Foch et Mécanique** où de nombreuses cloisons sur les couloirs étaient abattues, créant des espaces ouverts sur le couloir et potentiellement ultra bruyant. C'était une de vos remontées fortes à la découverte des propositions de plans. Là encore, la DGRI contrairement à ce qui a été affirmé en GT le 9/02 a bien entendu les inquiétudes et **négocié finalement avec le SAAM le maintien de bureaux cloisonnés sur les couloirs**. L'adjoint à la directrice a été en mesure de nous montrer ces nouveaux plans qui aboutissent finalement à un scénario moins problématique. Une nouvelle fois, pourquoi ne pas avoir communiquer auprès des personnels et de leurs représentants ces négociations dans l'intérêt des agents ?
- **La CGT a également demandé des explications sur les décalages entre les chiffres des personnels indiqués sur le plan et le nombre d'agents des différents services**. A ce stade, M. Jeanjean n'avait pas de réponse précise complète mais nous a déjà permis de rapprocher les chiffres en réduisant les écarts. Il nous a assuré que l'ensemble des agents serait amené à bien retrouver un poste de travail attribué (pas de flex office ni de généralisation des bureaux partagés). Il faudra reprendre précisément ces plans d'implantations des différents départements et postes de travail pour vérifier que cela fonctionne vraiment au moment de la négociation du déménagement retour mais à ce stade, il n'y a pas urgence.

Au final, la DGRI a finalement fait évoluer le plus favorablement possible les plans. Il reste à rester vigilants tout au long des opérations à venir pour vérifier que les conditions de retour seront correctes pour les collègues, une fois les bâtiments rénovés. Là encore la CGT sera mobilisée auprès des collègues.

- **Sur l'application de la nouvelle circulaire télétravail**

La CGT a également interrogé le directeur adjoint sur la doctrine de la DGRI en matière de télétravail, au vu de retours de collègues selon lesquels le 3e jour de télétravail serait interdit à la DGRI par la directrice. L'adjoint à la directrice a concédé que la direction était vigilante sur la préservation des collectifs de travail et regardait avec inquiétude l'engouement des agents pour le travail à distance. Autrement dit, la direction de la DGRI n'est pas favorable à la généralisation d'un troisième jour de télétravail. En revanche, il n'y aucune impossibilité à ce que des agents puissent faire la demande d'un troisième jour de télétravail et celui-ci pourra même être accepté si l'organisation du travail

permet de préserver le collectif et ne le met en danger. **Bref si les demandes d'un troisième jour ne sont pas généralisées, elles pourront être acceptées.**

Analyse CGT :

- *La frilosité de la DGRI sur le troisième jour de télétravail n'est pas un cas isolé au sein de notre administration centrale.* ***Finalement il ne s'agit pas d'une opposition franche et généralisée mais bien d'une peur de la généralisation des demandes de troisième jour****. Or tous les agents ne souhaitent pas passer à 3 jours de télétravail, d'autant qu'ils savent que l'attribution d'un bureau fixe pourrait ensuite ne plus être garantie à terme.*
- *Il appartient donc aux encadrants de proximité d'assumer leur position et de ne pas se retrancher derrière une soi-disant règle générale. S'ils pensent que le troisième jour de télétravail pose problème, qu'ils le disent aux agents.* ***Le dialogue permettra alors (ou non) de faire la démonstration que les missions sont bien télétravaillables et que l'autonomie de l'agent et sa disponibilité en télétravail ne sont plus à démontrer****.*
- *En revanche, il est hyper important que l'ensemble des agents qui souhaitent faire une demande de télétravail la fasse bien dans Colibri,* ***de façon à ce que les refus y soient enregistrés et puissent faire l'objet d'un décompte de manière générale et par direction / service****. Egalement des recours sont possibles, soit à l'amiable, soit devant la CAP compétente. La CGT est évidemment disponible pour accompagner tout agent dans ses démarches.*

La CGT reste à votre disposition pour tout complément d'information ou échange dont vous auriez besoin.

Etaient présents à l'audience bilatérale
Pour la CGT :

- Emmanuelle Prevost, DGRI, élue à la formation spécialisée
- Jean de Labrusse, DS, élu en CSA et formation spécialisée
- Sylvie Aebischer (ex DGRI !), élue en CSA et formation spécialisée

Audience cabinet : l'intersyndicale reçue sur le projet de regroupement immobilier

15 mars 2024

Ce n'est toujours pas la ministre qui nous a reçus mais l'intersyndicale a enfin été reçue par le cabinet pour un rendez-vous somme toute de préparation du rendez-vous ministre.

L'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA reste très mobilisée sur le projet de regroupement des sites de Dutot, Regnault, Avenue de France et Vanves. En amont du rendez-vous prévu avec la ministre de l'éducation nationale le 17 avril, **l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA a été reçue ce vendredi 15 mars par la conseillère sociale de la ministre**, Mme Tchou-Conraux, en présence de la cheffe de service du SAAM et du chargé de mission dédié au projet de regroupement.

La conseillère sociale s'est montrée à l'écoute mais n'a pu nous apporter de réponse. Elle semblait découvrir le dossier…

L'intersyndicale a pu développer ses arguments et exposé ses interrogations et revendications. Elle a notamment interrogé la pertinence de ce projet précipité qui va bouleverser les conditions de travail de 1700 agents alors même qu'aucun dossier technique ne nous a été transmis démontrant les bénéfices en termes énergétique, environnementale et budgétaire. **L'intersyndicale a pu redire sa revendication de 1700 postes de travail dans Paris alors que les quatre sites de la liste finale sont situés en banlieue** et que pour la plupart ils représentent un allongement des temps de transport et une diminution forte des surfaces. Elle a redit également l'importance d'interroger sérieusement les évolutions de nos métiers et à quel point la ***coconstruction*** vantée par l'administration était restée purement cosmétique et n'associait en rien les agents ni leurs représentants aux différentes étapes du projet.

La conseillère sociale n'a pu nous apporter aucune réponse si ce n'est que le projet n'est pas concerné par les efforts budgétaires demandés au ministère de l'Éducation nationale dans le cadre des annulations de crédits sur le budget 2024.

L'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA a demandé à ce qu'aucune décision en matière de choix de site ne soit prise avant que les représentants des personnels ne soient reçus par la ministre le 17 avril.

L'intersyndicale appelle donc les collègues à participer nombreux aux heures d'informations syndicales déposées lundi 18 mars pour revenir ensemble sur le projet de déménagement / regroupement (voir mail ci-dessous).

Sylvie AEBISCHER
Secrétaire générale CGT
Educ'action administration centrale

Jeannette KOUTA BEGNAKEN
Secrétaire générale SGEN-CFDT
administration centrale

Thierry CATELAN
Secrétaire académique UNSA
administration centrale

[CGT-CFDT-UNSA] Mobilisation inédite dans la cour de la ministre : on lâche rien !

20 mars 2024

Dernière minute : l'administration centrale dans le café pédagogique « Vent de révolte au ministère de l'Éducation nationale »
https://www.cafepedagogique.net/2024/03/19/vent-de-revolte-au-ministere-de-leducation-nationale/

Cher·e·s collègues,

Dutot, Regnault, Avenue de France, Vanves et la DNE rue de Grenelle : **tous les sites impactés par le projet de déménagement en banlieue étaient représentés ce lundi après-midi dans la cour d'honneur de la ministre de l'éducation nationale pour faire entendre leur voix !**

« 1700 agents, 1700 bureaux, dans Paris ! »
« Pas d'allongement / des temps de trajet ! »
« Pas de resserrement / de nos locaux »
« On n'est pas des sardines ! »
« On veut rester / dans Paris ! »
« Le flex office, c'est non ! Et l'open space / c'est nul ! »

Le rassemblement en plein air a commencé par un temps d'information syndicale et d'échanges avec les collègues présents qui ont tous montré clairement leur détermination à défendre leurs conditions de travail déjà bien malmenées ! Nous avons donc scandé nos slogans dans la cour de la ministre qui s'avère avoir une acoustique formidable : si la ministre n'avait pas compris les enjeux du dossier, elle ne peut désormais les ignorer ! **Les agents refusent l'allongement des temps de trajet, la réduction des surfaces et toute perspective de flex office… et l'ont clamé haut et fort.**

Vous trouverez ci-dessous quelques photos du rassemblement. L'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA remercie les camarades de FO qui se sont joints à ce temps d'échange. Plus nous sommes unis, plus nous sommes forts ! **Nous restons déterminés et porterons vos voix dans les prochaines échéances**, à commencer par le CSA d'administration centrale du mercredi 20 mars où nous interpellerons le secrétaire général sur tous ces points. Nous lui redirons ce que nous avons dit à la conseillère sociale de la ministre : **aucune décision ne peut être prise avant notre audience du 17 avril, on ne peut pas court-circuiter la ministre !**




1700 agents
postes de travail
dans PARIS
sgen Cfdt


1700 agents
postes de travail
dans PARIS











Sylvie AEBISCHER

Secrétaire générale CGT Educ'action
administration centrale

Jeannette KOUTA BEGNAKEN

Secrétaire générale SGEN-CFDT
administration centrale

Thierry CATELAN

Secrétaire académique UNSA
administration centrale

Télétravail : méfiez-vous des poissons d'avril ! Infos et conseils

2 avril 2024

Cher·e·s collègues,

Le 1er avril a-t-il constitué une date couperet pour les anciens protocoles de télétravail ? Vous êtes nombreux à vous poser la question. Et vous avez bien raison car l'administration n'a pas été très claire sur le sujet mais la CGT a obtenu des explications en formation spécialisée le 26 mars dernier. Nous revenons aussi sur les procédures de demande, les consignes larvées de refus du 3e jour de télétravail. Toutes les infos ci-dessous !

- **Non les anciens protocoles ne sont pas caduques au 1er avril et restent valables**

Oui il avait pu être dit que tous les protocoles de télétravail devaient être renouvelés pour le 1er avril. Mais le SAAM nous a confirmé en séance de la F3SCT que les anciens protocoles restent valables, même les agents n'ont pas eu le temps de faire une nouvelle demande ou si cette nouvelle demande n'a pas encore été validée par leur hiérarchie. **Vos précédents droits au télétravail sont maintenus tel quel jusqu'à la réception de la réponse formelle de votre demande de télétravail via colibri.**

- **Une bascule des protocoles pour automatiser les déclarations de jours télétravaillés dans Oscare**

La date du 1er avril correspondait en réalité à la date à laquelle l'administration a procédé à **un export des nouveaux protocoles de colibri vers Oscare, en vue d'automatiser la déclaration des jours de télétravail fixes.** Cette opération va enfin mettre fin aux multiples demandes et validations : un gain de temps pour tous et une demande que la CGT porte depuis 2020 ! Il était temps ! L'administration a estimé que cette automatisation va permettre de supprimer 180 000 des 200 000 opérations manuelles de validations annuelles… Il ne restera à déclarer manuellement dans Oscare que les jours flottants. Pour rappel, cette déclaration dans Oscare est liée au paiement de l'indemnité de télétravail de 2,88€ bruts par jour dans la limite d'un plafond annuel de 253,44€ par an. **Que se passe-t-il pour les agents dont les nouveaux protocoles seront validés après le 1er avril ?** L'administration sera tout simplement obligée de créer « manuellement » le nouveau profil télétravailleur dans Oscare pour inscrire « en dur » dans l'application les jours de télétravail réguliers. D'ici là les agents conservent leur ancien protocole télétravail quand ils en avaient un.

- **Consignes larvées de refus du 3e jour : une frilosité des directions quasi généralisée**

Des échos nous remontent de presque toutes les directions de consignes larvées de refus du 3e jour de télétravail. A la DGESIP, toutes les demandes remontent carrément en parapheur jusqu'à la directrice générale qui peut les refuser personnellement, à la DGRH les demandes sont encarafées depuis des semaines au niveau de la cheffe de service, à la DAJ une circulaire interne énonce radicalement qu'il n'est pas possible pour les agents d'aller au-delà de 2 jours de télétravail. La DGRI avait, elle, une position ambigüe : l'opposition de la directrice à la généralisation des 3 jours de télétravail au nom de la préservation des collectifs de travail a été interprétée par de nombreux chefs de bureau comme une interdiction pure et simple ; pourtant la direction de la DGRI a bien précisé que toutes les situations individuelles seront examinées avec attention, en fonction de l'organisation des départements et des situations personnelles des agents. Et les exemples pourraient être

multipliés ! Autrement dit les directions ont peur du développement du télétravail et se cachent derrière l'argument du report de charge sur les présents, oubliant que les télétravailleurs travaillent et que si les encadrants oublient de les solliciter quand ils sont à distance, c'est que c'est l'encadrement qui n'a pas su prendre le pli du travail hybride ! **L'administration voulait faire du développement du télétravail un des leviers du resserrement des agents dans les locaux et du développement du flex office : on voit bien qu'il s'agit d'un double discours et qu'elle est même incapable d'accorder aux agents qui le souhaitent une progression de leurs droits !**

- **Nos conseils en cas de refus oral de votre demande de télétravail**

Il semblerait que de nombreux encadrants donnent des refus oraux sur des demandes de télétravail lors de l'entretien préalable à la demande Colibri, conduisant les agents à ne pas déposer dans Colibri la demande qu'ils souhaitaient porter. La CGT rappelle qu'il n'est possible de déposer un recours que sur les demandes déposées et refusées. **Nous vous recommandons donc de bien déposer votre demande dans Colibri, telle que vous souhaitez la porter et non telle qu'on vous a demandé de la reformuler.** Charge à l'encadrement de la refuser et de vous proposer une autre modalité d'exercice en télétravail. **L'outil Colibri joue également un rôle de recueil statistique des demandes et des refus** : c'est l'analyse de ces données qui permettra aussi de cibler les directions qui n'appliquent pas favorablement la nouvelle circulaire télétravail. Par ailleurs la CGT est à vos côtés pour tout recours, qu'il s'agisse d'un recours gracieux préalable (notre démarche est toujours de jouer d'abord la carte de la médiation avec la hiérarchie) ou d'un recours formel auprès de la CGT compétente. **N'hésitez pas à nous solliciter pour tout conseil ou accompagnement !**

Web-AG regroupement immobilier - vendredi 5 avril à 12h45 : la parole aux agents !

2 avril 2024

Cher·e·s collègues,

Qui gagnera la palme : Gentilly, Bagneux, Charenton ou Ivry ? Le feuilleton du déménagement se poursuit et l'administration devrait choisir un site parmi les 4 finalistes fin avril ou début mai. Mais pendant ce temps, l'administration avance aussi à marche forcée sur l'aménagement des futurs locaux et pousse toujours + forts vers des hypothèses d'occupation en flex office (voir infos ci-dessous). Après avoir organisé des AG, un rassemblement et des questionnaires dans un cadre intersyndical, **la CGT vous invite à un temps d'échange collectif avant les vacances de printemps**. Pour nous, il est important de continuer à vous associer à notre réflexion pour maintenir notre pression sur l'administration et lutter contre la dégradation de nos conditions de travail !

Web-AG regroupement immobilier

La parole aux agents !

Vendredi 5 avril à 12h45

En visio pour permettre aux agents de tous les sites de participer

- **Un enjeu : préparer l'audience du 17 avril avec la ministre**

Après notre audience intersyndicale avec la conseillère sociale, l'ensemble des organisations syndicales est reçue par la ministre de l'éducation, Nicole Belloubet, le mercredi 17 avril. Pour nous, l'objectif est de démontrer à la ministre que le choix du site d'accueil de 1700 agents de l'administration centrale est un choix d'abord politique et qu'elle peut peser de tout son poids dans la discussion avec Bercy pour imposer un choix qui respecte les revendications des agents, à savoir un site situé dans Paris pour éviter les rallongements de temps de trajet et un site de taille suffisante pour garantir à tous des bureaux fixes et de bonnes conditions de travail. **Mais est-ce le seul message que vous voulez nous voir porter auprès de la ministre ? Venez en discuter avec nous !**

- **Choix du site : comment prendre en compte la parole des agents ?**

Aujourd'hui aucun site parmi les quatre finalistes ne respectent le mandat que nous avait donnés les AG des personnels réunies à l'automne puisqu'aucun n'est situé dans Paris. Pourtant dans le questionnaire intersyndical « Déménagements : aux agents de décider » renseigné par 800 agents, + de la moitié des répondant nous dit qu'au moins un des sites leur convient. Comment concilier ces deux points et ne pas opposer les agents entre eux ?
Plus exactement, nous avions isolé deux points clés dans la mobilisation des personnels :

- un refus de l'allongement des temps de trajet
- un refus de la diminution des surfaces de nos locaux pour éviter une détérioration encore plus forte de nos conditions de travail.

Or tous les sites proposés ne semblent pas se valoir : certains représentent une très forte diminution des surfaces (Bagneux = 28 000 m² par rapport aux 36 000 actuels) mais d'autres pourraient-ils nous convenir ? Ivry représente 30 000 m² de locaux, Charenton 32 000 m² et Gentilly 35 700 m² (on peut presque arrondir à 36 000 m²). L'étude d'impact sur les temps de trajet qu'a fait réaliser l'administration montre des rallongements des temps de trajets pour tous les sites sauf Gentilly. Faut-il s'y fier ? **Ces éléments sont-ils de nature à faire évoluer notre mandat ? D'autres éléments déterminants sont-ils à prendre en compte ? Venez en discuter avec nous !**

- **Aménagement des futurs locaux : la menace du flex-office se précise**

Force est de constater que l'administration n'attend pas d'avoir choisi un site pour travailler en parallèle sur l'aménagement des futurs locaux. Si le discours adopté par le secrétariat général vante une démarche de « co-construction », **la réalité des opérations est toute autre et ressemble fort à une promotion larvée du flex office.**
Les chefs de bureau vont être amenés à animer des ateliers d'expression des besoins pour que chaque collectif puisse préciser les aménagements nécessaires à ses contraintes. Or les encadrants ont été invités à des webinaires de préparation à cette concertation qui se sont avérés de véritable tribunes de promotion du flex office et des open spaces. Même la CGT ne fait pas de propagande aussi grossière ! Vous trouverez en lien la vidéo du webinaire, sa retranscription et le powerpoint de présentation. Vous manquez de temps ? Retrouvez en PJ le florilège dans notre déclaration liminaire au dernier CSA. Les plus courageux d'entre vous qui ouvriront ces quelques pièces pourront se rendre compte que la vacuité des propos n'a d'égal que la malhonnêteté de la novlangue utilisée pour nous vendre ce que nous sommes nombreux à ne pas vouloir : des espaces impersonnels, sans calme ni confidentialité et où la surveillance de tout le monde sur tout le monde devient la nouvelle norme de contrôle social.
Au regard de la médiocrité de ce webinaire, nulle doute que le secrétariat général a marqué un but contre son camp. **L'alerte de la CGT a permis que le contenu de ces webinaires soit revus et les prochains ont été reportés après les vacances de printemps.** L'administration avait également préparé un questionnaire à destination des agents qui est pour nous uniquement orienté autour de la compatibilité des missions des agents avec un aménagement en flex office. La CGT a demandé à l'administration une révision profonde de ce questionnaire mais nous ne savons pas encore si nos demandes de modification seront bien prises en compte. **Comment faire face à cette menace du flex office ? Venez en parler avec nous en AG !**

En espérant vous retrouver nombreux lors de cette web-AG.

[CGT-CFDT-UNSA-FO] Réorganisation DGRH - AG en hybride intersyndicale ce vendredi à 12h45

26 avril 2024

Cher-e-s collègues,

Le DGRH a décidé d'organiser aujourd'hui un webinaire sans même que le organisations syndicales aient été informées préalablement de la teneur du projet.
Il s'est refusé à reporter ce webinaire alors que de nombreux collègues ont été choqués par le fond et la forme de ce projet.

Les organisations syndicales vous convient donc, à l'issue de ce webinaire, si vous choisissez d'y participer, à une AG intersyndicale qui se tiendra en hybride afin d'évoquer ensemble ce projet de réorganisation et ses conséquences pour les personnels et leurs conditions de travail.

AG intersyndicale sur la réorganisation de la DGRH

Vendredi 26 avril 2024 à 12h45
Local intersyndical rez-de-chaussée bas
Ou en visio avec le lien suivant :

Sylvie Aebischer – CGT educ'action
Jeannette Kouta – SGEN CFDT
Thierry Catelan – AI –UNSA
Anne Fauvaud – SNPMEN - FO

JOP : conditions de mobilisation des agents de la DS

29 avril 2024

Chères collègues, chers collègues,

Les conditions de mobilisation des agents de la DS pour les JOP se précisent. En effet, la ministre s'est exprimée devant les agents le 23 avril sur ce sujet, alors que la direction informait les représentants du personnel de l'administration centrale des dernières avancée le 22 avril. Enfin vous avez été destinataire d'un document écrit précisant les modalités envisagée à date pour ce fameux Plan de Maintien de l'Activité (PMA).

Un club France, pourquoi faire ?
Parmi les questions en suspens, celle de la présence de la DS au club France continue d'interpeller et les messages contradictoires de la direction et de la ministre ne permettent pas d'y voir plus clair. Un jour, on est sensé y promouvoir les politiques du sport. Un autre jour, on doit juste faire acte de présence. D'autres jours encore, ça serait l'occasion de travailler avec nos partenaires. Ce manque d'informations est d'autant plus fort que visiblement personne ne pilote ce truc. On demande aux bureaux de réfléchir, mais sans coordination ni éléments de cadrage, tant sur le fond que sur la forme. Moralité, nous travaillons à faire des propositions sans savoir si elles correspondent à des attendus car nous ne savons pas qui attend quoi de nous là-bas. En fait, nous nous demandons même à la CGT si quelqu'un attend quelque chose de nous de concret au club France. Par déduction et plus précisément par élimination, il nous semble que la seule préoccupation de l'exécutif et par ricochet de notre direction, est de pouvoir afficher une mobilisation exceptionnelle de ses agents, peu importe les besoins ou l'objet de leur mobilisation.

D'autres questions plus terre à terre restent en suspens telles que :
- les amplitudes horaires de présence de la DS sur stand, qui devrait commencer à 10h et finir quelque part entre 18h et 23h ;
- les modalités de retour à domicile en cas de retour tardif.

Primes : négocier avant de s'engager ou attendre la souveraine obole ?
La question la plus prégnante pour la CGT est à cette heure demeure les contreparties sonnantes et trébuchantes des agents contre ces contraintes et surcharge supplémentaires. La direction des sports a d'ores et déjà commencer à programmer les plannings liés aux missions supplémentaires et demandé aux agents de s'engager en ce sens. Le hic est que les contreparties financières n'ont pas été négociées finement. Nous savons que les agents peuvent prétendre à des compensations pour des heures supplémentaires (indemnisées ou récupérées) ainsi qu'à une prime exceptionnelle de mobilisation égale à 500€, 1000€ ou 1500€. Le problème est que les règles du jeu demeurent sujettes à interprétation. Si nous nous engageons à travailler avant de négocier, la direction aura toute latitude pour décider à la tête du client de qui pourra bénéficier d'heures indemnisées et d'une prime ainsi que de la valeur de la prime. Autrement dit, soit nous négocions collectivement avant de nous engager, soit nous acceptons que la direction évalue elle-même qui mérite quoi, dans une démarche qui relève davantage du principe féodal que de la négociation employeur /employé. Nos inquiétudes sont d'autant plus fortes que parmi les activités identifiées comme ouvrant droit à la prime, celle la plus clairement identifiée (participation au centre national de commandement stratégique (CNCS) et à la cellule interministérielle de crise (CIC)) a été absolument confisquée par la hiérarchie (ceux qui gagnent déjà le plus d'argent…) : 80 % des personnes participant à cette action font partie de la hiérarchie ! Interrogée à ce sujet, la direction estiment que les agents de la hiérarchie sont plus autonomes et répondent davantage aux critères attendus pour ces difficiles fonctions.

L'importance des JOP confère aux fonctions qui s'y rattachent une attractivité importante pour de nombreux agents de la DS. Pour la CGT, ce n'est pas une raison pour minorer la valorisation financière de notre engagement collectif et individuel. **La CGT demande l'ouverture immédiate de négociations collectives pour affiner précisément les conditions de rémunérations supplémentaires des agents.**

Les agents de la DS invités à la cérémonie d'ouverture !

Parmi toutes ces nouvelles, nous sommes heureux d'apprendre que la direction a invité, enfin, les agents de la DS à la cérémonie d'ouverture. C'est la CGT qui avait proposé cette suggestion, parmi d'autres, à la direction. Si nous continuons de déplorer le fait que personne n'ai pris quelques heures pour réfléchir de manière globale à la meilleure manière d'associer les agents de la DS au JOP, cette décision isolée demeure une bonne nouvelle pour de nombreux collègues !

[CGT-CFDT-UNSA] Immobilier - CR de l'audience avec la ministre le 17 avril

29 avril 2024

Une ministre à l'écoute mais qui campe sur les positions de l'administration et maintient le projet de regroupement en banlieue

Les organisations syndicales ont été reçues par la ministre chargée de l'éducation et de la jeunesse, Nicole Belloubet, le mercredi 17 avril, sur le projet de regroupement des sites de Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves en un site unique situé en banlieue.

Les organisations syndicales ont pu exposer leurs inquiétudes et **l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA a exprimé une nouvelle fois sa revendication : 1700 postes de travail pour 1700 agents dans Paris**, c'est-à-dire la nécessité de **ne pas allonger les temps de trajet des personnels et de ne pas réduire les surfaces des locaux**. L'intersyndicale a également développé les arguments suivants :

- Risque de forte dégradation des conditions de travail des collègues
- Danger du flex office et des open spaces comme environnement de travail
- Image de l'Etat si ses administrations n'ont plus les moyens de se loger dans Paris
- Perte d'attractivité pour notre ministère dans une période de difficultés à recruter
- Difficultés d'accessibilité pour les partenaires que reçoivent les services
- Absence de transparence sur le montage financier du projet alors qu'en 2022 le regroupement sur le site unique n'était pas jugé soutenable budgétairement
- Absence d'informations claires sur les gains énergétiques escomptés et la capacité de l'administration à remplir les conditions du décret tertiaire

Les organisations syndicales ont particulièrement insisté sur le contexte d'une administration centrale déjà en souffrance, à la fois marquée par la surcharge de travail d'une grande partie des services et des procédures de validation hiérarchiques lourdes et infantilisantes. **Elles ont donc demandé à la ministre de peser de tout son poids politique dans les négociations avec Bercy afin de revoir l'appel d'offres et permettre une implantation parisienne des sites et une surface suffisante pour les agents concernés.**

La ministre s'est montrée très à l'écoute mais a repris à son compte les arguments de l'administration, en considérant que ce regroupement était une « opportunité pour l'amélioration des conditions de travail des collègues ». Elle n'a donc pas donné suite à nos demande et nous a informé que le choix du site interviendrait finalement fin mai. Elle a, en revanche, admis que tous les aménagements des espaces de travail ne se valaient pas et que l'open space n'était pas une solution souhaitable, précisant *« ce n'est pas ce qu'on vous demandera »*, sans se positionner précisément sur le flex office.

Les échanges ont soulevé cependant un point nouveau : l'administration continue à négocier avec la direction du budget pour sécuriser financièrement l'opération. Dans le contexte de coupes dans les budgets de l'Etat, il reste donc une incertitude sur la faisabilité de l'opération, ce qui n'est pas pour nous rassurer sur le poids politique de nos ministères face à Bercy.

Sylvie AEBISCHER	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN**	**Thierry CATELAN**
Secrétaire générale CGT Educ'action administration centrale	Secrétaire générale SGEN-CFDT administration centrale	Secrétaire académique UNSA administration centrale

2 jours de présence sur site ? Télétravail : tentations autoritaires et mise au point des règles applicables

2 mai 2024

Cher·e·s collègues,

Voici le joli mois de mai où les semaines de travail raccourcissent et les week-ends rallongent ! Mais avec la multiplication des jours fériés et des ponts, des collègues nous alertent sur des demandes hiérarchiques d'annuler des jours de télétravail ou de congés au motif du pseudo impératif des « deux jours de présence sur site ». Vous trouverez toutes les règles réellement applicables ci-dessous. Nous profitons de ce message pour dresser un tableau des autres difficultés rencontrées dans l'application de la nouvelle circulaire télétravail au sein de l'administration centrale !

- **Quid des 2 jours de présence sur site ? Une règle applicable uniquement à la « semaine type »**

L'article 2.3 de la circulaire relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de l'administration centrale précise effectivement que « *Quelle que soit la quotité de travail de l'agent, la présence sur site ne peut être inférieure à 2 jours par semaine* ». Divers exemples nous remontent de bureaux ou directions où il est demandé aux agents d'être impérativement présents 2 jours sur site, y compris les semaines de jours fériés. Pour certaines hiérarchies, cette règle des deux jours de présence sur site prévaut également pour autoriser la prise de RTT ou de congés. Les services du SAAM nous ont heureusement confirmé qu'une telle appréciation est erronée. **La présence de 2 jours sur site minimum ne peut être entendu que pour une semaine type.** Le SAAM nous a indiqué qu'il devrait prochainement communiquer en ce sens, mais d'ores et **déjà si vous rencontrez ces difficultés, nous vous invitons à présenter ce message à vos supérieurs et à nous contacter au plus vite**.

Quelques pistes de lectures pour les hiérarchies trop rigides qu'elles ne doivent méconnaître concernant le droit au télétravail :
« Comme tout mode d'organisation du travail, le télétravail engage l'administration centrale à protéger la santé et prévenir les risques professionnels de ses agents. Cet engagement doit notamment se traduire par une posture managériale fondée sur le respect des temps de travail et de congés (congés annuels, congés de maternité, congés de maladie etc.). » (principes généraux de la circulaire administration suscitée)
*« Les jours fériés ou de fermeture du service (…) ne sont pas des motifs de report du TT. » (p. 37 - **Guide du TT de la DGAFP**)*

- **Qu'en est-il des autorisations de télétravail qui n'ont pas encore été renouvelées ?**

Nous espérons que ces situations sont de plus en plus rares ! Si certains agents sont dans cette situation, **les droits ouverts au télétravail avant la mise en œuvre de la nouvelle procédure de demande demeurent acquis.** Néanmoins le SAAM insiste pour que l'ensemble des autorisations de télétravail soient renouvelées via Colibris, notamment pour permettre la saisie (quasi) automatique des jours de télétravail via la nouvelle application Timmi.

- **Que faire en cas de refus total ou partiel de télétravail ?**

Toute décision individuelle défavorable, même partielle, est susceptible de recours. Autrement dit, si vous avez demandé 3 jours de télétravail et que votre hiérarchie ne vous en a accordé que deux, vous êtes en droit de contester la décision que l'administration doit motivée. Les procédures de recours prévues dans la circulaire sont : demande de recours gracieux ou hiérarchique puis saisine de la CAP. La CGT est disponible pour accompagner tout agent dans cette situation. Par ailleurs, de nombreux agents nous font plutôt état d'autocensure : c'est parce qu'ils savent que leur demande sera refusée que les agents revoient à la baisse leur demande de jours de télétravail. Là encore, la CGT est prête à vous accompagner pour négocier des autorisations de télétravail correspondant à vos attentes réelles et compatibles avec l'organisation du travail dans le service.

- **Réflexions collectives relatives à la mise en œuvre du télétravail : au royaume de l'opacité, l'arbitraire est roi**

La mise en œuvre de la nouvelle circulaire relative au télétravail à l'administration centrale a été une fois de plus l'occasion pour l'administration de nous servir son mensonge préféré : annoncer une réflexion collective pour au final imposer des contraintes même pas assumées ! En effet, l'article 4.1 de la circulaire prévoyait les dispositions suivantes : « *Conformément à l'article 13 de l'accord-cadre, chaque direction et service pilote une réflexion collective qui associe l'ensemble des agents afin de garantir une organisation efficiente du collectif de travail. (…) La réflexion collective peut donner lieu à une formalisation portant notamment sur les principes d'organisation du service et les règles applicables au télétravail en fonction de la nature propre des activités de chaque structure. Ce cadre a vocation à être revu régulièrement.* »

Or nous avons constaté que la réflexion collective relative à l'organisation du travail et des conditions de travail a été confisquée par de nombreux comités directeurs qui se sont révélés terrorisés à l'idée que tous les agents s'emparent des trois jours de télétravail. A croire qu'ils ne font pas confiance aux agents pour continuer à exercer leurs missions à distance ou à savoir quand leur présence sur site est nécessaire. A croire aussi que ces encadrants ne savent pas travailler en mode hybride et solliciter les agents en télétravail ! Toujours est-il que ces comités de direction ont trop souvent accouché de règles de défiance visant à interdire ou restreindre l'accès au 3ème jour de télétravail, sans pour autant assumer de l'écrire formellement ! Ainsi dans plusieurs services ont circulé des comptes rendus non officiels de codir ou des consignes non-écrites interdisant purement et simplement les troisièmes jours. Toutes les directions que nous avons interrogées sur ce cadre officieux se sont cachés derrière l'habituel argument des enfants pris la main dans le pot de confiture « *nos propos ont été mal interprétés* ». Dont acte. La plupart du temps la procédure informelle qu'ont mise en place les directions est un arbitrage au niveau direction (rien de moins !) du troisième jour de télétravail (soit-disant à des fins d'harmonisation !). Tout ceci demande finalement à être plus transparent pour les agents. En conséquence de quoi nous demandons :

- Que le fruit des réflexions collectives soient restituées par unité de travail et par service à l'ensemble des agents concernés ;
- Que les directions qui ont imposées des contraintes à caractère général les formalisent via une note de service diffusée à l'ensemble des agents à qui elles s'appliquent (et aux représentants des personnels) ;
- Que, comme le prévoit la circulaire, le cadre d'application du télétravail soit revu collectivement partout où des agents l'estiment utile.

Notons au passage le joli cadeau qu'ont fait les codir aux encadrants de proximité avec ces règles non écrites à opposer aux agents. Ils se retrouvent à devoir assumer des règles qu'ils ne partagent pas toujours et qu'ils ne peuvent pas opposer formellement aux agents. Bonne façon de refiler la patate chaude là où on devrait laisser les encadrants exercer leurs fonctions en toute responsabilité et dans le dialogue avec les agents qu'ils encadrent. La situation est d'autant plus ubuesques que dans la

plupart des directions, les encadrants de proximité nous ont dit avoir été eux-mêmes victime de restriction autoritaires et opaques en terme de télétravail (ils doivent par exemple surveiller les murs de certaines directions le vendredi !). Rappelons que les chefs de service valident ou refusent en deuxième instance toutes les demandes : que chacun assume ses responsabilités !

La CGT se tient à la disposition de tous les agents et encadrants qui rencontreraient des difficultés dans l'application du télétravail (forts logiques d'ailleurs au vue de la cacophonie autour de sa mise en place !). La CGT souligne cependant un point : trop souvent le recours au télétravail fait figure de refuge ou d'échappatoire dans des situations de travail pathogènes ou conflictuelles. Certains agents sont contraints d'utiliser cette mise à distance pour se protéger d'un environnement qui les fait souffrir. Dans ces situations, le télétravail n'est pas une solution durable mais un symptôme de mal être. Si tel est votre cas, n'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions vous accompagner pour agir sur les causes réelles de dysfonctionnement dans votre service.

2 mai 2025

Réorganisation de la DGRH

Suite à la réunion de présentation aux OS du mardi 30 avril

Les organisations syndicales de l'administration centrale ont été reçues ce mardi 30 avril par le directeur général des ressources humaines, accompagné de ses chefs de service, qui leur a présenté son projet de réorganisation.

Les organisations syndicales ont lu en entrée de séance leur déclaration commune (voir ci-dessous) dans laquelle elles rappelaient que l'annonce de ce projet de réorganisation a été vécue comme brutale par les personnels tant sur le fond que sur la forme. Elles y demandaient la tenue d'un CSA extraordinaire et qu'aucun collègue n'ait à se pré-positionner avant la consultation officielle du CSA.

Les organisations syndicales ont dénoncé une absence de dialogue préalable et mis en évidence que les collègues n'avaient aucunement conscience que leur participation aux échanges sur le projet stratégique devait déboucher sur une telle réorganisation. Elles ont affirmé qu'il était impossible d'instrumentaliser ses travaux pour justifier d'une absence de dialogue avec les représentants des personnels et les agents eux-mêmes. Aucune réorganisation ne peut se passer de l'expertise de ceux qui travaillent au quotidien dans les services et de leurs représentants. Enfin le contexte du projet de regroupement immobilier rajoute à la façon violente dont est vécu l'annonce de ce projet de réorganisation.

Devant notre front intersyndical unanime, le DGRH a dû admettre qu'il était nécessaire de revoir le calendrier de son projet. Les représentants des personnels ont demandé des garanties dans les domaines suivants : Pas de passage au CSA du 3 juin pour laisser du temps au dialogue

- Pas de pré-positionnement des agents dans l'immédiat
- Annulation des décisions de transferts de chefs de bureau déjà prises si les agents le demandent
- Réouverture d'un vrai dialogue avec les représentants des personnels et les agents

Le DGRH s'est engagé à nous fournir pour la fin de la semaine un nouveau calendrier, des éléments de présentation sur le fond et la méthode ainsi que la liste des 11 postes publiés sur les 16 ETP obtenus. Il nous a informé que l'ensemble des agents dont les missions allaient évoluer conserveraient un poste dans leur environnement professionnel (notamment pour le bureau DGRH B2-3). Il a répété à trois reprises que la réorganisation n'engendrerait aucun plan social et qu'aucun

poste ne serait supprimé à l'administration centrale, nous notons l'engagement mais resteront extrêmement vigilants et saurons le lui rappeler.

Les organisations syndicales jugeront sur pièce dès réception de ces éléments si le dialogue peut repartir sur des bases saines ou si la DGRH a définitivement tourné le dos au dialogue social.

Il n'est pas envisageable que le projet ne soit pas remis en discussion et soit présenté aux instances avant l'été. La DGRH est une direction qui souffre de surcharge de travail, d'une organisation du travail trop hiérarchique et les alertes graves qu'a eu à traiter le CHSCT puis la F3SCT en témoignent. Il est nécessaire d'ouvrir un vrai dialogue qui respecte les agents et leurs représentants et prenne réellement en considération les remontées du terrain.

Sylvie AEBISCHER	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN**	**Thierry CATELAN**	**Anne FAUVAUD**	**Alain MARTEAU**
Secrétaire générale CGT Educ'action administration centrale	Secrétaire générale SGEN-CFDT administration centrale	Secrétaire académique AI-UNSA administration centrale	Secrétaire générale SNPMEN FO	Secrétaire général ASAMEN

Lettre aux encadrants n°2 - Immobilier : enjeux de l'animation des ateliers d'équipe

21 mai 2024

Cher·e·s encadrant·es·,

Si vous encadrez des équipes sur les sites de Dutot, Regnault, Avenue de France, Vanves ou à la DNE, vous allez avoir la lourde tâche d'animer les ateliers sur les usages et pratiques sur les besoins en matière d'aménagement des nouveaux locaux, dans le cadre du regroupement en un site unique des implantations de Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves. Lourde tâche ? Eh oui, car **c'est en grande partie sur vos épaules que va reposer rien de moins que la responsabilité d'empêcher la généralisation du déploiement du flex office à l'administration centrale ! Les agents comptent sur vous et nous aussi !**
Toutes les explications sur les enjeux de ces ateliers vus par la CGT mais aussi des pistes pour les conduire et structurer les remontées en direction de l'administration et des agents dans le message ci-dessous et en PJ.

1. Déménagement, resserrement… et promotion larvée du flex office

Un des enjeux très clairs de la nouvelle politique immobilière de l'Etat telle que définie dans la circulaire de la Première ministre du 8 février 2023 est d'utiliser le télétravail comme un levier de rationalisation des surfaces occupées par les services de l'Etat, autrement dit de **profiter des absences des agents pour réduire les locaux. Implicitement, cette nouvelle politique immobilière de l'Etat repose sur la promotion du flex office**. En très gros, l'administration serait tellement moderne dans ses méthodes de travail que désormais il faudrait en finir avec les bureaux attribués aux agents et transformer les espaces de travail pour les adapter : *« au mode de travail hybride, aux besoins de transversalité, de coopération et de renforcement du collectif »*. La CGT a déjà largement dénoncé les ressorts rhétoriques de ce texte, largement performatif, dans une administration qui freine des quatre fers sur le déploiement du télétravail !
Sur les dangers du flex-office, voir notamment :

- *Notre analyse des premiers plans des travaux Horizon 2024 à Descartes*
- *Notre revue de littérature offerte en décembre dernier en intersyndicale au secrétaire général*

Cet enjeu larvé du déploiement du flex office est particulièrement ressorti à l'occasion du premier atelier webinaire à destination des encadrants, organisé le 12 mars dernier qui s'est avéré être une **véritable propagande pour les flex office et les open space**. Vous avez été nombreux à nous alerter sur son contenu en nous signalant la vacuité de la présentation et le parti pris grossier en faveur des *« environnements de travail dynamiques »*, censés *« renouveler l'envie »* des personnels en *« cassant le côté froid et monocorde »* des locaux traditionnels (voir notre déclaration sur le sujet en CSA). L'alerte immédiate de la CGT au secrétaire général a permis un recadrage immédiat des séminaires de présentation / formation des encadrants dont le calendrier a été repoussé. Le secrétaire général a d'ailleurs dû convenir que le contenu proposé par les consultants s'est avéré largement décalé par rapport aux attentes de notre administration (d'où la nécessité d'une réflexion sur le recours au cabinet de consultants, même si c'est un autre sujet ! Voir notamment notre conférence avec Caroline Aguirre-Michel sur les consultants)

Cette promotion implicite du flex office ressort également du questionnaire adressé aux agents sur les pratiques et usages de travail à la mi avril. Il reposait sur une classification des activités dites individuelles et collectives dont la philosophie est de **quantifier toutes les activités qui pourraient être sorties des bureaux**. Il s'agit dès lors de proposer des espaces de travail alternatifs pour toutes

les activités potentiellement bruyantes ou pour les activités nécessitant une concentration marquée (salles de réunion, espaces de convivialité, bulles de concentration). Dès lors, les réponses des agents sur les aménagements des locaux deviennent compatibles avec le développement du flex office puisque **toutes les activités courantes peuvent être exercées dans des espaces en flex**. **C'est d'ailleurs un point structurant dans la proposition d'animation des ateliers qui vous a été faite le 30 avril et sur lequel la CGT vous recommande la plus grande vigilance**.

2. Pourquoi le flex office n'est pas une fatalité

Le ministère va choisir d'ici à la fin du mois de mai le site de la future implantation, malgré les alertes des représentants des personnels sur les implications du choix d'un site hors de Paris tant en termes d'images pour notre administration, d'attractivité que de rallongement des temps de trajet. **Tous les sites ont pour point commun de se présenter sous forme de plateaux totalement aménageables.** Dès lors, la tentation est simple : et si le ministère faisait le bon élève et appliquait docilement les injonctions de la circulaire du 8 février 2023 en généralisant le flex office ? Cependant rien n'est encore acté et la généralisation du flex office pour tous n'est pas une fatalité. De fait, les sites peuvent aussi être aménagés en maintenant des bureaux de taille raisonnable.

D'abord les surfaces des différents immeubles proposés représentent certes une diminution des implantations (jusqu'à -8000 m² soit -22% pour le site de Bagneux) mais permettent des aménagements relativement classiques. **C'est notamment l'expérience qui a été faite à Descartes dans le cadre du projet de réaménagement Horizon 2024.** Initialement l'administration a présenté un projet d'aménagement proposé par le cabinet Parella, le spécialiste du déploiement du flex office. Celle-ci visait à casser de très nombreuses cloisons, supprimer les portes et généraliser les plateaux de 6 à 14 agents. Finalement les travaux menés (consultation des OS et ateliers avec les agents) ont permis d'aboutir à un nouvel aménagement avec le maintien de bureaux cloisonnés, même s'il va de pair avec un resserrement drastique puisque le site Descartes crée 130 postes de travail supplémentaire dans un même espace.

Le refus d'imposer partout open space et flex office est aussi une assurance donnée par le secrétaire général et la ministre de l'éducation. Lors de notre audience intersyndicale, la ministre a en effet admis que tous les aménagements des espaces de travail ne se valaient pas et que l'open space n'était pas une solution souhaitable, précisant *« ce n'est pas ce qu'on vous demandera »*. Le secrétaire général a lui convenu à plusieurs reprises que le projet n'était pas d'imposer le flex-office intégral aux équipes mais de présenter d'autres types d'environnement de travail pour voir si les équipes s'en saisissaient et s'ils pouvaient répondre à leurs besoins. **Prenons-les au mot ! Il faut donc faire la démonstration que les modes de travail et d'organisation des équipes nécessitent d'autres formes d'organisation de l'espace que le flex office. Et là, les ateliers vont jouer tout leur rôle**, exactement comme à Descartes les ateliers organisés avec les agents.

3. Quelques exemples d'aménagements : penser par le concret (espaces SG + Rives de Paris)

Pour mieux comprendre les enjeux concrets du flex office, nous vous proposons un raisonnement par l'exemple. L'équipe d'appui du secrétariat général a remporté un projet « Nouveaux espaces de travail au sein des bâtiments de l'État » pour financer le réaménagement de ses locaux au 1er étage du 110 rue de Grenelle. Le flex office y est la norme avec 23 postes de travail classiques pour 40 agents et la création de nombreux espaces de convivialité ou desserrement, bulles de concentration,

petites salles de réunion. On y pratique le *clean desk* : dès que l'on quitte son poste de travail (chaque soir ou pour une réunion), on libère sa place en rangeant ses affaires personnelles et dossiers dans des casiers. Il n'y a donc pas de personnalisation possible des espaces.

Outre le prix exorbitant de ce projet (2 millions d'euros soit 50 000€ par agent !), **la visite des lieux révèle plusieurs problèmes dans l'appropriation possible de ces locaux** : espaces ouverts et rapidement sonores, postes de travail installés dans la circulation et ne garantissant ni calme, ni confidentialité, écran quasi systématiquement visible de tous. L'aménagement repose sur un parti pris est la « fluidité » : parce que les lieux sont ouverts, les gens se verraient plus et communiqueraient davantage. **Pourtant, c'est rapidement le contraire qui se passe : les lieux appellent à la retenue et l'autocensure, c'est-à-dire à ne pas parler pour ne pas déranger les collègues présents.** Surtout tout ceci ne tient que par le développement massif du télétravail : quand les agents sont présents ensemble, il n'y a pas assez de postes classiques pour les accueillir (23 postes pour 40 agents), il faut donc se replier sur les espaces annexes (salles de réunion, bulles de concentration, cafétéria cuisine etc).

La démonstration est + évidente encore en image et la CGT vous propose un album photos pour découvrir les lieux et 4 vidéos très courtes de visite des espaces :



Lire la vidéo – espace SG flex office #1



Lire la vidéo – espace SG flex office #2



[Lire la vidéo – espace SG flex office #3]



[Lire la vidéo – espace SG flex office #4]

Les défauts constatés dans les aménagements des espaces de travail des équipes du SG se retrouvent largement dans les locaux Rives de Paris (Paris 14e limite Gentilly / ex site Pfizer) où les équipes de la DGRI sont logées en attendant la fin des travaux du site Descartes (voir album avant emménagement). On y constate également, sans le flex office cependant, le relatif entassement des collègues, le problème des espaces ouverts (les équipes ont notamment demandé des cloisonnements et le rétablissement des portes sur les couloirs ou ont demandé l'installation d'armoire pour couper les grands espaces). De même, la plupart des postes de travail sont visibles de tous et ne garantissent aucune sérénité aux collègues qui sont toujours sous le potentiel regard des collègues. Les espaces ouverts conduisent également à un auto-contrôle permanent du niveau sonore des discussions pour ne pas déranger les collègues (et tant mieux !) donc au final, **la fluidité recherchée dans l'ouverture des espaces pour mieux faire circuler l'information ne fonctionne pas vraiment**. Enfin les collègues soulignent tous qu'une telle densité d'installation n'est finalement possible qu'avec la soupape du télétravail et la plupart ont choisi de moduler leurs jours de présence sur site de façon à minimiser les taux d'occupation des grands bureaux. Bref les espaces sont modernes mais les collègues se croisent peu !

4. Faire remonter les besoins des équipes : quelques pistes

La CGT vous incite donc à avoir bien conscience du prisme au travers duquel les besoins des équipes en matière d'aménagement des locaux vont être lus et interprétés et qui est celui du potentiel déploiement du flex office que nous avons présenté dans les points suivants. **Il ne s'agit évidemment**

pas de déformer les propos et besoins de vos équipes mais de leur donner l'occasion de s'exprimer explicitement aussi sur cet enjeu-là.

Une fois encore, les chefs de bureau seront assignés à une place fort désagréable : devoir animer des espaces de délibération qui sont vraisemblablement déconnectés des espaces de décision. En effet, **le secrétariat général tente de vous installer en qualité de promoteur de ses attentes, au détriment de votre rôle d'animateur de réflexion collective**, dont la fonction est de favoriser l'émergence d'une réelle réflexion et de la synthétiser. La démarche est d'autant plus schizophrénique pour vous que vous êtes nombreux vous inquiéter des mêmes sujets que les agents : besoin de calme, de confidentialité, d'appropriation personnelle de l'espace et même d'intimité… En effet, vivre sous le regard de tout le monde, c'est encore renforcer la théâtralisation des postures au travail, du savoir-être et finalement rajouté du contrôle social de tous par tous. Les chefs de bureau comme les agents sont nombreux à ne pas vouloir de ces modalités de travail qui mènent à l'artificialisation des postures et à ne pas se projeter dans le rôle d'un chef omnipotent qui contrôle les temps de connexion, les heures de travail à la minute près…

La CGT invite les collègues à exprimer le plus librement possible leurs attentes, leurs besoins et leurs lignes rouges quant à l'organisation de leur espace de travail, tout en ayant pleinement conscience des enjeux sous-jacents de cette discussion et donc à se positionner clairement sur le flex-office. Nous vous invitons également, vous chefs de bureau, à adopter une posture d'animateur maïeuticien visant à faire émerger une réflexion collective, tout en l'éclairant sur l'ensemble de ses enjeux. A titre illustratif (et non pas manipulatoire) vous trouverez ci-dessous un extrait des résultats des ateliers de réflexion collective qui ont été réalisée à la DGESIP sur l'aménagement des locaux et qui ont largement contribué à freiner le déploiement du flex-office (compte-rendu intégral des ateliers à retrouver en lien). **Vous trouverez également en pièce jointe une proposition de trame complémentaire de questions à poser à l'occasion des ateliers.**

Synthèse des ateliers de Descartes

Nous avons repris les synthèses des ateliers pour le réaménagement du site Descartes et souhaitons souligner des points saillants suivants qui sont des éléments qui peuvent aussi nourrir la discussion et les potentielles remontées :

- *« La priorité est clairement donnée aux espaces de travail: les espaces dédiés à la créativité, au repos, aux loisirs, etc. sont perçus comme secondaires voire suscitent une inquiétude sur le fait que leur création se fera certainement au détriment de l'espace dédié aux bureaux individuels »*
- *« Les participants évoquent le souhait de concilier la flexibilité avec la personnalisation de son espace de travail (garder son fauteuil ergonomique, des objets personnels, etc.) »*
- *« Un effort doit être fait sur la lumière, la température, l'isolation, l'insonorisation, l'accès au wifi, et l'hygiène des bureaux »*
- *« Bureaux suffisamment grands : 180X80 minimum »*
- *« Ces bureaux doivent avoir une capacité limitée à 3/4 personnes, voire moins, car ce serait la limite supportable pour concilier travail collectif et individuel »*
- *« Les espaces de type 'grands open space' sont évoqués à plusieurs reprises comme des configurations rejetées »*
- *« Les agents estiment que les espaces de travail partagés ne sont pas toujours synonymes de cohésion : il faut penser des espaces et usages prévus pour cela, voire une animation ad hoc (espaces de créativité, brainstorming) sinon cela reste sous-utilisé, comme en témoigne l'usage de l'Escale »*
    - *« Les salles de réunion de plus grande capacité et en plus grand nombre doivent être plus facilement réservables et également décrites plus précisément pour éviter la réservation de salles non adaptées »*

- *« **Les agents qui restent attachés à la préservation d'un bureau individuel donnent les justifications suivantes** :*
  - *tâches administratives lourdes (ex : réconciliation manuelle de tableaux excel avec des milliers de lignes)*
  - *tâches nécessitant un fort niveau de concentration (ex : manipulation de données critiques type dépenses, lecture et rédaction de textes techniques, etc*
  - *tâches nécessitant des équipements non mobiles (double écran, scanner à portée de main, etc.) sur des périodes plus ou moins longues (pouvant aller jusqu'à deux mois)*
  - *missions comportant une part élevée de confidentialité (RH)*
  - *besoin de s'isoler au calme pour les agents qui passent beaucoup de temps en réunions »*

Piste de réflexion issue de la visite de Rives de Paris : mélanger les équipes pour éviter les saturations des jours de regroupement

Un autre élément intéressant qui est ressorti de nos échanges avec les agents de la DGRI qui ont déjà emménagé Rives de Paris est que le pari de regrouper les départements ou les équipes par spécialité dans des pièces à 4 ou 8 n'était pas forcément le bon choix. En effet, au vu de la configuration des locaux (les fameuses « tables de ping-pong ») les collègues choisissent de répartir leurs jours de télétravail pour ne pas être tous en même temps dans les espaces relativement resserrés que représentent les bureaux. Mais ce choix pose problème quand les équipes instituent un jour de présence commune (ce qui est plutôt une bonne pratique à encourager) : les bureaux sont plein et il est + compliqué de travailler. Si deux départements avaient mixé leurs implantations et coordonné leurs jours de regroupement, ces difficultés ne se retrouveraient pas *(exemple : les départements A et B partagent les pièces 1-2-3-4 au lieu que les pièces 1-2 soient attribuées au département A et les pièces 3-4 au département B, ce qui permet que pour le mardi, jour de regroupement de A et le jeudi, jour de regroupement de B, les pièces ne soient pas complètement saturées)*. Cette pratique permettrait sans doute aussi de multiplier les contacts entre départements et de nourrir la fameuse « transversalité », censée être au cœur du projet.

5. Un impératif de transparence – communiquer sur le compte-rendu des ateliers

L'administration prône une concertation avec les agents et attend donc une formalisation des remontées des ateliers. **La CGT invite l'ensemble des encadrants à transmettre aux équipes le compte-rendu des échanges tel qu'il remontera à la direction**, dans un souci de transparence et pour permettre aussi aux agents qui estimeraient ne pas avoir été entendus de pouvoir compléter ces remontées via d'autres canaux (les OS notamment). **Pour une plus grande intelligence collective, nous vous incitons même à soumettre à la validation de l'ensemble des participants ce compte-rendu avant transmission** à vos supérieurs hiérarchiques. Les élu-e-s au CSA sont évidemment preneurs d'un maximum de retour des collectifs de travail pour mieux porter les besoins d'aménagement dans le cadre du dialogue social institutionnel.

La CGT va également demander à l'administration de s'engager sur la réalité de la concertation en précisant la manière dont elle traitera les retours des collègues dans les différents ateliers qui seront programmés. Elle va demander que l'ensemble des remontées par direction soient transmises au CSA pour permettre une vraie discussion de fond et la mise en évidence des besoins particuliers. Elle demande également que soient précisés à quels niveaux les arbitrages seront rendus en matière

d’aménagement : bureau ? sous-direction ? direction ? secrétariat Général ? Si l’on souhaite que les collègues s’engagent dans cette démarche, il faut vraiment que les règles du jeu soient posées dès le départ et que l’administration s’engage à les respecter.

La CGT reste bien évidemment à votre disposition pour échanger sur le sujet !

Site unique et flex office : un enjeu à expliciter à l'occasion des ateliers des besoins d'équipe

23 mai 2024

Cher·e·s collègues·,

Le calendrier du projet de regroupement immobilier des sites de Dutot, Regnault, Avenue de France, Vanves et de la DNE semble continuer à avancer inexorablement. Et pourtant, après le refus de la ministre de réviser le projet et de batailler avec Bercy pour une implantation dans Paris, l'administration ne donne pas vraiment de nouvelle de ses négociations avec la direction de l'immobilier de l'Etat et la direction du budget. La date de sélection du futur site, initialement fixée au 21 mai, a été dépassé et nous ne savons toujours pas si notre administration centrale va atterrir à Gentilly, Ivry, Charenton ou Bagneux – quoique l'option Charenton semble largement écartée.

En cette fin de mai s'ouvre cependant une nouvelle étape, celle de la consultation des agents sur les besoins en matière d'aménagement des nouveaux locaux. Après les questionnaires adressés aux agents sur les espaces collectifs et sur les pratiques de travail, l'administration organise une campagne d'ateliers de recueil des besoins des équipes bureau par bureau. Bien sûr la participation des agents à ces ateliers n'est pas formellement obligatoire mais la CGT invite les collègues à saisir l'occasion de ces discussions au cœur de chaque collectif de travail pour faire ressortir de façon précise les besoins spécifiques qui pourraient être les vôtres. Mais surtout la CGT invite les agents à se saisir de ces ateliers pour manifester le rejet **du déploiement du flex office à l'administration centrale !** Car l'administration se garde bien de le dire, mais cette question de l'acceptabilité d flex office est bien celle qui est au cœur de ses ateliers et votre prise de parole pour subvertir le dispositif est + que cruciale. **Nous comptons sur vous !**
Toutes les explications sur les enjeux de ces ateliers vus par la CGT mais aussi des pistes de questions à introduire dans la discussion dans le message ci-dessous et en PJ.

6. Déménagement, resserrement… et promotion larvée du flex office

Un des enjeux très clairs de la nouvelle politique immobilière de l'Etat telle que définie dans la circulaire de la Première ministre du 8 février 2023 est d'utiliser le télétravail comme un levier de rationalisation des surfaces occupées par les services de l'Etat, autrement dit de **profiter des absences des agents pour réduire les locaux. Implicitement, cette nouvelle politique immobilière de l'Etat repose sur la promotion du flex office**. En très gros, l'administration serait tellement moderne dans ses méthodes de travail que désormais il faudrait en finir avec les bureaux attribués aux agents et transformer les espaces de travail pour les adapter : *« au mode de travail hybride, aux besoins de transversalité, de coopération et de renforcement du collectif ».* La CGT a déjà largement dénoncé les ressorts rhétoriques de ce texte, largement performatif, dans une administration qui freine des quatre fers sur le déploiement du télétravail !
Sur les dangers du flex-office, voir notamment :

- *Notre analyse des premiers plans des travaux Horizon 2024 à Descartes*
- *Notre revue de littérature offerte en décembre dernier en intersyndicale au secrétaire général*

Cet enjeu larvé du déploiement du flex office est particulièrement ressorti à l'occasion du premier atelier webinaire à destination des encadrants, organisé le 12 mars dernier qui s'est avéré être une **véritable propagande pour les flex office et les open space**. Même les chefs de bureau se sont alarmés du contenu proposé et nous ont fait remonter la vacuité de la présentation et le parti pris

grossier en faveur des *« environnements de travail dynamiques »*, censés *« renouveler l'envie »* des personnels en *« cassant le côté froid et monocorde »* des locaux traditionnels (voir notre déclaration sur le sujet en CSA). L'alerte immédiate de la CGT au secrétaire général a permis un recadrage immédiat des séminaires de présentation / formation des encadrants dont le calendrier a été repoussé. Le secrétaire général a d'ailleurs dû convenir que le contenu proposé par les consultants s'est avéré largement décalé par rapport aux attentes de notre administration (d'où la nécessité d'une réflexion sur le recours au cabinet de consultants, même si c'est un autre sujet ! Voir notamment notre conférence avec Caroline Aguirre-Michel sur les consultants)

Cette promotion implicite du flex office ressort également du questionnaire adressé aux agents sur les pratiques et usages de travail à la mi avril. Il reposait sur une classification des activités dites individuelles et collectives dont la philosophie est de **quantifier toutes les activités qui pourraient être sorties des bureaux**. Il s'agit dès lors de proposer des espaces de travail alternatifs pour toutes les activités potentiellement bruyantes ou pour les activités nécessitant une concentration marquée (salles de réunion, espaces de convivialité, bulles de concentration). Dès lors, les réponses des agents sur les aménagements des locaux deviennent compatibles avec le développement du flex office puisque **toutes les activités courantes peuvent être exercées dans des espaces en flex**. **C'est d'ailleurs un point structurant dans la proposition d'animation des ateliers qui a été faite aux encadrant et qui devrait structurer le déroulement des ateliers. La CGT vous appelle donc à la plus grande vigilance pour remettre en cause cette organisation de la réflexion sur les aménagements des futurs bureaux**.

7. Pourquoi le flex office n'est pas une fatalité

Le ministère va donc choisir d'ici à la fin du mois de mai le site de la future implantation, malgré les alertes des représentants des personnels sur les implications du choix d'un site hors de Paris tant en termes d'images pour notre administration, d'attractivité que de rallongement des temps de trajet. **Tous les sites retenus à ce stade de l'appel d'offres ont pour point commun de se présenter sous forme de plateaux totalement aménageables.** Dès lors, la tentation est simple : et si le ministère faisait le bon élève et appliquait docilement les injonctions de la circulaire du 8 février 2023 en généralisant le flex office ? **Cependant rien n'est encore acté et la généralisation du flex office pour tous n'est pas une fatalité.** De fait, les sites peuvent aussi être aménagés en maintenant des bureaux de taille raisonnable.

D'abord les surfaces des différents immeubles proposés représentent certes une diminution des implantations (jusqu'à -8000 m² soit -22% pour le site de Bagneux) mais permettent des aménagements relativement classiques quoiqu'avec un très fort resserrement. **C'est notamment l'expérience qui a été faite à Descartes dans le cadre du projet de réaménagement Horizon 2024.** Initialement l'administration a présenté un projet d'aménagement proposé par le cabinet Parella, le spécialiste du déploiement du flex office. Celui-ci visait à casser de très nombreuses cloisons, supprimer les portes et généraliser les plateaux de 6 à 14 agents. Finalement les travaux menés (consultation des OS et ateliers avec les agents) ont permis d'aboutir à un nouvel aménagement avec le maintien de bureaux cloisonnés, même s'il va de pair avec un resserrement drastique puisque sont créés 130 postes de travail supplémentaires sur le site de Descartes.

Le fait de ne pas imposer partout open space et flex office est aussi une assurance donnée par le secrétaire général et la ministre de l'éducation. Lors de notre audience intersyndicale le 17 avril, la ministre a en effet admis que tous les aménagements des espaces de travail ne se valaient pas et que l'open space n'était pas une solution souhaitable, précisant *« ce n'est pas ce qu'on vous demandera »*. Le secrétaire général a lui convenu à plusieurs reprises que le projet n'était pas d'imposer le flex-office intégral aux équipes mais de présenter d'autres types d'environnement de

travail pour voir si les équipes s'en saisissaient et s'ils pouvaient répondre à leurs besoins. **Prenons-les au mot ! Il faut donc faire la démonstration que les modes de travail et d'organisation des équipes nécessitent d'autres formes d'organisation de l'espace que le flex office. Et là, les ateliers vont jouer tout leur rôle**, exactement comme à Descartes les ateliers organisés avec les agents.

8. Quelques exemples d'aménagements : penser par le concret (espaces SG + Rives de Paris)

Pour mieux comprendre les enjeux concrets du flex office, nous vous proposons un raisonnement par l'exemple. L'équipe d'appui du secrétariat général a remporté un projet « Nouveaux espaces de travail au sein des bâtiments de l'État » pour financer le réaménagement de ses locaux au 1er étage du 110 rue de Grenelle. Le flex office y est la norme avec 23 postes de travail classiques pour 40 agents et la création de nombreux espaces de convivialité ou desserrement, bulles de concentration, petites salles de réunion. On y pratique le *clean desk* : dès que l'on quitte son poste de travail (chaque soir ou pour une réunion), on libère sa place en rangeant ses affaires personnelles et dossiers dans des casiers. Il n'y a donc pas de personnalisation possible des espaces.

Outre le prix exorbitant de ce projet (2 millions d'euros soit 50 000€ par agent !), **la visite des lieux révèle plusieurs problèmes dans l'appropriation possible de ces locaux** : espaces ouverts et rapidement sonores, postes de travail installés dans la circulation et ne garantissant ni calme, ni confidentialité, écrans quasi systématiquement visibles de tous. L'aménagement repose sur le parti pris de la « fluidité » des espaces et des modes de travail : parce que les lieux sont ouverts, les gens se verraient plus et communiqueraient davantage. **Pourtant, c'est rapidement le contraire qui se passe : les lieux appellent à la retenue et l'autocensure, c'est-à-dire à ne pas parler pour ne pas déranger les collègues présents.** Surtout tout ceci ne tient que par le développement massif du télétravail : quand les agents sont présents ensemble, il n'y a pas assez de postes classiques pour les accueillir (23 postes pour 40 agents), il faut donc se replier sur les espaces annexes (salles de réunion, bulles de concentration, cafétéria cuisine etc).

La démonstration est + évidente encore en image et la CGT vous propose un album photos pour découvrir les lieux et 4 vidéos très courtes de visite des espaces :



Lire la vidéo – espace SG flex office #1



[Lire la vidéo – espace SG flex office #2]



[Lire la vidéo – espace SG flex office #3]



[Lire la vidéo – espace SG flex office #4]

Les défauts constatés dans les aménagements des espaces de travail des équipes du SG se retrouvent largement dans les locaux Rives de Paris (Paris 14e limite Gentilly / ex site Pfizer) où les équipes de la DGRI sont logées en attendant la fin des travaux du site Descartes (voir album avant emménagement). On y constate également, sans le flex office cependant, le relatif entassement des collègues, le problème des espaces ouverts (les équipes ont notamment demandé des cloisonnements et le rétablissement des portes sur les couloirs ou ont demandé l'installation d'armoire pour couper les grands espaces). De même, la plupart des postes de travail sont visibles de tous et ne garantissent aucune sérénité aux agents qui sont toujours sous le potentiel regard des

collègues ou de leur hiérarchie. Les espaces ouverts conduisent également à un auto-contrôle permanent du niveau sonore des discussions pour ne pas déranger les collègues (et tant mieux !) donc au final, **la fluidité recherchée dans l'ouverture des espaces pour mieux faire circuler l'information ne fonctionne pas vraiment**. Enfin les collègues soulignent tous qu'une telle densité d'installation n'est finalement possible qu'avec la soupape du télétravail et la plupart ont choisi de moduler leurs jours de présence sur site de façon à minimiser les taux d'occupation des grands bureaux. **Bref les espaces sont modernes mais les collègues se croisent peu !**

9. Faire remonter les besoins des équipes : quelques pistes

La CGT vous incite donc à avoir bien conscience du prisme au travers duquel les besoins des équipes en matière d'aménagement des locaux vont être lus et interprétés et qui est celui du potentiel déploiement du flex office que nous avons présenté dans les points précédents. **Il ne s'agit évidemment pas de déformer l'expression de vos besoins mais de saisir l'occasion de ses ateliers pour s'exprimer explicitement aussi sur cet enjeu-là. La CGT invite donc les collègues à exprimer le plus librement possible leurs attentes, leurs besoins et leurs lignes rouges quant à l'organisation de leur espace de travail, tout en se positionnant clairement sur la question du flex-office (et des espaces ouverts)**. A titre illustratif (et non pas manipulatoire) vous trouverez ci-dessous un extrait des résultats des ateliers de réflexion collective qui ont été réalisés à la DGESIP sur l'aménagement des locaux et qui ont largement contribué à freiner le déploiement du flex-office (compte-rendu intégral des ateliers à retrouver en lien). **Vous trouverez également en pièce jointe une proposition de trame complémentaire de questions à se poser et poser à l'occasion de ces ateliers.**

Synthèse des ateliers de Descartes

Nous avons repris les synthèses des ateliers pour le réaménagement du site Descartes et souhaitons souligner des points saillants suivants qui sont des éléments qui peuvent aussi nourrir la discussion et les potentielles remontées :

- *« La priorité est clairement donnée aux espaces de travail: les espaces dédiés à la créativité, au repos, aux loisirs, etc. sont perçus comme secondaires voire suscitent une inquiétude sur le fait que leur création se fera certainement au détriment de l'espace dédié aux bureaux individuels »*
- *« Les participants évoquent le souhait de concilier la flexibilité avec la personnalisation de son espace de travail (garder son fauteuil ergonomique, des objets personnels, etc.) »*
- *« Un effort doit être fait sur la lumière, la température, l'isolation, l'insonorisation, l'accès au wifi, et l'hygiène des bureaux »*
- *« Bureaux suffisamment grands : 180X80 minimum »*
- *« Ces bureaux doivent avoir une capacité limitée à 3/4 personnes, voire moins, car ce serait la limite supportable pour concilier travail collectif et individuel »*
- *« Les espaces de type 'grands open space' sont évoqués à plusieurs reprises comme des configurations rejetées »*
- *« Les agents estiment que les espaces de travail partagés ne sont pas toujours synonymes de cohésion : il faut penser des espaces et usages prévus pour cela, voire une animation ad hoc (espaces de créativité, brainstorming) sinon cela reste sous-utilisé, comme en témoigne l'usage de l'Escale »*
- *« Les salles de réunion de plus grande capacité et en plus grand nombre doivent être plus facilement réservables et également décrites plus précisément pour éviter la réservation de salles non adaptées »*
- *« **Les agents qui restent attachés à la préservation d'un bureau individuel donnent les justifications suivantes** :*

- *tâches administratives lourdes (ex : réconciliation manuelle de tableaux excel avec des milliers de lignes)*
- *tâches nécessitant un fort niveau de concentration (ex : manipulation de données critiques type dépenses, lecture et rédaction de textes techniques, etc*
- *tâches nécessitant des équipements non mobiles (double écran, scanner à portée de main, etc.) sur des périodes plus ou moins longues (pouvant aller jusqu'à deux mois)*
- *missions comportant une part élevée de confidentialité (RH)*
- *besoin de s'isoler au calme pour les agents qui passent beaucoup de temps en réunions »*

Piste de réflexion issue de la visite de Rives de Paris : mélanger les équipes pour éviter les saturations des jours de regroupement

Un autre élément intéressant qui est ressorti de nos échanges avec les agents de la DGRI qui ont déjà emménagé Rives de Paris est que le pari de regrouper les départements ou les équipes par spécialité dans des pièces à 4 ou 8 n'était pas forcément le bon choix. En effet, au vu de la configuration des locaux (les fameuses « tables de ping-pong ») les collègues choisissent de répartir leurs jours de télétravail pour ne pas être tous en même temps dans les espaces relativement resserrés que représentent les bureaux. Mais ce choix pose problème quand les équipes instituent un jour de présence commune (ce qui est plutôt une bonne pratique à encourager) : les bureaux sont plein et il est + compliqué de travailler. Si deux départements avaient mixé leurs implantations et coordonné leurs jours de regroupement, ces difficultés ne se retrouveraient pas *(exemple : les départements A et B partagent les pièces 1-2-3-4 au lieu que les pièces 1-2 soient attribuées au département A et les pièces 3-4 au département B, ce qui permet que pour le mardi, jour de regroupement de A et le jeudi, jour de regroupement de B, les pièces ne soient pas complètement saturées)*. Cette pratique permettrait sans doute aussi de multiplier les contacts entre départements et de nourrir la fameuse « transversalité », censée être au cœur du projet.

10. Un impératif de transparence – communiquer sur le compte-rendu des ateliers

Un des points essentiels ce cette démarche de concertation tant vantée par l'administration repose sur les comptes rendus qui seront faits des ateliers. **La CGT a invité l'ensemble des encadrants à transmettre aux équipes le compte-rendu des échanges tel qu'il remontera à la direction, voire à les soumettre à la validation de l'ensemble des participants avant transmission** à vos supérieurs hiérarchiques. Cette transparence est essentielle pour garantir une vraie démarche d'intelligence collective, pour que les discussions ne se déroulent pas dans le vide mais aussi pour permettre aussi aux agents qui estimeraient ne pas avoir été entendus de pouvoir compléter ces remontées via d'autres canaux (les OS notamment). Les élu-e-s au CSA sont évidemment preneurs d'un maximum de retour des collectifs de travail pour mieux porter les besoins d'aménagement dans le cadre du dialogue social institutionnel.

La CGT va également demander à l'administration de s'engager sur la réalité de la concertation en précisant la manière dont elle traitera les retours des collègues dans les différents ateliers qui seront programmés. **Elle va demander que l'ensemble des remontées par direction soient transmises au CSA pour permettre une vraie discussion de fond et la mise en évidence des besoins particuliers.** Elle demande également que soient précisés à quels niveaux les arbitrages seront rendus en matière d'aménagement : bureau ? sous-direction ? direction ? secrétariat Général ? Si l'on souhaite que les collègues s'engagent dans cette démarche, il faut vraiment que les règles du jeu soient posées dès le départ et que l'administration s'engage à les respecter.

La CGT reste bien évidemment à votre disposition et celle de vos bureaux pour échanger sur le sujet !

Toujours de votre côté,

L'histoire n'est jamais écrite : construire le rempart face à l'extrême-droite par l'unité et la mobilisation sociale

11 juin 2024

Cher·e·s collègues,

Les élections européennes du 9 juin ont déclenché un séisme politique. Non seulement le rassemblement national n'a jamais été aussi haut mais l'annonce de **la dissolution de l'assemblée nationale par le président de la République place potentiellement l'extrême-droite aux portes du pouvoir.** Emmanuel Macron, qui devait constituer un rempart à Marine Le Pen, se transforme en passe-plat. Les anciens disaient qu'il était minuit dans le siècle. Cette fois, il est minuit moins le quart. L'urgence nous implore de sortir de la sidération. **La CGT, avec l'intersyndicale et le mouvement social, y prendra toute sa part.**

- **La CGT refusera toujours la banalisation de l'extrême-droite**

En 2002, quand Jean-Marie Le Pen franchit la barre du second tour de l'élection présidentielle, c'est toute la société qui se redresse, se mobilise pour imposer un barrage républicain sans faille et une défaite cinglante au second tour. **22 ans plus tard, la normalisation de l'extrême-droite joue à plein et nous anesthésie jusqu'à rendre possible de tels scores dans les têtes et dans les urnes**, alors même que nous avons fêté il y a quelques jours à peine la commémoration des 80 ans du débarquement de Normandie et la libération de la France pétainiste de Vichy et de la barbarie nazie. Forte de son histoire de résistance et de luttes, la CGT le répète avec force et constance : le rassemblement national ne sera jamais un parti comme les autres, les idées réactionnaires et xénophobes n'ont pas leur place dans notre société, l'extrême-droite est contraire à nos valeurs et est et sera toujours la pire ennemie du monde du travail. Nous connaissons ses votes en France comme en Europe, ils sont toujours défavorables aux salariés. Des digues cèdent. Des voix à droite appellent à une alliance électorale avec le Rassemblement national. **Sans sursaut immédiat, l'extrême droite arrivera au pouvoir. Notre République et notre démocratie sont en danger.** Mais nous pouvons encore enrayer la machine.

- **L'histoire n'est jamais écrite. Après 1934, il y a 1936 et le front populaire**

Il n'y a pas de place pour la résignation. C'est le moment de nous organiser pour créer la riposte. Pour empêcher la catastrophe organisée par Emmanuel Macron et Marine Le Pen d'advenir, l'unité est indispensable. Elle est en cours à gauche, comme la CGT l'a appelée de ses vœux dès lundi dans son communiqué confédéral. Mais les élections ne font pas tout : **c'est un réveil complet de la société dont nous avons besoin**. L'intersyndicale CGT-CFDT-FSU-UNSA-Solidaires s'est réunie dès lundi 10 juin au soir et publié un communiqué commun. **L'intersyndicale y appelle à des manifestations dès ce samedi dans tout le pays pour porter la nécessité d'alternatives de progrès pour le monde du travail.** Oui, c'est en rappelant haut et fort quels sont les vrais enjeux et quels sont les vrais besoins que nous pouvons réorienter les débats et empêcher l'accession de l'extrême-droite au pouvoir. **Le monde du travail a besoin d'espoir et de perspectives en rupture avec la politique d'Emmanuel Macron. Il faut répondre à l'urgence sociale et environnementale :**

- Augmenter les salaires et les pensions ;
- Revenir sur la réforme des retraites et sur celles de l'assurance chômage ;

- Défendre nos services publics et en garantir l'accès à toutes et tous sans condition de nationalité et sur tout le territoire. Notre école, notre recherche, notre système de santé, de prise en charge de la dépendance, notre système de justice sont asphyxiés et ont besoin d'investissements massifs ;
- Mettre fin à la verticalité du pouvoir en commençant par restaurer la démocratie sociale à tous les niveaux, entreprise, branche, territoire et interprofessionnel ;
- Mettre en place des mesures de justice fiscale et notamment taxer les super profits, dividendes et rachats d'actions ;
- Instaurer enfin l'égalité salariale et éradiquer les violences sexistes et sexuelles ;
- Instaurer le droit à la régularisation pour tous les travailleurs et travailleuses étranger·es sur la base d'un certificat de travail ;
- Relocaliser et transformer notre industrie pour répondre aux besoins sociaux en environnementaux en la protégeant du dumping social, fiscal et environnemental ;
- Créer de nouveaux droits pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'anticiper les transformations environnementales et de sécuriser leur emploi ;

Dans l'immédiat, les réformes doivent donc être interrompues. **Le gouvernement doit en particulier immédiatement renoncer à sa réforme de l'assurance chômage,** comme il a suspendu la réforme de la fonction publique.
Voir les communiqués de la CGT et de l'intersyndicale en PJ

Face à l'extrême droite, le front populaire !

Après le choc des européennes les exigences sociales doivent être entendues !

- **S'organiser et renforcer tous les lieux de contre-pouvoir**

Dans un contexte aussi sombre, nous avons besoin d'un mouvement social fort. Il est plus que jamais nécessaire de consolider tous les outils de solidarité, d'organisation et de résistance. Ce sont eux qui seront demain des remparts si notre mobilisation n'est pas assez rapide. Qu'il s'agisse des syndicats bien sûr mais aussi des associations de quartier, des parents d'élèves, des lieux de solidarité concrète, des ONG, des associations anciennes et nouvelles, des collectifs de sans-papiers, des activistes pour le climat, des mouvements féministes et LGBTQIA +, des mouvements antiracistes, de tous ceux et celles qui agissent et se regroupent… Tout ce mouvement social est la clé pour impulser le déferlement. Ensemble, nous pouvons donner de la voix, manifester, partager nos partis pris, échanger dans les rues, à la machine à café, dans les cages d'escalier, aux dîners en famille… **Le renforcement d'une organisation majeure du mouvement social comme la CGT, structurée et démocratique, porteuse d'un syndicalisme de luttes et de conquêtes sociales devient une urgence absolue et pour ça nous avons besoin de vous !** Pour toutes celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre, n'hésitez pas à nous contacter. Notre bulletin d'adhésion est en PJ et en lien. Les militants CGT sont à votre disposition pour échanger et vous invite à un apéritif de fin d'année « afterworks » le jeudi 27 juin à 17h30 au café les Ambassades au 95 rue de Grenelle.



"Nous appelons à un sursaut populaire" Sophie Binet, invitée de France Inter ce mardi 11 juin.



Voir l'interview >

10 points sur lesquels l'extrême droite relève de l'imposture sociale



Sous une apparence pseudo sociale, l'extrême droite propose une politique bien marquée à droite, pro capitaliste, de division et de haine.La preuve au travers de 10 sujets.

En savoir plus >

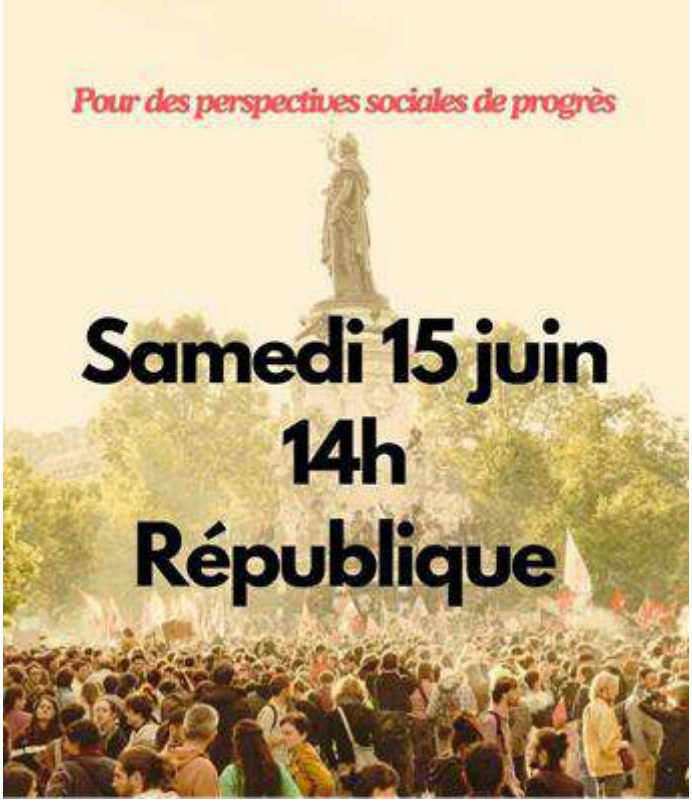
Toujours de votre côté,

[Appel intersyndical] 15 juin - manifestation pour des alternatives de progrès pour le monde du travail - samedi 14h place de la république

14 juin 2024

Les organisations syndicales alertent depuis des années sur la crise sociale et démocratique qui traverse notre pays.
Une politique qui tourne le dos au social et qui crée déclassement : abandon de nos industries et de nos services publics, passage en force contre la mobilisation historique contre la réforme des retraites, absence de perspectives de progrès et banalisation des thèses racistes qui constituent le terreau sur lequel l'extrême droite prospère. En décidant de dissoudre l'Assemblée nationale, et d'organiser des élections législatives en trois semaines, après les premiers départs en vacances et à la veille des Jeux Olympiques, le président de la République prend une lourde responsabilité. Il faut un sursaut démocratique et social. **À défaut, l'extrême droite arrivera au pouvoir.**

Manifestation pour des alternatives
de progrès pour le monde du travail
Samedi 15 juin à 14h
Paris - Place de la république



Nous avons vue l'extrême droite à l'œuvre dans l'histoire et aujourd'hui en Italie ou en Argentine par exemple :
• austérité pour les salaires et les services publics,
• réformes constitutionnelles remettant en cause l'indépendance de la justice et le rôle des syndicats,

• attaques contre les droits des femmes et des personnes LGBTQIA+,
• remise en cause du droit à l'IVG,
• politiques racistes qui mettent en opposition les travailleuses et les travailleurs en fonction de leur religion, de leur couleur ou de
leur nationalité.

Nous connaissons ses votes en France comme en Europe, ils sont toujours défavorables aux travailleuses et aux travailleurs. Notre République et notre démocratie sont en danger.

Il faut répondre à l'urgence sociale et environnementale et entendre les aspirations des travailleuses et des travailleurs et notamment :
• Augmenter les salaires et les pensions ;
• Revenir sur la réforme des retraites et sur celles de l'assurance chômage ;
• Défendre nos services publics et en garantir l'accès à toutes et tous sans condition de nationalité et sur tout le territoire. Notre école, notre recherche, notre système de santé, de prise en charge de la dépendance, notre système de justice sont asphyxiés et ont besoin d'investissements massifs ;
• Mettre fin à la verticalité du pouvoir en commençant par restaurer la démocratie sociale à tous les niveaux, entreprise, branche, territoire et interprofessionnel ;
• Mettre en place des mesures de justice fiscale et notamment taxer les super profits, dividendes et rachats d'actions ;
• Instaurer enfin l'égalité salariale et éradiquer les violences sexistes et sexuelles ;
• Instaurer le droit à la régularisation pour tous les travailleurs et travailleuses étranger·es sur la base d'un certificat de travail ;
• Relocaliser et transformer notre industrie pour répondre aux besoins sociaux en environnementaux en la protégeant du dumping social, fiscal et environnemental ;
• Créer de nouveaux droits pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'anticiper les transformations environnementales et de sécuriser leur emploi.

Dans l'immédiat, nous appelons le président de la République à la cohérence. L'Assemblée nationale est dissoute, les réformes doivent donc être interrompues étant donné qu'il n'y a plus aucun contrôle démocratique. Le gouvernement doit en particulier immédiatement renoncer à sa réforme de l'assurance chômage.

[CGT-CFDT-UNSA] Conférence-débat avec Marc-Olivier Baruch - Agents publics face à un pouvoir politique d'extrême-droite / Mardi 2 juillet à 12h30 et en visio

24 juin 2024



Cher·e·s collègues,

Les résultats électoraux du 9 juin dernier rendent possible l'arrivée au pouvoir des forces politiques d'extrême droite. Ce risque représente un réel danger pour notre pays en raison des graves atteintes qui seraient portées aux libertés publiques (liberté d'expression, droit syndical, droit de grève notamment) et de la liquidation possible des conquêtes sociales durement acquises au cours de notre histoire grâce aux luttes menées par les travailleurs (français et étrangers). **Dans ce contexte, en tant qu'agents publics, nous devons porter une réflexion sur le rôle de l'administration et de la fonction publique face à un potentiel gouvernement d'extrême droite**, question qui agite aujourd'hui toute notre administration de sa base au sommet.

Pour y réfléchir ensemble, notre intersyndicale d'administration centrale CGT-CFDT-UNSA vous propose une conférence ce mardi 2 juillet à 12h30 au local intersyndical rue de Grenelle avec **Marc-Olivier Baruch, historien et ancien haut fonctionnaire au ministère de la Culture** pour venir intervenir **ce mardi 2 juillet à 12h30** sur la thématique suivante : **« Les agents publics face à un pouvoir politique d'extrême droite, puissance et limites de l'analogie historique** ». Il est l'auteur du livre Servir l'Etat français – L'administration en France de 1940 à 1944, paru aux éditions Fayard. Elle sera suivie d'un échange avec notre invité.

« Les agents publics face à un pouvoir politique d'extrême droite,
puissance et limites de l'analogie historique »
Conférence-débat avec Marc-Olivier Baruch
Historien et ancien haut-fonctionnaire
Auteur de Servir l'Etat français – L'administration en France de 1940 à 1944
Mardi 2 juillet à 12h30
Local intersyndical – pièce 514 au 97 rue de Grenelle

ou en visio : http://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/353081/creator/353/hash/7d35a4dadf424a284b094b27558f91ead2adc5c2

Parmi tous les mesures mises en avant par le rassemblement national, la perspective d'une mise en œuvre du principe de la préférence nationale doit spécifiquement nous interroger, qu'il s'applique dans le contenu des politiques menées dans les domaines de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse ou des sports mais aussi notamment au sein de l'administration avec l'éviction de nos collègues étrangers dans un premier temps, de nos collègues binationaux dans un second temps ; et ensuite pourquoi pas de nos collègues « fils d'étrangers », de nos collègues « regardés comme musulmans » ou encore de nos collègues « insuffisamment français » ? Soit autant de terminologies reprises et adaptées d'un passé pas si lointain (régime de Vichy). Face à ce qui constituerait une menace mortelle aux principes républicains de notre pays, chacun·e d'entre nous, en tant que fonctionnaire, est amené·e à s'interroger sur ce qu'il ferait dans le cas de figure où les forces d'extrême droite gagneraient les élections législatives des 30 juin et 7 juillet prochain.

C'est pour tenter, non pas de résoudre ce dilemme qui ne peut l'être qu'en conscience, mais de réfléchir ensemble que nous vous invitons à la conférence de Marc Olivier Baruch, historien spécialiste de l'administration sous le régime de Vichy et ancien haut fonctionnaire au ministère de la Culture, qui se tiendra le **mardi 2 juillet entre 12h et 14h**, sur la thématique suivante : **« Les fonctionnaires face à un pouvoir politique d'extrême droite, puissance et limites de l'analogie historique »**.
Venez-nombreux !

Apéritif CGT de fin d'année 27/06 à 17h30 + rapide CR du CSA du 24/06

25 juin 2024



Cher·e·s collègues,

En cette fin d'année et ces moments politiquement anxiogènes, il est important de se retrouver pour discuter, se serrer les coudes mais aussi tout simplement pour la chaleur humaine et fêter l'été !

La CGT vous invite à un apéritif de fin d'année jeudi 27 juin à partir de 17h30 sur la terrasse du café *Les Ambassades* (95 rue de Grenelle, en face du ministère) sur la terrasse. Le premier verre est offert par la CGT ! Venez nombreux !

Pour les collègues de Regnault, la CGT renouvellera l'opération mardi 2 juillet à 17h30 au café « Au bon coin » au 41 rue Albert (angle rue des terres au curé). Ce sera l'occasion de discuter du déménagement, de la réorganisation et de tout le reste aussi.

Quelques infos de dernière minute issues du CSA du 24/06 :

- **Déménagement :** le site Gentilly est bien confirmé mais au vu du contexte politique, le SG nous a fait comprendre que rien ne serait signé avant le 8/07. Patience et longueur de temps…
- **Télétravail pendant les JOP :** tous les collègues qui rencontrent des difficultés avec leur hiérarchie sur leur demande de télétravail exceptionnel pendant les JOP peuvent se signaler, le SAAM se porte garant de la stricte application des consignes permettant un télétravail intégral du 18 juillet au 9 août inclus. En cas de besoin, faites-nous signe ! Le compte Télétravail JOP 2024 est ouvert depuis vendredi dans Timmi

- **Réorganisation DGRH :** L'administration a maintenu son calendrier forcené et son absence de réelle concertation et présenté le point au CSA du 24/06. En accord avec les remontées des collègues de la DGRH, choqués par la méthode, la CGT a voté contre cette réorganisation, malgré la création de 16 postes + que nécessaires au vu de la surcharge de travail dans la direction et des nouvelles missions. Au vu des problèmes qui nous remontent de tous les services, il est évident que beaucoup de choses doivent bouger à la DGRH mais on ne change pas des méthodes de travail pathogènes par un nouvel organigramme. Le DGRH a dû en convenir et nous avons obtenu que des travaux soient menés sur les causes de souffrance des collègues et des solutions à y apporter. Pour nous, aucune solution satisfaisante ne pourra être apportée sans partir du travail réel des collègues et en les impliquant concrètement : c'est la parole qu'a porté la CGT ! *Votes : 5 contre (CGT + FO), 1 pour (UNSA), 5 abstentions (3 CFDT, 1 UNSA, 1 ASAMEN)*
- **Réorganisation HFDS :** Quand il s'agit de sécurité / défense, il pleut des postes : + 11ETP pour le service défense sécurité de l'Education nationale ! La multiplication des crises sociales partout sur le territoire n'a donc dans notre ministère qu'une réponse sécuritaire alors que le taux d'encadrement dans les établissements scolaires se dégrade. Toujours est-il que dans ce service qui passe de 33 à 44 ETP, l'administration recrée une « armée mexicaine » avec 3 nouveaux emplois fonctionnels et la création de deux sous-direction (dont une de 13 agents et l'autre de 22 !!). Pendant ce temps-là, les alertes répétées des organisations syndicales sur les méthodes problématiques d'encadrement ne sont pas entendues… *Votes : 5 contre (CGT + FO), 1 pour (UNSA), 5 abstentions (3 CFDT, 1 UNSA, 1 ASAMEN)*

En espérant vous retrouver nombreux à nos apéritifs du 27 juin et 2 juillet et notre conférence du mardi 2 juillet,

Toujours de votre côté,

30 juin et 7 juillet - faire barrage et recréer l'espoir !

27 juin 2024

Le 30 juin et le 7 juillet, donnons-nous un espoir social et écologique !

Le résultat des élections européennes a conduit le président Macron à dissoudre l'assemblée nationale. Cette décision place l'extrême-droite aux portes du pouvoir et le pays à la croisée des chemins. Au regard de l'équilibre des forces, aucun scénario ne peut être écarté et chaque voix aura son importance. La CGT ne peut rester neutre dans la période !

- **Le RN, faux allié des travailleurs… et un parti qui reste fondamentalement liberticide et xénophobe**

Depuis le passage de relai entre Le Pen père et fille, le FN, devenu RN, a changé son discours et son image. Il aime à se présenter comme l'allié des travailleurs et des territoires délaissées, en totale contradiction pourtant avec ses votes à l'Assemblée et au Parlement européen (car oui, on a déjà essayé d'avoir des élus RN et on sait ce que ça donne !) :
- L'augmentation du SMIC ? Le RN a voté contre !
- L'indexation des salaires sur l'inflation ? Le RN a encore voté contre !
- La revalorisation des pensions de retraite ? Le RN a toujours voté contre !
- Taxer davantage les plus riches et rétablir l'ISF ? Le RN a encore et toujours voté contre !
- La réduction des droits liés au chômage ? Le RN a voté pour !

La preuve la plus éclatante de ce double discours est son retournement de veste magistral sur la réforme des retraites : il n'a pas fallu 24h de campagne pour que le RN revienne sur sa promesse d'abolir le départ à la retraite à 64 ans et voici qu'en plein débat, Jordan Bardella nous parle même de retraite à 66 ans… Le RN use de la rhétorique néolibérale classique : l'état serait trop obèse en France, trop d'impôts, trop de cotisations, trop d'agents publics… Comment pourrait-il répondre aux besoins populations des territoires oubliés, avec moins d'argent et d'agents publics ? L'équation est impossible. Ce n'est donc pas un hasard si certains au sein de LR voient en lui un allié naturel : leur programme économique ne diverge finalement pas.
Derrière la peinture pseudo sociale de façade, les fondamentaux liberticides et xénophobes restent bien présents. La suppression du droit du sol reste une des premières mesures que se promet de prendre Jordan Bardella à son arrivée au pouvoir, comme il l'a redit en déplacement le 14 juin. La proposition de loi constitutionnelle du RN, déposée le 25 janvier 2024 à l'Assemblée nationale, cible les binationaux et prévoit d'inscrire dans la Constitution que *« la loi organique peut interdire l'accès à des emplois des administrations, des entreprises publiques et des personnes morales chargées d'une mission de service public aux personnes qui possèdent la nationalité d'un autre État ».*
L'application du principe de préférence nationale qui vise à privilégier les citoyen·nes de nationalité française pour l'octroi de logements sociaux, l'accès aux prestations sociales ou l'obtention d'un emploi reste le fondement philosophique de sa politique. Comme le souligne Stéphanie Hennette-Vauchez, professeure de droit public à l'université de Paris-Nanterre, le RN *« ne défend jamais de droits universels mais uniquement des droits catégoriels qui sont indexés à toute une série de logiques de domination. La plus évidente est la condition de nationalité. Ainsi, s'ils prétendent effectivement défendre les droits des personnes en situation de handicap, lorsque l'on lit leur programme, on remarque qu'ils emploient l'expression "compatriote en situation de handicap". »*
L'étranger demeure le bouc émissaire préféré du RN qui ne pointe jamais la distribution des richesses et la part délirante que représente année après année les dividendes et la fraude fiscale des grandes entreprises et des plus riches ! Le programme du RN prévoit d'introduire une

présomption de légitime défense au bénéfice des policiers, le rétablissement des peines planchers, la suppression des possibilités de réduction de peine ou encore la mise en place d'une perpétuité réelle. Sur la question des libertés publiques, le droit à l'expression et à l'association des fonctionnaires ne paraît plus garanti, et ses porte-parole vont jusqu'à remettre en question le droit de grève des agents publics. Le danger dans la prise du pouvoir de l'extrême-droite tient aussi et surtout à ce que lorsque l'extrême droite arrive au gouvernement par les urnes, elle refuse ensuite de rendre le pouvoir. Plusieurs exemples récents le montrent : soit elle combat le résultat des élections, en tentant d'organiser des putsch comme aux Etats Unis et au Brésil, soit elle change les règles du jeu pour être sûre de ne pas perdre les élections, à l'image de ce que Meloni tente d'imposer en Italie avec une réforme constitutionnelle qui remet en cause l'indépendance de la justice et les prérogatives des syndicats.

- **Pour la CGT appelle à voter pour le programme du nouveau front populaire ? Un appel sans ambiguïté mais sans naïveté**

C'est le sentiment du déclassement qui fait le terreau du vote RN mais c'est aussi le détricotage constant de notre système de protection sociale, de nos services publics et des libertés individuelles qui a plongé la France dans un état de crise sociale permanente. La CGT le répète au niveau local comme au niveau national : on ne peut sortir de cette crise qu'en restaurant les conquête sociales. La CGT n'est pas une organisation politique, elle est indépendante mais elle n'est pas neutre. Consciente du moment historique que nous vivons, elle a choisi de mettre toutes ses forces dans la bataille pour faire barrage à l'extrême-droite et ouvrir des perspectives de progrès. Parce que chaque voix va compter, parce que tous les courants écologiques et sociaux sont enfin réunis sous une même bannière, parce que les alternatives nationalistes et néolibérales sont contradictoires avec les aspirations de progrès sociaux que nous défendons au quotidien à vos côtés, la CGT a fait le choix d'appeler à voter pour le programme du Nouveau front populaire, comme elle l'avait déjà fait en 1936 ! Ce programme du nouveau front populaire est celui qui répond le mieux aux aspirations du monde du travail et il reprend d'ores et déjà l'intégralité des mesures demandées par l'intersyndicale dès le 10 juin :

- Augmenter les salaires et les pensions : ainsi le nouveau front populaire prévoit une hausse de 10% du point d'indice et son indexation sur l'inflation et le SMIC à 1600€ nets (2000€ bruts) ;
- Revenir sur la réforme des retraites et sur celles de l'assurance chômage ;
- Défendre nos services publics et en garantir l'accès à toutes et tous sans condition de nationalité et sur tout le territoire. Notre école, notre recherche, notre système de santé, de prise en charge de la dépendance, notre système de justice sont asphyxiés et ont besoin d'investissements massifs : dans le programme du nouveau front populaire la santé et éducation sont ciblés comme services publics prioritaires à reconstruire, notamment en matière d'effectifs. A noter que le programme prévoit l'abrogation immédiate de ParcourSup et du choc des savoirs
- Mettre fin à la verticalité du pouvoir en commençant par restaurer la démocratie sociale à tous les niveaux, entreprise, branche, territoire et interprofessionnel ;
- Mettre en place des mesures de justice fiscale et notamment taxer les super profits, dividendes et rachats d'actions ;
- Instaurer enfin l'égalité salariale et éradiquer les violences sexistes et sexuelles ;
- Instaurer le droit à la régularisation pour tous les travailleurs et travailleuses étranger·e·s sur la base d'un certificat de travail ;
- Relocaliser et transformer notre industrie pour répondre aux besoins sociaux en environnementaux en la protégeant du dumping social, fiscal et environnemental ;
- Créer de nouveaux droits pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'anticiper les transformations environnementales et de sécuriser leur emploi ;

Mais attention, ce soutien n'est pas un chèque en blanc et encore moins une remise en cause de l'indépendance de la CGT qui protégera toujours sa liberté d'expression et d'action ! La CGT ne présente pas de candidat.e.s aux élections législatives et compte bien exercer pleinement son rôle syndical de construction du rapport de force et d'interpellation des élu·e·s politiques. Les salaraiés n'ont pas la mémoire courte : ils ont voté de nombreuses fois pour des partis, des femmes et des hommes qui n'ont pas tenus leurs engagements. Rien ne sera jamais acquis sans la lutte. **Dès le lendemain du second tour, le 8 juillet les nouveaux élus doivent être placés sous surveillance sociale, exactement comme en 1936 !** Nous continuerons donc à maintenir sous pression les partis politiques pour que le programme se transforme en action et en jours heureux !

- **Pour la CGT appelle à voter pour le programme du nouveau front populaire ? Un appel sans ambiguïté mais sans naïveté**

Dans ce contexte, en tant qu'agents publics, nous devons porter une réflexion sur le rôle de l'administration et de la fonction publique face à un potentiel gouvernement d'extrême droite, question qui agite aujourd'hui toute notre administration de sa base au sommet. Pour y réfléchir ensemble, l'intersyndicale d'administration centrale CGT-CFDT-UNSA organise une conférence ce mardi 2 juillet à 12h30 au local intersyndical pièce 514 au 97 rue de Grenelle (ou en visio) avec **Marc-Olivier Baruch, historien et ancien haut fonctionnaire au ministère de la Culture** sur la thématique suivante : **« Les agents publics face à un pouvoir politique d'extrême droite, puissance et limites de l'analogie historique** ». Marc-Olivier Baruch est l'auteur du livre Servir l'Etat français – L'administration en France de 1940 à 1944, paru aux éditions Fayard.
A ce titre, la CGT met à votre disposition deux ressources utiles pour penser le rôle des agents publics dans la période :

- Tribune d'Arnaud Bontemps, fondateur et porte-parole du collectif « Nos services publics »
- Contribution du collectif Lierre au titre provocateur « Législatives 2024 : les fonctionnaires doivent-ils démissionner ? »



Toujours de votre côté,

Enregistrement conférence Marc-Olivier Baruch + liens et références en vue du 7 juillet et au-delà

05 juillet 2024

Cher-e-s collègues,

Vous trouverez dans ce message **l'enregistrement de la conférence avec Marc-Olivier Baruch "Agents publics face à un pouvoir politique d'extrême-droite - puissance et limite de l'analogie historique"** organisée hier par l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA de l'administration centrale ce mardi 2 juillet : https://www.youtube.com/watch?v=bE2jiINB-nM



La conférence commence vraiment à 6'40, après les mots d'introduction de l'intersyndicale.

Quelques liens et références cités dans la conférence :

- **Quand Gustave Monod a dit non :**

Retrouvez en lien le rapport de Monod au recteur de Paris cité dans la conférence : https://cgteducac.fr/wp-content/uploads/2024/07/Rapport-de-Gustave-Monod-IA-au-recteur-de-Paris_5-novembre-1940-003.pdf
Retrouvez en lien cet article de l'historienne Laurence de Cock dans le café pédagogique "Quand Gustave Monod a dit non" : https://www.cafepedagogique.net/2024/07/01/quand-gustave-monod-a-dit-non/

- **Collège de déontologie du ministère de l'éducation :**

Baruch cite le collège de déontologie du ministère de l'éducation nationale, plus d'informations ici : https://www.education.gouv.fr/le-college-de-deontologie-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-12302
C'est bien lui qui est compétent pour les lanceurs d'alerte : https://www.education.gouv.fr/procedure-lanceur-d-alerte-380316
Voir également l'arrêté de 2018 modifié en janvier 2024 qui rend ce collège compétent pour l'administration centrale : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036790101
Voir également l'article L 124-2 du code de la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420801/2022-03-01/#LEGISCTA000044427785

- **Code général de la fonction publique :**

Pour rappel et comme le rappelle Baruch, le chapitre du code général de la fonction publique relatif aux obligations des fonctionnaires et notamment le principe de responsabilité, le devoir obéissance sauf si ordre manifestement illégal et de nature à compromettre l'ordre public est ici : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420673/2022-03-01/#LEGISCTA000044427915

- **Devoir de réserve et liberté d'opinion du fonctionnaire :**

Consultez notamment la fiche produite par l'UFSE-CGT (fonction publique d'Etat) : https://www.cgtetat.fr/IMG/pdf/note_ufse-cgt_devoir_de_reserve.pdf
Consultez le guide du devoir de réserve et de la liberté d'expression des agents publics produit par le collectif « Nos services publics » : https://lib.umso.co/lib_ufoFEvhlRMwflNFx/y870y48nspedczx4.pdf
Consultez les fiches de décryptages des enjeux de l'arrivée de l'extrême-droite pour le service public et ses agents par l'UGICT-CGT : https://ugictcgt.fr/decryptage-fonction-publique

- **Pratique administrative et question du zèle :**

Sur la question de la pratique administrative et de toutes les marges de manœuvre qui peuvent exister entre la commande et son exécution, nous portons à votre connaissance un extrait d'un texte diffusé en 1944 par l'agence du renseignement américain et qui est une sorte de guide simple pour pratiquer à bas bruit la subversion dans n'importe quelle organisation : https://cgteducac.fr/wp-content/uploads/2024/07/Manuel-simple-terrain.pdf

Sur le vote du 7 juillet et la suite :

- **Appel intersyndical du 1er juillet à battre le RN et gagner des avancées sociales :**

L'intersyndicale confédérale CGT-CFDT-UNSA- FSU-Solidaires appelle les citoyennes et citoyens à faire barrage à l'extrême droite dans les urnes en votant dimanche pour les candidates et candidats les mieux placés pour battre l'extrême droite (voir communiqué en PJ)

- **Tract CGT sur le 7 juillet : battre le RN et gagner des avancées sociales :**

En arrivant en tête dimanche, l'extrême-droite peut, par les urnes ce 7 juillet, accéder au pouvoir pour la première fois depuis le régime pétainiste. C'est un danger mortel pour notre démocratie et pour les travailleuses et les travailleurs car on on sait quand l'extrême-droite arrive au pouvoir, mais jamais quand elle repart et la CGT appelle à voter pour qu'il y ait le moins de députés RN possible (voir Tract deuxième tour en PJ) et voir le communiqué confédéral :

https://www.cgt.fr/actualites/france/extreme-droite/battre-lextreme-droite-pour-gagner-le-progres-social-et-environnemental

- **Sophie Binet s'engage contre l'extrême-droite :**

Notre secrétaire générale de la CGT s'engage dans la bataille. Elle a notamment publié une très belle lettre ouverte à toutes celles et ceux qui ne se reconnaissent plus dans la politique : https://www.cgt.fr/actualites/france/extreme-droite/lettre-celles-et-ceux-qui-ne-se-reconnaissent-plus-dans-la-politique
Nous vous invitons aussi à regarder l'intervention de Sophie Binet du 1er juillet invitée de BFM-TV où elle démonte les mensonges du RN : https://www.cgt.fr/actualites/france/extreme-droite/le-rn-est-le-parti-du-mensonge ou son intervention à l'invitation de Médiapart en juin *« Face à l'extrême-droite, il est minuit moins le quart »* : https://www.youtube.com/watch?v=bQGEDKDK3oc

Restant à votre disposition pour toute question,

Toujours à vos côtés,

Lettre aux encadrants n°3 - Appel de la CGT aux cadres de la fonction publique

05 juillet 2024



Regardez l'appel de la direction de la CGT aux cadres de la fonction publique sur Youtube

Il est minuit moins une. Si l'extrême droite accède au pouvoir, nous ne pourrons sans doute plus travailler comme avant. Vous le savez, et de partout nous remonte l'inquiétude des agents mais aussi les questionnements des cadres et hauts cadres de l'administration. En tant que cadres de la fonction publique et encadrants, votre rôle sera essentiel dans la période. C'est la raison pour laquelle la CGT Educ'action vous relaie, dans le cadre de cette troisième lettre aux encadrants de l'administration centrale, **l'appel aux cadres de notre secrétaire générale confédérale, Sophie Binet qui connaît bien la question de l'encadrement** pour avoir été à la tête de l'UGICT, l'union qui regroupe au sein de la CGT l'ensemble des cadres de toutes les branches professionnelles, service public compris.

Cadres de direction de la fonction publique, organisez-vous !
Appel de la CGT aux cadres de direction de la fonction publique

- **Le RN porte un projet en contradiction complète avec la République**

Cadres de la direction de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, la perspective de l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir vous inquiète et à **la CGT on vous comprend** car le RN n'est pas un parti comme un autre. S'il arrive au pouvoir, vous risquez de recevoir des ordres en contradiction avec vos missions. La fin du droit du sol, la préférence nationale, la création de citoyens de seconde zone, notamment binationaux, sont autant de mesures profondément

antirépublicaines qui sont au cœur du projet mortifère et dangereux porté par l'extrême droite raciste, ce que révèlent bien les dérapages de nombreux candidats RN : dès qu'on creuse, le masque craque !
Consultez la « carte de la honte » : 154 candidats qui dérapent

- **Restez en poste !**

À la CGT nous disons que nous avons besoin de vous. **Nous avons collectivement besoin, et plus que jamais, de fonctionnaires qui défendront l'état de droit et nos principes républicains** et qui sauront, quand ce sera nécessaire, protéger les personnels et notre public, et si besoin résister à des consignes en contradiction avec l'intérêt général et nos valeurs fondamentales. Le statut de la fonction publique fait de vous des fonctionnaires citoyens qui ont des droits, et comme vous le savez, notamment celui de ne pas se conformer à des ordres illégaux et qui compromettraient l'intérêt public.

- **Ne restez pas seuls : organisez-vous, syndiquez-vous !**

Quel que soit le résultat de dimanche, il faudra s'organiser pour faire reculer les idées d'extrême droite dans la société en agissant sur les causes profondes : montée des inégalité sociales, ségrégation spatiale et raciale, montée du racisme décomplexé. Par votre position d'agents publics, haut-fonctionnaires, cadres, vous avez des leviers très importants pour agir sur les politiques publiques alors organisons-nous ! **Par la voix de Sophie Binet, la CGT à un message pour vous : ne restez pas seul·e·s.**
Se syndiquer c'est éviter de se laisser enfermer entre se soumettre et se démettre. La CGT Educ'action administration centrale est affiliée à l'UGICT-CGT et missionnée par sa fédération de l'éducation, la FERC, pour accueillir les adhésions CGT de l'ensemble des cadres de nos 3 ministères (EN-ESR-JS) et sur l'ensemble du territoire qui souhaiteraient nous rejoindre. L'UGICT construit un soutien juridique pour tous ses adhérents. **Vous êtes les bienvenu·es à la CGT !**
→ Prendre contact avec la CGT administration centrale : 06.65.63.00.42 (anonymat garanti)
→ Prendre contact avec l'UGICT
→ Se syndiquer à la CGT

- **Nos conférences : une ressource à mobiliser**

Nous relayons dans ce message comme nous l'avons fait ce matin à l'ensemble des agents **l'enregistrement de la conférence avec Marc-Olivier Baruch "Agents publics face à un pouvoir politique d'extrême-droite - puissance et limite de l'analogie historique"** organisée par l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA de l'administration centrale ce mardi 2 juillet : https://www.youtube.com/watch?v=bE2jiINB-nM



La conférence commence vraiment à 6'40, après les mots d'introduction de l'intersyndicale.

La CGT Educ'action administration centrale s'intéresse depuis longtemps à la question des cadres qui représentent une part essentielle de nos effectifs : les agents de catégories A et A+ représentent + de 68% des agents dont près d'un sixième sont en situation d'encadrement ! A ce titre, elle a publié plusieurs articles sur la situation des encadrants :

- « Etre encadrant et avoir les moyens d'animer son équipe »
- Réforme de la haute fonction publique et de l'inspection générale

La CGT avait notamment invité en novembre 2022 Sophie Binet, alors secrétaire générale de l'UGICT-CGT, sur la place des cadres dans le service public et le sens du travail



Conférence de novembre 2022 avec Sophie Binet sur la place des cadres dans le secteur public et le sens du travail

A regarder aussi :

- Notre conférence sur la place des cabinets de conseil dans le service public avec Caroline Michel-Aguire
- Notre conférence sur le sens du travail avec Thomas Coutrot

Quelques liens et références cités dans la conférence de Marc-Olivier Baruch

Nous reprenons dans ce message les éléments adressés à l'ensemble des agents de l'administration centrale ce matin :

- **Quand Gustave Monod a dit non :**

Retrouvez en lien le rapport de Monod au recteur de Paris cité dans la conférence : https://cgteducac.fr/wp-content/uploads/2024/07/Rapport-de-Gustave-Monod-IA-au-recteur-de-Paris_5-novembre-1940-003.pdf
Retrouvez en lien cet article de l'historienne Laurence de Cock dans le café pédagogique "Quand Gustave Monod a dit non" : https://www.cafepedagogique.net/2024/07/01/quand-gustave-monod-a-dit-non/

- **Collège de déontologie du ministère de l'éducation :**

Baruch cite le collège de déontologie du ministère de l'éducation nationale, plus d'informations ici : https://www.education.gouv.fr/le-college-de-deontologie-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-12302
C'est bien lui qui est compétent pour les lanceurs d'alerte : https://www.education.gouv.fr/procedure-lanceur-d-alerte-380316

Voir également l'arrêté de 2018 modifié en janvier 2024 qui rend ce collège compétent pour l'administration centrale : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036790101
Voir également l'article L 124-2 du code de la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420801/2022-03-01/#LEGISCTA000044427785

- **Code général de la fonction publique :**

Pour rappel et comme le rappelle Baruch, le chapitre du code général de la fonction publique relatif aux obligations des fonctionnaires et notamment le principe de responsabilité, le devoir obéissance sauf si ordre manifestement illégal et de nature à compromettre l'ordre public est ici : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420673/2022-03-01/#LEGISCTA000044427915

- **Devoir de réserve et liberté d'opinion du fonctionnaire :**

Consultez notamment la fiche produite par l'UFSE-CGT (fonction publique d'Etat) : https://www.cgtetat.fr/IMG/pdf/note_ufse-cgt_devoir_de_reserve.pdf
Consultez le guide du devoir de réserve et de la liberté d'expression des agents publics produit par le collectif « Nos services publics » : https://lib.umso.co/lib_ufoFEvhlRMwflNFx/y870y48nspedczx4.pdf
Consultez les fiches de décryptages des enjeux de l'arrivée de l'extrême-droite pour le service public et ses agents par l'UGICT-CGT : https://ugictcgt.fr/decryptage-fonction-publique

- **Pratique administrative et question du zèle :**

Sur la question de la pratique administrative et de toutes les marges de manœuvre qui peuvent exister entre la commande et son exécution, nous portons à votre connaissance un extrait d'un texte diffusé en 1944 par l'agence du renseignement américain et qui est une sorte de guide simple pour pratiquer à bas bruit la subversion dans n'importe quelle organisation : https://cgteducac.fr/wp-content/uploads/2024/07/Manuel-simple-terrain.pdf

Restant à votre disposition pour toute question,

Toujours à vos côtés,

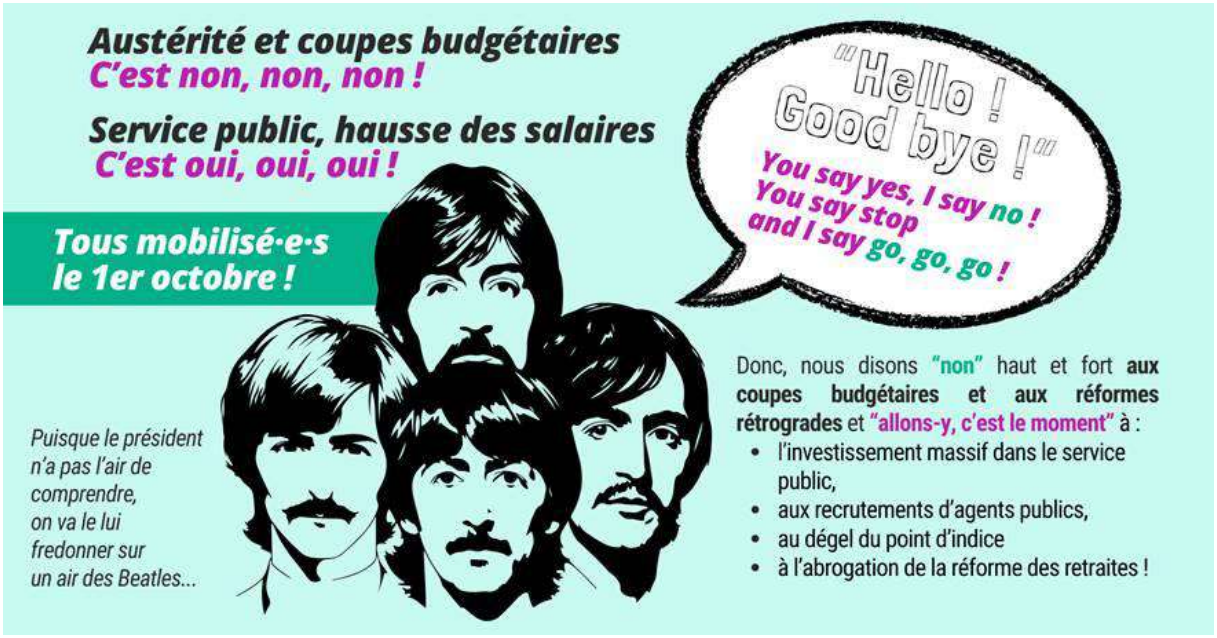
Rentrée sociale et actualités de l'administration centrale

6 septembre 2024

Cher·e·s collègues,

C'est la rentrée et on veut que ça change ! Mais voilà qu'après la fameuse trêve olympique, **l'ancien monde reste aux manettes**. **La nomination de Michel Barnier est un très mauvais signal.** Partisan de la retraite à 65 ans, d'une politique migratoire dure, ce libéral devrait poursuivre la même politique économique qu'Emmanuel Macron. Pire, il est à la merci du RN qui semble monnayer une non-censure contre une reprise de ses priorités. Tout recommence comme si rien ne s'était passé le 7 juillet ! Pourtant le résultat des élections législatives a été autant un sursaut républicain pour barrer la route à l'extrême-droite qu'un net désaveu de la politique de casse de notre système social et des services publics du président Macron. **C'est un pur mépris du vote des électeurs et le déni démocratique est grave. Il est temps que ça change et que ça change pour de bon. Mais rien ne se fera sans mobilisation !**
Toutes nos infos dans le tract « Beatles » en PJ

Un gouvernement démissionnaire qui a poursuivi l'austérité, un premier ministre qui inquiète
Le gouvernement Attal, démissionnaire mais maintenu bien trop longtemps dans ses fonctions, a continué ses coupes budgétaires pendant l'été. Les lettres-plafonds transmises aux ministères pour préparer le budget 2025 prévoient ainsi 10 milliards d'euros d'économie pour compenser l'inflation. **C'est totalement illégitime, incompréhensible et antidémocratique !** Au ministère du travail ou à la PJJ, tous les recrutements sont gelés pour toute l'année 2024. Qu'en sera-t-il dans notre administration centrale ? A ce stade, le secrétaire général ne peut rien nous répondre. Nous sommes donc dans un flou terrible qui peut amener à des suppressions de postes et des gels de crédits. Tout semble indiquer que le nouveau premier ministre, Michel Barnier, est nommé pour amplifier l'austérité et ses précédentes prises de position, notamment sur les questions économiques, ont largement de quoi nous inquiéter. Ce n'est pas lui qui fera sauter le verrou budgétaire ou qui inversera la tendance de baisse des ressources fiscales et d'exonération des cotisations sociales pour les entreprises qui grèvent le budget de l'Etat et donc sa capacité à agir et investir dans les services publics !
Vous trouverez notamment en PJ une note de la CGT sur la politique d'exonérations de cotisations sociales et les trappes à bas salaires.
Nous voulons le progrès social ! Tous mobilisé·e·s pour une rentrée sociale offensive !
Ce dont nous avons besoin, c'est d'un gouvernement qui investisse massivement dans les services publics, qui abroge la réforme des retraites, qui décide enfin de recrutements de titulaires à hauteur des besoins et indexe le point d'indice sur l'inflation. **La CGT travaille à une rentrée sociale offensive :** l'intersyndicale CGT-FSU-Sud appelle à une journée de mobilisation le 10 septembre dans l'éducation et **une mobilisation interprofessionnelle d'ampleur se construit pour le mardi 1er octobre.** Sans attendre, multiplions les luttes pour la démocratie et la justice sociale. **Les forces politiques et les organisations de jeunesse ont pris leurs responsabilités en appelant à une manifestation le 7 septembre** : le monde du travail pourra ainsi se mobiliser dans un cadre citoyen pour dénoncer le coup de force d'Emmanuel Macron. Le rendez-vous est fixé samedi 7 à 14h place de la Bastille pour un trajet Bastille / Nation !



Administration centrale : toutes les infos

Gentilly - on en est où ?

Le secrétaire général réunit les organisations syndicales ce mercredi 11 septembre pour évoquer l'avancée du projet. D'après nos informations, le projet a pris du retard mais suit son cours :

- Décision dite technique, la signature du bail n'est pas suspendue à la nomination d'un ministre ou à un nouvel arbitrage
- Gentilly est le seul site avec qui le ministère poursuit la discussion avec droit d'exclusivité réciproque
- L'analyse technique du bail et option d'achat est longue et explique les délais
- La seule incertitude reste budgétaire dans le contexte mouvant actuel
- Le nombre d'agents concernés par le regroupement a été revu à la hausse. S'agit-il d'agents de l'administration centrale ou d'autres établissements ? Il semble que les agents du siège de l'Onisep soient également concernés. Combien serons-nous au final dans cette « opération sardines » ? Le mystère reste entier.

Pour rappel, la CGT n'était pas demandeuse de ce regroupement de 4 sites (Regnault, Dutot, Avenue de France, Vanves + la DNE). Avec l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA, elle a bataillé pour une implantation dans Paris intra-muros sans diminution de surface. **La pression des personnels a poussé le ministère à retenir le bâtiment le + grand et au pied du métro ligne 14** (Hôpital Bicêtre) : la mobilisation a donc évité des scénarios bien pires. **L'enjeu est désormais de se battre contre la généralisation du flex office et pour des aménagements dignes.** L'Etat fait du télétravail le levier d'une diminution drastique des surfaces allouées aux administrations : **de la nécessité de se mobiliser nationalement pour une autre politique immobilière de l'État !**

Semaine de 4 jours – pas d'expérimentation à l'administration centrale

L'information vient de tomber : le SAAM n'a pas trouvé de direction ou service volontaire au sein de l'administration centrale pour expérimenter la semaine de 4 jours. Si la perspective d'une augmentation des jours de repos des agents pouvait nous paraître intéressante à la CGT, une semaine de 4 jours sans réduction du temps de travail nous paraissait potentiellement problématique en termes de conditions de travail (journées à rallonge de près de 9h, diminution de

jours de RTT). Les réflexions se poursuivront peut-être mais ne seront pas déployées à l'administration centrale et le sujet a été retiré de l'ordre du jour du prochain CSA.

Entretiens professionnels – la campagne prend fin le 25 septembre

Attention, la campagne d'entretiens professionnels se termine le 25 septembre. La bascule de l'appli E-Cefac actuel vers l'outil Virtuo à partir d'octobre rend ce délai plus strict que les années précédentes. La CGT en profite pour faire quelques rappels sur les entretiens professionnels :

- **Un outil déterminant dans votre carrière :**

Même s'il est présenté comme un temps d'échange avec votre responsable hiérarchique, l'entretien profession reste le document d'évaluation de votre "valeur professionnelle" selon l'administration. Il vous suit dans votre recherche de poste, pour évaluer votre candidature pour les promotions. Mais il peut aussi vous être utile pour contester un refus de télétravail, une sanction ou une baisse de primes ou a contrario pour négocier une augmentation. Autrement dit chaque mot compte. Soyez extrêmement vigilants à la formulation mais aussi à toutes les évolutions d'une année sur l'autre. L'appréciation littérale et la cotation "à acquérir / à développer / maîtrise / expert" sont sans doute les points les plus importants avec la présentation de vos missions et la fixation des objectifs.

- **Que faire en cas de désaccord ?**

Avant de rédiger un commentaire en fin d'entretien qui va laisser des traces, jouer d'abord la conciliation en proposant une nouvelle rédaction. Aujourd'hui cette étape est prévue dans E-Cefac quand votre responsable vous transfère l'entretien avant de le valider. Là, toutes les évolutions sont encore possibles et la CGT est là pour vous conseiller ou vous accompagner. Si le désaccord persiste, vous avez 8 jours après la validation de votre entretien par votre responsable pour apposer un éventuel commentaire. Votre signature de l'entretien n'a pas d'autres valeurs que de certifier que l'entretien a bien eu lieu : elle ne signifie en rien votre accord sur l'appréciation portée par votre supérieur hiérarchique. Si vous souhaitez contester le compte-rendu d'entretien, vous avez 15 jours pour présenter une demande de révision auprès de l'autorité hiérarchique (et non plus votre supérieur hiérarchique direct). Vous avez ensuite deux mois pour présenter un recours en CAP. La CGT vous accompagnera autant que de nécessaire !

CIA – c'est le moment d'en parler

Si les CIA sont versés sur la paye de fin d'année (20 décembre), **les montants font l'objet d'un aller-retour entre le SAAM et les directions dans le courant du mois d'octobre**. En général, les chefs de bureau font leurs propositions d'évolution de montant à cette période et en fonction de l'enveloppe allouée. Autrement dit, **si vous voulez discuter avec votre hiérarchie de votre CIA** et que vous n'avez pas abordé la question en entretien professionnel, **septembre est le bon moment**.

Toujours de votre côté,

Du nouveau sur le site Allende (Gentilly) - CR du GT immobilier du 11 septembre

12 septembre 2024

Cher-e-s collègues,

Ce mercredi 11 septembre s'est tenu un groupe de travail sur le projet de regroupement immobilier en présence du secrétaire général, de la cheffe de service du SAAM, de l'équipe projet et des services du SAAM (SAAM D et SAAM A). Retrouvez ci-dessous les principales informations :

Principales informations à retenir :

- **Le choix du site Gentilly pour le compte du ministère est confirmé.** Il fait l'objet d'une discussion exclusive avec le propriétaire jusque fin 2024. L'administration s'est engagée au nom de l'Etat dans une lettre d'intention.
- La signature finale est suspendue à un arbitrage de Bercy (Direction du Budget) mais les discussions sont bien engagées, les services du SAAM et l'équipe projet ont su convaincre la DB de l'intérêt (sic) de l'opération. Néanmoins le flou budgétaire actuel explique clairement l'absence de décision finale. Il faut attendre que le budget 2025 atterrisse dans le contexte politique complexe que nous connaissons pour que la décision finale soit prise
- **Le calendrier prend évidemment du retard et ne sera sans doute pas tenu pour un emménagement fin 2025**
- **Le chiffre total des agents accueillis sur le site n'est pas complètement clair :** nous savons seulement que ce sera *« + de 2000 agents »* (au lieu des 1700 agents prévus initialement qui s'étaient avérés finalement 1900 sur le seul périmètre administration centrale). **Et quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup !** L'administration reste volontairement dans le flou. D'après nos estimations au vu des ratios appliqués issus de la circulaire « Nouvelle politique immobilière de l'Etat » du 8 février 2023 on monterait au moins à 2400 agents !!
- La DGSNU a vocation à rejoindre le site, sous réserve des dispositions prévues actuellement dans le bail avec le site du Ponant (15e) et dans un calendrier aménagé en conséquence. Des discussions sont également en cours avec l'ONISEP (217 agents), le CNOUS, Canopée, MOOF etc. L'administration envisage la vente du bâtiment de Vanves ce qui allongerait le nombre d'agents finalement embarqués dans l'opération
- L'administration réfléchit aux modalités de communication avec les agents. Une lettre d'information aux personnels devrait être envoyée d'ici à la fin du mois de septembre

A noter : nous en avons profité du GT pour poser des questions sur le déménagement du SIES (fin du bail Tour Mirabeau au 31/12/2024) : il nous a été confirmé que le SIES intégrerait le site de Descartes à la fin de l'année 2024 sans passer par le site de Rives de Paris (ouf !!)

Quid de l'Avenue de France ?

Théoriquement, le bail du site Avenue de France prend fin au 31/12/2025. Le site est actuellement en location et le coût de la location est considéré comme exorbitant par la DIE et la DB. Actuellement il n'est pas prévu de négocier une prolongation de bail, alors même que le calendrier prévisionnel semble exclure que le site Gentilly soit prêt pour accueillir des agents (aménagements compris) à cette date. Que va-t-il se passer pour les agents ? L'administration a reconnu que la situation pouvait paraître anxiogène mais prend l'engagement qu'aucun agent n'aura à déménager en urgence et que tout sera anticipé. **La question d'une éventuelle prolongation du bail semble être prise par l'administration comme un point de négociation annexe à traiter avec la DB et la**

DIE seulement une fois l'affaire Gentilly pleinement conclue. Autrement dit, en fonction du calendrier d'atterrissage, il serait plus facile de négocier un aménagement de la durée de présence dans le site Avenue de France, même avec un bail qui reste cher. Espérons que l'administration gagne son pari. Nous serons fixés très vite et saurons revenir à la charge pour obtenir des engagements !

Services et sites non embarqués :

- Le secrétaire général nous le confirme, le site du 97-99 rue de Grenelle n'est pas prévu dans le dispositif et l'administration considère bien ce bâtiment comme partie intégrante du pôle Grenelle avec les immeubles du 110 et du 107. La rumeur qui a pu circuler est certifiée sans fondement.
- L'IHEST, désormais service à compétence nationale, a vocation à rester soit hébergé par le CIRAD dans le 16e arrondissement soit à intégrer le pôle Descartes et n'est pas embarqué dans le projet de regroupement immobilier

C'est quoi ce flou sur le nombre d'agents ?

La CGT est revenue plusieurs fois à la charge pendant le GT mais il a été impossible d'obtenir du secrétaire général un chiffre précis sur le nombre d'agents attendus au final sur le site. Pourtant le secrétaire général assume bien que le projet tel que présenté à la DB et la DIE entre dans les ratios de la nouvelle politique immobilière de l'Etat et que donc notre administration centrale n'y sera pas seule mais que nous avons vocation à embarquer d'autres opérateurs du champ de l'Education voire de la Jeunesse et des Sports. Puisque l'administration refuse de donner des projections ou une fourchette d'agents, nous avons fait les calculs à partir des ratios de la circulaire : 16m² de SUB par résident donnent 2 250 résidents pour 36 000 m². Sauf que la circulaire incite à des calculs pour déterminer le nombre de résidents en fonction du temps de présence effective non nomade sur site. Ce taux de nomadisme inclut-il une décote télétravail ? Là ce n'est plus très clair. Si c'était le cas, on pourrait monter jusqu'à 2 800 agents sur le site ce qui serait carrément délirant !

Cette question du nombre d'agents accueillis aux côtés des services de l'administration centrale reste donc cruciale dans les prochaines étapes de négociation avec l'administration. La CGT compte bien assiéger l'administration jusqu'à obtenir des réponses claires !

Sur la dénomination du site Gentilly : Allende ou Pascal, il y a débat !

Il est de coutume d'appeler les différentes implantations de notre administration centrale suivant les rues où elles sont situées : Grenelle, Descartes, Dutot, Regnault, Avenue de France… Le site de Gentilly est situé entre la rue du Président Allende et la rue Pascal. Entre Pascal et Allende, faites votre choix ! La CGT a évidemment plaidé en groupe de travail pour rendre hommage au président chilien victime d'un coup d'Etat mené par Pinochet le 11 septembre 1973. En ces temps mouvementés, un rappel à l'importance du processus démocratique serait bienvenu. Etrangement l'administration semble trouver le personnage du philosophe Pascal plus consensuel et préférer l'appelation « site Pascal ». **Alors : Pascal ou Allende ? Et si on laissait les agents choisir ?**

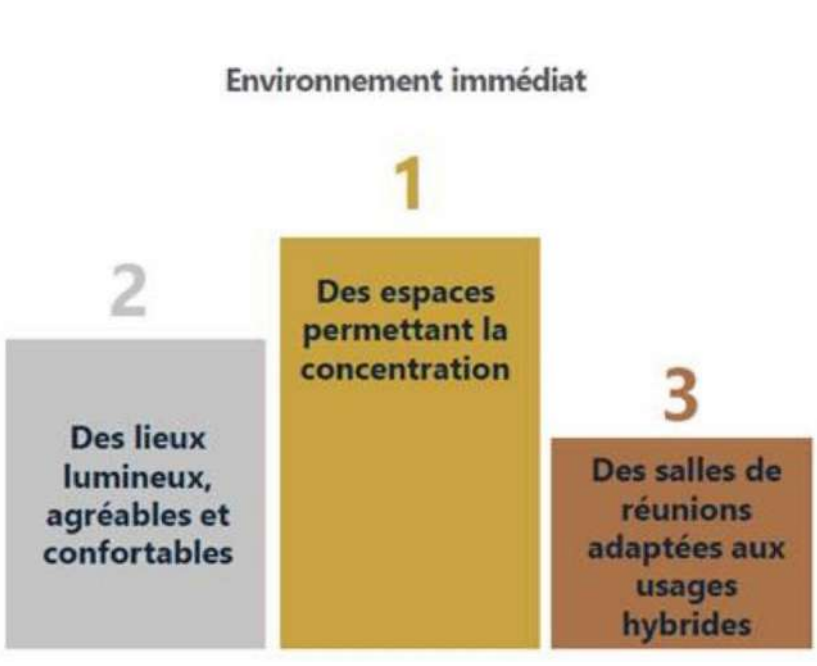
Aménagements des locaux – flex ou pas flex ?

Une grande partie du groupe de travail a porté sur l'expression des besoins des agents et des directions sur la question de l'aménagement des locaux. Sans surprise, alors que l'administration pousse au déploiement du flex office et d'aménagement « ouverts » ils sont rejetés par les personnels !

Une présentation des résultats du questionnaire : les agents rejettent le flex !

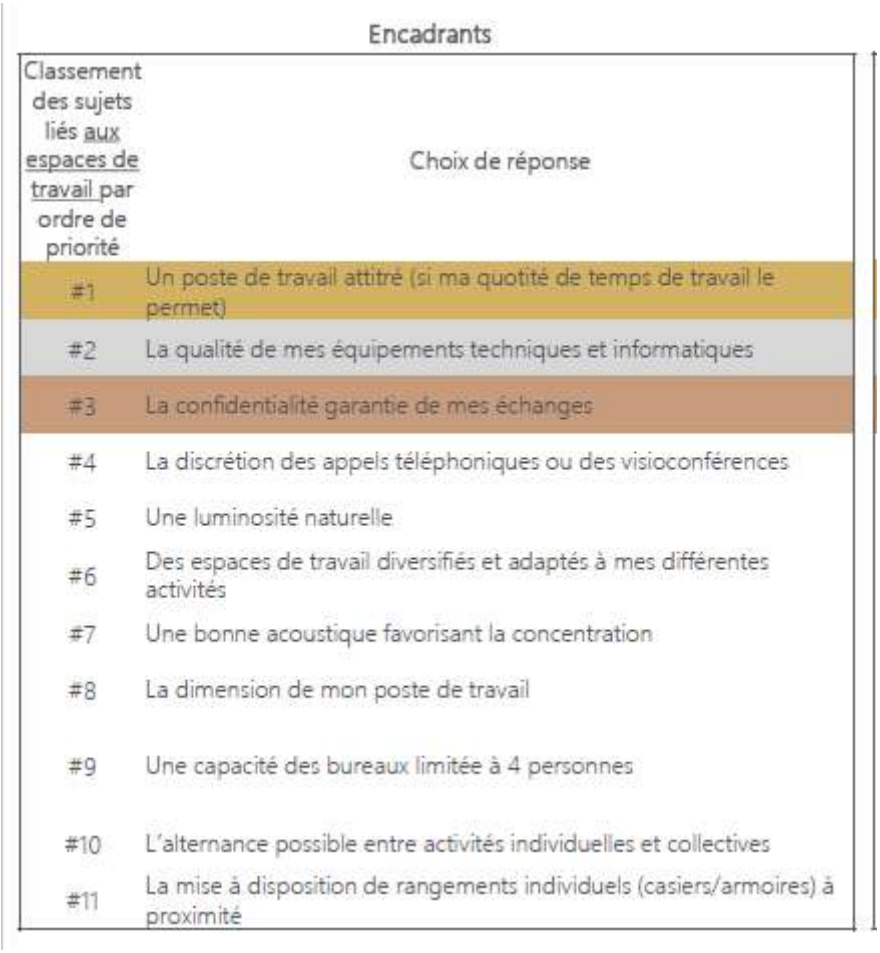
L'administration a notamment présenté les résultats du questionnaire diffusé à l'ensemble des agents concernés sur l'aménagement des locaux. Nous avions déjà souligné que dans ce questionnaire tout était fait pour penser les activités sous l'angle de leur compatibilité avec le flex office en proposant de les classifier entre activités individuelles, collectives, planifiées et non planifiées : au fond le questionnaire visait à montrer la possibilité d'extraire toutes les activités bruyantes (réunions, échanges informels, appels téléphoniques, visios) hors d'espace de concentration qui seraient eux potentiellent non attribués (voire en espaces ouverts !). **Or les résultats sont sans appel :** quand on demande aux agents leurs priorité numéro 1 en matière d'espace de travail, **ce qui ressort massivement c'est le rejet du flex office avec la demande d'un poste de travail attitré !** Le constat est le même pour les encadrants comme les non-encadrants ! En ce qui concerne l'aménagement immédiat du poste de travail, c'est une demande de calme qui émerge avec le plébiscite d'espaces de concentration. Si on va un peu plus loin, on voit **que les agents rejettent massivement les espaces ouverts** en acceptant de renoncer à des bureaux individuels… mais en demandant **des bureaux limités à 4 personnes maximum !**
Ci-dessous quelques visuels extraits de la présentation des résultats du questionnaire par l'administration


Espaces de travail
1
Un poste de travail attitré
2
La qualité des équipements techniques et informatiques
3
Une luminosité naturelle


Environnement immédiat
1
Des espaces permettant la concentration
2
Des lieux lumineux, agréables et confortables
3
Des salles de réunions adaptées aux usages hybrides

Non encadrants

Classement des sujets liés aux espaces de travail par ordre de priorité	Choix de réponse
#1	Un poste de travail attitré (si ma quotité de temps de travail le permet)
#2	La qualité de mes équipements techniques et informatiques
#3	Une capacité des bureaux limitée à 4 personnes
#4	Une luminosité naturelle
#5	Une bonne acoustique favorisant la concentration
#6	La dimension de mon poste de travail
#7	La mise à disposition de rangements individuels (casiers/armoires) à proximité
#8	La discrétion des appels téléphoniques ou des visioconférences
#9	La confidentialité garantie de mes échanges
#10	Des espaces de travail diversifiés et adaptés à mes différentes activités
#11	L'alternance possible entre activités individuelles et collectives



Encadrants

Classement des sujets liés aux espaces de travail par ordre de priorité	Choix de réponse
#1	Un poste de travail attitré (si ma quotité de temps de travail le permet)
#2	La qualité de mes équipements techniques et informatiques
#3	La confidentialité garantie de mes échanges
#4	La discrétion des appels téléphoniques ou des visioconférences
#5	Une luminosité naturelle
#6	Des espaces de travail diversifiés et adaptés à mes différentes activités
#7	Une bonne acoustique favorisant la concentration
#8	La dimension de mon poste de travail
#9	Une capacité des bureaux limitée à 4 personnes
#10	L'alternance possible entre activités individuelles et collectives
#11	La mise à disposition de rangements individuels (casiers/armoires) à proximité

3 jours de télétravail : ô surprise, non tous les agents n'en rêvent pas !
Le télétravail incarne un paradoxe : l'administration a besoin de son développement pour limiter les surfaces de locaux mais dans la pratique elle freine autant que possible sa diffusion. C'est particulièrement net avec le refus quasi généralisé des directions d'accorder 3 jours de travail (hors DNE et médiatrice principalement). Le questionnaire interrogeait les agents sur les souhait éventuel de passer à trois jours de télétravail par semaine : **seuls 33% des agents souhaitent passer à 3 jours de télétravail. Donc non, les couloirs ne vont pas se retrouver vides d'un coup d'un seul !** on tombe même plus bas encore dans certaines directions : 21% à la DGRH, 17% à la DS et 10% au SAAM.

Pourcentage d'agents souhaitant passer à 3 jours de télétravail : MENJS : 33%

ASC	BDC JS	CEE	DELCOM JS	DEPP	DGRH
43%	20%	17%	33%	36%	21%

DIGES	DJEPVA	DNE	DS	Médiatrice	SAAM	SEMSIRH
100%	25%	**62%**	17%	**60%**	10%	25%

Synthèse des ateliers par bureau : l'administration se les garde !
110 ateliers ont réalisés dans les bureaux et départements. La CGT avait demandé que ces synthèses soient rendues publiques et que la consolidation des résultats par direction soit transmis au CSA. A ce jour, on nous répond que les formats sont trop divers et que cela demanderait un trop gros travail. Autrement dit on n'aura pas les retours et c'est + que dommage car c'est bien dans la réalité des expressions concrètes des équipes qu'on allait pouvoir mieux déterminer les besoins. Tout juste avons-nous appris que ces retours soulignaient *« la diversité des structures, de leurs missions, de leurs modes de travail et de leurs appropriation du travail en mode hybride »*. On nous dit que **les équipes insistent particulièrement pour qu'on prenne en compte les spécificités de leurs métiers et de leur organisation du travail dans les aménagements** : ça tombe bien, c'est ce nous répétons à chaque réunion face à l'administration ! Mais le détail de ces retours est sans doute infiniment plus riche et nous ne pouvons en dire plus. **La CGT a insisté pour que les synthèses existantes soient transmises au CSA. N'hésitez pas à nous transmettre les retours à l'échelle de votre bureau / sous-direction / direction si vous en avez eu connaissance !**

Vous avez raté notre visite virtuelle des espaces innovants du SG ? Nos vidéos sont toujours là :
Reprenez notre message transféré ci-dessous du 23 mai dernier avec l'analyse des enjeux du flex et des vidéos
Lire la vidéo – espace SG flex office #1
Lire la vidéo – espace SG flex office #2
Lire la vidéo – espace SG flex office #3
Lire la vidéo – espace SG flex office #4

Nous restons avec les élus CGT à votre disposition pour toute question ou remarque complémentaire.

Toujours de votre côté,

Conditions de travail à la DGSNU + infos déménagement

20 septembre 2024

Chères collègues, chers collègues,

Nous avons pris connaissance et analyser le rapport de la cour des comptes sur le SNU. Pour ce qui concerne les conditions de travail des agents de la DGSNU, **le rapport pointe notamment un nécessaire sur engagement des agents, un sous-effectif permanent et des conditions de travail dégradées.** Nous n'avons malheureusement pas été surpris puisque nous avons alerté l'administration à de nombreuses reprises sur ces mêmes points depuis de plusieurs années. Nous venons de demander à ce qu'un plan de prévention pour améliorer vos conditions de travail soit présenté en Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (3FST) de l'administration centrale des MENJ – MESR – MJOP. **Vous trouverez en PJ le mail de sollicitation de la CGT en ce sens. Nous tenons également à vous rappeler que nous sommes à vos côtés pour défendre vos intérêts moraux et matériels. N'hésitez pas à nous contacter si vous ressentez quelques difficultés, qu'elle soit d'ordre individuel ou collectif.**

Nous profitons de ce mail pour vous informer que le secrétaire général a indiqué aux représentants élus que **la DGSNU a vocation à rejoindre le futur site Allende à Gentilly** sous réserve des dispositions prévues actuellement dans le bail avec le site du Ponant et dans un calendrier aménagé en conséquence. Nous ne manquerons pas d'interroger plus précisément l'administration sur cette question et nous vous tiendrons informé dès que nous aurons plus d'informations.

Bonne journée et bon week-end,

Pour la CGT,

Rives de Paris : envoyez-nous vos doléances en amont de la visite de la F3SCT

20 septembre 2024

Bonjour à tous,

Comme vous en avez été informés, la formation spécialisée en Santé Sécurité Conditions de travail (F3SCT ex CHSCT) visitera les locaux du site Rives de Paris, **le 24 Septembre 2024 de 14h à 17h30**. Ces visites de la F3SCT sont réglementaires et ont pour objectif principal de contrôler les lieux de travail en matière de sécurité dans une logique de prévention, mais aussi de recueillir l'avis des agents et de formuler des observations. Autrement dit l'objectif est de vérifier les conditions d'installation dans les locaux et votre ressenti en matière de conditions de travail.

Près de six mois après l'entrée dans les locaux, tous les aménagements promis par le SAAM, notamment l'installation des portes pour les salles ouvertes, ne sont toujours pas effectives. **C'est l'occasion de le rappeler à l'administration ! Ne vous censurez pas !**

C'est le moment de faire remonter toutes les difficultés que vous rencontrez, tout ce qui relève des "irritants" au quotidien ou des éventuelles dégradations des conditions de travail qu'ont pu révéler ou entraîner ce déménagement : difficultés d'installation, durée moyenne d'allongement du temps de trajets, accessibilité de l'immeuble par rapport au métro, bruits environnant lors de l'accès à l'immeuble, bruits environnants dans les bureaux, contrôle sonore des espaces ouverts, entente entre collègues, taux d'occupation des plateaux, nombre de places dédiées dans ces plateaux, préservation de l'intimité professionnelle (visibilité des écrans entre autres), température ambiante (mesurable à l'aide de vos lampes), coffre/casier/placard individuel pour mettre sous clef son petit nécessaire, cantine et prise en charge, prix des consommations hors repas subventionnés etc.

Si vous ne pouvez pas être présents mardi, ou si vous n'osez pas prendre la parole en présence de la hiérarchie, faites nous remonter toutes vos observations par retour de mail, nous consoliderons tous les retours avant et après la visite pour nourrir les remontées adressées à la F3SCT.

A mardi ou à bientôt,

Pour les représentant-e-s CGT à la F3SCT

Sylvie Aebischer	Jean-Bernard Liegeois
Jean de Labrusse	Fabienne Federini
Isabelle Kortian	Sebastien Gautier
Emmanuelle Prevost	Frédéric Pinchon

Money, money, money - on continue le combat avec ABBA ! Tous mobilisé-e-s le 1er octobre !

24 septembre 2024

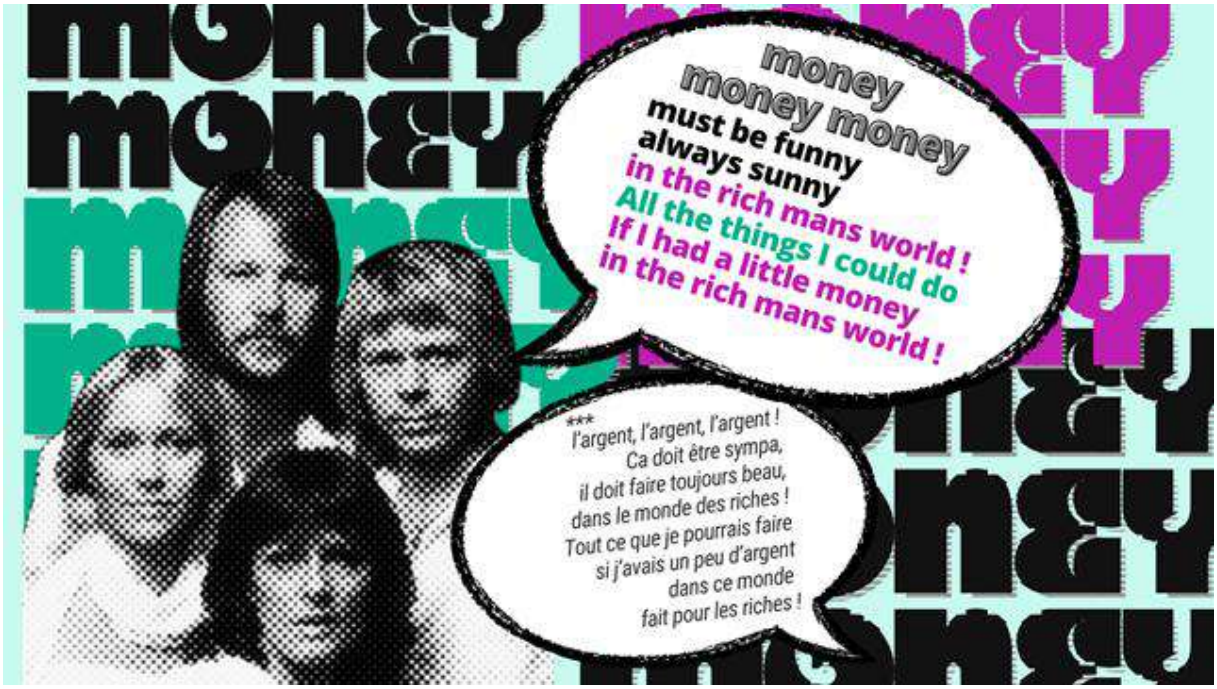
Cher-e-s collègues,

On l'a bien compris, refuser de nommer de nommer une Première ministre issue de la force arrivée en tête à l'Assemblée était un **enjeu fort de lecture du moment politique** : Macron rejette la poussée sociale qui s'est exprimée lors des élections du 7 juillet dernier. Michel Barnier incarne une droite austéritaire, prête à des coupes sévères dans les dépenses publiques et tous les compromis avec le RN semblent permis. **Le 1er octobre, jour de lancement des discussions budgétaires, l'intersyndicale CGT-FSU-Solidaires appelle à une grande journée de mobilisation pour un autre budget**, **pour augmenter les salaires, abroger la réforme des retraites et investir massivement dans les services publics et l'emploi public ! Faisons entendre nos voix !**
Retrouvez notre tract ABBA en PJ aux couleurs disco

D'ailleurs la CGT s'est fait entendre hier lors de la passation éducation, + d'images à venir !
Vidéo de notre happening CGT

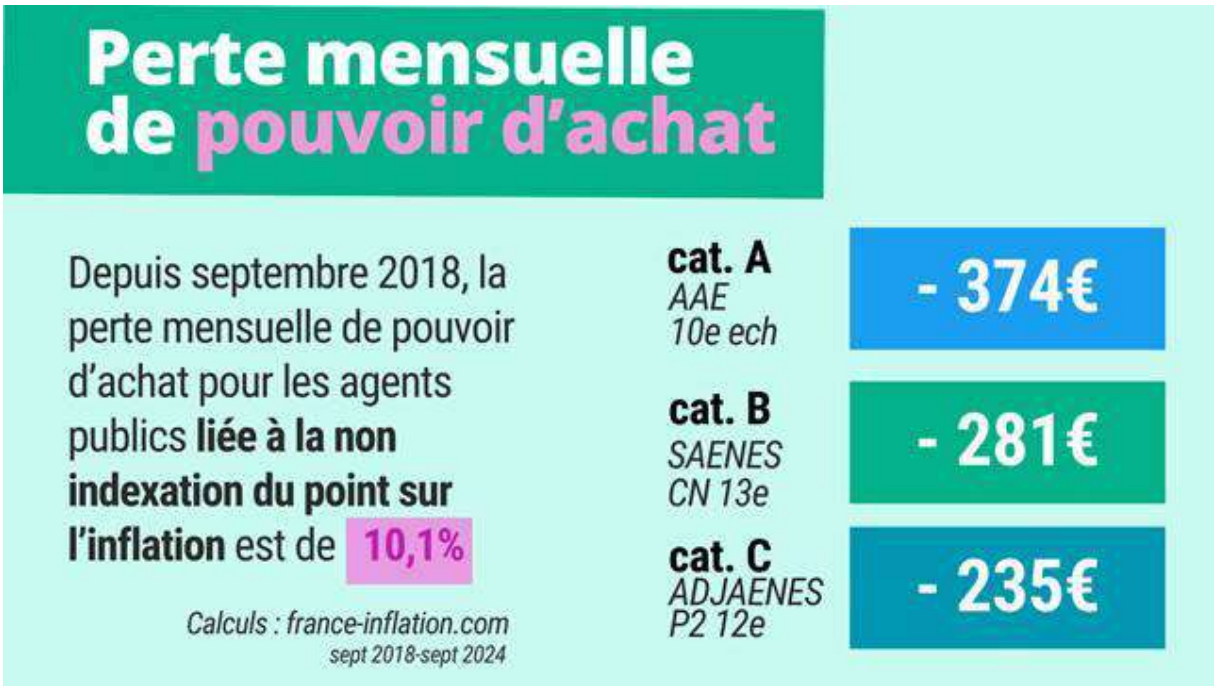


Oui il faut augmenter les salaires ! ABBA le chantait dès 1976 : au fond l'argent c'est le nerf de la guerre. Le décrochage de pouvoir d'achat des agents publics sur les dernières années dans cette période d'inflation est sans précédent. **Aujourd'hui la fonction publique peine à recruter parce que les salaires ne sont plus du tout attractifs. Il faut que ça change !**



Nous avons refait les calculs, **la perte mensuelle de pouvoir d'achat lié à la non indexation du point d'indice sur l'inflation est vertigineuse**. Avec la reprise d'une inflation galopante sur les dernières années, rien que depuis septembre 2018, c'est 10,1% de perte de pouvoir d'achat. Les dégels du point d'indice de 2022 et 2023 (les fameux 3,5% et 1,5%) ont été bien en-deçà de

l'inflation ! **Il est plus qu'urgent de réindexer le point sur l'inflation et la CGT revendique un plan de rattrapage des pertes antérieures avec un dégel immédiat de 10% du point d'indice !**



Les lettres-plafonds transmises aux ministères pour préparer **le budget 2025 prévoient 10 milliards d'économies**. Tout porte à croire que les lois de finances et de financement de la sécurité sociale présentées par le gouvernement seront marquées par une amputation drastique des moyens alloués aux services publics, à la fonction publique, au système de santé et de sécurité sociale. **D'autres choix budgétaires sont possibles !** Mais pour ça, il faut restaurer les recettes de l'État avec des impôts justes qui ciblent les profits des entreprises et les plus aisés.

Réinvestir dans les services publics : c'est urgent ! Pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents publics, pour améliorer partout la qualité du service public, il faut réinvestir dans les services publics. Au-delà des salaires, **nous avons besoin de créations de postes dans les services et sur le terrain.** Nous avons besoin que les réformes rétrogrades comme le choc des savoirs soient suspendues. C'est en investissant dans les services publics qu'on viendra à bout de la désespérance sociale, pas en continuant à détricoter année après année notre modèle social et sa capacité d'intervention.

Il faut abroger la réforme des retraites ! La réforme des retraites, imposée à coups de 49.3, est injuste et illégitime. En repoussant l'âge légal de la retraite à 64 ans et allongeant les durées de cotisation, elle a principalement pour effet de baisser le niveau des pensions. Il faut abroger cette réforme rejetée massivement par la population et mettre sur la table d'autres propositions de financements, comme le fait la CGT, pour garantir la pérennité de notre système par répartition.



Pour toutes ces raisons, il est important de se mobiliser ! Retrouvons-nous nombreux ce mardi 1er octobre dès 14h Place Denfert Rochereau !

A vos agendas :
La CGT invite pour sa prochaine conférence la sociologue Sophie Bernard le jeudi 10 octobre à 12h45 – local intersyndical rue de Grenelle ou en visio avec ce lien
Au programme « Penser l'ubérisation – comprendre les évolutions du privé pour anticiper celles du public »
Enregistrer l'entrée d'agenda en PJ.

Toujours de votre côté,

Quand la CGT s'invite à la passation de pouvoir des ministres de l'éducation...

24 septembre 2024

Parfois, il faut faire entendre notre voix !

La CGT s'est invitée à la passation de pouvoir des ministres de l'éducation nationale pour rappeler à ce nouveau gouvernement la nécessité d'abroger la réforme des retraites et d'augmenter les salaires ! L'intersyndicale CGT-FSU-Solidaires appelle à une mobilisation interprofessionnelle le 1er octobre, c'était l'occasion de le rappeler haut et fort ! Et médiatiquement, notre happening a eu un peu d'écho !



Retrouvez ci-dessous la vidéo de l'action (fugace !) et quelques reprises presse :



La CGT s'invite à la passation de pouvoirs des ministres de l'éducation

CG...
16 ab

0 Partager Enregistrer

[Vidéo de notre happening CGT]



Reportage Brut sur notre happening

Le reportage a été diffusé sur TikTok mais comme on sait que vous êtes nombreux à ne pas encore avoir de compte Tiktok, on est sympas, on vous l'a mis sur Youtube !

A voir aussi :

- un article sur le site de CNews (!) : https://www.cnews.fr/france/2024-09-23/passation-des-pouvoirs-la-ceremonie-au-ministere-de-leducation-perturbee-une
- Et un passage dans Quotien deuxième partie (replay) à 3'53 (armez-vous de patience pour les pubs !)

Toujours à vos côtés,

Conférence-débat avec Sophie Bernard : Penser l'ubérisation et l'autonomie du travail - jeudi 10 octobre à 12h45

3 octobre 2024

Cher·e·s collègues,

Et si nous déportions un peu notre regard vers le secteur privé pour mieux penser le secteur public ? C'est le détour auquel vous invite la CGT jeudi 10 octobre pour sa nouvelle conférence-débat sur l'uberisation avec la sociologue Sophie Bernard.



Conférence-débat avec Sophie Bernard
Professeure de sociologie à l'université Paris Dauphine
« Penser l'ubérisation du travail :
Comprendre les évolutions du secteur privé pour anticiper celles de la fonction publique ? »
Jeudi 10 octobre à 12h45
local intersyndical pièce 514 au 97 rue de Grenelle
Lien visio : https://mosaic-adc.webex.com/mosaic-adc/j.php?MTID=m9350bbd2ac33f333315a1a4a144fe3ec

La montée en puissance des plateformes ou *uberisation* bouleverse profondément le monde du travail en remettant en question le modèle salarial et avec lui le modèle de protection sociale construit autour du salariat (sécurité sociale, assurance chômage). De fait ces plateformes contournent le droit du travail en proposant un rapport de *prestation* à ceux qui travaillent pour elles : c'est la « gig economy » (économie à la tâche) qui fait évoluer le salariat vers un modèle du « tous entrepreneurs », « tous indépendant ». Ce mouvement a ses limites et plusieurs mobilisations de travailleurs des plateformes ont œuvré pour une reconnaissance de la présomption de salariat, donnant même lieu à une directive européenne visant à la détermination correcte du statut professionnel des travailleurs concernés. L'uberisation est pourtant en plein

essor, mirage trompeur d'une économie plus performante, d'un statut plus souple, plus libre et plus rémunérateur pour l'ensemble des acteurs.

L'uberisation peut sembler bien loin du secteur public. Pourtant, depuis maintenant des décennies, le discours libéral met en cause le statut de la fonction publique dans ses fondements mêmes sous prétexte d'une meilleure « performance ». L'alignement du droit de la fonction publique sur le droit du travail, le mouvement de substitution des fonctionnaires par des contractuels, y compris dans des emplois de direction, et la généralisation des primes au mérite (personnelle et variable) constituent autant de marqueurs de cette évolution. Tout comme dans le privé, ce qui nous est proposé est le modèle d'un fonctionnaire « autonome », « responsable » et « méritant », débarrassé de ses garanties collectives. La multiplication des prestataires qui gravitent autour des missions de service public peuvent aussi constituer les premiers jalons d'une *uberisation* larvée du secteur public. Le conseil d'Etat a même plaidé, dans son étude annuelle de 2017, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »* pour un **« Etat plateforme contre l'Etat silo »** (p. 18). Les révélations des *Uber files* ont également montré à quel point l'Etat a accompagné et favorisé, via Emmanuel Macron, le développement de l'économie des plateformes.

Pour mieux anticiper les prochaines étapes de ce démantèlement probable à venir pour le secteur public, pour mieux connaître les dangers auxquels nous pourrions faire face un jour, nous avons souhaité inviter Sophie Bernard, professeur de sociologie à l'Université Paris Dauphine, afin qu'elle nous expose les évolutions de l'organisation du travail dans le privé, à travers notamment la porosité des statuts d'emploi entre travail indépendant et travail salarié. **Sophie Bernard est professeure de sociologie à Paris-Dauphine** et son domaine de recherche principal est le travail et l'emploi. Ses recherches portent plus particulièrement sur la rationalisation et l'automatisation du travail, notamment à partir d'une enquête sur l'automatisation des caisses automatique dans la grande distribution. Son dernier ouvrage, #uberusés racisés, le capitalisme racial de la plateforme porte lui sur **le brouillage des statuts d'emploi**, au travers des politiques de rémunérations et du statut franchisé. A travers tous ses travaux, elle analyse la précarisation des conditions d'emploi et le contournement à bas bruit du modèle social français.

Sophie Bernard - UberUsés: le capitalisme racial de plateforme (PUF, 2023)
Après l'immigré OS à vie et l'épicier maghrébin, le chauffeur Uber racisé se présente comme une nouvelle figure du système d'emploi. Si le déploiement des plateformes numériques marque l'avènement de formes renouvelées, voire exacerbées d'exploitation, il s'inscrit dans un capitalisme racial de plateforme reposant sur celle d'hommes racisés. L'enquête inédite menée auprès d'une centaine de chauffeurs Uber à Paris, Londres et Montréal est l'occasion d'aller à la rencontre de cette figure emblématique de l'« ubérisation » pour décrire la réalité de leur quotidien de travail. Entrés dans le métier pour améliorer leur condition, ces travailleurs indépendants connaissent des conditions de travail et d'emploi dégradées. Caractérisées par la combinaison du management algorithmique et de formes d'emploi ultra-flexibles, les plateformes numériques participent d'une reconfiguration de l'emploi précaire qui se révèle particulièrement adaptée à l'exploitation des travailleurs racisés. Elles peuvent ainsi tirer parti d'une main d'œuvre disponible et docile qui, au moment même où elle croyait y échapper, se voit à nouveau assignée à « un travail pour immigré ».

Vous avez raté nos dernières conférences ? Retrouvez les en ligne !

- Marc-Olivier Baruch : Servir sous l'extrême-droite
- Karel Yon : Bilan du mouvement retraites et stratégies syndicales
- Thomas Coutrot :
    - La vidéo : Travail, un furieux désir de sens
    - Le résumé de la conférence

- Dominique Méda : Quand le travail rend malade
- Carole Aguire-Michel : Les inflitrés - les cabinets de conseil dans l'Etat
- Sophie Binet : La place des cadres dans le secteur public et le sens du travail

Pour aller plus loin et penser l'ubérisation, quelques liens :

- Compte-rendu du livre de Sophie Bernard dans *Le Monde*
- Conférence avec Sophie Bernard à l'ESCE Business school : Uber usés, la stratégie du chaos social
- Entretien croisé dans Politis Sophie Bernard et Danielle Simonnet : L'uberisation organise un suicide social collectif
- Danielle Simonnet : Face à Uber – enquête sur un scandale d'Etat
- Rapport de la mission d'enquête de l'Assemblée nationale relative aux révélations des Uber Files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences
- France Inter : Le rapport d'enquête confirme qu'Emmanuel Macron a favorisé Uber
- Mission d'information du Sénat : "Uberisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ?"

Toujours à vos côtés,

Retour sur le CSA du 15 octobre : immobilier, prime JOP, congés et nouvelles modalités de communication

17 octobre 2024

Cher·e·s collègues,

Le CSA du 15 octobre s'est tenu sous la présidence du secrétaire général Thierry Le Goff. Il a été l'occasion pour la CGT comme pour l'ensemble des organisations syndicales de revenir sur la question du budget et de l'immobilier. Retrouvez en pièce jointe notre déclaration liminaire et ci-dessous les principaux points de réponse de l'administration ainsi que les points abordés dans l'ordre du jour.

- **Suppressions de postes : et l'administration centrale ?**

4000 suppressions de postes d'enseignants sont prévus à ce stade au PLF 2025. Nous avons évidemment interrogé l'administration pour savoir si des suppressions étaient également prévues à l'administration centrale. Pour l'instant, au niveau national, le programme 214 voit plutôt ses effectifs préservés (création nette de 35 emplois , principalement pour accompagner le déploiement des projets informatiques type Op@le dans les académies) : la fonction publique et Bercy semblent avoir enfin pris conscience que l'éducation nationale était globalement sous-administrée et pâtissait plutôt d'un manque d'effectifs. Le rapport du sénateur LR Olivier Paccaud a largement contribué à faire connaître cette réalité. Le plan de requalification de la filière administrative est maintenu ainsi que l'effort de rattrapage indemnitaire pour un budget national de 9,6M€ (éducation et sport). Le secrétaire général n'a pu que rappeler ce contexte sans s'engager sur l'atterrissage pour l'administration centrale au terme de la procédure budgétaire, tant les discussions parlementaires peuvent parfois aboutir à des phénomènes de vases communicants. A ce stade, l'administration centrale semble épargnée. Pour la suite, nous restons très vigilants.

- **Revalorisation indemnitaire : rien pour les ITRF ni les catégories C**

Les attachés et les SAENES ont enfin vu sur leur fiche de paye de septembre les effets de la revalorisation indemnitaire annoncée au printemps *(865€ annuels soit 72€ bruts mensuels pour les AAE et 350€ soit 29€ bruts mensuels pour les SAENES avec un rattrapage pour les mois de janvier à août sur la paye de septembre)*. **La CGT a dénoncé une fois de plus que les catégories C soient exclus de la revalorisation**. Elle a demandé des éclaircissements sur le fait que les personnels ITRF n'aient pas été embarqués dans la campagne, contrairement à ce qui avait été fait en 2021 et 2022. Le SAAM a avoué continuer à négocier mais ne pas avoir obtenu aujourd'hui les budgets pour le faire. **Les ITRF représentent 10% des effectifs ! La CGT dénonce une exclusion d'une part importante des personnels et un mouvement qui va creuser les inégalités entre les filières.** Les personnels de la filière informatique (ITRF Bap E) vont en revanche bien toucher la revalorisation nationale de 200€ bruts annuels de leur IFSE sur la paye d'octobre. Pour les PTP, la régularisation / rattrapage se fera sur la paye d'octobre ou de novembre et l'administration répondra par écrit aux sollicitations de la CGT. Les AENESR et les infirmières et assistantes sociales seront revalorisés sur la paye d'octobre.

- **Regroupement immobilier : on passe à 2300 agents à Allende (Gentilly)… alerte resserrement XXL**

Nous l'avions déjà largement souligné à l'occasion du GT immobilier du 11 septembre, le site de Gentilly ne sera pas entièrement dédié à l'administration centrale mais devrait accueillir des agents d'autres administrations du périmètre de l'éducation. La discussion est toujours en cours avec le CNOUS, l'ONISEP et peut-être d'autres opérateurs. **Au final, c'est avec +400 agents qu'il faut compter soient 2300 agents** (on est passés à 1900 agents de l'administration centrale).

L'administration restera donc la bonne élève de la politique immobilière de l'Etat et appliquera le ratio de 16m² de surface brute par agent, autrement dit… vraiment pas beaucoup en SUN (surface utile nette, c'est-à-dire le vrai espace de travail de l'agent, un indicateur qui n'a plus cours pour l'administration). **C'est très inquiétant et augure d'un resserrement insupportable des agents que nous avons dénoncé depuis le lancement du projet !** Mais l'administration semblait surtout soucieuse de réussir à signer et donc à obtenir les crédits nécessaires (autorisations d'engagement) d'ici à la fin du mois de décembre. Les voyants seraient au vert dans la discussion avec la DB et la DIE mais le contexte budgétaire restant très incertain, rien n'est encore acté. A tout le moins a-t-on appris que l'ensemble des nouveaux ministres soutient le projet de regroupement immobilier et que le ministre des sports s'était engagé à ce que le cabinet et lui déménagent bien avec les services Jeunesse et Sports à Gentilly.

- **Rives de Paris : alerte sur les locaux et ne pas reproduire les ratés sur le futur regroupement immobilier**

Suite aux remontées des collègues et à la visite de la formation spécialisée le 24 septembre dernier du site Rives de Paris, **la CGT a alerté fortement l'administration sur la situation du site Rives de Paris**. La DGRI y a déménagé au printemps pendant les travaux du site Descartes. Ces locaux sont les anciens locaux de Pfizer et se caractérisent par des espaces ouverts (bureaux sans porte, plateau allant jusqu'à 16 agents sans cloison) et une très mauvaise insonorisation. Les collègues y dénoncent massivement une très forte dégradation de leurs conditions de travail. La CGT a demandé des aménagements au plus vite et que le point soit traité à la formation spécialisé du 17 septembre (et ce sera le cas). Mais la CGT a aussi interpellé le secrétaire général sur la nécessité de tirer honnêtement tous les enseignements de cette expérience ratée pour les collègues afin de ne pas les reproduire sur le site Allende (Gentilly). Le secrétaire général a accepté le principe et s'est engagé à venir visiter lui-même le site Rives de Paris.
La CGT a voté avec l'ensemble des organisations syndicales (sauf FO abstention) pour le vœu présenté par la CFDT demandant à ce que les collègues du site Rives de Paris puissent automatiquement bénéficier de 3 jours de télétravail dès qu'ils en font la demande, compte-tenu de la détérioration des conditions de travail. Ce vœu sera-t-il suivi par l'administration ? Rien n'est moins sûr et c'est jeudi 17 en formation spécialisée que nous discuterons de la question.

- **Bilan télétravail JOP – flou des critères d'attribution des primes JOP**

Le CSA a été l'occasion d'un grand satisfecit de l'administration sur l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques : l'adjoint de la directrice des sports était présent pour raconter l'enthousiasme des collègues ayant participé au club France et l'administration s'est félicité que le plan de maintien de l'activité ait permis d'anticiper les principales difficultés de fonctionnement. **Fondamentalement les jeux olympiques ont permis l'expérimentation d'un télétravail dérogatoire qui a bénéficié à 71% des agents pour une moyenne de 6 jours par agent** (hors jours de télétravail fixes). 424 agents ne bénéficiant pas de télétravail ont pu ainsi bénéficié exceptionnellement du travail à distance. Reste à mesurer comment l'administration va récompenser le surinvestissement des collègues et notamment dans les directions les plus impactées. Une prime JOP a été instituée au niveau interministérielle et la CGT avait demandé à ce que le SAAM et le secrétariat général soit garants d'une harmonisation des pratiques d'attribution entre les directions. Jusqu'ici on nous avait laissé dans le flou, les réponses obtenues en séance ne sont guère plus précises. 3 directions sont principalement concernées : la DS, la DELCOM et le SDS qui ont globalement porté des demandes pour 150 agents. La modulation entre les trois niveaux de primes (1500€,1000€ et 500€) se fera principalement sur l'impact sur les jours de congés pendant la période des JOP. Le report de charge sur les autres collègues ne semble pas avoir été pris en compte. **Cette lecture obtuse du dispositif de la prime JOP nous paraît une occasion ratée de récompenser l'engagement des collègues et d'en faire un levier d'amélioration du pouvoir d'achat des agents.** A titre d'exemple, le SAAM n'a fait aucune demande d'attribution de primes pour ses agents, considérant que l'engagement de ses agents n'avait pas excédé la simple

continuité de service exigible des personnels. La CGT demande un bilan précis des modulations des niveaux de primes par direction et groupes de fonction des agents pour vérifier que les plus gros niveaux de primes n'ont pas systématiquement été attribués aux seuls encadrants.

- **Communication : enfin une information directe en direction de tous les personnels**

Petite révolution dans la communication interne du ministère. Depuis des années, la CGT (comme les autres organisations syndicales) réclame que les informations importantes, notamment en matière RH, soit envoyées directement aux collègues et non par le biais des UGARH. Le fait de passer par les UGARH crée en effet une étape supplémentaire qui ralentit la diffusion de l'information et conduit parfois à des inégalités entre directions, selon la réactivité des UGARH ou le choix des directions de diffuser tout ou partie (ou de passer à l'as !) des informations. Enfin l'administration admet qu'il est la plupart du temps nécessaire de communiquer directement auprès de l'ensemble des personnels. **C'est un vrai progrès que nous ne pouvons que saluer !**
Première illustration, la lettre Vie au ministère a informé l'ensemble des agents de la mise en place d'une application « e-colibris » qui permet d'accéder de son téléphone portable à différents services RH (congés, télétravail, NUMEN,…). Comme il manquait les liens de téléchargement pour le faire directement depuis un téléphone, la CGT vous les met :

- IOS : https://apps.apple.com/fr/app/e-colibris/id1528959681
- Android : https://play.google.com/store/apps/details?id=fr.gouv.education.sirh.eagent.app&pli=1

Attention également, on se connecte avec les identifiants Pléiade (généralement sfer\ + initiale du prénom + 7 premières lettres du nom de famille) et non avec le nom complet de l'agent

- **Congés non consommés pour raison de santé : modification du règlement intérieur**

Le CSA a examiné une modification du règlement intérieur pour mise en conformité avec la réglementation. Jusqu'ici lorsqu'un agent n'avait pas pu consommé pour des raisons de santé, ses congés annuels (hors RTT), **20 jours pouvaient être reporté sur l'année suivante. Ce report passe désormais à 25 jours par an.** C'est un sujet sur lequel la CGT au niveau confédéral bataille depuis des années. L'administration s'aligne enfin, suite aux dernières décisions du juge constitutionnel en 2024, et rappelle également que les directions doivent veiller à ce que les agents puissent bénéficier de leurs jours de congés annuels à leur retour de congé pour raison de santé, ainsi que, le cas échéant, des jours de report de congés annuels.
La CGT a voté pour cette modification du RI qui ajoute des droits supplémentaires aux agents.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou retour complémentaire.

Toujours de votre côté,

Les élu·e·s CGT au CSA d'administration centrale

Titulaires
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Juliette Caillaudeau
Isabelle Kortian

Suppléants
Mickael Ramackers
Valérie Gaudin
Emmanuelle Prevost
Jean-Bernard Liégeois

Rives de Paris : les réponses ultra décevantes de l'administration

24 octobre 2024

Cher-e-s collègues,

Comme la CGT l'avait demandé dans son alerte au SAAM, un point sur le site Rives de Paris a été ajouté à l'ordre du jour de la formation spécialisée du jeudi 17 octobre. Nostra maxima culpa, on a mis une semaine à vous en rendre compte mais tout simplement parce qu'on a été très déçus des faibles réponses de l'administration et qu'on hésite presque à vous les relayer. **Disons-le de façon simple : l'administration reconnaît des défauts dans l'aménagement du site mais n'entend pas faire de recloisonnements**. **La raison est limipide : les budgets manquent et l'administration privilégie l'amélioration du site pérenne de Descartes**, alors que la DGRI doit revenir dans le bâtiment Foch début 2026. Autrement dit, en refusant les aménagements, l'administration réaffirme le retour rapide de la DGRI sur le site Descartes, c'est la seule bonne nouvelle. Pour le reste, accrochez-vous car les réponses font plutôt mal !

La discussion a tourné en rond. Les organisations syndicales ont rappelé les alertes de nombreux collègues lors de la visite de la formation spécialisée et démontré la dégradation réelle des conditions de travail pour les agents de la DGRI en demandant une action rapide pour y remédier. L'administration a reconnu que les aménagements n'étaient pas idéaux et qu'ils auraient dû être mieux travaillés avec la DGRI, que ça n'avait pas été une bonne pratique de reproduire au 5e étage les cloisonnements du 4e étage. L'administration a reconnu que les besoins précis des services, notamment en matière de confidentialité, n'avaient pas été bien pensés. **Mais elle nous a toujours répondu aussi qu'elle ne pouvait pas avoir le même investissement dans la configuration des locaux sur un site temporaire que sur un site pérenne**, que pour l'année d'occupation qui reste sur place *« cet investissement ne serait pas raisonné »*. Autrement dit, les budgets sont à secs, l'administration ne fera que le strict nécessaire. Que ces deux années sur le site Rives de Paris puissent peser durablement sur la santé et le moral des collègues ne semble pas faire sourciller l'administration. La seule réponse était : *« Soyez contents, on garde Descartes ! »*

Dans le détail, l'administration a demandé à la DGRI de prioriser les demandes de réaménagements. Vont pouvoir se faire :

- La pose d'une quinzaine de panneaux d'isolation phoniques
- La pose de quelques portes pour les bureaux quasi fermés mais sans porte

Et à ce stade, c'est tout ce qui est programmé.
Il n'y aura pas de recloisonnement des grands bureaux open spaces.
Nous avons insisté en formation spécialisée pour que d'autres demandes soient satisfaites et obtenu quelques engagements qu'il faudra suivre très précisément.
L'opacification des cloisons là où c'est demandé pourra se faire mais elle ne semblait pas programmée, autrement dit si vous avez une demande d'opacification de cloison à porter, renvoyez-la au pôle affaires générales (et n'hésitez pas à mettre la CGT et les autres OS en copie pour qu'on puisse suivre et relancer !). La pose de stores intérieurs au 5e étage va être étudiée pour le printemps prochain. Les analyses de la qualité de l'air seront communiquées aux agents. L'administration note les problèmes de moquette mal collée va voir comment intervenir. Elle assure que les moquettes ont été shampooinée avant emménagement et que le ménage intervient régulièrement. Suite aux remontées précises, elle s'engage à faire un point avec le prestataire sur le sujet.

A noter que, selon le SAAM, les problèmes de climatisation et ventilation auraient été résolus après intervention du bailleur. Il en va de même pour les problèmes d'éclairage. Si ce n'est pas le cas, faites-nous signe !

Au-delà des considérations budgétaires qui expliquent en grande partie la ligne dure tenue par le SAAM sur l'aménagement du site Rives de Paris, il a été répété à plusieurs reprises par l'administration que les locaux leur paraissaient « sous-occupés ». **La généralisation du télétravail est clairement identifié comme un levier pour réduire les surfaces et inciter les collègues aux partages des postes de travail.** Il a notamment été suggéré par une organisation syndicale que les collègues qui se trouveraient mal installés dans un bureau bruyant aillent s'installer dans un bureau vide à côté (finalement du flex office à bas bruit !), proposition que l'administration a largement applaudie mais que la CGT a rejeté immédiatement ! L'enjeu est pourtant de garantir des conditions de travail sur site qui puissent permettre aux collègues d'y travailler sereinement et d'avoir envie d'y venir reconstruire du travail collectif.

Et maintenant que faire ? C'est à vous de nous dire ! La CGT sera présente pour une permanence le jeudi 7 novembre matin sur le site Rives de Paris et à votre disposition pour échanger et organiser une éventuelle action. Il est toujours possible d'obtenir des rallonges budgétaires si nous arrivons à mobiliser largement ! Au quotidien, nous sommes aussi là pour mettre la pression sur tous les aménagements légers que l'administration a promis. N'hésitez pas à nous écrire ou à nous contacter autant que de besoin. N'hésitez pas non plus à contacter notre correspondante locale, Emmanuelle Prevost, pour toute question ou pour qu'elle constate des problèmes dans l'aménagement de votre poste de travail.

Toujours de votre côté,

Les élu-e-s CGT à la formation spécialisée

Titulaires
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Emmanuelle Prevost
Isabelle Kortian

Suppléant-e-s
Fabienne Federini
Sebastien Gautier
Jean-Bernard Liégeois
Frédéric Pinchon

Résultats enquête conditions de travail 2024, Rives de Paris, Descartes : compte-rendu de la FS du 17 octobre

7 novembre 2024

Cher-e-s collègues,

Nous profitons de la rentrée pour vous faire un compte rendu de la formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail (F3SCT ou FS) qui s'est tenue le 17 octobre dernier. A l'ordre du jour principalement l'étude des premiers résultats de l'enquête « Conditions de travail à l'administration centrale » à laquelle vous avez répondu en mars dernier. Mais aussi un point sur le site Rives de Paris et les travaux sur le site Descartes. Dans notre déclaration liminaire que vous pourrez trouver en pièce jointe, nous sommes revenus sur la situation de la DGSNU suite aux alertes de la Cour des comptes sur le surengagement des agents qui permet seul de faire tenir le dispositif, sur la prise en charge des alertes relatives aux situations collectives de souffrance au travail et sur le service de médecine de prévention qui peine à se consacrer à ses missions de *santé au travail.*

- **Enquête conditions de travail 2024 : des résultats + qu'inquiétants**

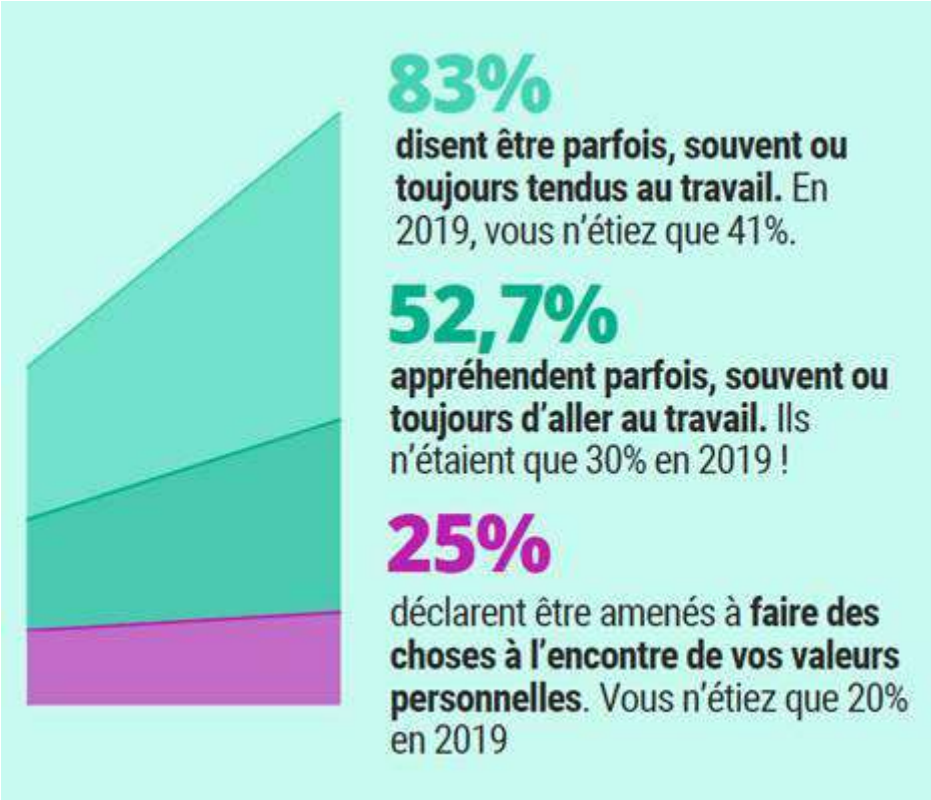
Après la présentation des résultats de l'enquête « Conditions de travail travail » 2024 par l'administration, la CGT a pris la parole pour regretter que les données 2024 ne soient pas comparées avec celles de 2019, car les conditions de travail s'apprécient ou se déprécient dans le temps. **De manière générale, les conditions de travail se dégradent depuis 2019**. C'est particulièrement prégnant dans certaines directions (DELCOM, DEPP, BDC, SG, DREIC, SDS, services communs DGESIP-DGRI). Dans l'ensemble, 62,1% d'entre vous déclarez être *« au quotidien globalement assez satisfait dans votre travail »*. Cependant, dans un quart des structures, 20% à 30% d'entre vous exprimez une forte insatisfaction sur vos conditions de travail, ce qui est loin d'être négligeable. **En général, vous considérez votre travail comme « utile » tout en étant soumis à de fortes contraintes de temps et à une quantité de travail excessif**. Cependant la moitié d'entre vous déclare que son activité professionnelle lui permet rarement d'éprouver de la « fierté du travail bien fait ». Votre travail apparaît aussi trop souvent comme empêché en raison des « ordres, instructions ou demandes contradictoires » ainsi que des « interruptions intempestives », dont vous êtes l'objet. 25,6% d'entre vous déclarent même être amenés à « faire des choses qui vont à l'encontre de vos valeurs personnelles », taux variant selon les directions [+ d'un tiers des collègues de la DELCOM (39,9%), de la DGESCO (33,8%), de la DS (34,2%), et de l'IHE2F (32%)] et surtout en augmentation de 5 points par rapport à 2019. Enfin, vous semblez gagnés par la démotivation, tant vos compétences professionnelles semblent insuffisamment utilisées, vos initiatives bridées et vos tâches répétitives (pour un tiers d'entre vous). En conséquence de quoi 25% d'entre vous disent être tendu.e.s ou énervé.e.s, **53% d'entre vous éprouvent parfois, souvent ou toujours une appréhension pour aller au travail, contre 30% en 2019 : la progression de 23 points est + qu'inquiétante !** La moitié d'entre vous déclare être insuffisamment consultée lors des changements techniques ou organisationnels pouvant impacter votre travail et un tiers à être confronté à des incertitudes quant au maintien de vos missions au sein de votre structure.
Fort·e·s de ces résultats, nous avons demandé en séance à ce que l'administration complète cette enquête avec des données de gestion RH qu'il faudrait suivre précisément pour mieux cibler les structures à risques :

- le taux de turn-over de moins d'un an / structure / service / bureau ;

- le taux d'arrêts de maladie ordinaires (fréquence et durée) / structure / service / bureau.

Pour finir, nous avons souligné auprès de l'attention de l'administration la méconnaissance généralisée des instances et des services dédiés au personnel (sauf la cellule d'écoute) notamment chez les collègues masculins, ceux âgés de moins de trente ans et les contractuels. Finalement, cette enquête « qualité de vie au travail » 2024 objective les retours individuels et/ou le situations collectives que la CGT Éducation signale régulièrement au SAAM avec des prises en charge et/ou des solutions apportées rarement satisfaisantes. Sur proposition de l'administration, les élu.e.s ont voté pour que cette enquête 2024 sur les conditions de travail alimente le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) dans sa partie diagnostic.

Retrouvez notre analyse détaillée de l'enquête en lien et en PJ





- **Rives de Paris : des conditions de travail très dégradées et des réponses ultra décevantes de l'administration**

Deuxième point abordée en séance : **le site Rives de Paris**. Après la visite du site fin septembre par la formation spécialisée, la CGT avait exigé l'inscription d'un point sur le site à l'ordre du jour et alerté l'administration sur les conditions de travail très dégradées des collègues de la DGRI qui

doivent y rester jusqu'à la fin des travaux du site Descartes en 2026. La configuration des locaux pose problème (plateaux ouverts, bureaux sans portes, suroccupation des espaces, écrans visibles depuis les espaces de circulation, environnement de travail extrêmement sonore). Ces aménagements ont pour conséquence directe une absence d'appropriation des espaces de travail et une sensation d'exposition permanente au regard de tout le monde sur chacun. S'ajoute une auto-censure généralisée en matière de bruit pour ne pas rendre plus invivable encore cette promiscuité imposée. L'administration a reconnu les défauts d'aménagement du site **mais n'entend pas faire de recloisonnements**. **La raison : les budgets manquent et le site n'est que temporaire.** Certes**,** en refusant les aménagements, l'administration réaffirme le retour rapide de la DGRI sur le site Descartes, mais cette réponse n'est pas acceptable pour autant. Le SAAM demande donc à la DGRI de prioriser les demandes de réaménagement. **Vont ainsi pouvoir se faire la pose d'une quinzaine de panneaux d'isolation phoniques et la pose de quelques portes pour des bureaux sans porte. Et à ce stade, c'est tout ce qui est programmé.** Il n'y aura donc pas de recloisonnement des grands bureaux open space. Nous avons obtenu quelques engagements complémentaires en séance sur l'opacification des cloisons, les stores du 5e, l'analyse de la qualité de l'air, le recollage de la moquette mais dont la concrétisation va rester à suivre précisément.
Voir notre article détaillé sur les réponses de l'administration sur le site Rives de Paris

- **Rives de Paris comme laboratoire du futur regroupement immobilier Allende à Gentilly ?**

Au-delà des considérations budgétaires qui expliquent en grande partie la ligne dure tenue par le SAAM sur l'aménagement du site Rives de Paris, il a été répété à plusieurs reprises par l'administration que les locaux leur paraissaient « sous-occupés ». **La généralisation du télétravail est clairement identifiée comme un levier pour réduire les surfaces et inciter les collègues aux partages des postes de travail.** C'est inquiétant pour la suite et notamment pour le futur site regroupé (si l'administration finit un jour par signer !). En effet ces locaux au bord du périphérique, hérités d'une grande entreprise pharmaceutique, préfigurent en partie les fameux locaux « innovants » que l'administration tente de nous vendre**.** Outre un très fort resserrement des agents par une diminution des surfaces, on y retrouve des espaces ouverts, des open spaces, la multiplication d'espaces de convivialité et de petites salles de repli ou de bulles pour des réunions ou visio / conversations téléphoniques. **Autrement dit, nous y vivons une quasi expérimentation du futur site.** Or les retours sont très nets : l'immense majorité des collègues pointent une dégradation forte de leurs conditions de travail et une sensation de déclassement. Nous devons tout mettre en œuvre pour ne pas réitérer les écueils de cet emménagement raté sur le futur site Allende de Gentilly. La CGT a donc demandé au secrétaire général que l'équipe projet se rende sur le site Rives de Paris et échange avec les collègues qui y travaillent. **Plutôt qu'avec des discussions théoriques, nous voulons aborder la question des aménagements intérieurs de façon pratique, à partir de l'existant pour empêcher les ratés, permettre des avancées concrètes pour les collègues et l'ensemble de l'administration.**
Voir notre message au secrétaire général pour éviter de reproduire à Gentilly les ratés de Rives de Paris

- **Descartes : Horizon 2026 et non plus Horizon 2024**

Le SAAM a présenté l'avancée des travaux sur le site de Descartes. Pour rappel des épisodes précédents, le site Descartes connaît de lourds travaux à la fois en site inoccupé pour désamianter les bâtiment Foch (DGRI) et en site occupé sur les autres bâtiments. L'objectif est immense resserrement pour créer 140 nouveaux postes de travail. La CGT l'a largement dénoncé sans obtenir le retrait du projet mais nous avons a minima pu obtenir l'abandon des premières version d'occupation dite « Agile » qui reposaient sur des hypothèses de Flex office. La raison de ce plan Sardines ? Créer assez de postes de travail pour réintégrer les équipes du SIES qui étaient jusqu'ici logées sur le site de la Tour Mirabeau (Javel, 15e) dont le bail s'achève fin 2024. Au vu du retard pris

par les travaux du bâtiment Monge où il s'installera à partir de mai 2025, le SIES s'installera provisoirement dans les bâtiments Mécanique et au 3e étage du bâtiment Joffre pour 4 mois. Les agents du SIES ont reçu fin octobre les plan d'occupation de leurs nouveaux bureaux. Les travaux du bâtiment Joffre débuteront finalement en mai 2025 et devraient courir jusqu'à l'été 2026. Les départements concernés déménageront dans les espaces de desserrement prévus (bâtiment Mécanique après départ du SIES vers Monge et salles de réunion au rez de jardin du bâtiment Joffre). Le principe général d'un seul mouvement par service a été retenu et nous serons vigilants à ce qu'il s'applique. Le réaménagement des bâtiments Arras et Clopin sont repoussés à 2026. Il n'empêche que l'administration reste encore très floue sur le détail des opérations et que nous n'avons toujours pas les plans à jour des futurs réemménagements (dernière version mars 2024 alors que des réajustements ont eu lieu). A noter également que le pavillon Boncourt qui accueille les équipes du cabinet ESR est lui aussi lourdement rénové (désamiantage, isolation, remplacement ascenseur, chauffage, sécurité incendie, réfection courants forts et faibles…). Il a été décalé à la période 2026-2027. Enfin l'administration a reconnu n'avoir aucune information sur la date de reprise des travaux de l'entrée du site via le bâtiment « Boîte à claque » qui est aujourd'hui à l'arrêt pour une période indéterminée. Elle a demandé à LVMH, responsable des travaux pour le compte de l'association des élèves de l'école Polytechnique, une décoration des palissades dans la cour (alors qu'on veut récupérer la cour !). L'administration a également annoncé travailler sur une nouvelle implantation des espaces d'accueil du site Descartes au niveau de l'amphithéâtre Stourdze pour améliorer l'accessibilité du site et mieux gérer les flux.
Retrouvez notre chronologie des annonces sur les travaux du site Descartes en lien

Toujours de votre côté,
Les élu-e-s CGT à la formation spécialisée

Titulaires
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Emmanuelle Prevost
Isabelle Kortian

Suppléants
Fabienne Federini
Jean-Bernard Liégeois
Frédéric Pinchon
Sébastien Gautier

Gentilly - toutes les infos issues du GT du 9 décembre

10 décembre 2024

Cher-e-s collègues,

Lundi 9 décembre s'est tenu un groupe de travail relatif au projet immobilier de regroupement des sites de Dutot, Regnault, Avenue de France et Vanves sur le site de Gentilly (site Allende que l'administration s'entête à appeler Pascal !). **Le resserrement drastique est confirmé avec un objectif de 2400 agents sur le site** (dont 1930 de l'administration centrale). Pour le reste, vous retrouverez ci-dessous toutes les informations dont nous disposons à ce jour.

- **La signature est confirmée et imminente**

Le secrétaire général de nos ministères s'était permis un message à l'ensemble des personnels (voir transfert ci-dessous) une veille de motion de censure confirmant le projet : de fait, le projet a bien obtenu suffisamment de garanties interministérielles pour pouvoir passer la période d'instabilité gouvernementale. Il a été validé en RIM (réunion interministérielle) et inscrit dans un « bleu » qui valide le projet dans son schéma d'occupation et sa trajectoire budgétaire. Autrement dit, pas besoin de ministre pour signer le bail qui devrait être signé aux alentours du 23 décembre après visa du CBCM du projet de bail. En tout état de cause, elle aura lieu d'ici au 31 décembre, le bail prenant effet au 1er janvier 2025.

- **Calendrier : emménagement prévu de fin 2026 à fin 2027**

C'est peut-être la principale nouveauté que nous avons appris lors du groupe de travail : le calendrier est encore décalé. Si le ministère projette un emménagement au dernier trimestre 2026, ce n'est que pour les premiers services concernés (site Avenue de France). L'emménagement des services sera étalé jusqu'au dernier trimestre 2027. Le délai est pensé pour finaliser les schémas d'implantation des services, finaliser les travaux du site en fonction des emménagements demandés. Nous sommes très loin des premiers calendriers présentés qui envisageaient un déménagement bouclé en 2025 ! Un grand nombre d'agents aura déjà quitté notre administration centrale d'ici là… En retour, les agents de la direction de l'encadrement qui doivent attendre le départ de la DNE de la rue de Grenelle vers Gentilly devront rester sur le site Arborial (Montreuil) jusqu'en 2027.

- **Ratios d'occupation : un plan sardines largement confirmé**

Le projet a été validé par tous les comités immobiliers auxquels il a été présenté notamment parce qu'il respecte les termes de la circulaire de la première ministre du 8 février 2023 relative à la nouvelle immobilière de l'Etat. Autrement dit, il est construit sur un ratio de 16m² de surface utile brute par résident (SUB) bien loin des 10m² par agents de bureau que préconise l'INRS ! C'est un resserrement drastique qui se prépare et une dégradation sans précédent des conditions de travail. Le site, hors parking, propose une surface utile brute de 38 296m² et peut donc accueillir 2393,5 résidents. Le ministère envisage de déménager 1930 agents (Regnault, Dutot, Avenue de France, Vanves, DNE + DGSNU). Il faut donc trouver 463 résidents supplémentaires. Sont confirmés comme administrations nous rejoignant sur le site : le CNOUS, Canopé, la Trousse à projets, les Fauvettes et deux autres structures pour lesquelles la nouvelle de l'emménagement à Gentilly n'a pas encore été annoncée à leurs agents et dont l'identité n'a pas pu nous être révélée.

- **Un montage en location avec option d'achat en 2028 mais un bail de 12 ans**

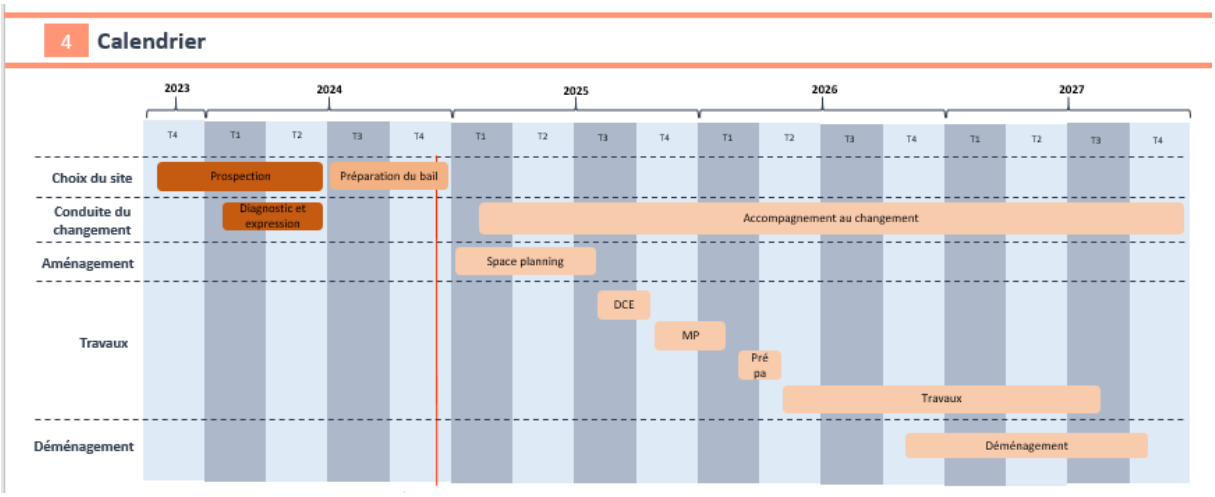
Le ministère s'inscrit à ce jour dans une logique patrimoniale, avec la volonté de quitter les locaux dont il est locataire comme l'Avenue de France pour acheter à terme le site de Gentilly. Mais en attendant la vente des sites Regnault, Dutot et Vanves, c'est un bail d'une durée de 12 ans qui est signé avec le bailleur. La négociation a permis d'obtenir une clause de franchise de loyer de 27 mois qui couvrira notamment toute la période des travaux. Le bail comprend une option d'achat à lever au plus tard le 29 février 2028. C'est dans cette optique que s'inscrit le ministère malgré cette durée de bail inquiétante mais qui ne serait, nous dit-on, que purement technique.

- **Prochaines étapes : définition des espaces de travail**

En 2025 va s'ouvrir pour le ministère une période de 7 mois de définition des futurs aménagements des environnements de travail qui donneront lieu à un cahier des charges pour les travaux d'aménagement qui ne devraient démarrer qu'au deuxième trimestre 2026 pour s'achever mi 2027 (les premiers emménagements se feront donc dans un site encore en travaux !). En nov'langue, ça donne : « *Définir les règles d'aménagement et les typologies des environnements de travail et des espaces collectifs en tenant compte, d'une part, des besoins exprimés par les structures et leurs agents, et d'autre part, de la configuration et des contraintes techniques du futur site / Décliner progressivement ces règles pour les différents espaces du site et les structures / Associer les agents à la définition des espaces cibles de travail ou collectifs et aux études d'implantation* ». A venir : des questionnaires aux agents et un travail spécifique d'accompagnement des services dans l'expression de leurs besoins.

- **Quand s'ouvre désormais la bataille du flex office !**

Pourtant on croyait qu'un travail d'expression des besoins avait déjà eu lieu au printemps 2024 avec des questionnaires adressés à l'ensemble des agents et des ateliers pour l'ensemble des structures concernées ? A croire que les résultats qui étaient un rejet massif du flex office (partage des bureaux en fonction des jours de présence) n'étaient pas dans la ligne s'il faut tout recommencer et prendre le temps de convaincre les récalcitrants. C'est peut-être la raison pour laquelle nous n'avons jamais pu obtenir la synthèse de ces travaux, ni par direction, ni en global (et que les agents n'ont quasi jamais eu connaissance des remontées les concernant !). De fait, on le voit bien le calendrier que propose le ministère est d'abord celui d'un très long « accompagnement au changement ». Non, il ne s'agit pas d'accompagner les agents qui verraient leur temps de trajet rallongé à l'occasion du déménagement ou ne souhaiteraient pas rejoindre le site Allende de Gentilly. Mais il s'agit de vaincre les « résistances » au changement et à l'innovation pour nous vendre une amélioration des conditions de travail dans le nouveau site via les fameux espaces innovants. Les agents qui ont participé à la journée du 28 novembre au Lab avec visite des locaux innovants de l'équipe d'appui du SG au 110 rue de Grenelle ont été les premiers cobayes (spoiler alert, ils n'ont pas été convaincus) ! **Pour l'aménagement, c'est maintenant que tout se joue ! C'est donc maintenant que va se mener la bataille du flex office et des espaces soi-disant innovants !**



Les élu-e-s de la CGT restent évidemment à votre disposition pour toute question relative à l'emménagement et vous redisent leur détermination à se battre pour vos conditions de travail !

Toujours de votre côté,

Retour sur le CSA du 17 décembre 2024 - CIA, chauffage et Gentilly et autres points à l'ordre du jour

18 décembre 2024

Cher·e·s collègues,

C'est dans un contexte d'incertitude politique et budgétaire que nous avons été réunis en CSA ce 17 décembre, présidé par le Secrétaire Général, Thierry le Goff, dans un premier temps et par la cheffe du SAAM, Mme Perrin. L'ordre du jour n'était pas très épais (agenda social et base de données sociales, l'état d'avancement du dossier Gentilly ayant été largement traité lors du GT du 9 décembre). La CGT en a évidemment profité pour poser de nombreuses questions d'actualité et vous trouverez ci-dessous les principales réponses et informations issues de ce CSA.
Retrouvez notre déclaration liminaire CGT en pièce jointe où nous revenons notamment sur le rapport de la cour des comptes sur la fonction RH au sein du ministère de l'éducation nationale.

- **CIA : mieux organiser la communication des montants aux agents**

La CGT a alerté l'administration sur le fait que les agents ne connaissaient toujours pas le montant de leur CIA alors qu'ils le découvriront avec la paye qui sera versée le 20 décembre. Les services de SAAM nous ont assuré qu'après nos demandes répétées et celles des UGARH, les montants individuels définitifs avaient été communiqués aux UGARH ce lundi 16 décembre. Ce délai dans communication était lié à l'attente du retour paye de la DDFIP pour minimiser les risques de bug sur le versement effectif en paye de décembre. La CGT a demandé à ce que dès l'année prochaine le SAAM communique en amont aux directions les montant mis en paye et transmis à la DDFIP, sous réserve des éventuelles péripéties techniques de versement. Le secrétaire général et le SAAM ont paru plutôt favorables à cette proposition. De fait, si la CGT est opposé à la rémunération au mérite et considère que le CIA est un vecteur d'individualisation des rémunérations, les agents ont besoin d'avoir un retour sur le montant pour son importance financière et symbolique. Puisque le CIA est lié réglementairement à la manière de servir telle qu'elle est évaluée par la hiérarchie de l'agent, les agents doivent donc pouvoir discuter avec leur chef sur ce montant avant d'en découvrir le montant sur leur compte en banque. Nous avons demandé aux services de SAAM de bien vouloir communiquer aux UGARH plus tôt les montants individuels des CIA afin que cette discussion puisse se tenir à compter de 2025. L'administration s'est dite favorable à cette demande.
La CGT a également écrit dès mardi 17 décembre aux directeurs et chefs de services pour leur demander de veiller à ce que les encadrants communique avant le 20 décembre les montants de CIA à leurs agents (voir mail transféré ci-dessous).

- **Futur site de Gentilly - projet Allende**

Les incertitudes du contexte gouvernemental ne remettent pas en cause l'option de signature avant le 31 décembre mais pèse quand même sur le projet. Concrètement les autorisations d'engagement doivent faire l'objet d'un décret de transfert entre le programme budgétaire de la DIE et le programme 214. Ce transfert est inscrit dans un bleu budgétaire qui n'est pas remis en cause avec la chute du gouvernement Barnier et le régime des affaires courantes. Néanmoins les différents interlocuteurs veillent à sécuriser juridiquement l'ensemble du processus et cela n'est pas sans quelques retards possibles. Si la date du 31 décembre n'était pas respectée, il faudrait alors trouver d'autres solutions budgétaires, voire attendre l'adoption du budget 2025. Les derniers jours de l'année sont donc tendus sur la finalisation de la signature du bail. Suite au prochain épisode…
L'administration s'entête à appeler le projet Gentilly, projet Pascal et non projet Allende : alors que le site donne sur les deux rues, rue Pascal et rue du président Allende. La CGT continue à proposer de faire voter les agents sur le nom du site !

- **Chauffage : Rives de Paris et Regnault**

Les agents ont froid et la CGT a interpelé l'administration sur les problèmes de chauffage sur les sites de Regnault et Rives de Paris. 116 agents de la DGRI ont adressé une pétition sur le froid sur le site Rives de Paris, pétition soutenue ensuite par l'intersyndicale. De fait, malgré les relevés officiels qui situent la température à 19°, les agents signalent des courants d'air et un vrai inconfort de

travail. La CGT (qui a investi dans des thermomètres infrarouges qui font des relevés sérieux !) a pu le mesurer : 15° dans certains bureaux, 17° dans de nombreux autres, alors même que nous étions en période de redoux et qu'il faisait 10° dehors ! L'administration nous a assuré tout mettre en œuvre pour améliorer la situation. Elle a installé de nouvelles sondes pour des relevés plus précis, ayant bien compris que le confort de travail n'était pas assuré. Elle a demandé au gestionnaire du site de programmer les étages DGRI à une température de 20° au lieu des 19° réglementaires pour voir comment la montée des températures se répercute en matière de ressenti avant d'envisager de nouvelles mesures en fonction des nouveaux relevés. Nous suivrons le dossier de très près.
Sur le site de Regnault, les agents se plaignent également du froid et l'administration a été alertée par l'ensemble des organisations syndicales sur la nécessité de continuer à entretenir les bâtiments avant le déménagement à Gentilly qui est toujours éloigné. L'administration n'a évidemment fait aucune promesse en la matière mais a conscience des problèmes.

- **Contractuels : explosion des recrutements et absence de cadre de gestion**

La CGT a interpelé le secrétaire général sur l'explosion des recrutements de contractuels qui a progressé de +6% en deux ans (voir déclaration liminaire). Elle a rappelé que les fonctionnaires titulaires doivent être prioritaires sur les recrutements selon une jurisprudence constante. Avec plus de 50% de contractuels parmi les nouveaux recrutés, c'est une mise en extinction progressive des statuts de la fonction publique qui se met progressivement en place, comme à la SNCF ou à la RATP où les personnels sous statut sont devenus minoritaires. M. Le Goff confirme qu'il partage cette préoccupation et qu'il souhaite qu'une réflexion soit menée sur ce sujet et le SAAM indique que le déploiement du module Virtuo recrutement devrait permettre d'avoir une meilleure visibilité et de mieux piloter les recrutements. La CGT fera des propositions sur le sujet.
La CGT a parallèlement rappelé qu'elle défendait pour autant les conditions de travail des personnels contractuels et continuait à exiger un cadre de gestion qui encadre les carrières et un référentiel de rémunération. Les travaux nationaux menés par la DGRH le recommandent désormais et indiquent que les organisations syndicales doivent être consultés. L'administration a annoncé que ces travaux seront lancés au début de l'année 2025.

- **Agenda social : axes de travail en matière de RH et de santé et sécurité au travail en 2025**

Le CSA examinait le projet d'agenda social listant l'ensemble des sujets abordés lors des instances (CSA et FSSSCT) pour l'année 2025 et déclinés dans des groupes de travail dédiés. La CGT avait porté de nombreuses propositions de pistes de travail et, à ce stade, toutes nos demandes ont été intégrées dans la programmation des travaux syndicats / administration pour l'année 2025. Est-ce qu'aborder les sujets avec l'administration va permettre des avancées concrètes pour les agents ? C'est notre objectif et nous veillerons à ne pas nous laisser endormir dans un agenda ambitieux qui ne reste qu'au stade de la discussion sans effet concret !
Concrètement, les demandes prioritaires de la CGT étaient les suivantes :

- Négociation d'un cadre de gestion et d'un référentiel de rémunération des contractuels
- Transparence des régimes indemnitaires (revendication CGT : mise en place de barèmes comme aux finances)
- Amélioration des dispositifs de prise en charge des situations individuelles d'urgence / de souffrance au travail (affectation automatique des agents en souffrance…)
- Amélioration des dispositifs de prise en charge des situations collectives de souffrance au travail (accompagnement du SAAM sur les situations de management toxique et de dysfonctionnements organisationnels)
- Organisation et autonomie du travail (revendication CGT : 3 signatures maximum pour un circuit de validation !)
- Egalité femmes / hommes (égalité salariale et accompagnement à la carrière)
- Handicap (réelle adaptation du poste au handicap)
- Locaux : lutter contre les effets des réductions des surfaces (non au flex office, investissement pour maintenir des conditions matérielles de travail dignes…)

- **Base de données sociales accompagnant le RSU**

L'administration a présenté les données qu'elle était en mesure de fournir pour la mise en place de la base de données sociales. La base de données sociales est complémentaire du RSU (rapport social unique qui remplace le bilan social). En gros au-delà du RSU qui est une présentation en tableau et avec un commentaire des indicateurs obligatoires, l'administration doit mettre à disposition l'ensemble des données brutes sur une liste d'indicateurs fixée par arrêté ministériel pour la fonction publique d'Etat. Au final, sur les 200 indicateurs attendus, l'administration est aujourd'hui en mesure d'en renseigner 46, 136 partiellement et 136 pas du tout ce stade, soit un taux de renseignement total de 23% ! Parmi les familles d'indicateurs les plus mal renseignés, la palme revient à "santé et sécurité au travail " (8% d'items totalement renseignés) alors que c'est l'une des familles comprenant le plus d'indicateurs, presque la moitié (97/200). L'administration a assuré qu'elle allait continuer à travailler à améliorer sa capacité à renseigner la base de données sociales.

Les élu-e-s de la CGT restent évidemment à votre disposition pour toute question relative à l'emménagement et vous redisent leur détermination à se battre pour vos conditions de travail !

Toujours de votre côté,

ITRF : revalorisation 2024, promotions (résultats 2024, calendrier 2025, aide au dossier)

20 décembre 2024

Cher·e·s collègues,

D'abord un petit mot pour souhaiter à l'ensemble des collègues d'excellentes fêtes de fin d'année et un repos bien mérité pour tous ceux qui prennent des congés. Ce message est principalement à destination de nos collègues ITRF qui sont trop souvent les oublié·e·s de notre administration centrale. Si vous n'êtes pas ITRF, toutes nos excuses (l'administration ne nous fournit pas de liste nous permettant des envois ciblés contrairement à ce que prévoit la réglementation !), mais n'hésitez pas à en parler à vos collègues ITRF car les infos peuvent les intéresser !

- **Revalorisation indemnitaire 2024 : que l'informatique et pas tout l'informatique ? Signalez-vous si vous estimez avoir été oublié !**

L'administration a procédé sur la paye de septembre à une revalorisation 2024 de l'IFSE des administratifs (A et B seulement, rien pour les C, un scandale !). Les ITRF étaient cette fois exclus du dispositif, contrairement aux années précédentes. Un vrai scandale là encore, car les ITRF représentent 10% des effectifs de notre administration centrale. Les personnels ITRF de la filière informatique sont en revanche concernés par une revalorisation 2024 nationale de leur IFSE sur la paye de novembre. Les montants annuels sont les suivants : IGR : + 1 000€ / IGE : + 900€ / ASI : + 800€ / TECH : + 700€ / ADT : + 600€.
Cette revalorisation pose plusieurs problèmes : d'abord elle exclut tous les collègues ITRF non informaticiens alors que pour tout le monde le coût de la vie s'est renchéri ! Mais surtout **les consignes de la DAF pour la mise en place de cette revalorisation ne tiennent pas la route** : la DAF n'a même pas ciblé toute la BAP E qui aurait pu être une base de discussion intelligible. Non, la DAF a ciblé des « métiers » issus sans doute du RFMP qui **n'a pas été mis à jour ni étudié** au regard des métiers pratiqués au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pire il semblerait que la base RenoiRH sur laquelle le SAAM s'appuie pour cibler les collègues éligibles ne soit pas à jour. **Bref de nombreux collègues éligibles par leur métier ou leurs fonctions sont laissés pour compte**.

Le SAAM semble se montrer ouvert pour corriger « au cas par cas » les situations, sur la base des recensements fournis par les directions. Première démarche à faire, si vous estimez avoir été oublié : vous signalez auprès de votre hiérarchie et de votre UGARH pour qu'ils relaient votre demande auprès du SAAM. **Mais la CGT propose de porter également les situations à corriger** : vous êtes de la BAP E mais vous n'avez rien reçu ? vous travaillez sur des fonctions informatiques et vous n'avez rien reçu ? l'intitulé du concours affectataire est un métier informatique ? faites nous signe pour que nous puissions vous défendre !

- **Promotions 2024 : les résultats des tableaux d'avancement sont tombés !**

Vous les avez peut-être vu passer, les résultats des tableaux d'avancement nationaux 2024 sont tombés :

- TA IGR HC échelon spécial : 5 promus pour l'administration centrale (rapport de la commission)
- TA IGR hors classe : 3 promus pour l'administration centrale (rapport de la commission)
- TA IGE hors classe : 10 promus pour l'administration centrale (rapport de la commission)
- TA Tech Classe Ex : 3 promus pour l'administration centrale (rapport de la commission)
- TA Tech Classe Sup : 6 promus pour l'administration centrale (rapport de la commission)

Félicitations aux promus ! **Une fois de plus la CGT ne peut que déplorer la pénurie des possibilités de promotion qui font in fine peu d'élus et beaucoup de déçus.** Comment penser une politique RH ambitieuse et rendre la fonction publique attractive dans ces conditions ?
Depuis la loi de 2019, les CAP ont été vidées de leurs compétences avancement et l'administration choisit seule les heureux élu·e·s, en toute opacité, selon des critères qui lui appartiennent. Elle publie un rapport de la commission de sélection dont vous avez les liens ci-dessus **mais il n'y a plus de regard des représentants des personnels sur les critères ni les dossiers !** Ainsi, on observe un vrai problème pour le tableau d'avancement IGR hors classe où la BAP F a 17 promouvables pour l'enseignement scolaire et 1 seul proposé et… zero promus ! Idem pour la BAP G avec 7 promouvables, 0 proposés et 0 promus. Une telle inégalité entre BAP est inadmissible et la CGT va saisir l'administration sur le sujet !

- **Promotions 2025 : soyez dans les starting blocks pour la LA (calendrier, pièces du dossier)**

La saison des promotions 2025 va bientôt commencer. La CGT vous met à disposition en PJ un calendrier des opérations de promotion ITRF pour l'administration centrale. Comme vous pouvez le constater, les dossiers pour les listes d'aptitudes sont à rendre comme chaque année pour la mi janvier… mais le SAAM n'enverra l'information aux promouvables via les UGARH que quelques jours avant la date de remontée des dossiers (en 2024, envoi le 12 janvier pour un retour du dossier complet visé par la hiérarchie le 19 janvier, soit une toute petite semaine de délai !). Pourtant les pièces sont disponibles depuis le 31 octobre avec la publication de la note de service relative à la campagne d'avancement avec ses annexes !

Pour vous permettre de vous avancer, la CGT met à votre disposition les différentes pièces à renseigner :

- Rapport d'activité : la CGT vous transmet le canevas à remplir en format word en attendant le dossier officiel
- A préparer en format libre :
    - CV
    - Organigramme
- Fiche individuelle de proposition et rapport d'aptitude professionnelle : à faire remplir par votre hiérarchie

Les UGARH doivent vous informer de votre promouvabilité pour chacune de ces promotions. En cas de doute, consultez la note de service, interrogez votre UGARH… ou faites signe à la CGT !

Les militant·e·s de la CGT sont à votre disposition pour relire vos rapports d'activité et vous conseiller dans vos démarches ! N'hésitez pas à nous contacter !

Vous souhaitant à tous et à toutes une excellente fin d'année et de bonnes fêtes de fin d'année,

Toujours de votre côté,

2025

Vœux, infos immobilières, ITRF, SIES et nouveau ministre de la fonction publique

07 janvier 2025



Cher·e·s collègues,

La CGT vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2025 : que cette année vous soit pétillante, riche en projets qui aboutissent, nourrie de combativité et surtout de solidarité. Et oui, quelque dur et complexe que soit le contexte, à la CGT nous portons la conviction que l'avenir peut être meilleur et que nous pouvons contribuer à la rendre moins inégalitaire et plus juste. Alors cette phrase d'Henri Bergson nous a paru à point nommé pour démarrer l'année : *« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire »*.

- **Gentilly : il semblerait que le projet Allende ait été signé par l'administration**

Vous avez peut-être reçu la newsletter du projet Pascal hier en fin de journée ? L'administration vous annonce que des questionnaires vont être diffusés aux agents, dont un le 7 janvier sur les trajets domicile-travail et que des ateliers et visite vont être organisés avec des ambassadeurs volontaires. Des rencontres avec l'équipe projet et les référents de site auront également lieu les 23/27 janvier (Avenue de France), 24 et 28 janvier (Dutot) et 22/01 et 4 février (Regnault) sur la pause déjeuner. **Mais ce que l'administration ne dit pas, c'est si elle a pu honorer sa signature avant le 31 décembre**, conformément au droit d'exclusivité dont elle disposait. La CGT a mené l'enquête ! Ce dont nous sommes sûrs, c'est que l'administration a bel et bien obtenu les crédits pour financer le projet, in extremis, via un décret du 25 décembre (ça ne s'invente pas !). Le rapport de présentation expose un transfert du programme d'urgence de la DIE vers le P214 pour une signature au 27 décembre. D'après nos informations, le SG aurait bien signé pour sa part le 27 décembre… mais qu'en est-il des autres parties ? Nous allons demander des précisions à l'administration.

Toutes nos infos sur notre site internet

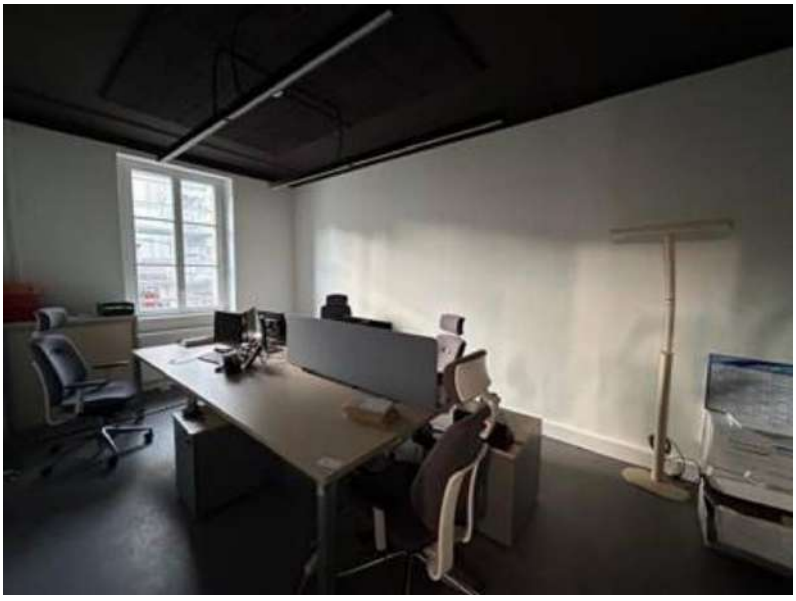
- **Elisabeth Borne : une ministre férue d'immobilier pour le pire et pour le pire**

Elisabeth Borne l'a reconnu ce dimanche assez maladroitement sur les plateaux télé. Elle n'est pas une spécialiste des questions éducatives, d'enseignement supérieur ou de recherche. En revanche, elle s'est déjà largement penchée sur les questions immobilières. C'est en effet elle qui a signé la circulaire du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat. Nous vous l'avons déjà décryptée à maintes reprises : c'est celle qui édicte de nouveaux ratios de resserrement des agents sous prétexte de sous-occupation des locaux à cause du télétravail. Le tout enrobé dans une novlangue managériale que même le secrétaire général avait reconnu relativement « anxyogène ». Ce texte a été écrit dans une réalité parallèle dans laquelle l'administration serait tellement moderne dans ses méthodes de travail que désormais il faudrait répondre aux aspirations des agents qui réclament à corps et à cri des lieux flexibles avec des variétés d'usage. L'objectif est écrit noir sur blanc, il s'agit d'en finir avec *« un aménagement hérité des usages du passé, organisé selon le diptyque bureau individuel / salle de réunion ».* Haro donc sur l'attribution de bureaux fixes aux agents ! **Derrière la novlangue managériale, le flex-office**. **Va-t-elle nous l'imposer à l'administration centrale à coups de 49-3 ?** Ou est-ce que les agents ne se laisseront pas faire ? C'est tout l'enjeu des prochains questionnaires et ateliers. Vous aviez été très clairs dans vos premières réponses au printemps 2024 en demandant explicitement des bureaux attribués et refusant le flex-office. L'administration recommence tout pour que vous répondiez mieux. Tenez bon !

- **Bienvenue au SIES rue Descartes ! Mais attention à ce qu'annonce le réaménagement du site Mécanique**

Le SIES, sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques (DGESIP-DGRI), a enfin réintégré le site Descartes après 7 années d'exil, d'abord dans le 12e arrondissement Tour Gamma puis dans le 15e arrondissement Tour Mirabeau. Bienvenue aux collègues ! Ils sont les premiers à occuper le nouveau bâtiment Mécanique après travaux qui servira de lieu de desserrement pendant les travaux du site Descartes et sont logés également au 3e étage du bâtiment Joffre. A terme le SIES intégrera le bâtiment Monge (déménagement prévu en mai 2025). La CGT a rendu visite aux collègues hier… et pu découvrir **les nouveaux aménagements du bâtiment Mécanique qui sont particulièrement problématiques !** Les cloisons ont été abattues pour créer de grands plateaux certes lumineux mais très exigus pouvant aller jusqu'à 9 places pour le bureau central et 6 places pour le bureau contigu. On y retrouve des aménagements avec des ilots centraux qui interdisent d'éclater les postes contre les parois pour permettre un peu plus de confort. Et cerise sur le gâteau, l'administration a tenu à créer des tisaneries dans les toilettes ! C'est exactement ce que nous avions dénoncé et demandé à l'administration de ne pas mettre en place dans le cadre du site Descartes. La CGT va demander que se tienne en urgence un groupe de travail sur l'aménagement des locaux du bâtiment Monge et sur les lignes directrices du reste du site Descartes.







Bureaux dans les circulations, ilot central à 4 et tisanerie dans les toilettes (attention, les photos ont un grand angle qui peut donner une impression d'espace)

- **Fonction publique : un nouveau ministre qui joue l'apaisement mais ne promet rien !**

Laurent Marcangeli, le nouveau ministre de la fonction publique, a déclaré sa flamme aux agents publics avec un vibrant « je vous aime », lors de son discours d'investiture. C'est mieux que les provocations de son prédécesseur. Sauf que les mots d'amour, c'est bien, les preuves, c'est mieux. **La CGT Fonction publique a été reçue lundi 6 janvier par le nouveau ministre et pu réaffirmer ses revendications :**

- Faire sauter le verrou de Bercy, sortir de l'austérité budgétaire, financer les services publics et les trois versants constitutifs de la Fonction publique – Etat, Territorial, Hospitalier.
- Renoncer à tout jour de carence, au passage de 100 à 90 % de la prise en charge des rémunérations au titre des arrêts maladie ordinaire, abroger la loi portant contre-réforme des régimes de retraite, rétablir le versement de la Garantie Individuelle de Perte de Pouvoir d'Achat.
- Maintien et amélioration des dispositions du statut général des fonctionnaires et abandon du projet de loi « Guérini ».
- Augmentation immédiate et, a minima de 10 % de la valeur du point, son indexation sur l'inflation, revalorisation des grilles indiciaires, égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.Arrêt des suppressions d'emplois, plan pluriannuel de recrutement et de titularisation des agent.es non titulaires dont le nombre ne cesse d'augmenter.
- Outre le renforcement des droits des agent.es publics au titre des systèmes de protection sociale obligatoire, des politiques d'action sociale à commencer par le droit au logement, les droits des agent.es publics, actifs et retraité.es, au titre des systèmes complémentaires en santé et en prévoyance doivent être stabilisés et améliorés.

Mais le ministre a indiqué ne pas vouloir apporter de réponses aux propositions et revendications en séance pour plusieurs raisons sans avoir pu échanger avec la ministre déléguée chargée des comptes publics, la bien connue Amélie de Montchalin et ses discussions avec les groupes parlementaires. Autrement dit : aucune réponse. **Dans un tel contexte, la CGT appelle les agent.es publics, fonctionnaires et agent.es non titulaires, actifs et retraité.es à rester mobilisé.es et à se faire entendre pour gagner sur nos revendications.**
Voir le compte-rendu de l'audience par la CGT Fonction publique

Restant à votre disposition pour plus d'informations,

Toujours de votre côté,

Conférence-débat "Les valeurs de la République" avec Jean-Fabien Spitz : le sens d'une falsfication

08 janvier 2025



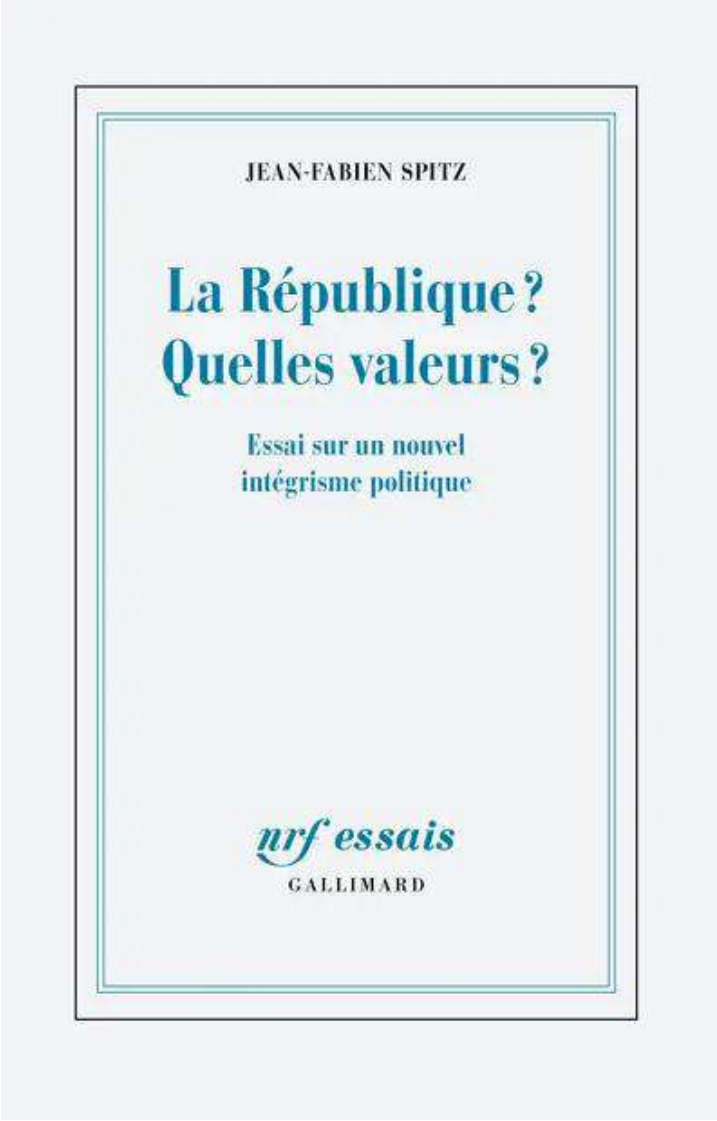
Cher·e·s collègues,

Dix ans après les attentats visant notamment Charlie-Hebdo, il nous paraît nécessaire de questionner sereinement ce qui joue derrière la référence constante dans le débat public aux « valeurs de la République ». Celles-ci ne cessent d'être mobilisées par les gouvernements successifs, et notamment par les différents ministres de l'éducation nationale. Mais ne doit-on pas plutôt parler d'instrumentalisation ? De quelle République parle-t-on aujourd'hui quand on invoque les valeurs de la République ? C'est ce à quoi vous invite la CGT le jeudi 16 janvier dans une nouvelle conférence-débat sur les "valeurs de la République ou le sens d'une falsification" avec le philosophe Jean-Fabien Spit, auteur notamment : *La République ? Quelles valeurs ? Essai sur un nouvel intégrisme politique*, Paris, éditions Gallimard, collection « NRF Essais », 2022.

Les valeurs de la République – le sens d'une falsfication
Conférence-débat avec Jean-Fabien Spitz, philosophe
Jeudi 16 janvier à 12h45
Local intersyndical pièce 514 au 97 rue de Grenelle
Ou en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac
Invitation agenda en PJ

Depuis quelques décennies déjà, les « valeurs de la République » ne cessent d'être brandies, telles un mantra par ceux-là même qui, tout en les proclamant dans leur discours politique, ne cessent aussitôt de les profaner dans leur politique néo-libérale : les libertés publiques n'ont jamais été aussi menacées par la surveillance algorithmique et la répression policière ; les inégalités sociales n'ont jamais été aussi criantes entre ceux qui ne peuvent plus vivre dignement de leur travail et ceux qui concentrent les richesses ; les solidarités entre générations, entre bien-portants et malades, entre salariés et chômeurs n'ont jamais été autant attaquées. En cela, le discours sur les « valeurs de la République » sert à dissimuler, derrière un soi-disant « conflit de valeurs», une guerre sociale réelle, au point de voir Warren Buffet, homme d'affaires américain, déclarer ceci il y a déjà plusieurs années : « *C'est ma classe, la classe des riches, qui mène cette guerre et qui est en train de la gagner* ». Mettre ainsi l'accent sur « les valeurs » au détriment des principes, c'est finalement opérer un dévoiement des idéaux fondateurs de la République sociale. Et si invoquer sans cesse la République était une façon de faire taire toute voix dissidente ou critique ? Tout projet alternatif porteur d'un projet social émancipateur ?

C'est donc pour tenter de déconstruire les présupposés de ce "nouvel intégrisme politique" que nous avons invité le philosophe Jean-Fabien Spitz, professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Il est notamment l'auteur de : *La République ? Quelles valeurs ? Essai sur un nouvel intégrisme politique*, Paris, éditions Gallimard, collection « NRF Essais », 2022.



"[...] aujourd'hui la République est frauduleusement invoquée pour renforcer l'identité nationale, culturelle et religieuse, au moment même où ceux qui manient ce vocabulaire s'efforcent de démanteler les institutions sociales qui rendent possible la cohésion de la société. Elle devient ainsi une arme à vocation nationale et non plus sociale, plus nationaliste que socialiste. Elle est invoquée pour recréer une sorte de sacralité unitaire qui recouvre les divisions profondes engendrées par le néo-libéralisme et la crise d'hégémonie que celui-ci provoque. Dans ce contexte, l'universalisme abstrait n'exerce plus qu'une fonction de leurre. Il n'est plus qu'une fiction employée pour recouvrir la réalité de l'exploitation. C'est bien que ce que la "République" est devenue : une arme de la droite pour dissimuler la réalité des inégalités, et non plus une arme de la gauche pour promouvoir une société des semblables." (Jean-Fabien Spitz, 2022, pp. 233-234).

Pour préparer la conférence et découvrir les travaux de Jean-Fabien Spitz :

- Vidéo à regarder : Entretien à l'occasion de la présentation de son livre à la librairie Mollat (Youtube)
- Podcast à écouter : Emission France Inter à l'occasion de la sortie de son bouquin
- A lire : Longue recension du livre par Alain Policar pour La vie des idées
- Café pédagogique interview de JF Spitz avec une entrée sur l'abaya :
- AOC : mise au point e Jean-Fabien Spitz sur l'arc républicain (article complet disponible sur demande)

Pour aller plus loin, à lire aussi :

- Laïcité de Stéphanie Hennette Vauchez aux éditions Anamosa
- A l'air libre (Mediapart) : « La laïcité se fait injonctive »
- La suite dans les idées (France culture) : « La laïcité à l'école »

Espérant vous voir nombreux à l'occasion de cette conférence,

Toujours de votre côté,

[CGT-ASAMEN] Questionnaire flash CIA 2024 - plus de données, moins d'opacité !

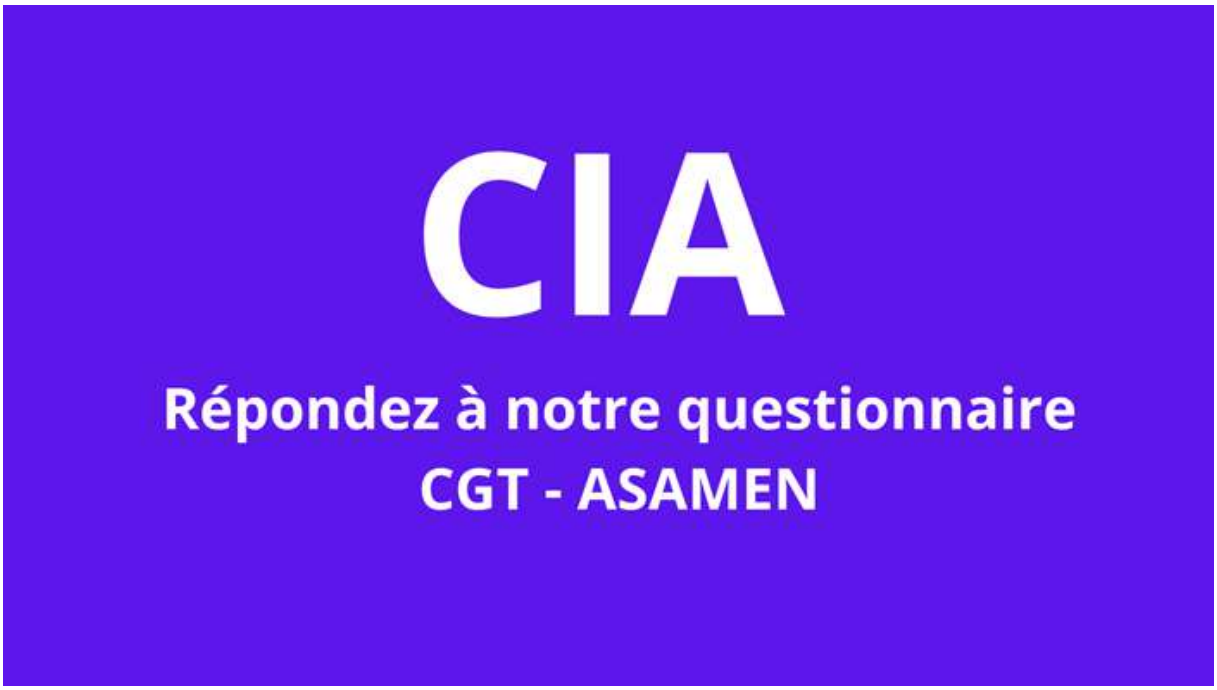
13 janvier 2025

Cher·e·s collègues,

Les primes de fin d'année, CIA et bonus pour les contractuels, sont réparties dans la plus grande opacité. Malgré les demandes répétées des organisations syndicales, l'administration refuse de nous fournir des données sur les montants moyens de CIA par corps, grades ou groupe de fonction.

Pour lutter contre l'opacité, la CGT et l'ASAMEN s'associent et vous proposent un questionnaire flash pour mieux connaître les pratiques d'attribution en matière de prime et faire pression sur l'administration pour qu'elle nous communique les données dont elle dispose. Anonymat garanti !

A toutes fins utiles, nous vous communiquons les résultats de l'enquête menée sur le CIA 2023 par la CGT. Un maximum de réponses rendraient les données + intéressantes et + représentatives pour cette enquête 2024 CGT-ASAMEN.



https://framaforms.org/bilan-de-la-campagne-cia-2024-en-finir-avec-a-lopacite-1735820761

Nous vous remercions d'avance de vos réponses que nous espérons les plus nombreuses possible,

Pour la CGT et l'ASAMEN

CR de la FS du 9 janvier : bilan télétravail, Mayotte, aménagements Descartes et quelques autres infos

14 janvier 2025

Chers-e-s collègues,

La formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail (F3SCT ou FS… ex CHSCT) s'est réunie le jeudi 9 janvier. Ci-dessous le compte-rendu de la CGT avec principalement à l'ordre du jour la question du télétravail. Si ce n'est pas encore fait, pensez à répondre à notre questionnaire CGT-ASAMEN sur le montant des CIA.

- **Aménagements Descartes : SIES, DGRI et tout le reste aussi !**

Dans ses propos introductifs, la CGT a pointé l'absence dans l'agenda social de groupes de travail sur l'aménagement du site Descartes. Or les travaux avancent et le SIES devrait intégrer en mai ses locaux définitifs (Monge) et la DGRI en décembre (Foch). Autrement dit, c'est maintenant qu'il faudrait caler ces aménagements. La CGT s'est également inquiétée de n'avoir pas vu de version définitive des plans de ses bâtiments ni que les personnels n'aient pas été associés à cette réflexion. La CGT a redit ses inquiétudes après la visite du bâtiment Mécanique de voir autant de cloisons abattues et dénoncé le mode de travail en plateau traversant. La cheffe du SAAM a répondu qu'un GT pourrait être organisé sur l'aménagement du site Descartes. A suivre. Sur les plans eux-mêmes, nous avons obtenu quelques réponses en dehors de la séance : la Préfecture aurait exigé l'abattement des cloisons à Mécanique pour raison de sécurité du fait d'une architecture contrainte, ce qui nous paraît très étonnant. Enquête à suivre. Sur Foch et Monge, nous allons relancer la DGRI et la DGESIP pour que nous soit communiquées les dernières versions des plans.

- **Mayotte : solidarité et cellule d'écoute**

Toutes les organisations syndicales ont marqué en introduction leur solidarité avec les habitants de Mayotte et les personnels et usagers de nos administrations fortement touchés par le cyclone Chido. En introduction de la séance, la cheffe du SAAM a salué l'élan de solidarité qui s'était exprimé avec nos collègues de Mayotte, notamment par les nombreuses propositions de participation à la cellule d'écoute mise en place, alors même que nous étions en période de fête. Plus de 60 collègues ont répondu présents dès la première journée, ce qui a conduit la SAAM à clore presqu'immédiatement l'appel à participation. La cheffe de service a remercié chaleureusement les collègues qui ont participé. Les missions de la cellule d'écoute à destination des personnels de Mayotte ont pris fin le 8 janvier et une mission sur place a pris le relai, avec notamment une assistance psychologique pour accompagner au mieux les personnels sur le terrain. Elle a rappelé que l'administration centrale était directement impactée dans ses missions car l'Etat est propriétaire des bâtiments du second degré à Mayotte et que c'est SAAM C qui pilote ce programme.
La CGT administration centrale a fait un don de 500€ en solidarité avec nos camarades de Mayotte (appel de l'Avenir social)

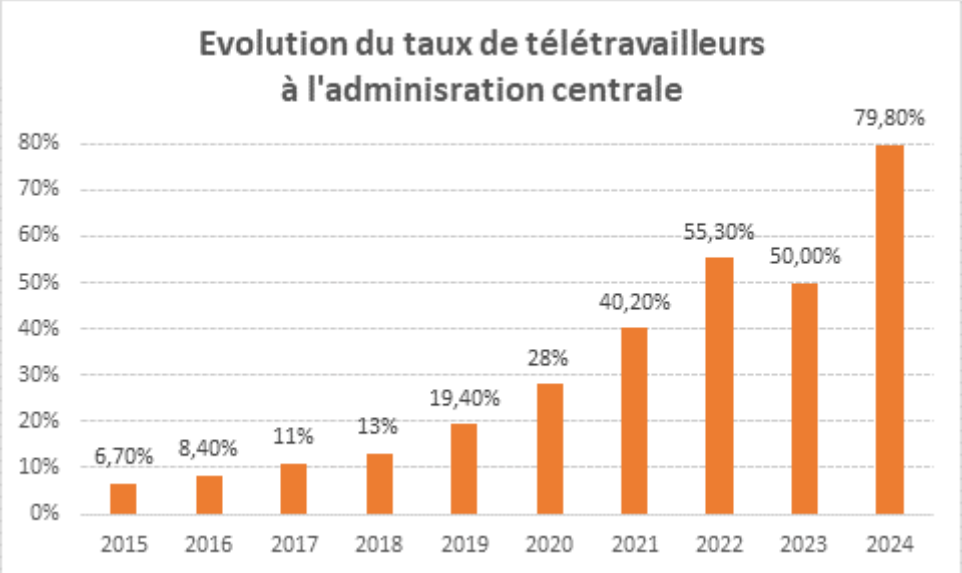
- **Programmation des visites de sites et désignation du secrétaire de la F3SCT :**

Trois visites de la formation spécialisées ont été programmées pour le premier semestre : le service défense et sécurité (jeudi 6/02), le bureau des cabinets sur Grenelle (vendredi 21/03) et Guérande (mercredi 25/06). Les visites porteront sur les locaux et les conditions de travail. Un temps d'échange avec les personnels sera organisé.

Jean de Labrusse (CGT) a été désigné secrétaire de la F3SCT pour l'année 2025. Thierry Catelan (UNSA) sera son suppléant.

- **Télétravail : bilan du déploiement**

Cette formation spécialisée a notamment étudié le bilan du déploiement du télétravail à l'administration centrale au cours de l'année 2024. Nous vous livrons ici les principaux éléments qui ressortent du bilan. D'abord le télétravail est une modalité d'organisation du travail plébiscitée par les agents qui sont 79,87% à l'avoir choisie. L'engouement pour le télétravail est ancien au sein de l'administration centrale qui avait expérimenté le télétravail dès 2015 (un an avant le décret télétravail de 2016 !) et connaissait déjà un taux de 19% de télétravailleur avant le confinement. Mais la crise sanitaire puis la nouvelle circulaire de 2023 ont conduit à une quasi généralisation du télétravail, comme le montre ce graphique à partir des données que la CGT a retraité à partir des derniers bilans sociaux et bilans télétravail.



Le télétravail est sans surprise davantage plébiscité par les plus jeunes, même s'il reste pratiqué à quasi tous les âges. Il est également davantage accordé aux catégories A et B qu'aux catégories C, même si le faible nombre d'agents en catégorie C aujourd'hui à l'administration centrale (6,9%), qui sont pour une grande part des agents techniques dont les fonctions sont non télétravaillables, explique en partie ces différences entre les catégories. Le bilan montre également un taux de télétravailleurs très fort dans l'encadrement intermédiaire (90% de télétravailleurs) et moindre dans l'encadrement supérieur (42.7%).





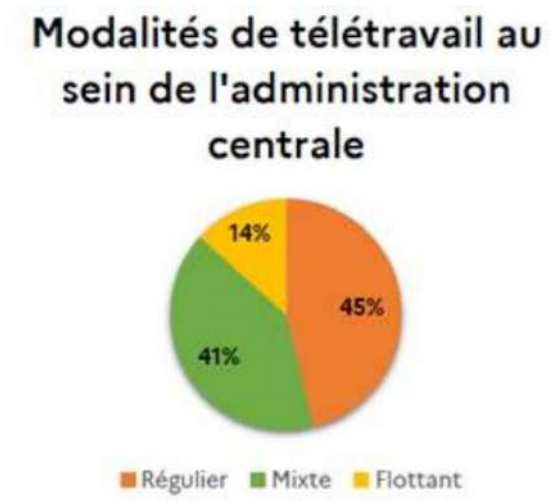
A noter que le graphique par catégorie est en contradiction avec le taux de 79,87% de télétravailleurs au sein de l'administration centrale annoncé par le SAAM (et le taux de 76,5% de cat A, 18,9% de cat B et 6,9% de cat C) mais le léger décalage ne doit pas modifier les proportions.

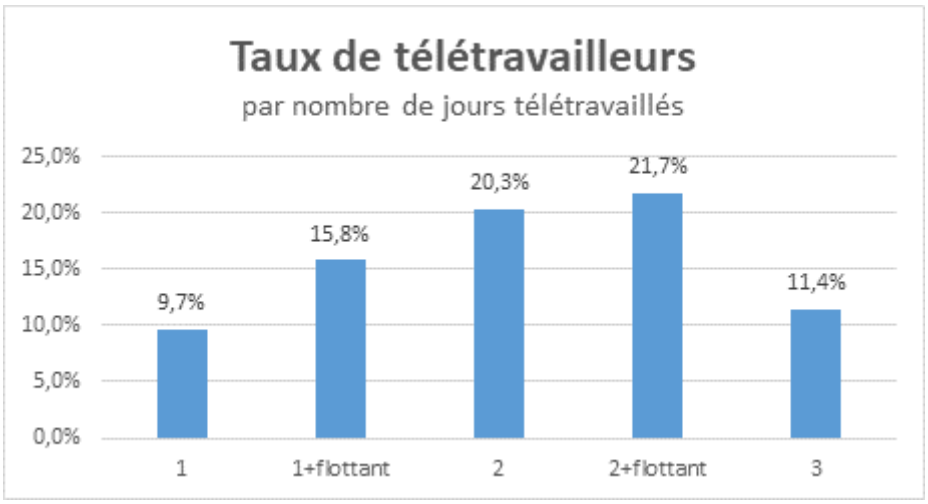
Le taux de télétravailleurs diffère en partie selon les directions, même si la particularité de directions comme le SAAM et le BDC avec de nombreuses fonctions non télétravaillables (agents techniques, chauffeurs, huissiers… mais pas les secrétariats !) doit être prise en compte pour expliquer les différences entre direction. La visite de la formation au BDC tombe cependant à point nommé pour interroger le taux de 25% et demander des données sur le nombre de télétravailleurs sur les fonctions télétravaillables.

Directions et services	Effectif physique	Effectif en télétravail	Pourcentage de télétravailleurs	Moyenne de jours télétravaillés par agent (hors JOP 24)
ASSOCIATION	10	6	60,00%	40,3
BDC	206	53	25,73%	17,8
CEE	10	10	100,00%	33
CSL	3	2	66,67%	4,5
CSP	7	5	71,43%	44,7
DAF	225	165	73,33%	44,8
DAJ	71	53	74,65%	32,4
DE	83	69	83,13%	36,2
DELCOM	84	87	103,57%	56,5
DEPP	186	171	91,94%	52,7
DGESCO	328	322	98,17%	47
DGESIP - C-ESR A	372	299	80,38%	44,3
DGRH	418	346	82,78%	41,4
DGRI - C-ESR B	235	173	73,62%	54,9
DGSNU	26	21	80,77%	40,9
DIGES	7	4	57,14%	58,2
DJEPVA	145	142	97,93%	46,1
DNE	249	234	93,98%	88,9
DREIC	52	53	101,92%	50,6
DS	149	131	87,92%	37,3
IGESR – Hors fonctions nomades	46	29	63,04%	72,7
IH2EF	72	64	88,89%	47
MEDIATEUR	15	15	100,00%	73,5
SAAM	416	274	65,87%	38,9
SDS	41	29	70,73%	33,9
SEMSIRH	48	42	87,50%	40,9
SG	38	30	78,95%	44,3
TOTAL	**3542**	**2829**	**79,87%**	**45,32**

A noter que les moyennes de jours télétravaillés sont peu significatives en 2024, les JOP ayant largement impacté le décompte.

Enfin ce sont les données relatives au nombre de jours télétravaillés qui nous ont particulièrement retenus notre attention. **In fine seuls 11% des agents de l'administration bénéficient ou ont demandé 3 jours par semaine**. En revanche 22% des agents bénéficient de 2 jours de télétravail fixe + des jours flottant, peut-être s'agit-il pour partie d'agents ayant souhaité trois jours de télétravail par semaine qui n'ont pas pu en faire la demande au vu des consignes des directions refusant 3 jours de télétravail. Seules 34 demandes ont reçu un avis hiérarchique défavorable et 5 ont fait l'objet d'un recours. Ces données très faibles suggèrent que beaucoup d'est joué dans le dialogue au sein des départements avec sans doute beaucoup d'autocensure dans les demandes. L'évolution de ces données sera à suivre de façon très nette.





A noter que dans notre tableau, nous avons regroupé les quotité 0,5 + 1,5 jours de télétravail (respectivement 4 et 17 agents) dans les 1 jours fixes et les 2,5 avec les 2 jours fixes (8 agents).

- **Questionnaire télétravail : interroger les motivations du télétravail**

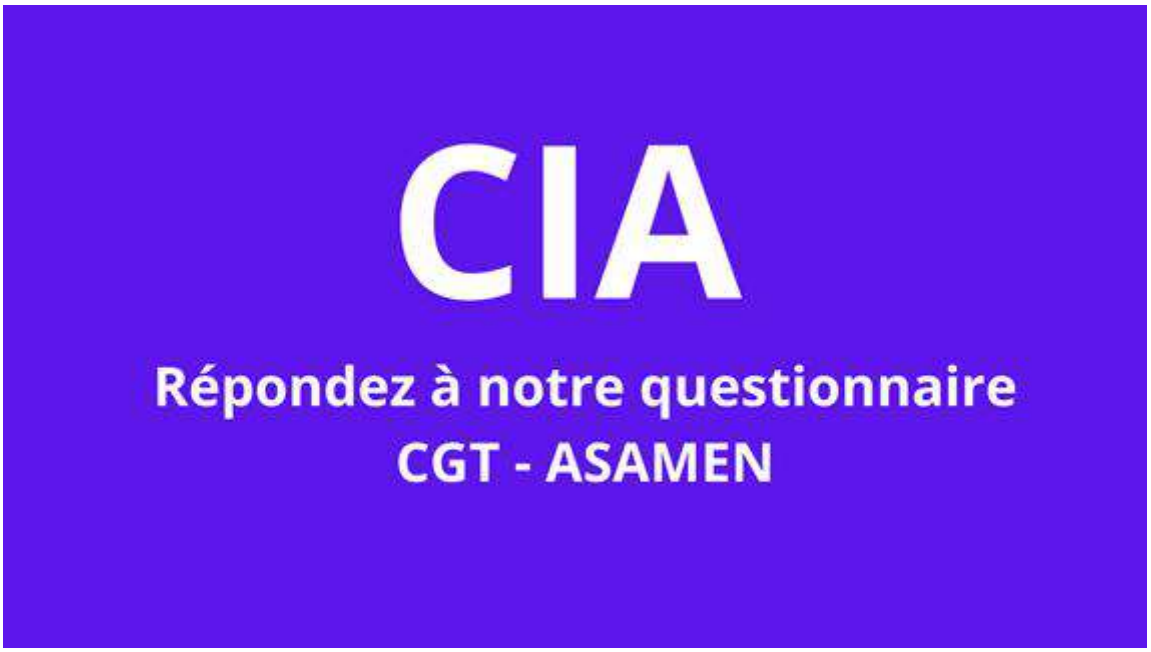
L'administration a présenté un projet de questionnaire qui doit être diffusé dans le courant du mois de février aux agents sur le rapport des agents au télétravail (motivations, effets sur l'organisation du travail et le collectif de travail). Pour la CGT, cette démarche est nécessaire pour éclairer le recours au télétravail et compléter le bilan purement quantitatif. Si la CGT a toujours soutenu le déploiement du télétravail et largement œuvré à l'évolution de la réglementation sur le télétravail, **nous restons persuadés que l'engouement pour le télétravail doit aussi être interrogé sous l'angle du rapport au travail**. Si autant de collègues demandent à télétravailler, il y a évidemment des raisons liées au temps de transport et à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (possibilité de récupérer des colis, de caler un rdv médical à proximité du domicile sur la pause déjeuner, de lancer des lessives, d'aller chercher ses enfants à l'école etc.). Mais il peut y avoir aussi des raisons liées à l'organisation du travail au sein de l'administration centrale qui peuvent faire préférer le télétravail : contrôle trop tatillon des tâches et des horaires sur site, ambiance dégradée dans le service, encadrement pathogène voire conditions matérielles de travail dégradées (cf. site Rives de Paris). Sans considérer que les conditions de travail sont dégradées partout, on peut a minima considérer que **l'aspiration à télétravailler représente en partie une aspiration à l'autonomie dans le travail**, les agents cherchant à retrouver quelques jours par semaine du contrôle sur leur temps et leur façon de travailler. C'est du moins une hypothèse que nous souhaiterions voir tester dans ce questionnaire. La CGT va soumettre des questions complémentaires pour enrichir le questionnaire.

Par ailleurs, elle a demandé comme les autres OS à faire enlever les questions jugées intrusives sur l'installation matérielle de l'agent à domicile en télétravail. A suivre.
La CGT avait prévu de diffuser une enquête sur le télétravail. Si nos questions peuvent être intégrées, nous nous abstiendrons, mais l'enquête reste trop institutionnelle, nous vous enverrons directement notre petit questionnaire !

- **Fiches RSST : la température à Rives de Paris en question**

Pas moins de 15 fiches RSST ont été soumises à la formation spécialisée, fiches qui toutes portaient sur la température en décembre dans les locaux de Rives de Paris. Cette question avait déjà été portée par les personnels via une pétition largement signée et par une alerte de la CGT en formation spécialisée. L'administration a augmenté le chauffage Rives de Paris de 1,5 degré (commande centralisée via le prestataire du bâtiment) et les agents nous ont confirmé qu'ils en ressentaient les effets et que la température était devenue supportable. A voir si cela se maintient avec la vague de froid de janvier.

Nous restons à votre disposition pour toute question complémentaire. Si vous êtes arrivés jusqu'ici, n'oubliez pas de répondre au questionnaire CGT-ASAMEN sur les montants des CIA !



Toujours de votre côté,

Gentilly, 107 rue de Grenelle, courrier au SG : décryptage des enjeux du GT du 20 janvier

27 janvier 2025

Cher·e·s collègues,

Retrouvez dans ce message le compte-rendu du GT du 20 janvier 2025 consacré au projet de regroupement immobilier Allende à Gentilly. L'agenda social proposé par l'administration prévoit une réunion mensuelle de suivi du projet Allende sur le premier semestre 2025. Evidemment, c'est une bonne chose que l'administration nous réunisse mensuellement, tant les enjeux d'aménagement sont énormes. Le premier semestre 2025 sera consacré au *space planning* autrement dit à la réflexion sur l'aménagement des espaces, avant définition du cahier des charges des travaux pour l'emménagement effectif. **Autrement dit, c'est maintenant que tout se joue et que beaucoup de choses vont se décider !** Or l'administration préfère nous occuper sur l'accessoire comme les parkings vélos et la conciergerie. Nous ne laissons pas faire !

- **Site Grenelle : oui le ministère conserve bien le 107**

Contrairement aux informations qui ont pu circuler, l'administration va bien conserver le 107 rue de Grenelle où est implantée la DGESCO. La cheffe de SAAM a pu le confirmer lors du GT, rappelant que **le nouveau schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de notre administration centrale est articulé autour de trois grandes implantations : le pôle Grenelle et ses 3 bâtiments (110, 97-99 et 107), le site Descartes pour l'enseignement supérieur et la recherche, le site Allende (dit Pascal) à Gentilly**. A ce stade, l'administration n'a effectivement pas aujourd'hui les crédits pour engager des travaux de rénovation en profondeur du 107 rue de Grenelle qui en aurait effectivement bien besoin. En revanche, l'entretien du bâtiment et sa rénovation courante font bien partie du budget nous a répété la cheffe de service du SAAM. Le séquencement des projets immobiliers et la programmation de travaux pourront être amenés à évoluer, en incluant les façades du 107 rue de Grenelle, notamment après la finalisation et le financement du projet Allende dit Pascal. Autrement dit ce n'est pas financé tout de suite, mais ça viendra !

- ***Previously on Gentilly…*** **Résumé des épisodes précédents**

Pour retrouver un historique exhaustif des différentes étapes du projet, retrouvez la chronologie réalisée par la CGT sur notre site.

Comme vous le savez l'administration a obtenu in extremis fin 2024 les crédits et pu signer le bail avec le projet Six degrés à Gentilly situé au 9 rue du président Allende. Le projet a largement évolué depuis les premières discussions. Le ministère avait initialement pensé que le regroupement concernerait 1700 agents, **finalement ce sont 1930 agents de l'administration centrale qui sont concernés**. Les directions embarquées dans le projet sont aujourd'hui clairement identifiées : DGRH, DEPP, DNE, SAAM (bureau de la formation, sous-direction des achats, CSP), SEMSIRH, cabinet et bureau des cabinets jeunesse et sports, DJEPVA, DS, DIGES, Delcom JS, DGSNU, Médiatrice, CEE.

Le site faisant 38 296 m² au lieu de 29 000 m² que le ministère avait prévu dans son appel d'offres, d'autres services et structures de la sphère éducation nationale (hors administration centrale) sont amenées à nous rejoindre. **Le ministère vise une occupation totale de 2400 agents** ou plus

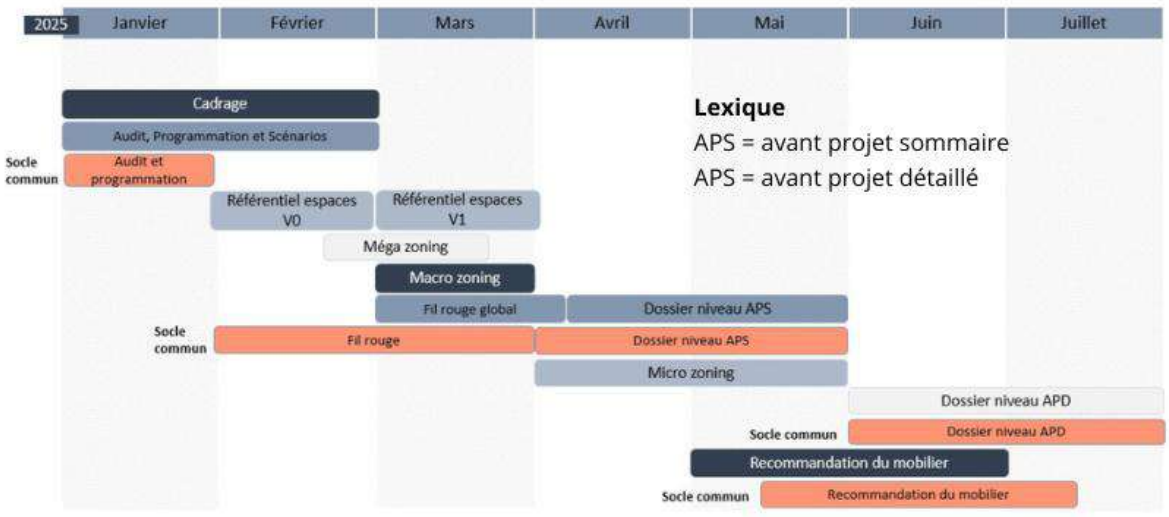
exactement de « résidents », conformément aux ratios de 16 m² de SUB par résident définis par la circulaire du 8 février 2023 relative à la nouvelle politique immobilière de l'Etat. Quelles seront ces structures ? Pour l'instant ça bouge encore (seraient prévus à date : agence du service civique, DRAJES Ile de France, les Fauvettes / CNOUS en attente de décision / finalement Canopé et l'Onisep partiraient sur un autre site et projet). Au fond ce qui nous importe est à ce stade la garantie que la surface pour l'administration centrale sera suffisante. Les ratios de la circulaire Borne établissent une surface de 30 880 m² pour 1930 agents, ce qui nous est le minimum auquel le ministère ne peut pas déroger.

Les premiers emménagements sont prévus fin 2026 pour les services hébergés aujourd'hui sur le site Avenue de France qui est en location et dont le bail sera résilié fin 2026. **Les déménagements s'étaleront sur toute l'année 2027.** Des travaux d'aménagements des locaux sont prévus à partir du deuxième semestre 2026 et dureront jusqu'au troisième trimestre 2027. *Voir calendrier communiqué*

L'administration a mené au printemps 2024 des enquêtes par questionnaire auprès des agents pour connaître leurs besoins en matière d'aménagement des espaces de travail.
Il en est ressorti un net rejet du flex office. Des ateliers ont également été organisés dans les départements pour définir les besoins. Aucune synthèse n'a été transmise aux représentants des personnels, nous ne savons pas ce qu'il en est ressorti ni ce que l'administration y trouve comme enseignements.

- **Un « Space planning » défini à marche forcée**

L'année 2025 sera celle du *space planning*, autrement dit de la finalisation de la réflexion sur les aménagements des espaces de travail pour aboutir à un cahier des charges précis en matière de travaux et de commande de mobiliers pour le nouveau site. Cette phase devrait courir de janvier à juillet 2025. **Autrement dit, c'est maintenant que l'administration définit les principes directeurs en matière d'aménagement des locaux.** Et c'est là que nous avons notre mot à dire, représentants des personnels, agents, directions**. Sauf que l'administration avance très vite et que ces principes seront définis dans quelques semaines sans que cette consultation ne puisse être réellement organisée.** De fait le calendrier prévoit que le cadrage et la première version du référentiel des espaces soit terminé dès fin février.



- **Questionner l'accessoire pour réduire les surfaces réservées aux espaces de travail ?**

Que nous proposait-on dans ce GT ? Principalement de discuter de l'accessoire, à savoir les fameux questionnaires que les agents concernés par le déménagement n'arrêtent pas de recevoir. Vous avez répondu sur les modes de déplacement, les espaces de convivialité et la conciergerie ? Tenez-vous prêt deux questionnaires arrivent encore : activités sportives et culturelles ! **Vous avez l'impression qu'on vous mène en bateau et que vous souhaiteriez parler de vos espaces de travail parce que c'est là l'essentiel ? Nous aussi !** C'est ce que nous porté auprès de l'administration qui répète en boucle que c'est justement pour définir la surface réservée aux espaces de travail qu'elle réfléchit d'abord à l'ensemble des espaces collectifs. Autrement dit + nous demandons une conciergerie, des salles de sport, des salles d'activités, des tisaneries… + tout cela est déduit des surfaces réservées aux espaces de travail. Et ce qui est particulièrement spécieux dans le raisonnement de l'administration, c'est qu'elle pourra justement se targuer d'avoir consulté les agents et de faire en fonction de leurs demandes. Sauf que toute l'équation entière n'est jamais posée.

- **Tout faire pour contourner l'avis des agents et imposer le flex et les espaces ouverts ?**

L'administration l'assure : il sera tenu compte de l'avis des agents et de leurs représentants. D'ailleurs elle se rend à leur rencontre avec des temps d'échanges sur l'ensemble des sites concernés. Sauf qu'elle nous dit dans le même temps aussi qu'il ne serait pas possible de répondre favorablement à toutes les demandes et qu'il va falloir arbitrer entre les souhaits d'un bureau attitré et aussi de beaucoup de salles de réunion. **Vous la sentez venir l'entourloupe ?**
Peut-être avez-vous vu passer la dépêche AEF du 17 janvier sur le futur site du ministère (texte disponible à la demande) ? Face aux inquiétudes des organisations syndicales, le secrétaire général y précise son projet : *« Thierry Le Goff indique ne pas vouloir "reprendre à l'identique l'organisation actuelle", mais souhaite réfléchir à des espaces modulaires partagés, en prenant en compte le télétravail, avec "des salles de réunion plus grandes, d'autres plus petites". Ce ne serait pas une bonne solution que de tout cloisonner, car cela réduirait les espaces pour tous les occupants. »*
Décidément le ministère se pose vraiment comme le meilleur élève de la circulaire du 8 février 2022 relative à la nouvelle doctrine de la politique Immobilière de l'Etat où l'on rejette : « *un aménagement hérité du passé, organisé selon le diptyque bureau individuel/salles de réunion »* pour lui préférer *« des aménagements modernes (qui) privilégient une plus grande diversité d'espaces de travail et une place plus importante réservée aux espaces de travail collaboratifs ou permettant des usages hybrides. »* **Autrement dit les espaces ouverts et le flex office reviennent par la fenêtre malgré le rejet massif des personnels !**

La CGT a donc écrit au secrétaire général pour demander une nouvelle méthode de travail qui associe réellement les agents et les représentants des personnels à la définition des principes directeurs d' aménagement des locaux. Elle lui a rappelé sa proposition de venir visiter le site Rives de Paris pour constater par lui-même l'échec de ces espaces soi-disant « modernes », « ouverts » ou « décloisonnés ». Les agents fuient ces espaces, organisent leur télétravail pour être le moins nombreux possible. Ils déplorent le manque de confidentialité, le manque de calme nécessaire, l'obligation de se censurer pour ne gêner personne. Il est nécessaire de ne pas reproduire ces écueils sur le futur site Allende !
Voir le message de la CGT au secrétaire général en PJ.

Nous restons à votre disposition pour toute question complémentaire sur le projet Allende et sommes à l'écoute de toutes vos revendications.

Toujours de votre côté,

RAPPEL : SIES - AG des personnels le mardi 4 février à 12h30

03 février 2025

Cher·e·s collègues,

Après des années d'exil loin des autres services du ministère (mais dans le cocon statistique de la Tour Mirabeau non loin des collègues des affaires sociales), le SIES a enfin rejoint le site Descartes. La CGT s'en félicite ! Vous êtes installés dans des locaux temporaires jusqu'au printemps et au mois de mai, vous êtes censés intégrer votre implantation définitive au sein du bâtiment Monge. Mais dans quelles conditions ? Avec quels aménagements ? La CGT vous propose d'en discuter collectivement :

AG des personnels du SIES
Mardi 4 février 2025
De 12h30 à 14h
Salle L 202
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/402905/creator/353/hash/891eef956cb0ce40e24924ee3e9ee99b3dc2b888

N'hésitez pas à venir avec votre sandwich !
Désolés pour l'horaire pause-déjeuner et très court 12h30-14h mais c'était le seul moyen d'avoir une salle disponible

Depuis la rentrée de janvier, la CGT demande la tenue d'un groupe de travail sur l'aménagement des futurs locaux du SIES. L'adjoint de la DGESIP a également été sollicité et s'est dit favorable à sa tenue. Nous venons d'obtenir une date : **le GT aura lieu le 14 février.** Mais nous souhaitons y aller pour porter vos propositions et demandes.
Nos dernières informations :

- Les travaux avancent selon le SAAM « à un rythme nominal », autrement dit pas de retard à ce stade
- Par rapport aux plans distribués au printemps et que vous retrouverez en pièces jointes, le SIES ne sera plus réparti entre les bâtiments Monge et Joffre (R+1) mais occupera tout le bâtiment Monge et sera regroupé sur ce seul bâtiment (plus de présence des experts du CSSP dans Monge)
- Les plans d'implantation sont donc à revoir.

La CGT a visité vos locaux temporaires au troisième étage du bâtiment Foch et dans le bâtiment Mécanique. Au-delà de l'entassement « temporaire » et des quelques finitions manquantes qui sont quand même à souligner, les aménagements soi-disant « innovants » liés aux cloisons abattues du bâtiment Mécanique posent vraiment problème. **Il ne faudrait pas que ces ratés soient reproduits dans le bâtiment Monge !** A notre sens, sont notamment problématiques :

- Les installations de bureaux siamois en ilot central sans possibilité de les désolidariser
- Les bureaux traversant
- Les installations d'écran dans les circulations ou dos à la porte
- La tentation du flex office pour éviter les bureaux

Et vous, qu'en pensez-vous ? Que demandez-vous ? A quoi devrons-nous être particulièrement vigilants ?

Nous vous invitons à revoir les vidéos des espaces innovant de l'équipe d'appui du SG au 110 rue de Grenelle pour appréhender la question pratique du flex-office.

Nous pourrons évidemment aborder également toutes autres questions que vous voudrez aborder (contrats, situations individuelles) pendant ou en marge de l'AG !

En espérant vous y retrouver nombreux,

Pour la CGT,

[CGT-ASAMEN] Résultats questionnaires CIA - des montants par catégorie... et une inégalité femmes / hommes ?

04 mars 2025

Cher·e·s collègues,

D'abord un immense merci aux 364 collègues qui ont répondu à notre questionnaire flash CIA 2024 ! C'est un peu plus de 10% des effectifs. C'est déjà pas mal… mais c'est encore trop peu pour vous proposer une enquête complètement représentative de la distribution des primes en administration centrale. **Puisque l'administration refuse toujours de publier des données transparentes sur l'attribution des primes de fin d'année, nous devrons nous en contenter.** Et si l'administration conteste nos données : qu'elle publie les moyennes annuelles d'attribution des CIA et bonus pour les contractuels ! En l'absence de données officielles, notre enquête constitue une première étape pour briser l'opacité ! Et les premiers résultats sont très intéressants mais aussi inquiétants. **A quelques jours du 8 mars et de la journée internationale du droit des femmes, ils semblent indiquer une inégalité femme / homme dans les montants de CIA.** A l'administration de nous dire si ces données se vérifient dans la distribution effective des CIA ou si au contraire il n'y a pas d'inégalités femme / homme dans les faits.

Note Importante : *Les résultats présentés ci-dessous sont* indicatifs*. Le nombre de réponses n'est pas suffisant pour éliminer les biais potentiels. Les répondants peuvent avoir un profil spécifique qui biaise les données (par exemple, ceux qui sont mécontents de leurs primes pourraient être surreprésentés ou au contraire seuls des agents n'ayant pas honte de leur montant de primes ont pu se sentir légitimes à répondre). Par conséquent, les résultats ne reflètent pas nécessairement la réalité des attributions de primes.*
Il faut cependant noter que les résultats sont cohérents avec l'enquête réalisée par la CGT en 2023 !

Premier enseignement : le montant du CIA n'est pas annoncé à l'agent dans près de 70% des cas. Les encadrants semblent ne pas prendre le temps de communiquer directement à l'agent le montant du CIA ou du bonus pour les contractuels et d'en expliquer le montant.

Mon chef m'a informé du montant

oui	31,8%	109
non	68,2%	234
Total répondants		*343*

1) Moyennes brutes par catégories

Agents titulaires :

	Moyenne CIA	**Nombre répondants**
A+	3 253 €	35
A	2 526 €	189

B	1 670 €	70
C	1 163 €	6
Total	**2 376 €**	**300**

Contractuels :
Concernant les CDD, sur les 35 répondants, seuls 6 répondants ont mentionné avoir perçu un bonus de fin d'année, nous ne publions donc que les données des CDI catégorie A (un seul répondant CDI catégorie C et zero répondant CDI catégorie A).

	Moyenne bonus	**Nombre répondants**
Contractuels CDI catégorie A	2 064 €	19

2) Evolutions montant 2023-2024

Le faible nombre d'agents ayant indiqué un montant en 2023 et 2024 rend les résultats compliqués à exploiter. Nous les livrons malgré tout bruts

Agents titulaires

	évolution CIA	**Nombre répondants**	**% évolution 2023-2024**
A+	39	31	2,3%
A	205	144	22,5%
B	92	51	11,3%
C	125	4	14,1%
Total	**156**	**230**	**17,0%**

Contractuels (CDI cat. A) :

	évolution CIA	**Nombre répondants**	**% évolution 2023-2024**
Contractuels CDI A	238 €	10	19%

Nous invitons à la plus grande prudence dans l'analyse des données au vu de la faiblesse des effectifs de certaines catégories (notamment pour les lignes en jaune).

3) Focus sur les CIA des catégories A

Nous avons poursuivi l'analyse sur le seul groupe dont l'effectif nous permettait de l'envisager, à savoir les agents titulaires de catégorie A (189 répondants). Là encore nos données sont à prendre avec prudence mais paraissent relativement cohérentes

- **Une valorisation nette des fonctions d'encadrement**

Sans surprise, le montant des attributions de CIA varie d'abord selon que l'agent est ou non en situation d'encadrement. L'écart est de 2000€ en moyenne entre les encadrants et les non encadrants. Chez les non encadrants, la dispersion reste forte avec un écart type de 953€, autrement dit les disparités d'attribution restent fortes.

En situation d'encadrement		*nb répondants*
oui	4 277 €	29
non	2 209 €	160

Nous avons tenté de croiser ces données avec les groupes de fonction RIFSEEP mais il s'avère que 31% des agents ne connaît pas son groupe de fonction

Connaît son groupe	131
Ne le connaît pas	58

	Moyenne	**Nombre répondants**
G1	4 491 €	10
G2	2 811 €	25
G3	2 484 €	69
G4	1 766 €	27

Les résultats sont cohérents et tendent à montrer une progression du montant moyen en fonction des groupes de niveau (et donc de la progression dans l'encadrement) même si les montants moyens du G4 réservés aux premières années de la carrière des attachés révèlent un écart de seulement 700€ avec le groupe 3 qui regroupe l'ensemble des chargés d'études.
Pour rappel le G1 est généralement réservé aux chefs de bureau et le G2 aux adjoints. Il n'y a que dans la filière ITRF que les groupes de fonction reconnaissent en partie l'expertise (et encore partiellement).

- **Une augmentation progressive en fonction du déroulé de carrière**

Les réponses à l'enquête semblent indiquer que le montant moyen du CIA progresse en fonction de l'ancienneté des agents qu'il s'agisse d'une ancienneté dans l'ensemble des postes occupés au sein de la fonction publique ou une ancienneté au sein de l'administration centrale uniquement.

Ancienneté fonction publique	**Moyenne CIA 2024**	**Nombre répondants**
Moins de 5 ans	1 761 €	16
Entre 5 et 10	1 859 €	27
Entre 11 et 20	2 433 €	49
Entre 21 et 30	2 564 €	55
Depuis + de 30 ans	3 526 €	35

Ancienneté administration centrale	Moyenne CIA 2024	Nombre répondants
Moins de 1 ans	1 357 €	28
Entre 1 et 5 ans	2 198 €	63
Entre 6 et 10	3 092 €	32
Entre 11 et 20	3 245 €	37
Entre 21 et 30	3 273 €	18
Depuis + de 30 ans	2 096 €	11

Les agents en fin de carrière et ayant effectué + de 30 ans en administration centrale semblent percevoir une moyenne de CIA moins élevé. La faiblesse de l'effectif invite à la prudence dans l'analyse mais nous demanderons des éclaircissements à l'administration sur ce point.

- **Une attribution moyenne défavorable aux ITRF**

Les ITRF seraient très moins primés en moyenne que les administratifs (-97€). Là encore l'échantillon est limité mais il paraît cohérent avec nos observations pratiques en administration centrale. Nous nous proposons aussi d'interroger l'administration sur ces inégalités entre filière.

filière		*nb répondants*
ITRF	2 468 €	44
Admin	2 561 €	132

- **Des femmes globalement moins primées que les hommes**

L'enquête pointe une disparité inquiétante entre le niveau du CIA des hommes et des femmes de 268€. Si cet écart est confirmé, il pose un vrai problème dans un ministère comme le nôtre, pourtant engagé par la labellisation Egalité / diversité à travailler à réduire les inégalités salariales ! Là encore, nous allons interroger l'administration et demandons des éclaircissements au plus vite.

Genre		*nb répondants*
Hommes	2 699 €	29
Femmes	2 431 €	114

L'écart est confirmé pour les femmes non encadrantes quand on croise genre et fonctions d'encadrement :

		Moyenne CIA	Nombre répondants
femmes	encadrante	3 984 €	16
	non encadrante	2 177 €	98
hommes	encadrant	3 573 €	10
	non encadrant	2 275 €	58
Ecart	encadrant	411 €	6
	non encadrant	-97 €	40

Le croisement avec l'ancienneté incite à penser que les inégalités dans les attributions de CIA se nouent dès le début de la carrière.

Ancienneté fonction publique	Moyenne femmes	Moyenne hommes	Ecart femmes / hommes	Nombre répondants femmes	Nombre répondants hommes
Moins de 5 ans	1 659 €	1 932 €	-273 €	10	6
Entre 5 et 10	1 797 €	1 906 €	-109 €	18	8
Entre 11 et 20	2 424 €	2 424 €	0 €	36	36
Entre 21 et 30	2 678 €	2 548 €	130 €	25	28
Depuis + de 30 ans	2 996 €	4 727 €	-1 730 €	23	11

Ancienneté administration centrale	Moyenne femmes	Moyenne hommes	Ecart femmes / hommes	Nombre répondants femmes	Nombre répondants hommes
Moins de 1 ans	1 285 €	1 510 €	-225 €	19	9
Entre 1 et 5 ans	2 194 €	2 232 €	-38 €	36	26
Entre 6 et 10	3 330 €	3 330 €	0 €	18	18
Entre 11 et 20	2 799 €	4 048 €	-1 249 €	22	14
Entre 21 et 30	3 330 €	3 712 €	-382 €	11	5
Depuis + de 30 ans	1 970 €	2 318 €	-348 €	7	4

La disparité salariale potentielle entre les genres est inacceptable, surtout à quelques jours de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars qui sera célébrée partout et notamment dans notre administration centrale.

Nous revendiquons :

1. La publication *immédiate* par le Ministère des données sur la distribution des primes et des données genrées
2. La mise en œuvre d'un plan de rattrapage pour les femmes avec des mesures concrètes
3. La transparence et un plan de rattrapage concernant pour les personnels de la filière ITRF

Nous restons à votre disposition pour toute question complémentaire,

Bien cordialement,

Pour la CGT et l'ASAMEN

Manifestation du 8 mars et inégalités salariales à la centrale ?

07 mars 2025

Cher·e·s collègues,

Le 8 mars est la journée internationale des droits des femmes. L'occasion pour nous de rappeler une revendication essentielle d'égalité entre les hommes et les femmes, à commencer par l'égalité salariale ! **Rendez-vous demain dans la manifestation départ 14h place de la République** !

Manifestation samedi 8 mars 2025
Journée internationale du droit des femmes
Grève féministe
Départ 14h – Place de la République

En France, les femmes touchent en moyenne un salaire inférieur de 24% à celui des hommes. La fonction publique n'échappent pas à cette règle malgré le statut et les grilles de rémunération qui devraient pourtant garantir une rémunération égalitaire : ainsi à l'éducation nationale, dans la filière administrative, le salaire net moyen des titulaires hommes est supérieur de 26,3 % à celui des femmes. **Malgré son label Egalité / diversité, tout porte à croire que notre administration centrale perpétue aussi ces inégalités salariales.** Dans l'enquête CGT-ASAMEN sur les montants de CIA 2024**, on observe ainsi une différence de 268€ du montant moyen du CIA entre les hommes et les femmes parmi les titulaires de catégorie A**. La CGT et l'ASAMEN ont interpellé le SAAM à ce sujet (voir courrier en PJ à la cheffe de service du SAAAM) et demandé que l'administration publie ses données de gestion pour infirmer ces résultats ou les confirmer : sans thermomètre, nous n'avons pas d'autre choix que de produire nous-mêmes des données ! **Dans l'attente, un CGT demande un plan de rattrapage des inégalités salariales !**
La CGT vous propose aussi un quiz pour tester vos connaissances sur les inégalités salariales : https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/egalite-femmes-hommes-le-quiz/


la cgt
ADMINISTRATION CENTRALE
EDUCATION · RECHERCHE
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
JEUNESSE · SPORT
CIA 2024
-268€
en moyenne pour les femmes ? *
Dans un ministère labellisé Egalité / diversité...
on veut l'égalité !
* Selon l'enquête CGT-ASAMEN sur les agents titulaires de catégorie A et dans l'attente que l'administration publie enfin les données relatives aux attributions CIA
VITE UN PLAN DE RATTRAPAGE DES INÉGALITÉS SALARIALES !
on veut l'égalité !
maintenant !
la cgt
ADMINISTRATION CENTRALE
EDUCATION · RECHERCHE
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
JEUNESSE · SPORT



Lien quiz inégalités femmes- hommes

En espérant vous retrouver demain dans la manifestation,

Toujours de votre côté,

Travaux sur le site Descartes - CR du GT du 7 mars 2025

11 mars 2025

Cher·e·s collègues,

Ce vendredi 7 mars l'administration a tenu un groupe de travail sur le réaménagement du site Descartes, le fameux projet « Descartes horizon 2024 » devenu par la force des choses un horizon d'atterrissage fin 2026. La CGT y a porté vos demandes et revendications, notamment que les équipes puissent choisir l'aménagement de leurs bureaux et le refus des « bureaux bench », ces bureaux siamois qui contraignent les collègues à travailler face à face. Sur ces deux points, l'administration a répondu favorablement. C'est une très bonne chose. **Les schémas d'implantation proposés ne reposent ni sur des hypothèses de flex office, ni sur des open spaces et tant mieux. Le projet repose cependant sur un très fort resserrement des agents que nous avons dénoncé à maintes reprises.** Néanmoins cette « densification » est la condition fixée par la politique immobilière de l'État pour que le ministère conserve le site Descartes.

- *Retrouvez notre chronologie des annonces 2023-2024 sur les travaux du site Descartes en lien*
- *L'historique antérieur du projet de restructuration du site Descartes est ici*

§ **Le jeu des chaises musicales des travaux : un détour par Rives de Paris pour presque tout le monde**

Le calendrier des travaux est globalement tenu et aboutit aux grandes opérations suivantes :
- Emménagement du SIES dans le bâtiment Monge fin juin / début juillet
- Lancement des travaux Joffre 3e étage à l'été, les équipes concernées rejoignant Mécanique libéré par le SIES
- Décembre 2025 : Retour de la DGRI et de la DAEI sur le site de Descartes dans les bâtiments Foch et Mécanique
- Automne 2025 : Travaux des étages 2, 1 et rdc du bâtiment Joffre. Les tranches des travaux se font par étage. Les équipes concernées seront hébergées Rives de Paris le temps des travaux (entre 4 et 5 mois par étage). Le bâtiment Joffre devrait être terminé en octobre 2026.
- 2026 : Réfection des bâtiments Clopin et Arras. La nature des travaux n'est actuellement pas complètement arrêtée, il n'est pas complètement clair si les travaux devront se faire en site inoccupés ou si une autre solution est possible.

Vous trouverez le détail des opérations dans le planning en PJ.

Autrement dit, presque toutes les équipes ont vocation à passer par la case « Rives de Paris ». Pourquoi « presque » ? Parce que la direction de la DGESIP n'est pas concernée : elle occupera le bâtiment Mécanique le temps des travaux du 3e étage. Elle justifie ce traitement de faveur la concernant (on n'est jamais si bien servi que par soi-même !) par la nécessité d'être au plus près des équipes qui resteront majoritairement sur le site de Descartes. Disons plutôt qu'elle n'envisage pas de s'éloigner du cabinet et de faire les trajets Descartes / Montrouge comme le feront le commun des mortels…

§ **Des plans à corriger avant diffusion mais des aménagements « classiques » et aux mains des équipes**

Les plans présentés par le SAAM lors du GT comportaient quelques scories et doivent nous revenir corrigés. Nous attendrons donc la nouvelle version pour les diffuser. Cependant les aménagements sont bien ceux qui ont été travaillés avec les équipes et qui comprennent certes de trop grands bureaux, trop peuplés, conformément au scénario de « densification ». Mais pas de flex office et pas d'open space à l'ordre du jour. Ouf ! C'est une très bonne chose et on peut remercier les agents de leur implication dans les ateliers d'expression des besoins qui ont permis de faire entendre le rejet des espaces ouverts, du flex office et le besoin de calme des agents (voir notamment la synthèse des ateliers). Il est à noter que dans le bâtiments Foch certains redécoupages des bureaux permettent d'implanter des cabines ou de petits espaces de réunions en premier palier avant d'arriver sur le bureau proprement dit. Le ratio de salles de réunion est maintenu.

Sur la question des aménagements, **le SAAM a répondu que l'ensemble des installations était pensé à partir de bureaux « à quatre pieds ».** Il n'y aura pas non plus de reprise du câblage en « pied central » sur le désastreux modèle du site Rives de Paris qui a contraint largement les possibilités d'emménagement des espaces : les câblages sont bien prévus dans les murs et le SAAM a redit qu'il était prévu de façon systématique un branchement supplémentaire par bureau pour laisser aux équipes une forme de souplesse dans les aménagements. L'implantation des équipes dans les bureaux se fera conformément aux demandes des équipes et le schéma d'installation des bureaux par pièce ne sera pas imposé sur plan.

§ **Isolation phonique et ambiance lumineuse : on devrait voir du mieux**

La luminosité des locaux a été travaillée par les équipes de SAAM D. A noter que des stores vont bien être installés dans le bâtiment Mécanique, conformément aux demandes des agents (mais sous quel délai, la question demeure !).

Concernant l'acoustique du site, elle a été étudiée avec un acousticien. **Les travaux devraient permettre de faire descendre le niveau sonore des bureaux de -19 décibels.** Les aménagements comprennent notamment un travail sur les murs et les plafonds pour faire baisser le niveau sonore. La fermeture des escaliers du bâtiments Joffre devrait aussi faire baisser le niveau sonore des paliers. Il est à noter que des tisaneries seront installées sur les paliers, là où pouvaient exister des bureaux particulièrement bruyants aujourd'hui.

§ **Clopin-Arras : on continue de naviguer à vue**

Concernant les bâtiments Clopin et Arras, tout reste encore très flou. Le SAAM rappelle que ces bâtiments sont déjà largement densifiés et qu'il y aurait peu à gagner en terme de surfaces en y abattant des cloisons. Les travaux prévus jusqu'ici sont principalement des travaux de peinture et de rénovation lumineuse. La réfection des huisseries qui permettrait de solutionner les problèmes de froid dans les bâtiments n'est pas budgetée à ce stade. Le SAAM va présenter le projet en espérant obtenir les financements d'ici 2026**. Si les crédits n'étaient pas obtenus, la question se pose de savoir si les « petits » travaux sur les bâtiments Clopin / Arras nécessitent vraiment de se faire en site inoccupé** comme c'est prévu aujourd'hui ce qui nécessiterait que toutes les équipes DAF et DGESIP concernées passent par la case Rives de Paris. Une solution en site occupé pourrait éventuellement être étudiée, même si l'administration n'a pris à ce jour aucun engagement. Le dossier reste donc à suivre de près !

§ **Restaurant administratif : 18 mois de fermeture à prévoir (mi 2026- fin 2027)**

Le restaurant administratif du site Descartes doit être profondément rénové pour être mis aux normes et réaménagé « selon les standards actuels de la restauration collective » pour reprendre l'expression de l'administration. Les travaux devraient durer 18 mois et débuter mi 2026. Ils sont pilotés par l'Epaurif. Il est hors de question de laisser les agents sans solution de restauration pendant toute cette période ! **Une réflexion est actuellement en cours sur quelle solution peut être proposée aux agents aux mêmes conditions tarifaires.**

La CGT a rappelé la nécessité qu'une offre sur site ou en proximité immédiate soit proposée et au même tarif subventionné par le ministère. L'administration est consciente des enjeux et a répondu travailler à trouver la meilleure solution. Elle souligne que les tisaneries implantées à chaque étage prendront une importance particulière dans cette configuration. La vigilance reste cependant de mise et nous resterons très attentifs sur ce point.

A noter qu'une mission de l'IGESR est en cours sur l'offre de restauration collective au sein de l'administration centrale qui questionne plus particulièrement les deux opérateurs associatifs, l'AE et l'AS Descartes. La mission devrait rendre ses conclusions en mai. La CGT sera entendue mercredi 12. Elle réaffirmera l'importance de la mission sociale de l'offre de restauration via les tarifs subventionnés et son attachement à l'offre associative de restauration tout en défendant une hausse de la qualité de la prestation qui passe par un fort engagement financier de la part du ministère.

§ **LVMH : tout est à l'arrêt – du caractère inopérant des PPP**

Concernant les travaux de la cour d'honneur, ils sont dépendant du calendrier des travaux pilotés par le partenariat école Polytechnique / LVMH qui prévoyait une entrée / forum dans le bâtiment de la boîte à claque et le creusement d'un centre des congrès souterrain avec un immense amphithéâtre / auditorium. Les discussions entre le ministère et le direction de projet ne semblent pas fluides et les rares informations semblent plutôt récupérées via le conseil d'administration de l'Ecole polytechnique. **Bref pour Polytechnique rien ne va plus et tout est à l'arrêt !** L'opération de mécénat pour le projet ne s'est soit pas déroulée comme prévue et que les fonds manqueraient pour mener le projet à bien. Vous aviez peut-être surtout suivi les multiples péripéties de ce projet (bel article de synthèse ici). Mais grâce aux des multiples protestations des anciens élèves de l'école polytechnique, des riverains, d'élus, d'association de protection de l'environnement, Bernard Arnault lui-même a annoncé le retrait de LVMH du projet. Preuve est faite que les PPP sont un mode d'action publique absolument inopérant…

Toujours est-il que le ministère se retrouve avec un chantier arrêté et dont l'emprise pose problème pour nos locaux : quand récupérerons-nous la cour ? Il semblerait que les ayant droit à de la statue qui trônait au centre du bassin demande son rétablissement à l'identique : bassin, bancs etc. Pas sûrs que nous réussissions à obtenir des arbres et de l'ombre dans l'opération… Le ministère ne sait pas non plus si il récupère bien à terme la galerie de Navarre et à quelle échéance.

La CGT reste à votre disposition pour toute question complémentaire et à l'écoute de toutes vos revendications.

Toujours de votre côté,

Projet POISCAILLE - Plongée argumentaire dans les locaux innovants

12 mars 2025



Chers·e·s collègues,

2027 c'est déjà demain. Non, nous ne vous parlons pas élections présidentielles mais bien politique immobilière de l'Etat. **Le déménagement** des sites Regnault, Dutot, Avenue de France et Vanves vers le site Allende à Gentilly, que l'administration s'obstine à appeler projet Pascal malgré son adresse rue du président Allende, **tient tout du projet Poiscaille**. **Et on vous explique pourquoi sous couvert de modernité, on nous prend pour des sardines** et comment le *« bien vivre pour mieux travailler ensemble »* que nous sérine l'administration pour nous vendre le projet Pascal est plutôt un *« bien serrés pour mal travailler ensemble »* ! **N'hésitez pas à plonger en pièce jointe dans notre brochure argumentaire en 8 pages** qui décrypte, bibliographie à l'appui, toute la philosophie des espaces innovants et vous en explique les effets réels sur le travail et la santé des salariés.
Retrouvez notre brochure argumentaire locaux innovants en PJ et en lien.

§ **Un cadrage en cours de finalisation qui sacrifie les espaces de bureaux**

Si les emménagements rue Allende sont globalement prévus à l'horizon 2027, beaucoup se joue dès aujourd'hui car l'administration finalise le cadrage général d'aménagement des locaux qui donnera lieu au cahier des charges pour travaux d'aménagement. **Or tout indique que ce cadrage donnera lieu à une réduction des surfaces allouées aux espaces de bureaux** puisque l'administration ouvre la réflexion par les espaces collectifs et multiplie les salles de réunions, bulles de concentration, tisanerie, lieux de rencontres informelles. **Malheureusement les mètres carré ne sont pas extensibles : les 38 000 m² du site pour 2400 agents représentent un resserrement drastique**. Autrement dit, on ne peut pas multiplier les salles de réunion et conserver les mêmes emprises de bureau avec une telle diminution des surfaces. **C'est là que le projet Pascal vire au projet Poiscaille.** Et oui, malgré les belles images promises, nous allons y être serrés comme des sardines**. Mais attention, nous y serons des sardines innovantes !**

§ **Locaux innovants : quand open space et flex office s'imposent comme seule organisation de l'espace possible**

Le site est désormais connu, le nombre d'occupant également. L'équation n'a donc désormais plus qu'une inconnue : à quoi ressembleront les aménagements sur le site Allende. Mais elle se calcule facilement : **pour tout faire rentrer, il ne reste qu'une solution : l'innovation**. Les « space planners » du cabinet Colliers qui accompagnent l'administration vont donc proposer ce pour quoi ils ont été sollicités et qu'ils vendent dans leur présentation : **flex office et open space**. Mais en novlangue, ça se dit de façon plus subtile : *« Penser la forme de votre futur lieu de travail ou de vie, c'est mettre au centre de la réflexion les temps de la vie quotidienne : temps des relations humaines, temps de production et temps d'innovation. Notre but est d'intégrer la dimension sociale de l'espace pour humaniser les relations et créer l'environnement de travail de demain. »* Les images des projets qu'ils ont accompagnés sont sans appel : les entreprises n'ont **plus de bureaux classiques mais sont de véritables vitrines de modernité, des espaces ouverts et du flex office**. Il faut attendre la page 180 du book pour trouver un bureau et on y aperçoit les fameux bureaux « Bench » (tables de ping pong) que les collègues rejettent sur le site Rives de Paris. Pour rappel, les questionnaires de l'administration ont montré que la demande première des agents et des encadrants était de conserver un bureau attitré. L'administration semble n'en avoir rien à faire…

§ **Derrière les discours : fantasme managérial et conséquences sur le travail réel**

Derrière ces aménagements de bureau, il y a toute une philosophie managériale que la CGT décrypte pour vous dans notre brochure argumentaire en PJ. **Les espaces innovants sont pensés**

comme un levier pour transformer notre façon de travailler : l'espace ouvert serait la garantie de la transversalité et le flex office la voie de l'agilité. Vive la start up nation ! Colliers par exemple le vend explicitement : penser le « workplace » s'allie avec une offre de « change management ».
Mais les conséquences sur les salariés de ces aménagements sont néfastes et aujourd'hui bien connues : l'environnement de travail y est dégradé, les agents se replient toujours davantage sur le télétravail, les arrêts maladie augmentent et le lien collectif se dilue. Notre brochure vous propose aussi des définitions pour y voir clair : à partir de combien d'agents dans une pièce est-on en open space ? qu'est-ce que le flex office et la pratique du « clean desk » ? Elle resitue aussi la source du projet dans la fameuse circulaire Borne du 8 février 2023.
Retrouvez notre brochure argumentaire sur les locaux innovants en PJ.

§ **Se mobiliser : brochures, affiche, signature, ambassadeurs et Patrick Sébastien**

Le temps presse mais il est toujours possible d'agir. Imprimez notre brochure et faites la lire autour de vous. Nous en faisons imprimer des exemplaires, demandez-les nous ! **Discutez avec vos collègues, demandez un point en réunion de bureau sur les futurs emménagements de Gentilly. Mobilisez votre hiérarchie**. La CGT a d'ailleurs contacté les principales directions concernée par le déménagement pour des rencontres bilatérales et pour que les directions défendent les besoins de leurs agents et de leurs métiers dans le cadrage en cours de définition. **Tournez-vous vers vos ambassadeurs et rappelez leur vos besoins et votre rejet du flex office et des espaces ouverts**. Vous êtes ambassadeur ? Contactez la CGT et discutons ! Mais vous pouvez aussi **vous saisir de notre affiche en PJ et la coller où elle sera vue**. Nous vous proposons même une signature pied de mail « projet Poiscaille ». Soyons fou, innovons nous aussi. Vous croisez votre directeur ? Fredonnez lui du Patrick Sebastien, il vous remerciera de lui avoir mis la chanson des sardines en tête. Que « Ha! Qu'est-ce qu'on est serré, au fond de cette boîte / Chantent les sardines entre l'huile et les aromates » deviennent le nouvel hymne du ministère. L'administration multiplie sa campagne de promotion du nouveau site, **répondons lui avec notre propre campagne qui dénonce la dégradation des conditions de travail qui se cache derrière le masque de l'innovation.**



Les élu·e·s CGT restent bien évidemment à votre disposition pour échanger sur le sujet, répondre à vos questions et vous accompagner autant que nécessaire !

Toujours de votre côté,

PSC mode d'emploi - mardi 25 mars : atelier webinaire sur la protection sociale complémentaire

18 mars 2025

Chers·e·s collègues,

La PSC arrive à grand pas ! Pour nous, la PSC c'est aujourd'hui le remboursement de 15€ de notre mutuelle. **Mais en avril 2026 tout va changer.** La réforme de la protection sociale complémentaire met en place pour tous les personnels du ministère **une mutuelle à adhésion obligatoire avec prise en charge à 50% par l'employeur.** L'administration devrait notifier jeudi 20 mars le titulaire du marché et enfin communiquer l'opérateur choisi auprès des agents. **C'est l'occasion de répondre à toutes vos questions sur le nouveau système dans notre atelier / webinaire mardi 25 mars à 12h45.**



La PSC, comment ça marche ? un atelier webinaire pour répondre à vos questions pratiques Quelles seront les conséquences pour les agents ? Combien ça va coûter et pour quelles garanties ? Quels sont les différents niveau de couverture auxquels je peux prétendre ? Qui sera le titulaire du marché ? Est-ce que le système va nous permettre d'être mieux couverts ? Est-ce je peux garder ma mutuelle actuelle ? Que se passe-t-il au moment de la retraite ?

La PSC, un progrès pour les agents ?
La CGT revendique le 100% sécu mais nous faisons malheureusement face à une situation de déremboursement chronique où la complémentaire santé est devenue centrale. La CGT a donc signé les accords PSC au niveau fonction publique et ministériel parce qu'ils représentent **une amélioration de la couverture santé et une hausse de la participation de l'employeur**. Mais le système a aussi ses limites, avec une offre découplée santé / prévoyance. Cet atelier-webinaire est aussi l'occasion de présenter les revendications à porter pour approfondir et améliorer le système de la PSC.

Rendez-vous pour cet **atelier webinaire « PSC mode d'emploi » mardi 25 mars à 12h45 au local intersyndical Regnault** (rez-de-chaussée bas) ou en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac

D'ores et déjà, notez notre prochain rendez-vous !
Jeudi 3 avril à 12h45, la CGT recevra François Vergniolle de Chantal, professeur en civilisation américaine à Paris Diderot sur la crise de la démocratie américaine et sa résilience sous Trump 2.
Les premières semaines de la présidence de Donald Trump ont été marquées par un tournant international majeur mais aussi par une affirmation du pouvoir exécutif face au Congrès avec la signature de plus d'une centaine de décrets présidentiels. ***Le travail « à la tronçonneuse » du DOGE sous la houlette d'Elon Musk pour réformer l'administration doit nous interroger*** *: il fournit à l'extrême-droite tout un nouveau répertoire d'action radicales, conduites hors de tout cadre législatif, à vocation largement communicationnelle mais qui produisent des effets réels sur l'administration, les agents et les politiques menées. La politique du DOGE est spectaculaire mais a conduit à des fermetures d'agences fédérales, des licenciements massifs de fonctionnaires fédéraux,*

des coupes budgétaires sans précédent et une remise en question profonde du département de l'éducation, l'équivalent de notre MENESR dans un état fédéral où la compétence éducation est largement exercé dans les états fédérés.
Professeur de civilisation américaine à l'Université Paris Cité, François Vergniolle de Chantal est l'auteur de "L'impossible présidence impériale" (Editions du CNRS, 2016) et "Obama's Fractured Legacy" (Edinburgh University Press, 2020). Ses travaux récents se concentrent sur le "trumpisme" et les relations entre Trump et le Congrès, les républicanismes comparés entre la France et les États-Unis et offre une perspective particulièrement intéressante pour analyser les actions du DOGE et leurs implications pour la démocratie américaine.



N'hésitez pas à nous faire parvenir par retour de mail les questions que vous vous posez sur la PSC… ou sur le DOGE !

Toujours de votre côté,

Projet de réorganisation de la DEPP et projet POISCAILLE : à vos retours !

19 mars 2025

Chères et chers collègues,

Après la réorganisation de la DEPP de mars 2023 (voir PJ), une nouvelle réorganisation de la DEPP se profile. L'administration réunit les organisations syndicales ce vendredi après-midi en groupe de travail pour présenter le projet de réorganisation qui sera étudiée lors du CSA du 1er avril (ce n'est pas une blague !).

Cette réorganisation devrait a priori impacter seulement les sous-directions B et le Pôle C de la DEPP :

- La sous-direction B compterait 6 départements au lieu de 4 actuellement : création des bureaux B5 (Conception et pilotage des évaluations des élèves du second degré) et B6 (Conception et pilotage des évaluations des élèves du second degré)
- le département B2 deviendrait lui le département des études statistiques et psychométriques sur les évaluations des élèves
- Le pôle C deviendrait une sous-direction C à part entière (Sous-direction de la qualité et des services statistiques d'appui) avec trois départements. Si le DVE ne changerait pas d'appelation, le QVD deviendrait DQVD et le CISAD deviendrait DISAD

Quelles en sont les motivations, nous ne le savons pas encore car l'administration ne nous a communiqué pour l'instant qu'un projet d'organigramme sans aucune explication sur le fond du projet (contrairement au travail mené en 2023 dont nous vous remettons la présentation en PJ).

Afin de faire entendre votre voix, nous avons besoin d'un maximum de retours sur le projet. La CGT vous donne la parole :

- Ce nouvel organigramme corrrespond-il à des besoins exprimés par les équipes ? En avez-vous discuté au sein de vos bureaux ?
- Quelles sont vos inquiétudes, vos interrogations, vos attentes face à cette réorganisation ?
- Quels impacts anticipez-vous ou redoutez-vous sur vos conditions de travail et l'organisation de vos missions ?

Dites-nous tout ! Vous pouvez joindre notre représentante CGT au CSA qui est aussi votre collègue de la DEPP que vous connaissez bien, Juliette Caillaudeau, ou nous faire un retour par mail ou téléphone (Sylvie Aebischer - 06.65.63.00.42).

La CGT critique depuis longtemps la valse des réorganisations : nous en avons perdu le décompte mais au printemps 2023 nous comptions 31 réorganisations de services depuis janvier 2020. Nous devons désormais friser la quarantaine. Trop souvent ces réorganisations se font sans concertation réelle des agents et sont des décisions de communication des directions, dans lesquelles l'organigramme est pensé comme un outil de communication vers l'extérieur plutôt qu'il ne cherche à rendre compte du travail réel des agents, des besoins de leurs métiers et de leurs missions. Trop souvent il s'agit de coller à l'actualité politique ou à la possibilité de redistribuer des postes d'encadrement. Peut-être que la création de la sous-direction C répond d'ailleurs principalement à la possibilité d'implanter un emploi fonctionnel lié à la libération d'un support de sous-directeur au niveau du ministère. Trop souvent les réorganisations ne font que masquer difficultés réelles des agents : surcharge, désorganisation, suppression des collectifs de travail et multiplication des situations de souffrances au travail. La CGT l'affirme haut et fort : on ne fait pas de la communication avec les conditions de travail des personnels, **les agents ont besoin de stabilité pour exercer leurs missions de service public qui se pensent sur le temps long**.

Enfin la CGT rencontre la direction de la DEPP mardi 25 mars dans le cadre du projet POISCAILLE. Nous avons contacté les principales directions concernées par le déménagement vers le site Allende de Gentilly (que l'administration s'obstine à nommer projet Pascal) pour des rencontres bilatérales : il est nécessaire que les directions défendent les besoins de leurs agents et de leurs métiers dans le cadrage en cours de définition. Leur rôle est essentiel pour éviter la généralisation des espaces ouverts et du flex-office *(voir notamment la brochure CGT en PJ).* Ce sera aussi l'occasion d'aborder tout sujet sur les conditions de travail au sein de la DEPP. N'hésitez pas à nous faire part de toutes vos remontées en amont de cette réunion.

Nous vous invitons à nous faire part de vos remarques et inquiétudes. Ensemble, nous devons exiger des conditions de travail respectueuses et une véritable prise en compte de nos réalités de terrain.

Toujours de votre côté,

DOGE, Musk et Trump - conférence débat jeudi 3 avril à 12h45 avec François Vergniolle de Chantal

31 mars 2025

Cher·e·s collègues,

"Hâte de partager avec vous les meilleures pratiques pour faire face à l'excès de bureaucratie, réduire la paperasse et repenser les organisations publiques" écrivait Guillaume Kasbarian, alors

ministre de la fonction publique à l'annonce de la nomination d'Elon Musk à la tête du DOGE, le département de l'efficience gouvernementale (Department of Government Efficiency). Sur l'instant déjà les mots avaient choqué et largement contribué à la réussite de la mobilisation de la fonction publique le 5 décembre dernier. Quelques mois plus tard, les mots résonnent avec d'autant plus d'indécence que **l'action d'Elon Musk à la tête du DOGE suscite la stupeur et l'effroi tant la charge contre l'administration fédérale américaine est rapide, violente et hors de tout contrôle démocratique.** De nombreux observateurs parlent de coup d'Etat d'un genre nouveau, d'une prise de pouvoir numérique sur l'administration américaine qui pourrait avoir des conséquences durables sur le fonctionnement démocratique des Etats-Unis. En s'attaquant à l'échelon fédéral, le DOGE vise l'équivalent de nos administrations centrales, même si le fonctionnement fédéral des Etats-Unis recoupe une réalité administrative différente de nos ministères. **Il fournit un nouveau répertoire d'action publique radical et plus qu'inquiétant à l'extrême-droite européenne visant à démanteler et mettre au pas l'administration. Quelles leçons en tirer ? Quelles voies de résistance ?**

Il nous a donc paru tout naturel d'organiser une conférence pour y réfléchir et **la CGT invite ce jeudi 3 avril à 12h45 François Vergniolle de Chantal**, spécialiste de la politique américaine, pour évoquer ensemble la crise de la démocratie américaine et sa résilience sous Trump 2.



La crise de la démocratie américaine et sa résilience sous Trump 2
Jeudi 3 avril à 12h45
Local intersyndical, pièce 314 au 97 rue de Grenelle ou en visio
Conférence-débat avec François Vergniolle de Chantal
professeur de civilisation américaine à l'université Paris-Cité
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac

Spécialiste de la politique américaine, François Vergniolle de Chantal est l'auteur de *L'impossible présidence impériale* (Editions du CNRS, 2016) et *Obama's Fractured Legacy* (Edinburgh University

Press, 2020). Ses travaux récents se concentrent sur le "trumpisme", les relations entre Trump et le Congrès, les républicanismes comparés entre la France et les États-Unis et offrent une perspective particulièrement intéressante pour analyser les actions du DOGE et leurs implications pour la démocratie américaine.

- **DOGE et l'obsession de la baisse des dépenses publiques : 110 000 suppressions de postes en deux mois**

Central dans le dispositif de la seconde présidence Trump, le DOGE doit réformer en profondeur l'appareil d'État fédéral américain. Sous la direction opérationnelle du milliardaire Elon Musk, il affiche l'**objectif d'une économie de 2000 milliards par an soit un tiers du budget fédéral,** fondée sur la conviction que la bureaucratie américaine est inefficace, surnuméraire et source de dépenses inutiles et excessives. Mais le DOGE avance à une vitesse jamais vue. Dès les premiers jours, le département a mis en place un programme de départs volontaires puis s'est attaqué de façon ciblée à plusieurs agences américaines qu'il ferme ou dont il revoit les mission et dont il licencie une partie du personnels. Parallèlement des centaines de programmes et contrats sont gelés ou annulés. **En deux mois, 36 000 fonctionnaires fédéraux ont été licenciés et 75 000 auraient souscrit au programme de départs volontaires**. Le décret présidentiel du 11 février dit "Workforce Optimization Initiative", signé dans le bureau ovale lors d'une conférence de presse frisant le show absurde en présence d'Elon Musk, son fils à ses côtés rabrouant le président, fixe des objectifs encore plus drastiques : une réduction de 12% des effectifs fédéraux d'ici septembre 2025 soient 210 000 postes. La directive OMB-OPM du 26 février 2025 instaure un ratio d'une embauche pour quatre départs. L'action du DOGE vise à contrôler les actions des fonctionnaires pour mieux en mesurer l'efficience comme l'a démontré l'injonction par un mail des services RH fédéraux (OPM) « Qu'avez-vous fait la semaine dernière ? » dont la boîte mail est depuis saturée. Parallèlement la fermeture programmée de centaines de bâtiments couplée à l'interdiction télétravail devrait rendre les conditions d'exercice intenables pour de nombreux agents avec des trajets insupportablement rallongés, les incitant à partir. C'est bien l'objectif d'Elon Musk qui arbore fièrement la tronçonneuse que lui a offert l'ultra libéral président argentin Javier Milei : il veut tailler dans la masse de l'état fédéral et faire mal.
Parmi les principales vagues de licenciements : l'administration fiscale (7000 suppressions de postes), l'agence d'aide au développement (2600 suppressions de postes), le ministère de l'agriculture (6000), le ministère de la défense (4000), le ministère des anciens combattants (1300), l'intérieur via le service des parcs nationaux (1000), énergie (700), logement (780), mais aussi les services de régulation : le bureau de protection des consommateurs (200), agence du médicament et des denrées alimentaires (400), agence de régulation aérienne (400), l'agence de surveillance océanique et atmosphérique (1000)… La fermeture de l'USAID, l'agence d'aide au développement, est annoncée.

- **Des objectifs idéologiques clairs : mettre l'administration au pas, l'exemple du ministère de l'éducation**

L'objectif du DOGE est évidemment économique. Mais derrière les coupes budgétaires, le DOGE poursuit aussi un objectif idéologique clairement assumé : mettre l'administration au pas et la soumettre à l'agenda politique trumpiste. Il s'agit de la mise au pas des fonctionnaires fédéraux et l'élimination de ce qui est perçu comme une base sociale et politique pour les démocrates et les libéraux mais aussi la réponse logique à une croyance fortement ancrée dans l'électorat conservateur américain, l'existe d'un « deep state », un Etat profond qui se serait autonomisé de la sphère politique et poursuivrait ses propres buts. Elon Musk considère en effet que les employés du

secteur public font partie d'un « gouvernement fantôme de la gauche radicale » qui a confisqué le pouvoir au « peuple », et que c'est en les licenciant qu'il rétablira la démocratie.
Le département de l'éducation en est l'exemple type. **1 900 employés ont été licenciés entre janvier et mars 2025, soit près de 50% des effectifs**. Puis le gouvernement a annoncé sa quasi fermeture dans une nouvelle mise en scène télévisuelle, Trump signant le décret réduisant les prérogatives du ministère de l'éducation, entouré d'enfants assis derrière des tables de classe. La suppression du département de l'éducation est une vieille lubie des conservateurs qui ciblent le ministère de l'éducation depuis sa création en 1979 sous Carter. Stephen Miller, chef de cabinet de Donald Trump, expliquait ainsi que le ministère de l'éducation était peuplé de *« bureaucrates marxistes »*. Largement décentralisé, le système éducatif relève essentiellement de la compétence des États mais le département de l'éducation joue un rôle clé en matière d'égalité des chances, il supervise les politiques éducatives, finance des programmes de recherche sur l'éducation et gère les programmes d'aides aux établissements défavorisés et de bourses pour les élèves et les étudiants, il finance aussi les aides pour les étudiants en situation de handicap. La droite américaine cible particulièrement le programme DEI (diversité, égalité, inclusion) et pointe tous les dispositifs de discrimination positive comme contraire à l'égalité des chances et la méritocratie. Au final, l'attaque sans précédent sur les politiques éducatives fédérales va certainement accroître les inégalités. Ces coupes drastiques ont déjà entraîné la suppression de 900 millions de dollars de contrats de recherche pédagogique et ont provoqué des retards critiques dans le traitement des aides auprès de publics fragiles.

- **Museler la recherche et l'assigner à des objectifs idéologiques**

L'action du DOGE est aussi marquée par une volonté systématique de contrôler et restreindre la recherche scientifique, en particulier dans les domaines liés aux programmes DEI (Diversité, Équité, Inclusion) et au changement climatique. Dès son lancement, le DOGE a engagé une purge des financements fédéraux destinés à ces thématiques, justifiée officiellement par des impératifs d'« efficacité gouvernementale », mais révélant une stratégie idéologique visant à marginaliser les recherches jugées incompatibles avec la ligne conservatrice de l'administration. Le DOGE a ordonné la suppression des budgets alloués aux initiatives DEI dans les agences fédérales (NIH, NSF, EPA), entraînant des licenciements massifs de chercheurs et administrateurs spécialisés, ainsi que la fermeture de bases de données critiques. Par exemple, les directives internes du Centers for Disease Control and Prevention (CDC) ont imposé une liste de 250 mots interdits (voir notamment « genre », « équité », « inclusion ») dans les publications scientifiques, tandis que des outils comme CamoGPT (un algorithme dérivé de ChatGPT) ont été déployés pour éradiquer les références à ces sujets dans les documents fédéraux. Ces mesures s'inscrivent dans une logique de censure proactive, visant à redéfinir les priorités de recherche en accord avec l'agenda politique de l'administration. Les données climatiques ont été une cible privilégiée. Le DOGE a démantelé des infrastructures scientifiques (comme les serveurs de la NOAA et de l'EPA), supprimant des décennies de relevés environnementaux, tandis que les subventions pour les énergies renouvelables étaient drastiquement réduites. Cette destruction délibérée de ressources, qualifiée d'« autodafé numérique » par les chercheurs, a un double objectif, celui d'entraver les politiques climatiques en privant les décideurs et les scientifiques de preuves tangibles et de favoriser les intérêts des industries fossiles.

- **Accès aux données hors de tout cadre et surveillance de masse**

Le DOGE promet aussi de moderniser l'État et d'optimiser les dépenses publiques grâce à des algorithmes et l'usage de l'intelligence artificielle. En quelques semaines, le Doge a pris le contrôle des systèmes informatiques de dizaines d'agences fédérales via ses DOGE kids, des équipes d'ingénieurs et stagiaires de moins de 25 ans, qui sont intégrés au sein des agences avec des accès administratifs étendus, sans être formés aux normes de confidentialité. Les équipes utilisent ces données détecter des fraudes et gaspillages mais aussi pour constituer des bases de données transversales permettant de mieux connaître l'action gouvernementale et développer des solutions

techniques sous forme de chatbot pour « booster la productivité » des équipes en automatisant certaines tâches mais aussi surveiller leur action.
Les limites en matière de respect et protection des données personnelles sont criantes : le DOGE a obtenu l'accès aux données de l'IRS, l'administration fiscale et donc aux données bancaires de 150 millions d'Américains. Certains agents du DOGE ont même obtenu des accès simultanés aux données de sécurité sociale, aux fichiers fiscaux de l'IRS et aux dossiers des prêts étudiants du département de l'Éducation, malgré l'absence de finalité claire justifiant ce niveau d'accès transversal et malgré les risques de risques de fuites ou de détournements. Le DOGE contourne clairement le Privacy Act de 1974 en invoquant une mission présidentielle. Plusieurs juges, saisis de plainte, ont pointé l'absence de nécessité proportionnelle dans ces accès aux données et ordonné la destruction immédiate des données collectées dont un arrêt du 20 mars exigeant que la SSA purge tous les enregistrements transmis au DOGE. Ces interventions révèlent une logique de surveillance de masse bien plus que d'efficacité administrative, fragilisant la confiance dans les institutions fédérales.

- **Controverses sur les économies réalisées – les erreurs du murs des factures**

Elon Musk et Trump veulent aller vite mais ils veulent surtout mettre en scène un changement radical à la tête de l'Etat. De fait, l'action du DOGE a aussi une visée communicationnelle : il s'agit de donner à voir la révolution en cours à l'électorat trumpiste. Le DOGE communique donc à tout va sur son action sous couvert de « transparence ». Ainsi il affiche sur son site internet (et simultanément sur X) un tableau de bord dit « mur des factures » (wall of receipts) où il donne à voir l'ensemble des économies réalisées. Or sur les 55 milliards d'économies présentées, le New York Times a pu démontrer des erreurs grossières : la résiliation d'un contrat de l'ICE (contrôle de l'immigration) affiché comme une économie de 8 milliards de dollars représentait en réalité une économie de… 8 millions de dollars ! 40% des contrats annulés (1 068 sur 2500) ne génèrent en réalité aucune économie parce qu'il étaient en fin d'obligation contractuelle, déjà payés ou déjà annulés. Le New York Times a estimé que les économies réelles ne dépassaient pas 9 milliards de dollars. Une telle déformation de la réalité interroge à la fois sur l'honnêteté de la démarche mais aussi sur le niveau de professionnalisme des acteurs du DOGE, alors même que leur action a des conséquences particulièrement fortes pour la vie de millions d'américains.

- **Stratégie du fait accompli et contestations devant les tribunaux – une bataille judiciaire au long cours**

Le DOGE opère avec une stratégie du « fait accompli » : il opère sans réel fondement légal, en détournant les pouvoirs que peuvent lui conférer un décret présidentiel et contournant le contrôle du congrès. Musk et Trump ne peuvent ignorer que leurs décisions seront contestées mais elles auront entre temps produit des effets et ils espèrent qu'elles retourneront l'opinion contre le prétendu « gouvernement des juges ». De fait, l'action du DOGE a fait l'objet de + de 120 recours juridiques portant sur la contestation des licenciements, l'accès aux données sensibles et la légitimité constitutionnelle de la structure du DOGE. Sur le plan des licenciements, les tribunaux oscillent entre validation temporaire et blocage ciblé. En février 2025 une juge a refusé une injonction d'urgence au motif de « préjudices spéculatifs », d'autres juges ont suspendu des mesures spécifiques, comme la fermeture partielle de l'USAID ou les licenciements au sein de la Social Security Administration (SSA), qualifiés de « violation du 5e amendement ». Les syndicats invoquent le *Civil Service Reform Act* de 1978 pour contester la requalification de 50 000 postes fédéraux en emplois précaires (« Schedule F »), une manœuvre visant à contourner les protections statutaires. La légitimité même du DOGE est attaquée sur le terrain constitutionnel. Plusieurs juges pointent des violations présumées de la *clause des nominations* (Appointments Clause), exigeant que les agences soient dirigées par des responsables confirmés par le Sénat – ce qui n'est pas le cas d'Elon Musk. Un exemple frappant : la découverte par le juge John Bates qu'un courrier officiel du

Département de l'Éducation sur des annulations de subventions avait en réalité été rédigé par un employé du DOGE, usurpant l'identité d'un haut fonctionnaire.
La bataille judiciaire est loin d'être terminée, avec plus de 120 procès en cours. Les prochains mois seront marqués par des dépôts de preuves clés (comme les métadonnées de documents DOGE attendues le 8 avril 2025) et des appels devant les cours d'appel. L'enjeu ultime réside dans une éventuelle saisine de la Cour suprême, qui devra trancher si le DOGE incarne une modernisation nécessaire ou une dérive autoritaire contournant le Congrès. En parallèle, les recours pour transparence (FOIA) obligent peu à peu le DOGE à divulguer ses méthodes. Ces procédures, bien que lentes, pourraient à terme éroder la marge de manœuvre d'une agence dont l'action repose sur l'opacité et la rapidité.

- **Des soupçons de conflits d'intérêt largement documentés**

La position d'Elon Musk à la tête du DOGE a également soulevé des questions de conflits d'intérêts. Musk fait face à plusieurs enquêtes menées par des agences fédérales sur ses propres entreprises. La Food and Drug Administration (FDA) mène une enquête sur Neuralink concernant des expérimentations controversées sur des primates. La Federal Communications Commission (FCC) audite Starlink au sujet de subventions pour l'internet rural. Enfin, la Securities and Exchange Commission (SEC) poursuit un contentieux relatif à des tweets de Musk en 2023 concernant Tesla. Le fait que ces investigations soient menées par des agences désormais sous la tutelle du DOGE soulève des inquiétudes légitimes quant à l'indépendance des régulateurs et l'intégrité du processus de surveillance. Pire, il semble ressortir que les licenciements dans ces agences aient ciblé spécifiquement les agents en charge de ces enquêtes. Le DOGE a également paralysé le National Labor Relations Board (NLRB), qui enquêtait sur les pratiques antisyndicales de Tesla et SpaceX, notamment en licenciant des responsables d'agences critiques.
Au-delà, le contrôle de Musk sur le DOGE soulève d'importants conflits d'intérêts systémiques, avec des risques documentés d'utilisation stratégique de données économiques sensibles au profit des entreprises du milliardaire, qui pourrait utiliser le levier gouvernemental pour consolider un empire privé. L'accès aux déclarations fiscales ou aux fichiers internes du Consumer Financial Protection Bureau (CFPB) avec notamment des données sur les prêts automobiles (secteur où Tesla opère) pourrait permettre d'ajuster des stratégies commerciales. Ces informations, normalement réservées aux régulateurs, pourraient offrir à Musk une avantage concurrentiel illicite**,** notamment en matière de timing de lancements produits ou d'ajustements tarifaires. En accédant aux systèmes du Département du Trésor, le DOGE pourrait anticiper des décisions sur la dette publique ou les taux d'intérêt ce qui permettrait des transactions avantageuses sur les marchés financiers ou cryptos au mépris des garde-fous démocratiques et de l'intégrité des marchés.

Espérant vous retrouver nombreux lors de cette conférence et restant à votre disposition pour toute question,

Toujours de votre côté,

Projet POISCAILLE : pour un site Patrick Sébastien - motion déposée au CSA du 1er avril 2025

01 avril 2025



Voir la vidéo

Cher·e·s collègues,

A l'occasion du CSA d'administration centrale du 1er avril 2025, la CGT dépose la motion suivante dans le cadre du projet POISCAILLE proposant de renommer le futur site de Gentilly « site Patrick Sébastien » et vous invite à visionner le clip de promotion qui l'accompagne.

Pour un site Patrick Sébastien
Motion de la CGT Educ'action administration centrale
CSA du 1er avril 2025

Considérant que l'administration a engagé un regroupement de 4 sites de l'administration centrale sur un bâtiment sis au 9 rue du président Allende à Gentilly,

Considérant que malgré une tradition réaffirmée à chaque implantation qui veut que les sites portent le nom de la rue où ils sont implantés (Grenelle, Descartes, Regnault, Dutot, Avenue de France…) l'administration s'entête à refuser d'appeler ce futur site Allende,

Considérant que ce refus a certainement des racines idéologiques et que l'administration ne recherche pas l'émancipation des travailleurs conformément au projet que portait le président Allende,

Considérant qu'il s'agit de rechercher un consensus onomastique qui permette aux agents de s'identifier à leur futur lieu de travail et que ce nom doit refléter l'esprit de ce lieu,

Considérant que les implantations proposées sur ce futur site ne seront pas rationnelles et ne peuvent donc par conséquent porter le nom du philosophe Pascal qui a été un grand scientifique,

Considérant que le schéma d'implantation du futur site s'inscrira dans la circulaire Borne de 2023 qui sous couvert de promotion de méthodes agiles et d'évolutions des modes de travail vers l'hybride fait du télétravail un levier de resserrement des surfaces,

Considérant que malgré le recours aux espaces ouverts et au flex office qui découle nécessairement de l'application stricte de la circulaire Borne dans le projet viendra fortement dégrader les conditions de travail des agents (comme l'a bien d'ailleurs montré la CGT dans sa copieuse brochure dont nous recommandons la lecture à tous et toutes),

Considérant que tout l'habillage discursif et disruptif que l'administration et son prestataire en *workplace design et change management* le cabinet Colliers voudront bien nous présenter ce type d'aménagement n'a rien de moderne mais est ringard avant même d'avoir été mis en place,

Considérant que le ratio de 16m² de surface utile brute qui est le cœur du projet va conduire inévitablement à resserrer les agents comme des sardines en boîte,

Considérant qu'il existe un chanteur légèrement has been aujourd'hui mais populaire en son temps qui a très bien su chanter la gaieté des sardines au fond de leur boîte entre le sel et les aromates,

Considérant qu'il est grand temps de redonner à la culture populaire sa dignité et que les chanteurs sont aussi des grands hommes,

La CGT propose de nommer le projet de regroupement de l'administration centrale à Gentilly site « Patrick Sébastien ».



Les élu·e·s CGT au CSA d'administration centrale

Titulaires :
Sylvie Aebischer

Jean de Labrusse
Juliette Caillaudeau
Valérie Gaudin-Mercier

Suppléants :
Mickaël Ramackers
Emmanuelle Prevost
Jean-Bernard Liégeois
Jean-Paul Guillien

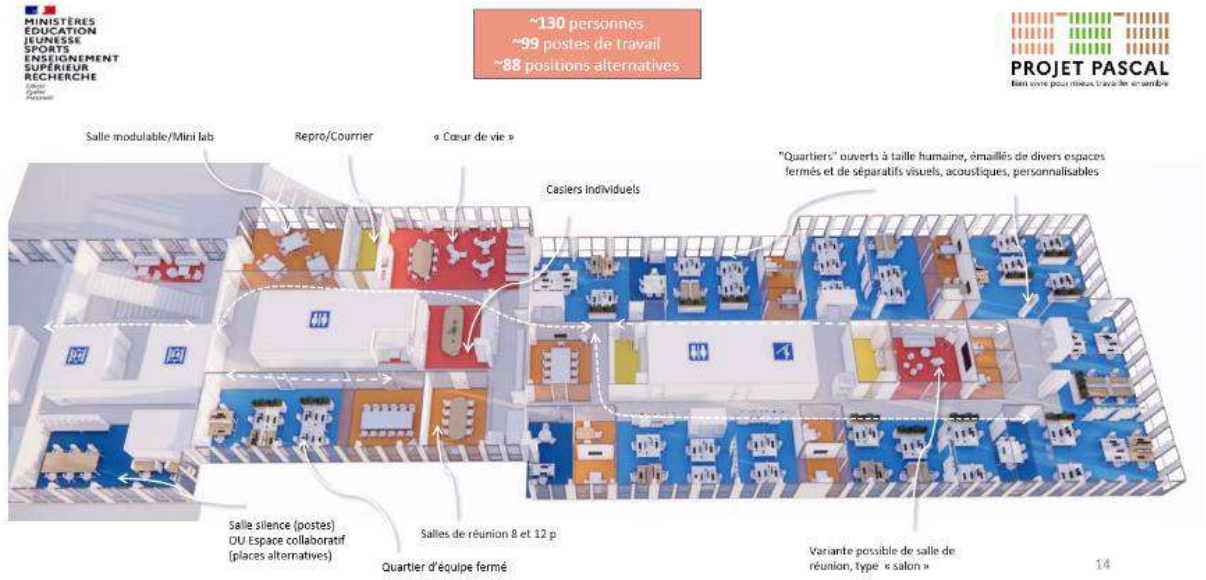
Toujours de votre côté,

09 avril 2025



Cher·e·s collègues,

Enfin les masques tombent ! **Cela fait 18 mois que la CGT interroge l'administration sur les projets d'aménagement des locaux du futur site de regroupement. Y aura-t-il du flex office et des open spaces ?** Depuis 18 mois, l'administration esquive, assure que les locaux seront adaptés aux besoins et que c'est la raison pour laquelle elle interroge les agents, organise des ateliers d'expression des besoins. Mais hier, mardi 8 avril, en groupe de travail sur le site Allende de Gentilly, l'administration a bien dû le reconnaître : oui, **les aménagements sont conçus à partir de plateaux ouverts et le flex office serait généralisé**. Vous n'osez pas y croire ? C'est bien le sens du message adressé hier par le secrétaire général *(voir ci-dessous)*. **Voici l'image présentée hier en GT une première projection d'un espace pour 130 personnes avec seulement 99 postes de travail :**



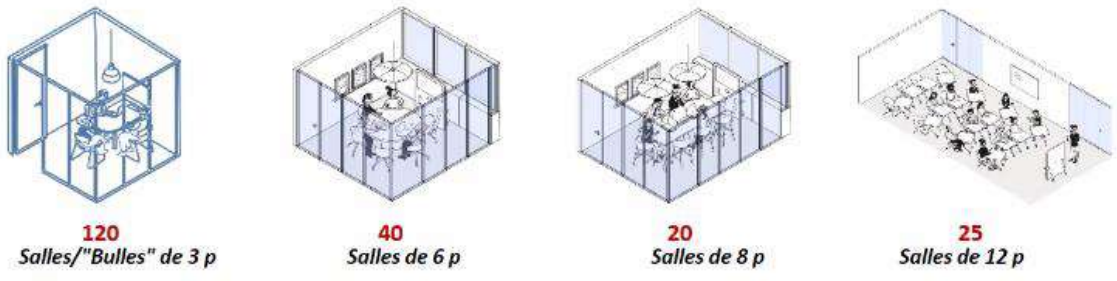
Open space et flex office : première image proposée par l'administration
Vous noterez sur l'image l'absence de portes et l'ouverture généralisée des « quartiers » à 6, 8, 12 qui sont tous ouverts sur les circulations

- **Flex office généralisé : 1700 postes de travail pour 2300 agents**

L'administration a commencé par nous détailler pendant deux heures les services communs qu'elle allait proposer en rez-de-jardin et rez de chaussée. N'en jetez plus, les salles de réunions sont foison (auditoriums et tenez-vous bien « business center »), salles de sport, d'activités, salles de formation réutilisables en salle de réunion. Restaurant type self et restaurant avec service à table. Deux cafeterias. Très bien. **Mais deux plateaux entiers sont consacrés aux services communs… et réduisent d'autant les surfaces allouées aux bureaux.** Quelle surface restent-il pour faire des bureaux ? Les organisations syndicales ont posé la question, l'ont répétée, répétée encore : l'administration se défile et ne donne pas de chiffres, sans doute pour éviter tout contre-scénario. Nous avons refait les calculs à partir des surfaces par étage données en décembre dernier : il devrait rester environ 27 000 m² soit un peu moins de 11,25 m² de SUB par agent. Pour rappel, la SUB inclut les couloirs, globalement c'est la surface des plateaux hors poteaux et ascenseurs. On sera serrés à Gentilly, c'est inévitable. **Mais la généralisation du flex n'est pas forcément une fatalité** !

L'administration envisage d'installer 1700 postes de travail pour 2300 agents. A noter que le cabinet des sports et le BDC conserveraient eux leur bureaux attitrés. Pour les autres, c'est **flex office obligatoire et pratique du clean desk : chacun range ses affaires le soir dans un casier qui est son seul espace de personnalisation**. L'administration avance un taux d'occupation de 56% en prenant en compte le télétravail, les congés et les vacances de poste. Elle propose donc *magnanime* un ratio de partage des postes de 0,74. Elle se justifie en répétant que sa position reste très mesurée par rapport au cadre de la circulaire Borne du 8 février 2023 qui propose d'aller jusqu'à un ratio de 0,6. Son option est tellement mesurée qu'elle propose une révolution totale : l'encadrement devra se fondre dans la masse et n'aura plus non plus de poste de travail attitré.

L'administration poursuit son raisonnement en précisant que les 2300 agents auront à leur disposition jusqu'à 3200 « positions de travail » au sein du bâtiment : elle envisage 1100 positions de travail alternatives. En effet dans la fameuse circulaire Borne, l'agent est amené à changer de place de travail tout au long de la journée (et sans compter les salles de réunion des espaces communs). **Autrement dit, comme vous venez au travail pour être en réunion, pas besoin d'avoir tous un bureau !** En cas de regroupement d'équipe, ceux qui n'ont pas de place dans l'open space pourront s'installer dans les espaces annexes. **Pour la CGT, c'est une façon indigne d'envisager nos modes de travail !** Surtout dans l'exemple ci-dessus on a au final 177 positions de travail proposées pour 130 agents et seulement 99 postes de travail : d'autres aménagements sont donc possibles, avec moins d'espaces annexes !



Première projection par l'administration des 1100 positions de travail alternatives (en réalité 1060 si vous faites le calcul !)

- **Des espaces ouverts pour tous : open space partout, respect nulle part !**

La modernité, c'est l'ouverture. **Finis les bureaux individuels mais aussi : finis les bureaux fermés.** C'est exactement ce que l'on voit sur la première image avec la projection Le SG nous l'a d'ailleurs affirmé, flex et open space vont de pair : *« Mais ça n'a aucun intérêt de faire du flex, si on n'est pas sur des plateaux ouverts ! »* Nous avons beau lui mettre sous le nez l'expérience ratée du site Rives de Paris où les collègues ont réclamé portes et cloisons, il n'en démord pas : *« Mais c'est vers ça que vont toutes les administrations, toutes les entreprises ! »* Il y aurait même eu un reportage sur France Inter mardi matin sur les nouveaux bureaux à La Poste qui en vanterait les merveilles et la capacité d'adaptation des agents. Nous lui avons opposé le retour très problématique des aménagements flex et ouverts de l'équipe d'appui du SG que nous avions détaillé lors du dernier CSA qui a conduit son adjointe à écrire aux agents pour tenter de proposer des solutions de contournement en cas de « trop plein émotionnel » lié aux espaces ouverts. L'administration s'entête quand même.
Visite vidéo des espaces innovants flex et ouverts de l'équipe d'appui

Car il faut bien le dire : les espaces ouverts font beaux sur les photos mais **ils représentent une très forte dégradation des conditions de travail des agents.** Comment travailler avec de la documentation quand on n'a à sa disposition qu'un poste de travail vide sur lequel on vient clipser son ordinateur ? Comment se concentrer dans un environnement mouvant, nombreux ? A quoi bon abattre les cloisons et ouvrir tous les espaces sur les circulations ? Si l'objectif est d'avantage de transversalité, **tout ouvrir est paradoxalement le meilleur moyen de couper la communication informelle** : dans l'open space, le silence est la règle nécessaire pour éviter le bruit. Autrement dit, on ne se parle plus spontanément ou on chuchote discrètement pour éviter de déranger. C'est le retour de toutes les expériences sur le sujet. Il faut déporter les conversations, les points de travail informels dans des espaces annexes (bulles, box, tisanerie, mini salles de réunion).

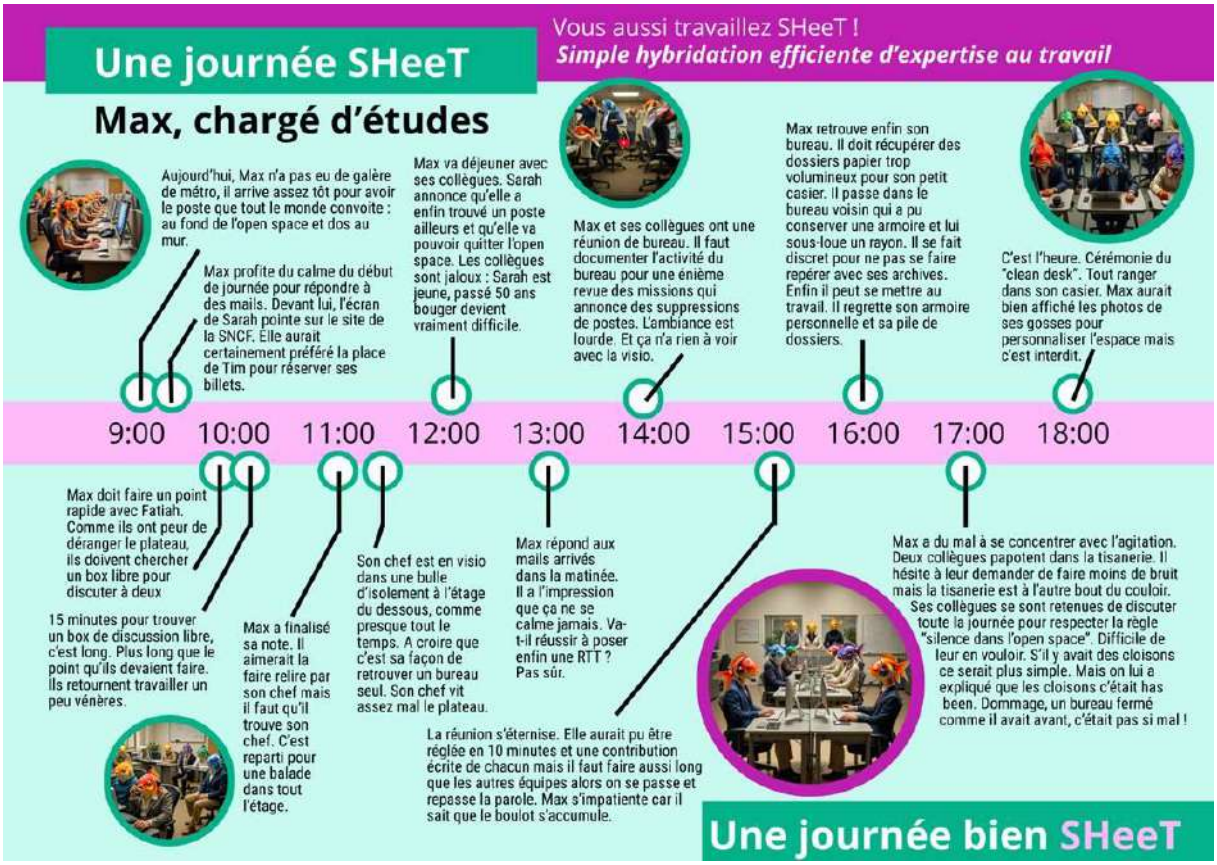
- **Une idéologie de la modernité déjà has been – Colliers, ses HWoW journées et notre riposte SHeeT**

Au fond, le projet Poiscaille est aussi performatif que la circulaire Borne. Le texte énonçait en 2023 : *« les configurations traditionnelles tertiaires caractérisées par le cloisonnement des bureaux (…) ne sont plus adaptés aux nouvelles modalités d'organisation du travail ».* Il faudrait multiplier les espaces innovants pour se caler sur les nouveaux modes de travail : travail en mode projet, travail agile, hybride, collaboratif et transversal. Quiconque connaît le fonctionnement réel de l'administration sait à quel point ce texte est performatif et prescrit une transformation des modes travail par le levier des aménagements de l'espace, bien plus qu'il ne ferait qu'y répondre. **C'est l'objectif assumé de l'administration qui veut non pas répondre aux besoins des agents, des équipes et des directions mais faire des locaux un levier (violent !) de transformation des modes de travail**. On propose de raccourcir les circuits de parapheurs et de faire confiance aux équipes : l'administration leur retire leurs bureaux et leur refuse toute personnalisation d'espace. **Mais nous marcherons gaiement sur la voie de la « start up administration » dont le site de Gentilly serait la vitrine.**

Pourtant tout cloche dans ce projet : les agents assurent de plus en plus d'animation de réseaux et ont constamment des réunions en visio ou des appels téléphoniques. On les met en plateau et ils devront s'exiler constamment pour toutes les activités bruyantes. Et contrairement à ce que nous vend Colliers, le cabinet de conseil qui accompagne l'administration sur ce projet, **le télétravail est déjà un mode d'organisation du travail qui fonctionne, auquel nous sommes déjà bien habitués et rôdés**. Il n'y a pas lieu d'inventer une soi-disant « hybridation » des modes de travail. Pourtant, c'est tout le discours de ce cabinet qui irrigue les propositions de l'administration. Nous vous invitons à découvrir en PJ leurs HWoW journées « le mode de travail de demain » selon Colliers

(Hybrid ways of working). **On y nage en plein fantasme et loin des réalités de notre quotidien de travail.** La CGT riposte et s'improvise cabinet de conseil international et propose les journées SHeeT qui transposent votre quotidien dans les open space et le flex. Imaginez, demain est déjà en vous !





Vous ne voulez ni des journées HWoW, ni des journées SHeeT ? C'est le moment de se mobiliser !

Nous ne sommes pas des cobayes de la nouvelle doctrine de l'immobilier public. Nous refusons d'essuyer les plâtres sous couvert de vitrine moderne de l'éducation nationale. Nous avons le droit à des locaux dignes qui correspondent à nos modes de travail, nos métiers, nos cultures professionnelles, qui répondent aux besoins des agents et des équipes. Nous refusons que notre santé et nos conditions de travail soient sacrifiées !

La CGT a proposé différentes actions à l'intersyndicales (AG, pétition, rassemblement). Nous vous tiendrons au courant dès que possible. **Nous devons agir ensemble face au rouleau compresseur de l'administration !**
N'hésitez pas à relire et diffuser notre brochure argumentaire sur les locaux innovants

Nous revendiquons :

- **Des conditions de travail qui garantissent la santé et la sécurité des agents**
- **Laisser les équipes déterminer les aménagements :** que le SAAM abandonne son cadrage autoritaire des espaces et respecte les besoins des directions, des collectifs de travail et de nos métiers
- **Arrêter le chantage qui nous enjoint de choisir entre espaces collectifs** (salles de réunion, bulles de concentration) **vs. bureaux classiques :** nous n'avons pas à renoncer à travailler dans des conditions dignes !
- **Pas de flex office imposé :** les agents ont droit de s'approprier leur espace de travail
- **Refus des espaces ouverts :** un couloir n'est pas un bureau (et une cantine n'est pas un bureau non plus !)
- **Non aux open spaces :** 4 dans un bureau, c'est un maximum !



La CGT reste à votre disposition pour tout échange sur le sujet,

Toujours de votre côté,

Les élu·e·s CGT au CSA d'administration centrale

Titulaires :
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Juliette Caillaudeau
Valérie Gaudin-Mercier

Suppléants :
Mickaël Ramackers
Emmanuelle Prevost
Jean-Bernard Liégeois
Jean-Paul Guillien

Gentilly : des AG pour prendre la parole ! D'autres aménagements sont possibles !

24 avril 2025



Cher·e·s collègues,

Maintenant tout le monde le sait : le projet Poiscaille de Gentilly (dit aussi projet Allende ou projet Pascal) repose sur un schéma d'aménagement à base de flex office et d'open space ou espaces ouverts. Clairement, l'administration entend faire du nouvel ensemble immobilier un levier d'économies… et de changement des modes de travail. Plus exactement, elle a fait le choix d'une surface restreinte qui l'amène logiquement au flex office. Et elle veut des espaces ouverts pour faire moderne. Pourtant ces choix sont à rebours des souhaits exprimés par les agents, par les encadrants, par les équipes… et même par les directions ! A quoi bon avoir multiplié les questionnaires et les ateliers d'expression des besoins pour ne pas en tenir compte ?
Retrouvez notre présentation des lignes directrices d'aménagement des locaux sur notre site

Pour la CGT, il s'agit d'une vraie dégradation des conditions de travail ! Nous l'avons déjà exprimé dans notre brochure argumentaire sur les aménagements dits innovants : open space et flex office, loin de répondre à nos besoins, expriment une vision idéologique qui fantasme une « start up administration » moderne et photogénique où les espaces ouverts sont censés incarner la transversalité et abattre les murs mentaux *(eh oui, le bullshit va jusque là ! pour vous en persuadez, jetez un œil sur les œuvres de Colliers le cabinet de conseil en transformation qui accompagne l'administration sur le projet Poiscaille et ses HWoW journées à mille lieux de notre quotidien… ou nos détournements SHeeT)*

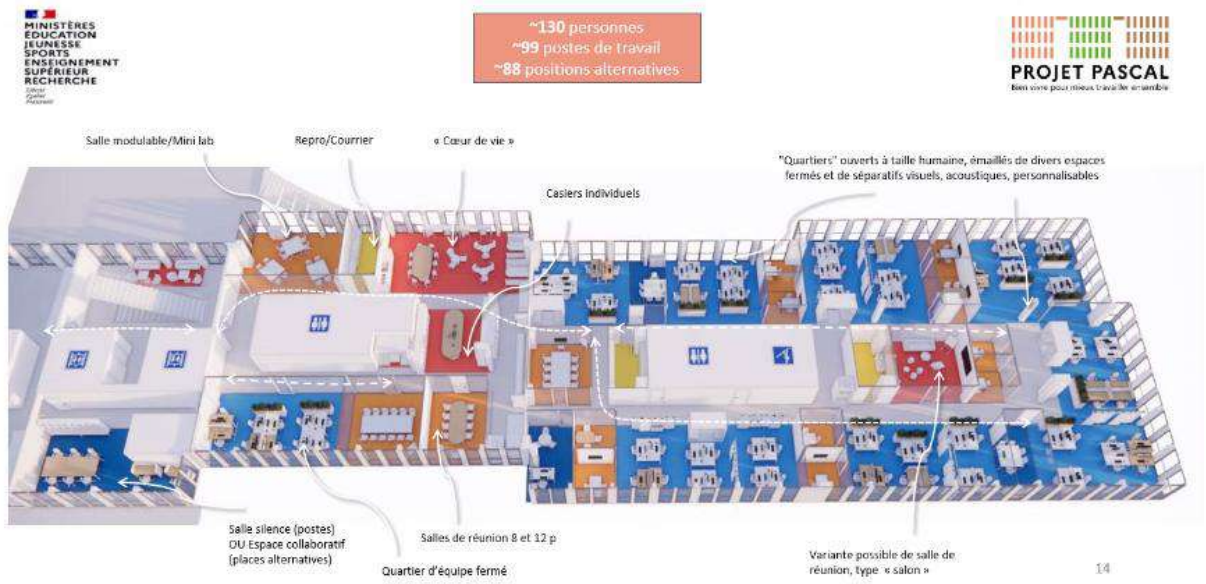
Pourtant rien n'est complètement acté dans le schéma d'aménagement de l'administration. D'autres aménagements sont possibles ! Les travaux ne seront commandés que cet été et **nous pouvons encore faire bouger les lignes**. Il est encore possible de faire valoir les besoins des agents pour des conditions de travail dignes, il est possible d'ajouter des cloisons et de rajouter des postes de travail. **Mais pour ça, il faut que la voix des agents se fasse entendre fortement !** Nous avons plusieurs atouts en main : les directions elles-mêmes ne sont pas convaincues des projets d'aménagement qui ne correspondent pas à leur organisation du travail. Il est donc grand temps de faire valoir face au SAAM et au secrétaire général ce que demandent les agents pour pouvoir travailler.

La CGT vous invite donc à des assemblées générales pour discuter ensemble du projet Poiscaille, des aménagements des locaux et de vos besoins. N**ous organisons des AG sur chacun des trois sites les plus concernés et tous accessibles en visio :**

AG sur les aménagements
du futur site Gentilly
Prenons la parole !
12h45 - 14h
Mardi 29 avril - Regnault
Local intersyndical – rdc bas
Lundi 5 mai - Dutot
Salle à préciser
Mardi 6 mai - Avenue de France
Salle Marie Paradis – NC 309
Ou en visio (même lien pour les 3 AG) :
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/402905/creator/353/hash/891eef956cb0ce40e24924ee3e9ee99b3dc2b888

A ce stade, les AG sont convoquées par la seule CGT malgré une proposition de co-organisation à l'ensemble des organisations syndicales de l'administration centrale. Mais peut-être leur absence de participation est liée à la période des congés et la CGT ne souhaite pas pré-empter la mobilisation des personnels. C'est dans l'unité que nous sommes les plus forts, nous espérons qu'elles pourront nous rejoindre lors de ces AG ou de toutes actions décidées lors de ces assemblées générales.

Plus que jamais, c'est la mobilisation du plus grand nombre qui permettra d'imposer à l'administration des conditions de travail dignes. Venez nombreux si vous voulez évitez le plateau ci-dessous !




Leur flex office,
on n'en veut pas !
cgt
PROJET POISCAILLE
Bien serrés pour mal travailler ensemble

DEPP - CR audience bilatérale CGT (déménagement + organisation du travail) et retour réorganisation

05 mai 2025

Cher-e-s collègues,

Nous profitons de notre AG de ce midi sur le site de Dutot pour enfin finaliser et vous envoyer le CR de notre audience avec la directrice de la DEPP le 25 mars dernier.

L'actualité de la DEPP a été au cœur des activités de la CGT cers dernières semaines et nous n'avons malheureusement pas eu le temps jusqu'alors de vous en rendre compte. Nous prenons donc enfin le temps de vous en rendre compte. Concrètement, cette activité s'est traduite principalement par trois réunions :
- un groupe de travail et un CSA pour ce qui concerne les négociations relatives à la réorganisation (mais ça remonte, c'était déjà le CSA du 1er avril) ;
- une réunion bilatérale le 25 mars entre la CGT et la direction (représentée par Magda et David) portant sur l'organisation du travail et l'aménagement du site à Gentilly

Si pour ce qui concerne la réorganisation, l'administration reste campée sur ces positions, la direction n'est pas restée insensible à nos analyses sur les sujets relatifs à l'organisation du travail et au déménagement et a semble-t-il déjà fait évoluer en partie ces pratiques dans un sens favorable aux agents. A suivre !

1. Et une nouvelle réorganisation, une !

Au grand jeu du « qui n'en veut de ma réorganisation » (une discipline olympique au sein de l'administration centrale où concourent l'ensemble des directions avec 41 réorganisations présentées en CSA depuis 2020), la DEPP se rapproche du peloton de tête avec une seconde (deuxième ?) réorganisation en 2 ans. Si celle-ci a pour objet principal de scinder un bureau effectivement important et de créer une sous-direction C, elle a une fois de plus été organisée sans consultation des agents, avec un schéma extrêmement descendant et des informations diffusées au compte-goutte … Avec de telles façons de faire, cette réorganisation passe à côté de certaines contraintes réelles de travail et créé en soit de la suspicion sur les intérêts réels qu'elle sert et les potentiels copinages qui conduiraient à des promotions. Fondamentalement, cette réorganisation passe complètement à côté de la difficulté première que rencontrent les agents de la DEPP : la surcharge de travail permanente, liée à des commandes toujours plus nombreuses, jamais régulée. Au regard de la méthode descendante et autoritaire avec laquelle elle a été actée et de l'absence de réponse à la question de la charge de travail au sein de la DEPP, la CGT a voté contre cette réorganisation.

2. CR de la rencontre bilatérale avec la DEPP du 25 mars

La CGT avait demandé à rencontrer la direction de la DEPP en audience bilatérale, à la fois pour évoquer avec la direction la question de l'aménagement des locaux sur le futur site de Gentilly et pour aborder les questions d'organisation du travail au sein de la DEPP et faire part de vos remontées sur l'ambiance et diverses difficultés rencontrées par les agents.

Présents :
DEPP : Magda Tomasini, David Baudouin

CGT : Viviane Demay, Sylvie Aebischer, Jean de Labrusse

❖ GENTILLY : des intérêts convergents face au SAAM

La CGT a sollicité l'ensemble des directeurs d'administration centrale dont les personnels sont appelés à déménager sur le nouveau site de Gentilly pour attirer leur attention sur les enjeux liés à l'aménagement des locaux et la nécessité de faire pression sur le SAAM et le secrétariat général pour répondre aux besoins des équipes et des agents. Nous avons fait état de notre conviction que le ministère voudrait faire de ce site une vitrine de l'administration avec des aménagements ouverts et du flex office et de la documentation que nous avions réunie qui pointait en quoi ces aménagements ne pouvaient que dégrader les conditions de travail des personnels et ne correspondaient en rien aux aspirations des agents.

La direction de la DEPP nous a répondu avoir pleinement conscience de ces enjeux et avoir fait valoir les besoins des personnels et des équipes dans son dialogue avec le SAAM (et continuer à la faire). Elle assure que sa demande a bien été d'avoir la main sur les aménagements de ses espaces et qu'elle aurait jusqu'ici reçu des assurances en ce sens de la part de l'équipe projet. Elle émet effectivement des doutes sur les aménagements ouverts ou le flex et estime que les travaux de la DEPP nécessitent de la concentration et de la confidentialité, non compatibles avec ces espaces. Pour la directrice, il y a un intérêt manifeste à ce que les agents travaillent dans de bonnes conditions, notamment pour maintenir la qualité des productions de la direction. Elle rappelle cependant que les sous-directions n'ont pas les mêmes cultures professionnelles et que notamment la sous-direction B a davantage besoin de travailler en équipe et donc de salles de réunion.

La CGT a réaffirmé en conclusion la nécessité que la DEPP tienne bon face au SAAM et à l'équipe projet et du rôle déterminant que les directions avaient à jouer pour préserver les conditions de travail des personnels.

❖ CONDITIONS DE TRAVAIL : une prise de conscience de la nécessité de mieux

Sur la question de l'organisation du travail, l'audience a démarré de façon beaucoup plus tendue. La CGT a d'abord rappelé ce que remontent de nombreux collègues : l'impression que l'ambiance et les modes de travail ont changé au sein de la DEPP, qu'elle était une direction où il faisait bon travailler et que les personnels ont perdu en autonomie, qualité de travail et reconnaissance. Pour la CGT, cette impression de *« c'était mieux avant »* ne signifie pas forcément un âge d'or de la DEPP, mais un très fort attachement des personnels à leurs missions et une aspiration nette à donner du sens à leur travail, à l'autonomie et la reconnaissance. Cette parole récurrente doit être prise comme un symptôme des difficultés que traversent la DEPP et que la direction doit entendre. La directrice a d'abord été sur la défensive, en estimant que ce fameux « âge d'or » avait des limites fortes et que la DEPP n'était pas alors un SSM, que toute publication pouvait être stoppée par le cabinet. La CGT a insisté alors sur la nécessité d'entendre les alertes sans les prendre comme des attaques personnelles mais comme un moyen d'améliorer le fonctionnement de la direction. La discussion est ensuite partie sur de meilleures bases.

▪ Surcharge de travail

La CGT a ensuite alerté sur la surcharge de travail que remonte les personnels : les commandes sont incessantes et les agents veulent davantage de régulation de la charge de travail, que la direction n'acceptent pas l'ensemble des commandes. Pour la CGT, il est nécessaire d'y répondre

aussi par des créations de postes et un allègement des procédures. La direction a bien conscience du problème mais distingue la surcharge de travail conjoncturelle et structurelle.

- **Surcharge conjoncturelle :** pour la direction, une partie importante de l'impression de surcharge est liée des éléments conjoncturels. D'abord le passage de SAS à R a induit un gros volume de travail et largement pesé pour les personnels. La DEPP en est désormais sortie et la directrice se félicite de l'investissement fort des agents. Elle émet la possibilité de communiquer auprès des personnels pour acter la fin de la transition. Un autre nœud dans l'année passée ont été des commandes liées à des rapports de la cour des comptes sur le système éducatif (focus dans le rapport public annuel et rapport sur l'inclusion scolaire) : or aucune administration ne peut se soustraire à une inspection de la juridiction financière. La direction insiste sur le fait qu'elle n'avait donc pas la main pour réguler les nombreuses commandes quand elles s'imposent à l'administration
- **Surcharge structurelle :** la directrice reconnaît que la charge de travail de la DEPP a augmenté et notamment dans le secteur des évaluations. Elle rappelle que la DEPP a obtenu la création de 15 postes dans un contexte budgétaire très contraint pour accompagner cette hausse des commandes. La CGT répond que la hausse de la charge de travail va au-delà des postes obtenus et qu'elle ne se cantonne pas aux secteurs des évaluations. Elle rappelle que les agents font face à de très nombreuses commandes, notamment suite à des demandes journalistiques ou politiques et qu'il est du devoir de la direction de protéger ses équipes en arbitrant ces commandes et en les étalant dans le temps. Elle rappelle qu'au titre de l'article 2-1 du décret de 1982 *« les chefs de services sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité »* et qu'il s'agit d'une prérogative essentielle pour l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

La CGT attire également l'attention de la direction sur certaines procédures de relecture qui sont excessivement lourdes et conduisent à une impression de dépossession des agents de leur calendrier : ils font face à toujours davantage d'étape de validation et doivent donc produire toujours plus vite (et donc potentiellement toujours plus mal). La direction demande des exemples et admet qu'il faudra sans doute revoir la pertinence de certaines étapes de relecture, elle s'engage à regarder au cas par cas ces circuits, en fonction des dossiers.

Premiers résultats : le circuit de relecture de l'Etat de l'école a bel et bien été revu dans les semaines qui ont suivi l'audience !

La CGT alerte aussi sur la mise en place de comptes rendus d'activité hebdomadaires dans certains départements qui sont extrêmement chronophages et renforcent l'impression de surveillance et d'absence d'autonomie. La direction s'étonne et rappelle que s'il y a bien une revue des missions en cours au sein du ministère à la demande de la ministre et du premier ministre, le format est libre et surtout ne doit pas peser sur le travail des agents. Elle va regarder la question de près et rappeler ces principes aux encadrants.

- **Communication interne**

La CGT remonte divers problèmes qui relèvent tous du manque de communication interne.

- **Programme de travail :** Selon la CGT, les agents déplorent le fait que la DEPP ne diffue plus aux agents son programme de travail comme elle le faisait autrefois. La directrice s'étonne et rappelle que la publication de son programme de travail fait partie des obligations d'un SSM et que la DEPP le publie chaque

année dans le cadre du CNIS (cf. programme 2025) tout comme la DEPP doit publier chaque année auprès du CNIS son rapport d'activité. Pour la CGT, ce format n'est pas suffisant et ne met pas en valeur les agents qui portent ces différentes publications à la différence de l'ancien programme de travail de la DEPP. Pour la direction, c'est au contraire moins de pression sur les agents, elle accepte cependant de réfléchir à un format interne qui valoriserait les équipes en charge des dossiers.

- **Comptes rendus des CODIR :** Une des remontées fortes des agents concerne la non diffusion des CR des CODIR contrairement à une tradition solidement ancrée et que cela crée un sentiment de défiance. La directrice répond qu'il n'y a tout simplement plus de CR formalisés des CODIR car c'est trop chronophage et sans intérêt, elle précise que ce sont des réunions opérationnelles qui font le point sur l'activité des département et qu'il ne faut pas fantasmer une instance occulte où serait prise des décisions cachées. Quand des décisions sont prises, les agents en sont avertis. En revanche, elle entend bien qu'il y a un besoin de faire redescendre plus d'information en direction des agents.
- **Newsletter :** La newsletter de la DEPP est prise comme exemple par la direction de ses efforts de communication à destination des personnels. La CGT lui répond qu'il s'agit d'un travail de promotion des travaux des différents départements mais que les agents attendent des informations au fil de l'eau sur les arbitrages de la direction. La direction s'engage donc à mieux communiquer auprès des agents.

Premiers résultats : dès la semaine qui a suivi l'audition, la DEPP a envoyé plusieurs mails aux agents sur l'actualité de la DEPP (fin de la tranistion SAS vers R, informations pour les ITRF de la BAP E)

- **Association des personnels et sens du travail**

La CGT revient sur la question de l'association des personnels et du sens du travail. Elle pointe le fait que de nombreux agents se sentent frustrés du manque de considération envers les personnels et notamment du fossé qui se creuse entre encadrement et chargés d'études / agents « de base ».

- **Journées SSA :** Les agents se plaignent de ne plus être invités aux journées des SSA, alors même qu'il s'agit de journées riches qui permettent de découvrir les activités des autres départements de la DEPP et de mieux saisir les enjeux de son environnement professionnel. La direction entend la demande et va réfléchir à une solution sous forme de webinaire pour permettre d'inviter l'ensemble des agents sans surcoût pour la direction.

Premiers résultats : les agents de la DEPP ont bel et bien été invités via l'organisation d'un webinaire des SSA

- **Mise au pas de l'encadrement :** La CGT revient sur un épisode problématique : le fait que les agents en situation d'encadrement (adjoints notamment) qui ont signé le courrier des ITRF Bap E se soient faits recadrés. Il nous paraît inadmissible qu'un encadrant ne puisse pas s'associer à une démarche collective des personnels et que c'est au contraire en partie leur rôle d'appuyer les demandes des agents ou de s'y associer quand ils sont concernés. La directrice présente la démarche différemment : elle s'est alarmée de ce que certains adjoints aient été au courant de problèmes vécus par les agents et n'aient pas joué leur rôle de relai vis-à-vis de la chaîne hiérarchique. Le problème ne serait pas qu'ils aient signé un courrier mais qu'ils n'aient pas, parallèlement ou en amont, fait remonter ces difficultés pour que la direction

soit alertée et puissent éventuellement y répondre. La version présentée par la direction est presque trop belle pour que nous en soyons pleinement convaincue mais nous préférons au final qu'elle devienne la version retenue par l'histoire : elle suppose finalement une vision partagée du rôle de l'encadrant qui doit être une interface entre les agents et la direction, à la fois pour faire descendre des instructions mais aussi pour faire remonter les préoccupations.

Premiers résultats : La direction a dit réfléchir à organiser un séminaire des encadrants de la DEPP. L'objectif serait justement de travailler sur la posture des adjoinste te chefs de bureau et de rappeler qu'ils ne sont pas de simples relais de la parole de la direction mais qu'ils doivent faire remonter les problèmes et proposer des solutions.

Au final, la directrice nous a remercié pour les nombreuses alertes, elle a dit nous avoir entendu et qu'elle allait tenter d'y répondre. Les premiers retours et notamment la mise en place de courriels réguliers à destination de l'ensemble des personnels de la directiion sont plutôt encourageant. Nous savons cependant qu'il faut toujours rester vigilants et sommes à votre écoute de toutes remontées de problèmes ou difficultés.

Toujours de votre côté,

Pour la CGT,

Gentilly - Pétition et actions par site : nous voulons des cloisons ! Flex office et open space, c'est toujours non !

07 mai 2025



Cher·e·s collègues,

Lors des AG organisées sur les sites de Regnault, Dutot et Avenue de France vous avez massivement exprimé votre rejet des aménagements ouverts, du flex office et des open spaces que l'administration cherche à nous opposer sur le futur site de Gentilly. Vous l'avez clairement dit : vous voulez des bureaux attitrés et vous voulez tout simplement des cloisons ! Vous avez aussi clairement exprimé votre volonté de poursuivre la mobilisation pour obtenir d'autres aménagements des locaux et en premier lieu des cloisons. **C'est donc le moment d'agir !**

- **Une pétition à signer massivement !**

La CGT vous propose donc une pétition à signer et faire signer massivement par les agents concernés par le futur site. **Pour signer, rien de plus simple !** Vous pouvez imprimer le document en PJ, le signer (et même le faire signer par vos collègues), le scanner et nous le renvoyer par mail. Vous pouvez aussi tout simplement nous répondre que vous signer la pétition par retour de mail et nous enregistrons aussi votre signature.

- **Des rassemblements par site les mardi 13 et mercredi 14 mai**

La CGT vous propose des actions « espaces innovants comme si vous y étiez » la semaine prochaine sur le début de la pause déjeuner. **Rendez-vous si possible avec votre ordinateur et une chaise pliante !**

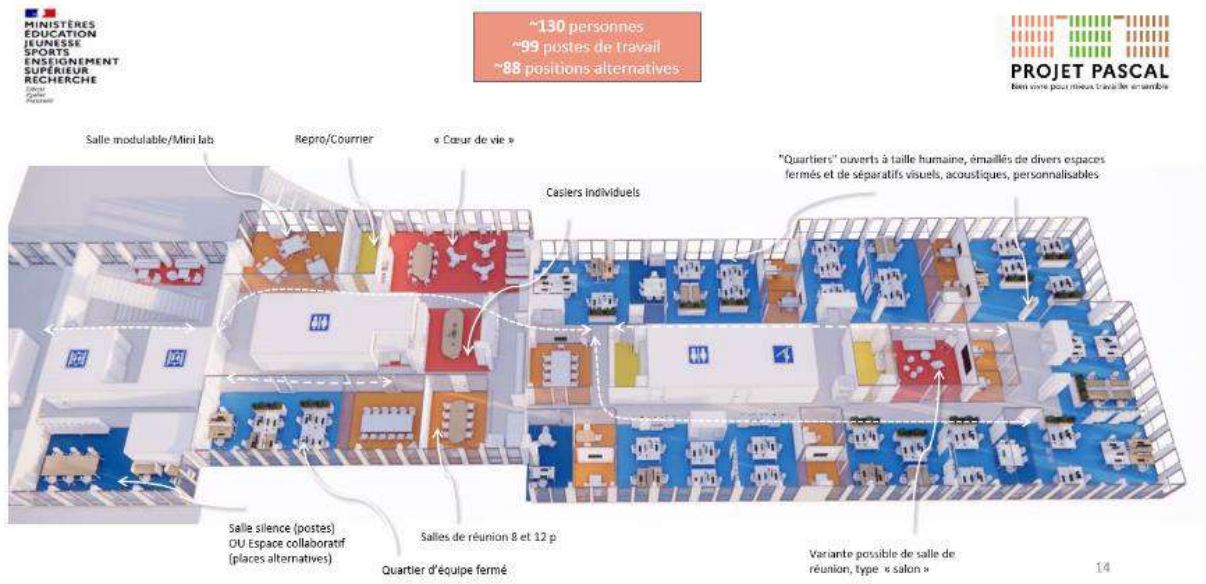
- *Dutot : lundi 12 mai à 11h30 - hall d'entrée*
- *Avenue de France : mardi 13 mai 11h30 - hall d'entrée*
- *Regnault : mardi 13 mai 11h30 - hall devant le restaurant*

Venez nombreux et déterminés !

* * *

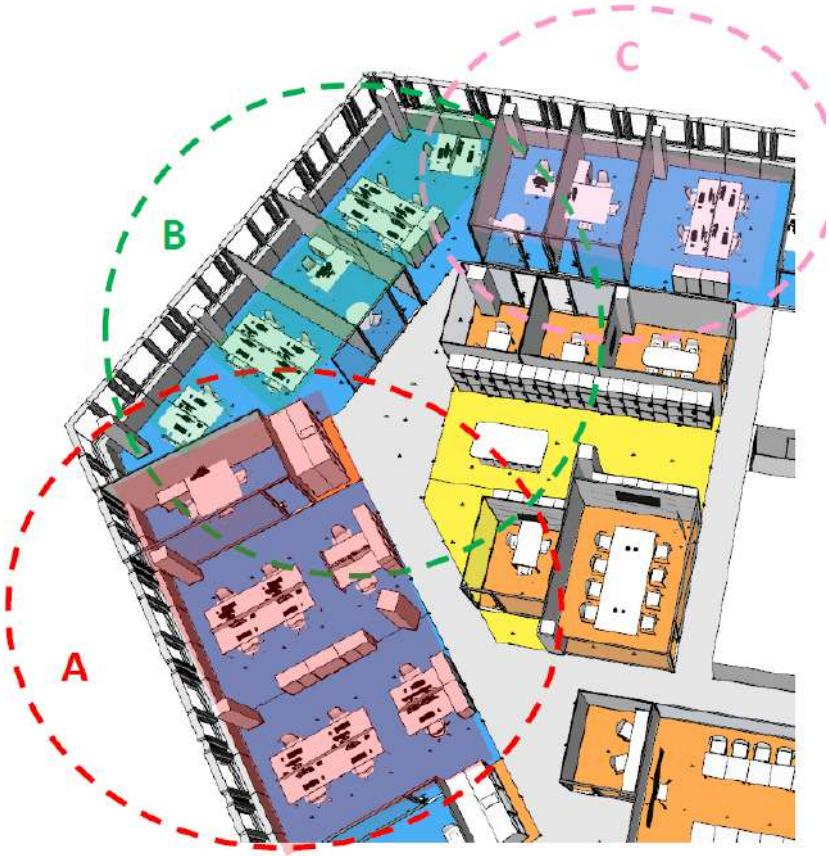
Vous êtes sur un autre site ou vous avez raté les épisodes précédents ? Le projet Poiscaille de Gentilly (dit aussi projet Allende ou projet Pascal) repose sur **un schéma d'aménagement à base de flex office et d'open space ou espaces ouverts**, complètement décloisonnés sur les circulations (voir notamment les images ci-dessous). Clairement, l'administration entend faire du nouvel ensemble immobilier un levier d'économies… et de changement des modes de travail. Plus exactement, elle a fait le choix d'une surface restreinte qui l'amène logiquement au flex office. Et elle veut des espaces ouverts pour faire moderne. Pourtant ces choix sont à rebours des souhaits exprimés par les agents, par les encadrants, par les équipes… et même par les directions ! A quoi bon avoir multiplié les questionnaires et les ateliers d'expression des besoins pour ne pas en tenir compte ?
Retrouvez notre présentation des lignes directrices d'aménagement des locaux sur notre site

Pourtant rien n'est complètement acté dans le schéma d'aménagement de l'administration. D'autres aménagements sont possibles ! Les travaux ne seront commandés que cet été et **nous pouvons encore faire bouger les lignes**. Il est encore possible de faire valoir les besoins des agents pour des conditions de travail dignes, il est possible d'ajouter des cloisons et de rajouter des postes de travail, notamment en réduisant les espaces dédiés aux « positions alternatives » : dans le schéma proposés les espaces annexes sont presque aussi nombreux que les espaces de travail classique. **Mais pour ça, il faut que la voix des agents se fasse entendre fortement !** Nous avons plusieurs atouts en main : les directions elles-mêmes ne sont pas convaincues des projets d'aménagement qui ne correspondent pas à leur organisation du travail. Il est donc grand temps de faire valoir face au SAAM et au secrétaire général ce que demandent les agents pour pouvoir travailler.





Vous souhaitez voir à quoi ressemblent les futurs locaux de nos collègues des affaires sociales qui sont appelés à emménager sur le futur site « Simone Veil » à Malakoff : là aussi il est prévu du « tout ouvert » et du flex office. Mais nos collègues se mobilisent pour obtenir d'autres aménagements ! Soyons à la hauteur au MEN et MJS aussi !
Retrouvez toutes les propositions d'aménagements DREES-DARES sur notre site internet



A votre disposition pour toute question complémentaire sur ces projets,

Toujours de votre côté,

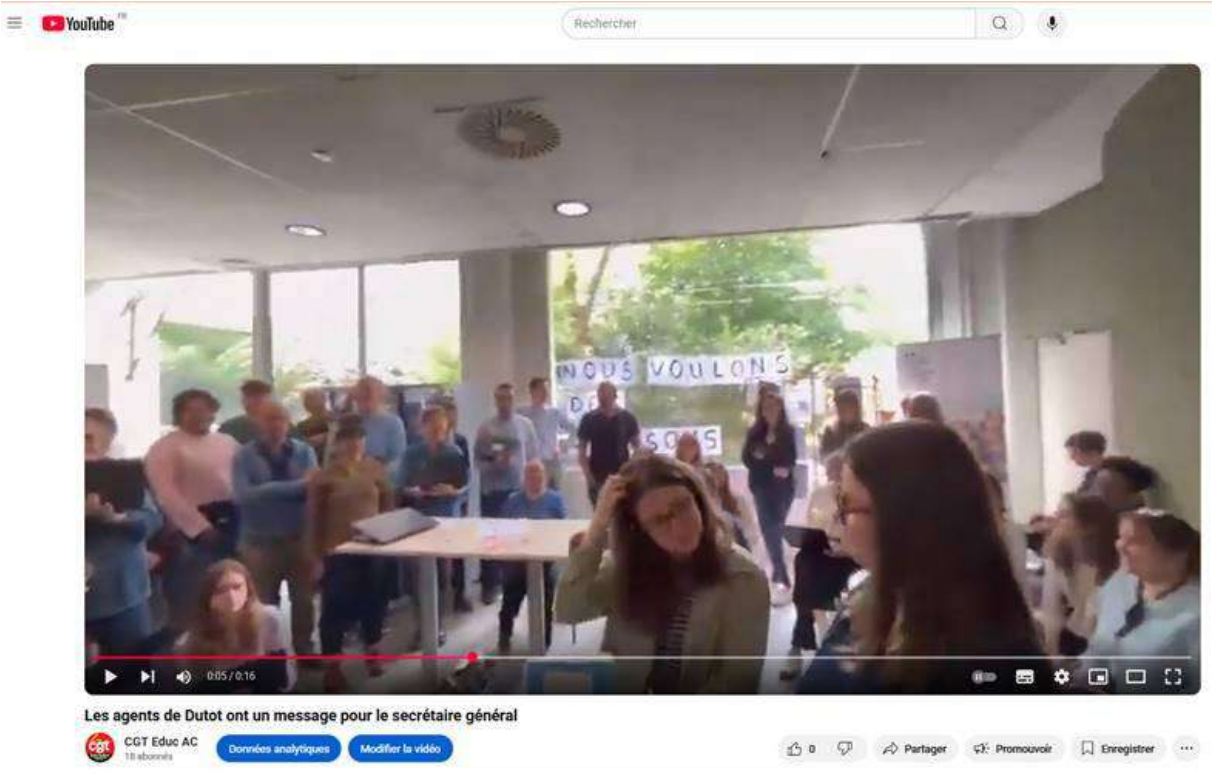
Action espaces innovants - non au flex office et aux open space

12 mai 2025



Monsieur le secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir un message vidéo des agents du site Dutot à votre intention :



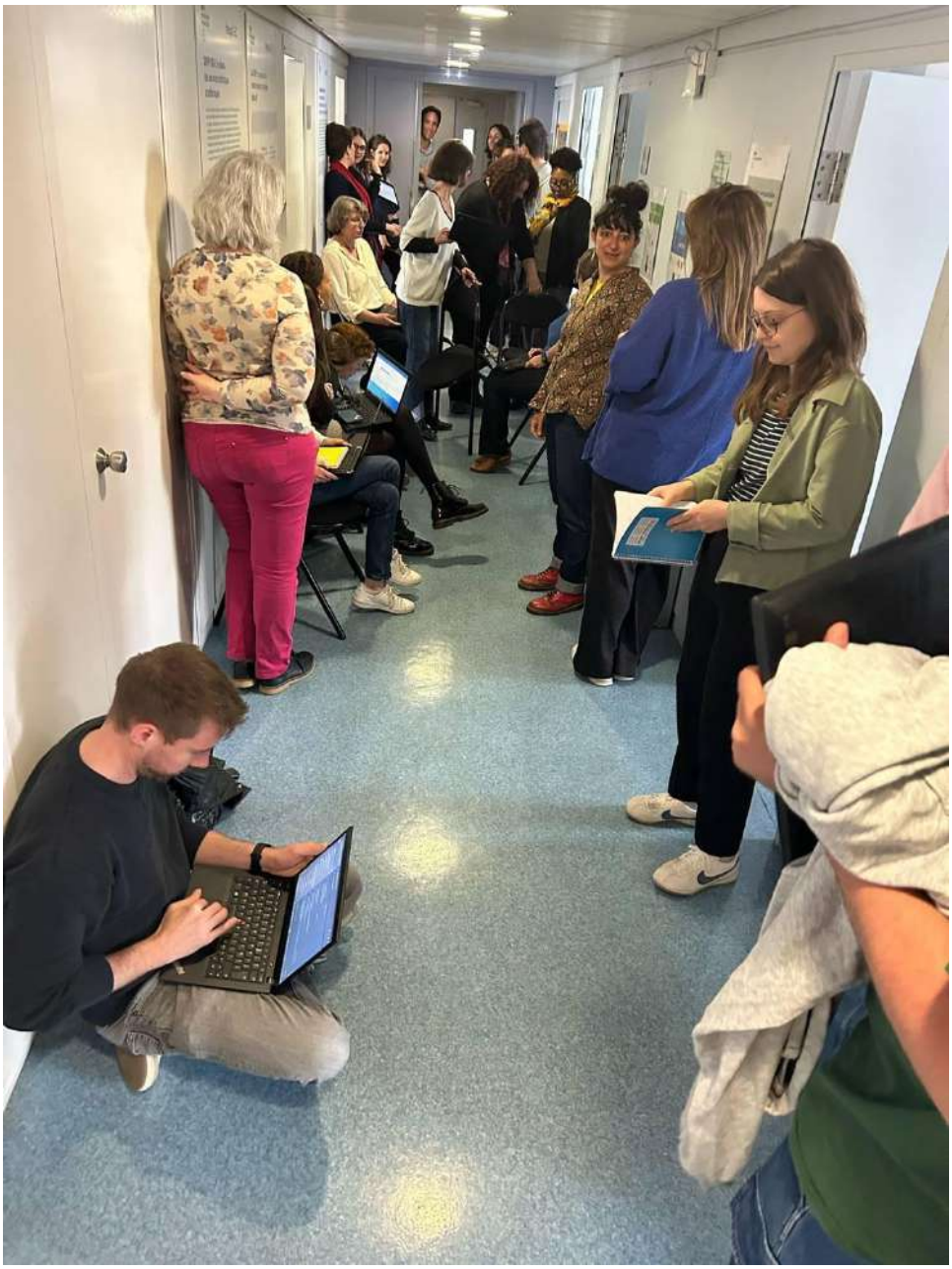
A visionner en suivant ce lien : https://youtu.be/LtOOOO0OU9s?feature=shared

A l'appel de la CGT, une bonne partie des agents présents sur le site de Dutot ce lundi 12 mai se sont réunis dans le hall pour dire leur inquiétude sur les aménagements proposés à Gentilly avec des mots d'ordre clairs : **« Nous voulons des cloisons ! » / « Open space, flex office, c'est toujours non ! »**
Ils ont tenté de travailler de façon décloisonnée et en flex office dans ce magnifique espace ouvert de Dutot. Ils n'en ressortent pas du tout convaincus de l'intérêt des bureaux en plein couloir !

Une délégation s'est ensuite rendue au 6ème étage pour interpeller la directrice de la DEPP et expérimenter une fois de plus le flex office dans les circulations : **petite vidéo pour vous faire partager ce moment**
En l'absence de Mme Tomasini, son adjoint nous a reçu dans le couloir, en toute transversalité et décloisonnement. Vous pouvez également **retrouver ce moment en vidéo** avec la prise de parole de la CGT mais aussi des prises de parole d'une ambassadrice du SAAM et d'un agent de la DNE car tous les services du bâtiment étaient mobilisés







Nous commençons à faire signer la pétition lancée par la CGT demandant des cloisons qui est pour l'instant très signée par les personnels. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites de la mobilisation.

Restant à votre disposition pour échanger sur le sujet,

Bien cordialement,

Pour la CGT,

Happening vidéo à Dutot, Regnault et Avenue de France : "Nous voulons des cloisons !"

16 mai 2025



Cher·e·s collègues,

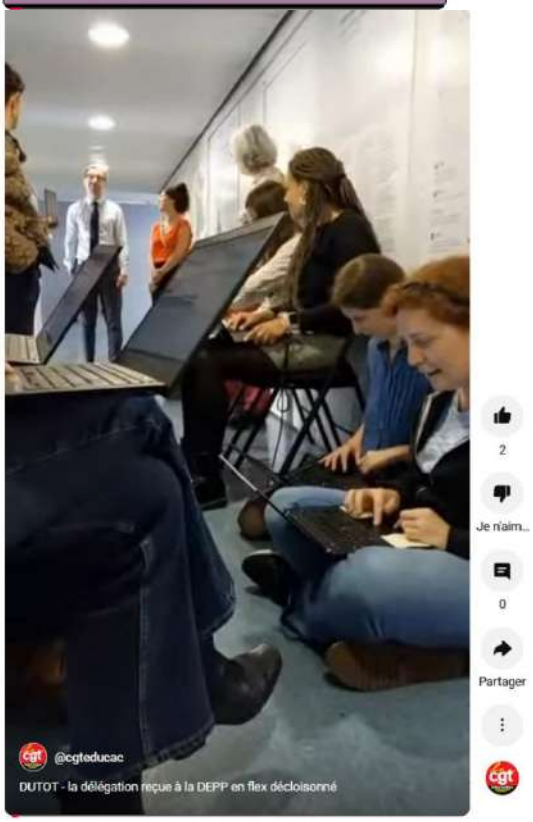
Comme vous le savez, l'administration veut imposer **des plans d'aménagement sur le futur site de Gentilly extrêmement ouverts : les open space y sont généralisés, le flex office aussi… mais pire encore les espaces de travail n'ont plus de cloisons sur les circulations !** Les organisations syndicales ont toutes unanimement dénoncé ces plans. L'administration s'entête. **Pour lui faire entendre raison, les agents des sites de Dutot, Regnault et Avenue de France ont adressé un message vidéo au secrétaire général :**



[Regarder la vidéo compile des actions Dutot, Avenue de France et Regnault sur notre chaîne YouTube]

Nous vous avons également réalisé une petite vidéo de nos expérimentation du flex office dans le couloir de la directrice de la DEPP et le hall d'entrée d'Avenue de France et de notre délégation reçue par l'adjoint de la directrice de la DEPP en son absence :





Visitez nos happening flex
décloisonné **Délégati**
on Dutot reçue par l'adjoint de la DEPP

Nous espérons que cette mobilisation fera prendre conscience à l'administration que les agents sont très remontés, même s'ils l'expriment avec une certaine forme d'humour. La question des aménagements des futurs locaux est centrale : elle détermine nos futures conditions de travail.

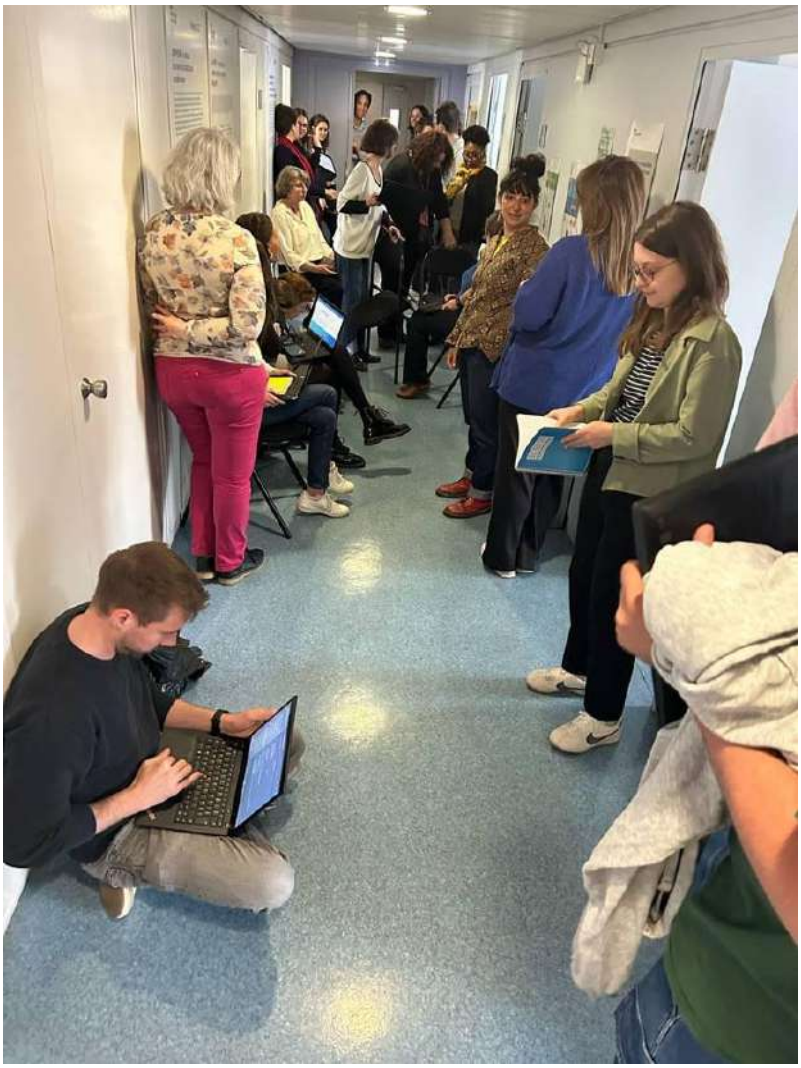
Nous vous invitons à retrouver en pièce jointe notre pétition des agents du futur site (n'hésitez pas à nous renvoyer votre signature par mail si vous n'avez pas encore pu la signer !). Vous trouverez également en pièce jointe la proposition d'aménagement de bureaux avec cloisons que propose la CGT, démontrant qu'il est techniquement possible d'installer un même nombre de postes dans le même espace tout en conservant des bulles pour les visios et de petites salles de réunion.






ON VEUT DES
CLOISONS!!!
ALARME
FEU


NOUS VOULONS




NOUS VOULONS



La CGT est reçue en audience ce vendredi après-midi par le secrétaire général et ses équipes. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé des réponses qui seront apportés à nos revendications.

Restant à votre disposition pour toute question,

Toujours de votre côté,

Courrier intersyndical administration centrale et demande d'audience - projet de déménagement à Gentilly

11 juin 2025

Madame la Ministre,

Vous voudrez bien trouver ci-joint un courrier de l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-ASAMEN administration centrale vous demandant une audience sur le sujet du projet de déménagement de vos services à Gentilly.

Vous en souhaitant bonne réception,

Respectueusement,

Sylvie AEBISCHER Secrétaire générale CGT Educ'action Administration centrale	**Jeannette KOUTA BEGNAKEN** Secrétaire générale SGEN-CFDT Administration centrale	**Thierry CATELAN** Secrétaire académique UNSA Administration centrale	**Alain MARTEAU** Président ASAMEN Administration centrale

De l'enseignement privé, de la DAF, de l'IGESR et de la DGESCO : réflexions et revendications à partir du rapport Vannier / Spillebout

07 juillet 2025

Cher·e·s collègues,

Le rapport de la commission d'enquête parlementaire portant sur les modalités de contrôle par l'Etat et la prévention des violences dans les établissements scolaires, présidée par Fatiha Keloua Hachi, avec les co-rapporteurs Paul Vannier et Violette Spillebout, a été rendu public ce mercredi 2 juillet. **Il remet en débat la question de l'enseignement privé**. Les recommandations qu'il formule sont particulièrement intéressantes en matière de politique scolaire. Mais plusieurs d'entre elles interrogent le fonctionnement de notre administration centrale. La CGT Educ'action propose d'en tirer toutes les conséquences !

§ **La question de l'enseignement privé, une question centrale pour le système éducatif**

L'enseignement privé, c'est 2 millions d'élèves, représentant 13% des effectifs du primaire et 21% de ceux du secondaire (17,6% de l'ensemble des élèves). Sans aucune contrainte de carte scolaire, ni obligations en matière mixité sociale et scolaire, c'est un pan entier du système éducatif qui contourne l'enseignement public avec la bénédiction de l'État. L'enseignement privé, c'est aussi un financement public (Etat et collectivités territoriales) à hauteur de 75% minimum ; en ce domaine, l'approximation règne puisque aucune autorité publique, y compris la Cour des comptes, n'est en capacité d'établir à l'euro près le montant exact de la dépense consacrée à l'enseignement privé sous contrat. Enfin l'enseignement privé a reçu un soutien politique et symbolique fort par différents ministres (de droite) de l'éducation : on se souvient par exemple de l'argumentation mensongère avancée par Amélie Oudéa Castéra qui dénigrait l'enseignement public pour justifier la scolarisation de ses enfants dans l'enseignement privé.

Or la question de l'enseignement privé avait quasi disparue des débats publics après l'échec du ministre Alain Savary de construire un service public laïque et unifié de l'éducation. Mais depuis quelques années, elle revient fort justement sur le devant de la scène. Un rapport de la Cour des comptes paru en 2023 et un rapport parlementaire sur le financement de l'enseignement privé publié en 2024 ont invité à interroger les modes de financement et la relation contractuelle entre l'Etat et les établissements privés. L'enquête administrative diligentée au collège Stanislas par le ministre Pap Ndiaye, suite à des articles de Médiapart et de Brut sur des faits d'homophobie et de sexisme, a également posé la question du contrôle exercé par l'Etat sur l'enseignement privé. Et ce débat est plus que nécessaire pour le service public d'éducation et pour le sens de nos missions !

§ **Principaux enseignements de la commission d'enquête parlementaire**

Née à la suite des révélations sur des faits de violences à Notre-Dame-de-Bétharram durant plus d'un demi-siècle, la commission d'enquête parlementaire, transpartisane, vient de publier son rapport, dans un volumineux document de plus de 600 pages, annexes comprises. Il est rendu public après des trois mois d'auditions avec des révélations terrifiantes sur l'ampleur et la nature des violences commises par des adultes sur des élèves, notamment dans les établissements d'enseignement privé sous contrat, y compris leurs internats, et sur l'absence quasi totale de leur contrôle administratif et financier par les services de l'Education nationale, alors que la loi Debré, qui les régit depuis 1959, les prévoit expressément. Les cinquante recommandations de la commission sont organisées autour de cinq axes :

1. **Reconnaître les victimes de violences commises en milieu scolaire**, ce qui suppose de produire et de rendre publiques chaque année des données chiffrées par académie et par type

d'établissements (degré, statut) permettant de mesurer les violences commises par des adultes sur des élèves en milieu scolaire, en consolidant l'ensemble des données ;

2. **Protéger les élèves** avec notamment le contrôle de l'honorabilité des membres du personnel et des bénévoles des établissements scolaires publics ET privés, au moment de leur recrutement puis tous les trois ans (proposition que la CGT Educ'action avait formulée lors de l'audience qui lui avait été accordée par le cabinet de la ministre le 5 mai dernier) ;

3. **Soutenir les personnels pour lutter contre les violences en milieu scolaire et structurer une culture du signalement** avec la création d'une cellule nationale Signal Educ, à l'image de Signal Sports, placée auprès du ministère de l'Education nationale et composée des membres des corps d'inspection, de magistrats et de personnalités qualifiées issues d'associations de protection de l'enfance partenaires du GIP-France enfance protégée et d'associations regroupant des collectifs de victimes. Par ailleurs, la commission recommande *« l'établissement d'un plan pluriannuel de recrutement de personnels sociaux et de médecine scolaire permettant la mise en place de lieux d'écoute dans les établissements publics du second degré et de couvrir les besoins constatés dans les écoles publiques primaires ».* A l'heure où la CGT'Educ'Action vient de quitter le GT des Assises de la santé scolaire parce qu'elle ne cautionne pas les choix budgétaires opérés dans ce cadre et conduisant de fait à la dégradation des conditions de travail des personnels et de l'accueil des publics, c'est une recommandation particulièrement bienvenue !

4. **Lever le tabou des contrôles de l'Etat sur les établissements privés sous contrat** avec le rétablissement du dialogue de gestion et du suivi des établissements privés sous contrat, dans l'esprit de la loi Debré, à travers une relation direction entre ces établissements et les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale

5. **Refonder les inspections pour garantir la protection des élèves** avec la pluridisciplinarité des professionnels composant la mission de contrôle en associant des psychologues, des assistants sociaux, des médecins etc.

Mais il est à noter que deux recommandations intéressent plus particulièrement les services de l'administration centrale. Nous vous proposons de les étudier plus précisément.

§ **Transférer les prérogatives de contrôle de l'enseignement privé de la DAF à la DGESCO : la CGT soutient la proposition !**

Une des recommandations vise ainsi à confier à la direction générale de l'enseignement scolaire les mêmes missions s'agissant des établissements privés sous contrat que celles qui lui sont confiées pour les écoles et établissements publics et donc de recentrer les missions de la direction des affaires financières sur les seuls domaines financiers :

Axe 4 recommandation 7 : *"Confier à la direction générale de l'enseignement scolaire les mêmes missions, s'agissant des établissements privés sous contrat, que celles qui lui sont confiées pour les écoles et établissements publics. Recentrer le rôle de la direction des affaires financières sur les seuls domaines financiers."*

Pour rappel, alors que la DGESCO est responsable de programme budgétaire pour l'enseignement public (P 140, 141 et 230), c'est la DAF qui est responsable de programme pour l'enseignement privé (P 139) mais qui a également en charge toutes les *« questions relatives aux établissements d'enseignement privés »*. Concrètement, c'est une petite sous-direction, DAF D, qui gère la politique du ministère relative aux établissements privés. Autrement dit la politique relative à l'enseignement privé échappe complètement à la direction qui pilote la politique éducative du ministère, la DGESCO, et la DAF est bien peu armée pour assumer son rôle face à la puissance de l'enseignement privé. Autrement dit la politique relative à l'enseignement privé échappe complètement à la direction qui pilote la politique éducative du ministère, la DGESCO, et la DAF est bien peu armée pour assumer son rôle face à la puissance de l'enseignement privé. Dans les faits, c'est plutôt le secrétariat général de l'enseignement catholique, le SGEC, qui joue le rôle de ministère bis, en lien direct avec le directeur de cabinet du ministère. Or ce rattachement revêtrait un en jeu d'importance : les moyens budgétaires accordés à l'enseignement privé seraient présentés lors des traditionnels dialogues de gestion et de performance avec les recteurs. Ce serait

un premier pas vers un contrôle du ministère sur l'enseignement privé, un domaine dans lequel il a été bien peu entreprenant : **entre 2017 et 2023, les académies n'ont pu faire remonter que 12 contrôles sur l'ensemble des établissements privés !** Comme le note l'AEF, *"Cette absence de contrôles de tous ordres n'a pu que nourrir l'atmosphère de vase clos et le sentiment d'impunité communs à l'ensemble des établissements dans lesquels ont été commises des violences systémiques"*. Pour les rapporteurs, cette organisation participe en effet "*de l'absence d'implication du ministère dans les questions pédagogiques et relatives au climat scolaire des établissements privés*". Il leur paraît que le transfert d'une partie des prérogatives de la DAF à la DGESCO, y compris en matière de contrôle, *"contribuerait à améliorer ces derniers".*
La CGT Educ'action administration centrale est traditionnellement opposée aux réorganisations qui trop souvent répondent à des agents de communication. Mais pour une fois, et parce qu'ici nous avons ici un objectif politique clair, qui permettrait d'améliorer le service public et contribuerait à redonner du sens à nos missions, **la CGT'Educ'Action est favorable à cette réorganisation et appelle la ministre à suivre les recommandations des rapporteurs !**

§ **Un pouvoir d'autosaisine pour l'inspection générale : la CGT est pour !**
La deuxième recommandation de la commission d'enquête parlementaire qui porte spécifiquement sur l'administration centrale concerne l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Il s'agirait de lui conférer un pouvoir collégial d'auto-saisine et de lui permettre d'élargir le périmètre de ses contrôles :
Axe 5 recommandation 50 : *"Conférer à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche un pouvoir collégial d'autosaisine et lui permettre d'élargir le périmètre de ses contrôles, si nécessaire en faisant appel à d'autres services d'inspection. Constituer en son sein un comité de suivi chargé de suivre la mise en œuvre effective de ses recommandations et de formuler des avis, à l'intention de l'administration, sur d'éventuelles mesures conservatoires et disciplinaires."*
Aujourd'hui, l'IGESR n'intervient qu'à la demande de ses ministres de tutelle ou éventuellement du premier ministre. Le rapport pointe un risque de *« faire de la saisine un outil de communication politique ».* Or les rapporteurs soulignent aussi que l'indépendance des inspecteurs généraux pourrait être affectée, dans les années à venir, par leur affaiblissement statutaire issu de la réforme de la haute fonction publique et de la fonctionnalisation des inspections générales. L'absence de *« droit de suite »* de l'inspection générale constitue également une autre difficulté identifiée alors que, dans certaines inspections générales comme l'IGAS, le chef de service peut réunir un comité de suivi de ses recommandations. **Il s'agirait de lui conférer un pouvoir collégial d'auto-saisine et de lui permettre d'élargir le périmètre de ses contrôles ou de suivre ses recommandations, sans demander l'avis du ministre.** Cette proposition n'est pas issue de nulle part, elle renvoie à la manière dont Caroline Pascal, aujourd'hui DGESCO mais alors cheffe de l'IGESR, s'est permis de falsifier les conclusions de l'enquête administrative sur le collège Stanislas en affirmant que les faits d'homophobie, de sexisme et d'autoritarisme étaient inexistants et passés, alors même que l'équipe des inspecteurs généraux missionnés montrait l'inverse : ils étaient présents et actuels. D'ores et déjà, l'organisation du travail au sein de l'inspection générale avait été revue après ces révélations avec l'annonce de la suppression des lettres de transmission. Il nous semble nécessaire d'aller plus loin de permettre l'auto-saisine de l'IGESR !

§ **Un devoir d'exemplarité pour tous ? Quid de la démission de la DGESCO ?**
Selon l'article L 121-1 du code général de la fonction publique, *« L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. »* La loi Blanquer de 2019 impose désormais une exigence d'exemplarité à l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, quel que soit leur statut (L. 111-3-1 du Code de l'éducation). **Or cette affaire de la lettre de transmission du rapport sur le lycée Stanislas interroge sur l'exemplarité de l'actuelle DGESCO**. De plus, Caroline Pascal avait déclaré sous serment, lors de l'audition devant la commission d'enquête parlementaire, que cette enquête administrative n'avait pas révélé d'homophobie systémique, alors que les procès-verbaux d'auditions d'élèves et de parents prouvaient le contraire. Ainsi les

deux co-rapporteurs de la commission d'enquête ont interpellé la ministère de l'éducation dans un courrier pour lui faire part de leurs questionnements sur l'« intégrité » de la directrice de la DGESCO. Ils écrivent : *"En tant que corapporteurs de la commission d'enquête, ayant recueilli ces témoignages sous serment, il est de notre devoir de vous signaler cette intervention de la cheffe de l'Inspection générale de l'époque qui soulève des interrogations quant à son intégrité professionnelle »* et alors qu'elle est *« aujourd'hui directrice générale de l'enseignement scolaire »*, et *« exerce des responsabilités de tout premier plan, dont dépend la sécurité de millions d'élèves »*, concluent les deux députés. Ils appellent la ministre de l'Éducation à *« prendre les mesures qui [lui] sembleront opportunes. »* Le co-rapporteur de la commision, Paul vannier, a d'ailleurs demandé l'application de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 qui prévoit des poursuites pénales pour faux témoignage devant une commission d'enquête parlementaire. Dans de nombreux pays, il serait inenvisageable qu'une responsable de haut rang reste en fonction après de telles révélations. **Au vu de tous ces éléments, nous demandons la démission de Caroline Pascal.**

Toujours de votre côté,

Pour la CGT Educ'action administration centrale,

L'autre pétition - budget Bayrou, casse sociale et aides aux entreprises

25 juillet 2025

Cher-e-s collègues,

La pétition contre la loi Duplomb initiée par une étudiante sur la plateforme de l'assemblée nationale a rencontré un succès inédit et infiniment bienvenu, dépassant aujourd'hui les 1,9 millions de signatures, symbolisant le rejet d'un retour en arrière en matière de protection de l'environnement et la prise de conscience massive des liens entre santé et modes de production agricole. Elle incarne la revanche citoyenne, une lame de fond critique face au lobbying de l'agrochimie et de ses relais parlementaires. **Si vous ne l'avez pas encore signée, c'est le moment de retrouver votre identifiant France Connect et de l'aider à passer le cap des 2 millions de signature !**
Signer la pétition contre la loi Duplomb : https://petitions.assemblee-nationale.fr/initiatives/i-3014

Mais une autre pétition décolle et a atteint en une semaine déjà + de 215 000 signatures. Il s'agit de la pétition intersyndicale CGT/CFDT/FO/CFE-CGC/CFTC/UNSA/FSU/Solidaires contre les annonces du premier ministre sur le budget 2026 à hauteur de 44 milliards d'économie : année blanche au niveau salarial pour les agents publics, non remplacement d'un départ à la retraite de fonctionnaire sur 3, suppression de deux jours fériés, monétisation possible d'une semaine de congés payés, coupes dans les budgets des services publics, explosion du reste à charge en matière de remboursements maladie et autres mesures traduisant un tour de vis austéritaire d'une violence rare.
Pour la signer : https://chng.it/WyQsbtWTzT

Faites la tourner autour de vous, envoyez-la à vos contacts : elle est portée par l'ensemble de l'intersyndicale CGT/CFDT/FO/CFE-CGC/CFTC/UNSA/FSU/Solidaires et mérite elle aussi de marquer l'été du vent de refus de l'austérité annoncée par le gouvernement !



Si vous avez besoin d'être convaincus par une analyse serrée des annonces de François Bayrou, la CGT vous propose en PJ la lecture de la **note argumentaire réalisée par le secteur revendicatif de notre confédération qui revient dans le détail sur les mesures annoncées**, les économies envisagées… et l'effet des mesures cumulées de baisse d'impôts sur la période 2017-2023 qui a organisé le creusement de la dette de l'Etat. **Un peu de lecture à emporter sur la plage ou sur les sentiers cet été !**

Car les raisons de la colère ne manquent pas et l'analyse économique sur laquelle se fonde le gouvernement pose problème : c'est encore une fois le monde du travail qui est attaqué et sommé de produire les économies, c'est encore une fois le modèle social qui est attaqué pour toujours moins de protection et de solidarité. Pourtant plusieurs rapports pointent aujourd'hui **la nécessité de mieux réguler le premier budget de l'Etat, celui des aides aux entreprises**. **Un récent rapport sénatorial (voir PJ) a pu évaluer leur montant annuel à 211 milliards d'euros !** En voici des pistes sérieuses pour les 44 milliards d'économies que cherche le premier ministre… surtout que les effets de ces aides en matière d'emploi sont mal évalués, mal contrôlés et assez peu efficaces. Un exemple développé dans le rapport, le CICE (Crédit d'impôt compétitivité emploi). Pour la seule année 2016, il a coûté 18 milliards d'euros aux finances publiques pour un effet situé autour de 100 000 emplois. Cela représente donc 160 000 euros par emploi "créé" sur une année. A ce prix-là, autant investir dans les services publics et créer des postes de fonctionnaires !

L'intersyndicale se réunit le 1er septembre pour proposer des modalités de mobilisation dès la rentrée… et d'ores et déjà fleurissent sur les réseaux sociaux des appels à bloquer le pays dès le 10 septembre. A n'en pas douter, si le gouvernement s'entête, il devra affronter la colère populaire !

Toujours de votre côté,

10 et 18 septembre - tous mobilisé·e·s contre le budget Bayrou !

03 septembre 2025

Cher·e·s collègues,

Le projet de budget du gouvernement Bayrou, c'est 44 milliards d'économies budgétaires : suppression de deux jours fériés, coupes dans les services publics, énième réforme de l'assurance chômage, gel du point d'indice, gel des prestations sociales, doublement des franchises médicales, remise en cause de la 5e semaine de congés payés... Ces mesures sont aussi brutales qu'injustes ! **Un autre budget pour répondre aux urgences sociales et environnementales est nécessaire et l'heure est à la mobilisation ! La CGT appelle l'ensemble des personnels à participer à la rentrée sociale le 10 et le 18 septembre !** La dynamique de l'initiative citoyenne du 10 septembre démontre l'ampleur de la colère sociale. La CGT soutient le mouvement qui doit s'inscrire dans la durée comme le montre la mobilisation intersyndicale pour un autre budget le 18 septembre. Des préavis de grève ont été déposés et couvrent tout le mois de septembre et au-delà.





mercredi 10 septembre
mobilisation citoyenne & syndicale
Actions locales, grève - Rassemblement et concerts place de la République à 18h

jeudi 18 septembre
mobilisation intersyndicale
Grève et manifestation

Retrouvez notre tract en PJ avec nos revendications !
A retrouver également en lien

En PJ également :

- *l'appel de l'intersyndicale pour le 18 septembre*
- *le préavis de grève de la CGT Fonction publique à partir du 10 septembre*
- *l'argumentaire décryptage CGT contre le budget Bayrou*

Si vous ne l'avez pas encore signée, signez la pétition intersyndicale contre le budget Bayrou : **https://chng.it/tG6Bxcpdxh**
Retrouvez la plateforme argumentaire lancée par l'intersyndicale : **stopbudgetbayrou.fr**



Toujours à vos côtés,

10 et 18 septembre - caisse de grève, AG et rassemblement : tous mobilisé·e·s contre le budget Bayrou !

08 septembre 2025

Cher·e·s collègues,

Incapable de convaincre sur son projet d'austérité maximale, François Bayrou a décidé de jouer son va-tout dans un vote de confiance ce lundi 8 septembre qui devrait aboutir à la chute de son gouvernement. Mais la question importante pour les prochaines semaines n'est pas celle du casting du ou de la futur·e premier·e ministre, mais celle des politiques menées. **D'autres choix budgétaires sont possibles et nécessaires** : la dette publique que met en avant François Bayrou pour justifier son projet de budget de 44 milliards d'économies est le résultat de politiques publiques délibérées qui ont asséché les ressources de l'Etat. **Plutôt que de couper encore dans les services publics et de casser notre modèle social, il est temps d'assumer les moyens de les financer**. C'est le moment de se mobiliser pour dire que nous refusons la suppression de deux jours fériés, les coupes dans les services publics, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel du point d'indice pour la troisième année consécutive, la suppression de la GIPA, l'annonce d'une forfaitisation du SFT, le gel des prestations sociales, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de la 5e semaine de congés payés... Ces mesures sont aussi brutales qu'injustes ! **Un autre budget pour répondre aux urgences sociales et environnementales est nécessaire et l'heure est à la mobilisation ! La CGT appelle l'ensemble des personnels à participer à la rentrée sociale le 10 et le 18 septembre et réactive sa caisse de grève !** Elle invite également les agents à une assemblée générale multi-sites jeudi 11 septembre à 12h45 en visio pour discuter de la situation.

Retrouvez notre tract en PJ avec nos revendications ! A retrouver également en lien





mercredi 10 septembre
mobilisation citoyenne & syndicale
Actions locales, grève - Rassemblement intersyndical à 13h place du Châtelet
Egalement rassemblement citoyen et concerts place des fêtes à 18h
(annoncé initialement place de la République et déplacé)

Jeudi 11 septembre
AG des personnels administration centrale
12h45 AG multi-sites en visio

Lien visio

jeudi 18 septembre
mobilisation intersyndicale
appel CFDT-CGT-FO-CFE/CGC-CFTC-UNSA-FSU-Solidaires
Grève et manifestation

Faire grève – mode d'emploi
Des préavis de grève ont été déposés pour tout le mois de septembre et au-delà. Si vous souhaitez faire grève, il vous suffit de ne pas venir travailler. Vous n'avez aucune démarche à accomplir en amont, il n'existe aucune obligation de se déclarer a priori comme gréviste en l'absence de service minimum : c'est à l'employeur de constater l'absence du salarié. L'administration fait parfois circuler un tableau a posteriori recensant les agents absents que vous n'êtes pas obligé de signer et qui sert principalement à régulariser les agents absents non-grévistes pour éviter des prélèvements sur salaire. Si certaines directions ont fait passer des consignes en demandant aux agents de se déclarer en amont, merci de nous les signaler.

Caisse de grève – mode d'emploi
Si l'immense majorité des collègues rejettent le projet de budget Bayrou, tous et toutes n'osent pas faire grève ou n'en ont pas toujours les moyens. Pour cette raison et comme nous l'avions fait au moment du mouvement des retraites en 2023, **la CGT Educ'action administration centrale met en place une caisse de grève.**



- **Gréviste mais sans le sou : je sollicite la caisse de grève !**

Car oui le frein financier peut être fort pour se décider à faire grève. Alors pour réussir cette mobilisation, nous proposons de couvrir les journées des agents en difficulté qui en feraient la demande. **Vous souhaitez solliciter la caisse de grève ? Ecrivez-nous** à l'adresse mail suivante : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr avec si possible une estimation du montant de sa journée de grève (correspondant à un trentième de sa rémunération). Les montants reversés seront fonction du total collecté. La caisse de grève mise en place pour la mobilisation retraite avait permis de couvrir l'ensemble des agents qui en avaient fait la demande.

- **Solidaire mais non gréviste : je donne à la caisse de grève !**

La CGT a abondé cette caisse de grève du solde de la précédente cagnotte soit 1500€. Une cagnotte en ligne permet de compléter cette caisse de grève : https://www.cotizup.com/caisse-de-greve-10-et-18-sept

Vous ne pouvez pas faire grève mais vous êtes solidaire du mouvement ? Vous souhaitez aider les collègues à se mobiliser même par un petit don ? Cette cagnotte est faite pour vous ! **Vous aussi donnez à la caisse de grève !**

En PJ également :

- *l'appel de l'intersyndicale pour le 18 septembre*
- *le préavis de grève de la CGT Fonction publique à partir du 10 septembre*
- *l'argumentaire décryptage CGT contre le budget Bayrou*

Si vous ne l'avez pas encore signée, signez la pétition intersyndicale contre le budget Bayrou : **https://chng.it/tG6Bxcpdxh**
Retrouvez la plateforme argumentaire lancée par l'intersyndicale : **stopbudgetbayrou.fr**



Toujours à vos côtés,

Restructuration à la DGSNU : chronique des engagements bafoués de l'administration !

08 septembre 2025

Cher·e·s collègues,

La fin du SNU votée par l'Assemblée nationale conduit l'administration à dissoudre la DGSNU et la transformer en une sous-direction de la DJEPVA. Le SG a fait de nombreuses promesses aux agents sur leur reclassement. Sauf que la préfiguration se passe mal et que l'administration laisse faire, restant sourde aux alertes de la CGT et s'asseyant sur à peu près tous les engagements pris. L'administration avait promis une restructuration « dans la dentelle ». La réalité est tout autre : **une méthode brutale, descendante, marquée par l'improvisation, le déni et le mépris des engagements pris devant les agents et les organisations syndicales**. La suppression du service national universel et la dissolution annoncée de la Délégation générale au service national (DGSNU) conduisent de fait à une réorganisation de ce service, lequel est appelé à devenir une sous-direction de « l'engagement », rattachée à la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA). C'est en tout cas ce scénario qui a été présenté le 16 juin dernier par le secrétaire général, Thierry Le Goff, et le directeur de la DJEPVA, Thibaut de Saint Pol.

- **Quand l'administration promet du « cousu main » aux agents**

Ils ont tenu à se montrer particulièrement rassurants vis-à-vis des agents, en affirmant que les 24 personnes concernées se verraient proposer, dans la nouvelle organisation, un poste au moins équivalent à celui qu'elles occupaient à la DGSNU. Et, dans le cas où une telle équivalence ne pourrait leur être offerte, l'administration s'engage à mettre en place un suivi renforcé et des solutions personnalisées, véritablement « sur mesure », afin de garantir à chacune et chacun une évolution positive de leur parcours.
Le secrétaire général et le directeur de la DJEPVA promettaient, la main sur le cœur, une concertation sincère et respectueuse concernant l'élaboration des fiches de poste et, plus largement, la définition des contours de la future sous-direction. Ils assuraient, avec force accents, que les agents auraient le choix de rester ou de partir et qu'en cas de départ, un accompagnement administratif leur serait garanti. L'administration s'engageait en outre à préserver la rémunération ainsi que le niveau indemnitaire en toutes circonstances. **Chacun affirmait avoir parfaitement conscience de la fragilité d'un collectif de travail éprouvé par une gestion politique et administrative désastreuse du SNU**, dénoncée de longue date par la CGT , pointée par la Cour des comptes et révélée par des situations de souffrance grave, parfois prolongées par de longs arrêts maladie. Or, dans les faits, aucun de ces engagements n'a été tenu, ni dans leur lettre, ni dans leur esprit.

- **Une préfiguration qui dysfonctionne : des déclassements imposés**

Le préfigurateur désigné parmi l'ancienne équipe de direction a conduit fin juin des entretiens de repositionnement avec l'ensemble des agents mais de manière descendante et abrupte, traçant les contours d'une sous-direction de l'engagement composée de deux bureaux contre quatre dans l'actuelle DGSNU. Sur les trois chefs de bureau et deux adjoints qui avaient vocation à rejoindre la DJEPVA, seule une cheffe de bureau et un adjoint ont été repositionnés dans l'organigramme. Les autres sont rétrogradés : les chefs de bureau deviendraient adjoint ou chargé de mission et un adjoint chargé d'études. Cela alors même que des postes de niveau équivalent sont appelés à exister au sein de la future structure justifiant un recrutement extérieur. Un gâchis humain aberrant et injuste. Les agents ont fait des propositions alternatives argumentées qui n'ont pas été retenues. Les collègues ont par ailleurs rapporté de manière concordante et documentée les conditions dans lesquelles se sont déroulés les entretiens et **la façon dont ils ont été déconsidérés et rabaissés** à cette occasion. **Il n'est pas acceptable qu'un encadrant traite ainsi les équipes avec lesquelles il est appelé à travailler**, alors que sa responsabilité est précisément de veiller à leur santé et à leur

sécurité. Il n'est pas acceptable d'entretenir un climat de travail marqué par la défiance, la frustration, le découragement, le ressentiment, la colère, des éclats de voix ou des pleurs.
Suite aux alertes des collègues et aux impacts sur leur santé de la situation, la CGT a déposé une alerte pour danger grave et imminent (DGI). Aveuglée par sa culture du « pas de vague », l'administration n'a pas reconnu le bienfondé de cette gravité et de l'imminence du danger mais a accepté de missionner une psychologue du travail auprès des agents et demandé à SAAM A (sous-direction RH) de recevoir l'ensemble des agents qui le souhaitaient. Les collègues ont pu exprimer leur désarroi auprès du SAAM et de la psychologue du travail et l'administration a semblé prendre la mesure de la souffrance des collègues et de leur anxiété face à la situation.

- **Un climat de travail dégradé, une administration qui se dédit**

Hélas, alors qu'elle était censée chercher l'apaisement après tous ces éléments, l'administration a fait le choix inverse en prenant la lourde responsabilité de nommer l'actuel préfigurateur à l'intérim de la DGSNU. Une décision d'autant plus incompréhensible que, dans la phase qui a suivi les entretiens, le préfigurateur n'a pas su lever les tensions, en arrondissant les angles ou en proposant des nouvelles pistes de travail. Bien au contraire, les collègues décrivent une réorganisation menée au pas de charge, sans vision claire, ni volonté de partager l'information, ni capacité à susciter l'adhésion. Ils décrivent des réunions houleuses, où ils sont mis en cause pour avoir échangé avec les organisations syndicales, rapportent des brimades, des mises à l'écart et le fractionnement des équipes en coteries antagonistes. Comment envisager de travailler sereinement dans cette future sous-direction ? Pour une partie des collègues, c'est littéralement impossible.

- **Une future sous-direction aux missions plus que floues**

Enfin les agents sont sommés de se positionner dans la plus grande incertitude quant à l'avenir et la solidité budgétaire de la future sous-direction. Le projet d'organigramme est déjà en grande partie invalidé par la fin annoncée des séjours des classes engagement. Il n'est adossé sur aucune projection budgétaire arbitrée : sans budget, il n'y a aucun séjour à organiser et donc aucune matière solide pour l'activité. Les collègues sont désorientés car connaissant les dossiers de l'intérieur, ils ne voient pas de matière suffisante pour une sous-direction pérenne et personne ne semble prendre leurs alertes au sérieux. Les agents craignent de se retrouver quelques mois plus tard dans la même situation avec une nouvelle liquidation de leur structure et à nouveau la nécessité de se rechercher une nouvelle situation professionnelle.
Au fond, la création d'une nouvelle sous-direction déconnectée de tout enjeu politique montre l'incapacité de l'administration à tirer les enseignements des évolutions politiques et de redéployer les moyens humains dans un nouveau cadre politique. Pourtant les services publics dédiés à la jeunesse, à l'éducation populaire et à la vie associative pourraient être plus utilement renforcés que par la création d'une sous-direction déconnectée des enjeux concrets. Le préfigurateur aurait d'ailleurs lui-même dit qu'il n'excluait pas sa disparition sous 6 mois ! On croit rêver.

- **Quand les promesses d'accompagnement ne sont pas tenues et que l'absence d'arrêté de restructuration pénalise les agents**

La CGT, comme l'ensemble des organisations syndicales, a demandé à l'administration de qualifier la disparition de la DGSNU en restructuration, permettant aux agents de bénéficier d'une prime de restructuration et d'un droit à maintien à leur niveau de rémunération pendant au moins 3 ans. Pour l'instant le ministère ne parle que de réorganisation et les agents ne pourront pas bénéficier de ces droits. Et comme l'administration ne tient pas ses promesses d'accompagnement, les agents sont totalement lésés.
Ainsi les collègues rétrogradés dans la future réorganisation n'ont pas bénéficié de l'accompagnement « sur mesure » et de « sorties par le haut » qu'avait promis le SG. Pire, l'administration n'appuie pas les démarches de ceux qui trouvent encore des ressources pour obtenir un point de chute, en leur refusant les détachements qui leur permettraient de maintenir leur niveau de rémunération. Ils se retrouvent sans solution à ce stade et l'intervention de la CGT auprès du SG est restée sans réponse. L'administration n'a fait aucune proposition de reclassement aux agents qui demandaient à ne pas rejoindre la nouvelle structure, se contentant de leur donner des conseils sur la rédaction de leurs CV (!) et refusant toute possibilité de faire jouer les réseaux

internes pour les aider à la mobilité alors que de nombreux postes sont disponibles ! **La CGT rappelle que ce ne sont pas les agents qui ont décidé cette restructuration : ils ne doivent pas être traités dans le régime ordinaire des mobilités, ce n'est pas à eux qu'il revient d'assumer les décisions prises au plus haut niveau.**
Notre ministère est censé conduire une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) couvrant 1,4 millions d'agents. Mais il se montrerait incapable, contrairement aux engagements pris, de trouver un point de chute à moins d'une dizaine d'entre eux lorsqu'il décide de liquider un service ? **L'administration doit prendre ses responsabilités et proposer des solutions à l'ensemble des agents concernés.**
Dans ces conditions, la CGT exige :
– la reconnaissance de la restructuration en cours par arrêté ;
– la publication des conclusions de l'intervention de la psychologue du travail mandaté et les mesures que l'administration compte prendre pour suivre ses recommandations ;
– un accompagnement proactif et l'affectation des collègues sur de postes correspondant au statut et fonction des agents qui le souhaitent ; d'une façon plus générale, une évolution de la mission de conseil en mobilité et d'accompagnement pour assurer une aide concrète au changement de poste ;
– une rencontre avec les ministres de tutelle pour exposer la situation et trouver les solutions individuelles et collectives afin de mettre un terme à la spirale maltraitante à laquelle les agents sont soumis ;
– la nomination d'une personnalité apaisante à la préfiguration de la DGSNU, capable d'infléchir le style et la méthode actuels de cette restructuration et réparer le collectif ;
– une implication personnelle beaucoup plus forte du DJEPVA dont les postures évitantes démentent les engagements pris publiquement.

Restant à votre disposition pour toute question complémentaire,

Toujours à vos côtés,

Jeudi 18 septembre - manifestation départ 14h Bastille, caisse de grève : on se mobilise !

17 septembre 2025

Cher·e·s collègues,

Sans surprise, le gouvernement Bayrou et son projet de budget de 44 milliards d'économie n'ont pas obtenu la confiance de l'assemblée nationale le 8 septembre dernier. Nous voici donc avec un nouveau premier ministre, Sébastien Lecornu, macroniste pur jus, nommé la veille d'une journée d'action – nouvelle provocation du président qui n'entend clairement pas infléchir sa politique ! Après le succès de la mobilisation du 10 septembre, c'est le moment d'amplifier la pression, **c'est le moment de faire la démonstration dans la rue de la colère populaire** et de notre volonté d'obtenir enfin un budget de justice sociale, qui garantisse des moyens à hauteur des besoins pour les services publics et pour les agents publics ! Le renoncement à la suppression des deux jours fériés est déjà le premier résultat de notre rapport de force. **La CGT appelle les agents à se mobiliser massivement ce jeudi 18 septembre et réactive sa caisse de grève** (voir ci-dessous). Vous trouverez ci-dessous également un rappel sur les modalités de (non) déclaration du gréviste.

Jeudi 18 septembre
mobilisation intersyndicale
appel CFDT-CGT-FO-CFE/CGC-CFTC-UNSA-FSU-Solidaires
Grève et manifestation
Départ 14h Bastille
Trajet : Bastille / République / Nation
Rdv CGT administration centrale MEN / MESR / MJS sous le ballon de la CGT Paris
(Le lieu de la manifestation est annoncé tardivement suite au refus de la préfecture du parcours déposé par l'intersyndicale !)



Retrouvez nos principales revendications dans les appels intersyndicaux en PJ et dans ce bulletin de note de la CGT après sa rencontre avec le nouveau Premier ministre Sébastien Lecornu :



Note le gouvernement

Lundi 15 septembre, la CGT a rencontré le nouveau Premier ministre pour exiger des actes de rupture immédiats avec la politique du passage en force au service des plus riches, des très grandes entreprises, des actionnaires et du CAC 40. Nous avons posé au Premier ministre des questions très précises et obtenu très peu de réponses. Cela confirme que le budget Bayrou, n'est, à ce stade absolument pas enterré. La mobilisation ce jeudi 18 septembre est donc indispensable.

Êtes-vous prêts à enterrer :

1. La suppression de 2 jours fériés
2. Le gel des pensions de retraites et donc leur baisse à cause de l'inflation
3. La suppression de 3 000 postes et le gel, donc la baisse, des salaires de la Fonction publique
4. Le gel des prestations sociales, donc leur baisse à cause de l'inflation
5. Le doublement des franchises médicales (jusque 200 € de reste à charge / an pour les malades)
6. La énième attaque contre l'assurance chômage et celles et ceux qui subissent les licenciements
7. L'affaiblissement (encore) du Code du Travail et des droits des salariées
8. La loi qui fragiliserait l'indépendance de l'audiovisuel public
9. La loi Duplomb et ses risques pour la santé
10. La précarisation organisée des travailleuses et travailleurs immigré·es

Êtes-vous prêts à répondre aux exigences sociales :

11. L'abrogation immédiate de la retraite à 64 ans imposée par 49-3
12. L'augmentation des moyens pour nos services publics : nos hôpitaux, nos écoles ; nos universités, nos infrastructures et les politiques culturelles
13. L'augmentation des salaires et des pensions
14. La justice fiscale (taxation des patrimoines, dividendes et rachats d'action, rétablissement de l'ISF)
15. La remise à plat et le conditionnement des 211 milliards d'euros d'aides publiques aux grandes entreprises privées et la mise en place d'un droit de veto des représentant·es des salarié·es
16. L'arrêt des licenciements et l'organisation d'Assises de l'industrie pour réindustrialiser et relocaliser l'économie
17. L'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes
18. Adoption de la loi GM&S pour responsabiliser les donneurs d'ordre et protéger les petites entreprises
19. Une loi contre la vie chère dans les outre-mers
20. La fin des passages en force et le respect de la démocratie sociale au niveau national comme dans les entreprises

Sébastien Lecornu : 1/20

Nous voulons la justice fiscale et sociale. Plus il y aura de grèves et de manifestant·es le jeudi 18 septembre, plus nous pouvons imposer notre agenda social et changer le résultat. Encore un effort !

Faire grève – mode d'emploi

Des préavis de grève ont été déposés pour tout le mois de septembre et au-delà. Si vous souhaitez faire grève, il vous suffit de ne pas venir travailler. **Vous n'avez aucune démarche à accomplir en amont**, il n'existe aucune obligation de se déclarer a priori comme gréviste en l'absence de service minimum : c'est à l'employeur de constater l'absence du salarié. L'administration fait parfois circuler un tableau a posteriori recensant les agents absents que vous n'êtes pas obligé de signer et qui sert principalement à régulariser les agents absents non-grévistes pour éviter des prélèvements sur salaire. Si certaines directions ont fait passer à tort des consignes en demandant aux agents de se déclarer en amont, merci de nous les signaler.

Caisse de grève – mode d'emploi
Si l'immense majorité des collègues rejettent le projet de budget Bayrou, tous et toutes n'osent pas faire grève ou n'en ont pas toujours les moyens. Pour cette raison et comme nous l'avions fait au moment du mouvement des retraites en 2023, **la CGT Educ'action administration centrale met en place une caisse de grève.**



- **Gréviste mais sans le sou : je sollicite la caisse de grève !**

Car oui le frein financier peut être fort pour se décider à faire grève. Alors pour réussir cette mobilisation, nous proposons de couvrir les journées des agents en difficulté qui en feraient la demande. **Vous souhaitez solliciter la caisse de grève ? Ecrivez-nous** à l'adresse mail suivante : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr avec si possible une estimation du montant de sa journée de grève (correspondant à un trentième de sa rémunération). Les montants reversés seront fonction du total collecté. La caisse de grève mise en place pour la mobilisation retraite avait permis de couvrir l'ensemble des agents qui en avaient fait la demande.

- **Solidaire mais non gréviste : je donne à la caisse de grève !**

La CGT a abondé cette caisse de grève du solde de la précédente cagnotte soit 1500€. Une cagnotte en ligne permet de compléter cette caisse de grève : https://www.cotizup.com/caisse-de-greve-10-et-18-sept
Vous ne pouvez pas faire grève mais vous êtes solidaire du mouvement ? Vous souhaitez aider les collègues à se mobiliser même par un petit don ? Cette cagnotte est faite pour vous ! **Vous aussi donnez à la caisse de grève !**

Si vous ne l'avez pas encore signée, signez la pétition intersyndicale contre le budget Bayrou : **https://chng.it/tG6Bxcpdxh**
Retrouvez la plateforme argumentaire lancée par l'intersyndicale : **stopbudgetbayrou.fr**



Toujours à vos côtés,

Compte-rendu du CSA du 16 septembre : DGSNU, primes

22 septembre 2025

Cher·e·s collègues,

Mardi 16 septembre s'est tenu le CSA d'administration centrale qui avait pour point unique à l'ordre du jour la disparition de la DGSNU et la création d'une nouvelle sous-direction engagement au sein de la DJEPVA (direction de la jeunesse, éducation populaire et vie associative).

Vous trouverez également en pièce jointe (et en lien) **notre déclaration liminaire** qui portait à la fois sur le mouvement social et les modalités dont l'administration a missionné un expert agréé dans le cadre du projet Poiscaille de Gentilly (spoiler alert : pas des conditions optimales pour que nous puissions nous faire entendre !).

- **Campagnes indemnitaires : CIA et E de l'IFSE**

Les échanges préalables avec l'administration ont aussi été l'occasion de poser plusieurs questions sur les campagnes indemnitaires :

- La campagne de CIA est bien confirmée, le ministère a bien pu préserver les enveloppes budgétaires nécessaires
- La campagne de revalorisation du E de l'IFSE qui avait jusqu'ici plutôt lieu au printemps mais qui a été décalée à l'été en 2024 reste incertaine à ce jour. L'administration n'est pas assurée d'avoir l'enveloppe nécessaire mais y travaille, comme elle réfléchit à ses modalités.

La campagne de revalorisation du E de l'IFSE n'a été formalisée sous forme de note par l'administration qu'en 2018 (voir archive Pléiade et tract CGT les Bronzés font du ski). La campagne avait été reconduite sauf lors des campagnes nationales de revalorisation (2021, 2022 notamment). Si le format de cette campagne biannuelle nous pose problème car il met systématiquement de côté 20% des collègues et continue à renforcer la part indemnitaire dans nos salaires, la CGT avait demandé que le dispositif soit a minima intégré dans une circulaire RIFSEEP administration centrale rénovée. L'administration y avait paru favorable au printemps mais semble faire machine arrière. Acter la pérennisation du dispositif a un impact budgétaire évident qu'elle ne peut plus garantir en ces temps d'austérité… Autrement dit plus rien ne garantit aujourd'hui la valorisation de l'expérience via une progression indemnitaire.

- **Exercice du droit de grève**

La CGT a interpellé le secrétaire général sur les pratiques dans différentes directions de demander aux agents de se déclarer gréviste en amont des journées de mobilisation et rappeler que cette pratique était inconstitutionnelle ! Le secrétaire général a évidemment confirmé que l'agent n'avait pas à se déclarer gréviste au préalable et qu'il revenait à l'employeur de constater son absence le jour de grève. La CGT a demandé qu'un rappel des règles soit adressé à l'ensemble des encadrants mais aussi un correctif à destination des services ayant reçu ces informations erronées.

- **Restructuration de la DGSNU et nouvelle sous-direction engagement au sein de la DJEPVA**

La DGSNU n'est plus et d'une certaine façon, tant mieux ! La fin du SNU était une revendication largement portée par la CGT qui dénonçait le projet de militarisation de la jeunesse et les agents au sein de la DGSNU ont subi beaucoup de pressions et des conditions de travail très dégradées. Ses agents sont réintégrés à la DJEPVA (dont est issu la DGSNU : faire et défaire, c'est toujours

travailler !!) dans une sous-direction de l'engagement. La CGT a dénoncé le manque d'accompagnement sur mesure pour les situations particulières et les agents qui ne souhaitent pas rejoindre cette nouvelle structure (voir notamment notre alerte sur le sujet). Mais elle a aussi porté la revendication d'un arrêté de restructuration (refusé par l'administration). Surtout elle a montré les risques de doublon avec des missions déjà exercées par la DJEPVA et donc de brown out / bore out pour les agents… voire de mise en concurrence entre services.
Tous les détails dans notre CR en lien et en pièce jointe.

Vous souhaitant bonne lecture et restant à votre disposition pour toute question sur le sujet,

Toujours à vos côtés,

2 octobre - caisse de grève, rdv manif et appels à la mobilisation

01 octobre 2025



Cher·e·s collègues,

Après le succès des mobilisations des 10 et 18 septembre, nous sommes en position de force face à un pouvoir aux abois. Pourtant le premier ministre n'entend rien lâcher sur le projet de réduction des dépenses publiques et le gel des salaires. L'année blanche, ça suffit ! C'est le moment d'amplifier la pression, **c'est le moment de faire la démonstration dans la rue de la colère populaire** et de notre volonté d'obtenir enfin un budget de justice sociale, qui garantisse des moyens à hauteur des besoins pour les services publics et pour les agents publics ! Le renoncement à la suppression des deux jours fériés est déjà le premier résultat de notre rapport de force. **La CGT appelle les agents à se mobiliser massivement ce jeudi 2 octobre dans le cadre de l'appel intersyndicale CFDT / CGT / FO / CFE-CGC / CFTC / Unsa / FSU / Solidaires. La CGT réactive sa caisse de grève** (voir ci-dessous). Vous trouverez ci-dessous également un rappel sur les modalités de (non) déclaration du gréviste.

Jeudi 2 octobre
mobilisation intersyndicale
appel CFDT-CGT-FO-CFE/CGC-CFTC-UNSA-FSU-Solidaires
Grève et manifestation
Départ 14h Place d'Italie
Trajet : Place d'Italie / Place Vauban (7e)
Rdv CGT administration centrale MEN / MESR / MJS sous le ballon de la CGT Paris / UD 75
Pour nous retrouver : contacts 06.65.63.00.42 (Sylvie) et 06.16.70.60.37 (Jean)

Nos revendications :

- Augmenter les salaires, les traitements, les retraites, les pensions et les minima sociaux, ce qui passe par le dégel immédiat du point d'indice, le rattrapage des pertes antérieures et son indexation sur l'inflation ;
- Abroger la contre-réforme des régimes de retraite, rétablir les droits à la retraite à 60 ans, un droit au départ anticipé pour celles et ceux qui exercent des missions et des travaux pénibles, une sécurité et une protection sociales répondant aux besoins, un droit à l'emploi et à l'indemnisation des périodes de chômage pour les privé-es d'emploi ;
- Imposer l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- Construire des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale sur d'autres bases, au bénéfice des services publics et de la fonction publique, en abandonnant définitivement le budget Bayrou/Lecornu et l'ensemble de ses mesures régressives ;
- Adopter une loi de programmation budgétaire au service du développement des territoires d'Outre-mer et de la satisfaction des besoins des populations ultramarines ;
- Investir dans les moyens et les ressources alloués aux agents publics pour réaliser leur travail dans de bonnes conditions ;
- Mettre en place un plan massif de recrutements d'agents publics et titulariser les non-titulaires sans condition de nationalité ;
- Réinternaliser les missions publiques dans les ministères, et non pas supprimer ou fusionner les opérateurs et les agences de l'État.

Retrouvez en PJ :

- L'appel intersyndicale Fonction publique
- L'appel de la CGT Fonction publique aux agents de l'Etat
- Un argumentaire CGT sur la dette publique



Nous sommes en position de force.

La CGT
13,9 k abonnés

143 | Partager | Enregistrer

Lire la vidéo



Faire grève – mode d'emploi
Des préavis de grève ont été déposés pour toute la période. Si vous souhaitez faire grève, il vous suffit de ne pas venir travailler. **Vous n'avez aucune démarche à accomplir en amont**, il n'existe aucune obligation de se déclarer a priori comme gréviste en l'absence de service minimum : c'est à l'employeur de constater l'absence du salarié le jour de la grève. L'administration fait parfois circuler un tableau a posteriori recensant les agents absents que vous n'êtes pas obligé de signer et qui sert principalement à régulariser les agents absents non-grévistes pour éviter des prélèvements sur salaire. Si certaines directions ont fait passer à tort des consignes en demandant aux agents de se déclarer en amont, merci de nous les signaler.

Caisse de grève – mode d'emploi
Si l'immense majorité des collègues rejettent le projet de budget Bayrou, tous et toutes n'osent pas faire grève ou n'en ont pas toujours les moyens. Pour cette raison et comme nous l'avions fait au moment du mouvement des retraites en 2023, **la CGT Educ'action administration centrale met en place une caisse de grève.**



- **Gréviste mais sans le sou : je sollicite la caisse de grève !**

Car oui le frein financier peut être fort pour se décider à faire grève. Alors pour réussir cette mobilisation, nous proposons de couvrir les journées des agents en difficulté qui en feraient la demande. **Vous souhaitez solliciter la caisse de grève ? Ecrivez-nous** à l'adresse mail suivante : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr avec si possible une estimation du montant de sa journée de grève (correspondant à un trentième de sa rémunération). Les montants reversés seront fonction du total collecté. La caisse de grève mise en place pour la mobilisation retraite avait permis de couvrir l'ensemble des agents qui en avaient fait la demande.

- **Solidaire mais non gréviste : je donne à la caisse de grève !**

La CGT a abondé cette caisse de grève du solde de la précédente cagnotte soit 1500€. Une cagnotte en ligne permet de compléter cette caisse de grève : https://www.cotizup.com/caisse-de-greve-10-et-18-sept
Vous ne pouvez pas faire grève mais vous êtes solidaire du mouvement ? Vous souhaitez aider les collègues à se mobiliser même par un petit don ? Cette cagnotte est faite pour vous ! **Vous aussi donnez à la caisse de grève !**

Si vous ne l'avez pas encore signée, signez la pétition intersyndicale contre le budget Bayrou : **https://chng.it/tG6Bxcpdxh**
Retrouvez la plateforme argumentaire lancée par l'intersyndicale : **stopbudgetbayrou.fr**



Toujours à vos côtés,

CR de la F3SCT du 29 septembre et nouvelle vacance de gouvernement

07 octobre 2025

Cher·e·s collègues,

La crise institutionnelle que traverse la V° République vient de franchir un nouveau cap avec la démission du Premier ministre Sébastien Lecornu à peine 14 heures après la nomination de ses ministres puis son rappel par le président de la République pour tenter une ultime mission de négociation en vue de composer une majorité. **L'instabilité de nos institutions masque en réalité une obstination méprisante à poursuivre une politique de régression sociale et d'économies budgétaires** qui ne colle ni à l'attachement des français à leurs services publics ni aux évolutions économiques et à la surconcentration des capitaux qui s'observent ces dernières années. **A trois reprises depuis septembre, le mouvement social s'est exprimé massivement pour dénoncer la violence du budget en préparation et exiger des réponses sociales**, écrivant ainsi une rentrée sociale inédite. Au lieu de revoir sa copie, de renoncer aux reculs sociaux, au lieu de mettre en place la justice fiscale et d'abroger la réforme des retraites, Sébastien Lecornu a préféré maintenir le budget et le gouvernement de son prédécesseur et poursuivre la politique de l'offre qui n'a jamais « ruisselé » sur l'économie. Vous trouverez en PJ le communiqué de la CGT suite à l'annonce de la démission de Sébastien Lecornu : **le progrès social est la seule issue à la crise !**

Nous voici une fois de plus dans l'impasse. Et nous voici une fois de plus dans des administrations centrales où des ministres démissionnaires expédient des affaires courantes souvent bien au-delà de ce qu'elles devraient recourir… Dans l'attente de la suite de cet interminable feuilleton de l'obstination instable de la politique présidentielle et d'un éventuel dénouement mercredi, **la CGT vous propose de revenir à des sujets plus concrets avec notre compte-rendu de la formation spécialisée du 29 septembre dernier** avec à l'ordre du jour :

- Nos questions sur la prise en charge des situations de souffrance au travail
- Le bilan de la cellule d'écoute
- Le rapport des inspecteurs santé sécurité au travail sur le SAAM et sa politique de prévention des risques professionnels

Vous en souhaitant bonne lecture et restant à votre disposition pour toute question,

Toujours à vos côtés,

Vos représentant·e·s CGT à la F3SCT

Titulaires
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Fabienne Fédérini
Emmanuelle Prevost
Suppléants
Jean-Bernard Liégeois
Frédéric Pinchon
Rose-Hélène Ajolet
Sébastien Gautier

Alerte : hausse annoncée des tarifs de cantine ! + questionnaire restauration Gentilly

13 octobre 2025

Cher·e·s collègues,

Alors que la paix tente de s'installer à Gaza, alors qu'un nouveau gouvernement Lecornu II vient d'être nommé sans cap clair et sans promettre d'inflexions sur le fond où les profils techniques comme Edouard Geffray, ancien DGESCO et ancien DGRH côtoient des politiques très marqués comme Gérald Darmanin reconduit à la tête du ministère de la justice, nous faisons ce matin une focale plus réduite sur l'actualité tout aussi brûlante de notre administration centrale. Mardi 7 octobre s'est en effet tenue la commission centrale d'action sociale en formation plénière pour une réunion centrée sur la question de la restauration. L'administration souhaitait y aborder l'offre de restauration dans la perspective du futur site de Gentilly mais les débats ont principalement tourné sur la hausse de tarifs qu'elle veut faire peser sur les agents ! La CGT s'y est clairement opposée.

- **La hausse des tarifs de restauration pour les agents : c'est non !**

L'administration a annoncé avoir travaillé à une proposition de nouveaux tarifs pour les agents. Elle plaide que les tarifs des agents n'ont pas augmenté depuis une dizaine d'années et qu'ils seraient aujourd'hui très inférieurs pour les premières tranches à ceux pratiqués par les autres ministères. Mais la hausse présentée est extrêmement importante et représente près de 20 à 30% sur les premières tranches. Dans un moment où le pouvoir d'achat des agents est + que malmené, où les gouvernements continuent à annoncer des années blanches sans augmentation salariale pour la fonction publique, **ces nouveaux tarifs sont une vraie provocation !**

Tarif	Indices	Part agents concernés	Tarif agent actuel	Tarif envisagé	Hausse en €	Hausse en %	*Hausse mensuelle 5 repas hebdo*	*Hausse mensuelle 5 repas hebdo*
1	**≤ à 387** *Fin grille C1 (premier grade)*	9%	2,80 €	**3,40 €**	**+ 0,60 €**	**+ 21,4 %**	*66,0 €*	*39,6 €*
2	**de 388 à 425** *Fin grille ADJAENES / ATRF P2*	8%	2,95 €	**3,80 €**	**+ 0,85 €**	**+ 28,8 %**	*93,5 €*	*56,1 €*
3	**de 426 à 539** *Fin grille SAENES Classe Sup*	25%	3,25 €	**4,20 €**	**+ 0,95 €**	**+ 29,2 %**	*104,5 €*	*62,7 €*
4	**de 540 à 592** *Fin grille SAENES Classe Ex*	8%	4,75 €	**5,80 €**	**+ 1,05 €**	**+ 22,1 %**	*115,5 €*	*69,3 €*
5	**de 593 à 826** *Fin grille APAE*	31%	6,40 €	**6,80 €**	**+ 0,40 €**	**+ 6,2 %**	*44,0 €*	*26,4 €*
6	**de 827 à 977 ou A3** *Fin grille AAE hors classe*	9%	7,80 €	**8,50 €**	**+ 0,70 €**	**+ 8,9 %**	*77,0 €*	*46,2 €*
7	**à partir de 978 ou B1**	10%	8,45 €	**9,00 €**	**+ 0,55 €**	**+ 6,5 %**	*60,5 €*	*36,3 €*

Pour rappel, le tarif payé par l'agent est subventionné et l'agent ne paye qu'une partie du prix du plateau négocié avec le prestataire (le plateau coûte entre 12.93€ et 19€ selon les prestataires).

L'administration entend augmenter la part agent du tarif du plateau. Cette hausse est sans lien avec les négociations sur le prix global du plateau mené par les prestataires.

La CGT a rappelé à l'administration la perte de pouvoir d'achat des agents liée au gel du point d'indice et sa non indexation sur l'indice des prix : les agents ont perdu 27% de pouvoir d'achat depuis 2000 et même 17% si on ne fait les calculs que depuis 2010 ! La cheffe du SAAM a répondu en rappelant cyniquement les évolutions des primes. Certes les primes ont effectivement été revalorisées mais ces augmentations sont trompeuses (pas de prise en compte pour la retraite !) et ne compensent pas du tout l'ensemble des baisses de pouvoir d'achat ni la hausse des prix à la consommation que pèsent énormément sur le panier des agents. **En l'état les hausses envisagées pourraient représenter jusqu'à 115€ de frais supplémentaires par mois pour un agent de catégorie B !**

- **Flou sur les modalités de mise en place : il est encore temps de se mobiliser !**

L'administration a présenté des tarifs d'autres ministères (Agriculture, justice, affaires sociales, culture, finances), dont le début de grille présente des tarifs + élevés que ceux pratiqués dans notre administration centrale. **Pour une fois que notre ministère est plus attractif que les autres administrations, le ministère veut non pas en faire un gage d'attractivité mais tire les droits des agents vers le bas.** Elle argue que le premier tarif serait trop bas et inférieur au prix du repas au CROUS pour les étudiants non boursiers (3.40 €). Nous lui avons rappelé que la revendication des organisations étudiantes était les repas au CROUS à 1€ ! Mais le SAAM ne veut rien entendre et maintient son projet sans fournir de réponse claire sur la date d'entrée en pratique malgré nos demandes répétées (janvier 2026 ? avant ?).

L'administration entend procéder en deux temps : d'abord une première hausse des tarifs puis une révision de la grille pour évoluer vers une grille plus progressive et plus en phase avec la répartition des agents. Ainsi la grille du ministère de l'agriculture a 10 tranches indiciaires. Les organisations syndicales ont tenté de démêler pourquoi l'administration ne procédait pas a minima à l'inverse pour que les hausses de tarifs soient réparties de façon moins brutale. L'administration n'a pas su répondre clairement là non plus. Elle envisage de poursuivre la réflexion et décidera plus tard. **Pour l'instant rien n'est acté et il est encore temps d'empêcher cette hausse brutale et injuste !** La CGT va contacter les autres organisations syndicales pour organiser une réponse en intersyndicale.

- **Quel avenir pour les associations ? L'administration à l'offensive**

Dans la perspective du déménagement à Gentilly et des travaux sur le site Descartes, l'administration a commandé un rapport à l'inspection générale sur l'évolution des normes réglementaires et les capacités des associations à y répondre (AE et AS Descartes). **Derrière l'administration cherchait à tester l'idée d'une externalisation vers des prestataires privés. Le rapport est formel : la concession à un prestataire privé du secteur concurrentiel ne permet pas nécessairement de répondre mieux que des associations à l'ensemble des exigences de la restauration collective !** Mais l'administration s'obstine à chercher encore et toujours les prétextes qui permettraient de remettre en cause la gestion des associations !

La CGT est attachée aux associations de notre ministère : qu'ils s'agissent de l'AE, l'AESES ou l'AS Descartes, elles sont notre patrimoine commun, elles sont le produit d'une longue histoire (l'AE fêtera ses 75 ans novembre !) et de l'investissement des personnels. L'investissement des associations dans le domaine de la restauration sociale comme dans nos ministères permet de soustraire ce domaine au marché et à la recherche du profit et de défendre les conditions de travail des personnels qui travaillent à nos côtés et à notre service au sein de ces associations. Dans le

contexte difficile que nous vivons, face aux remises en cause de notre modèle social un peu partout, tous les lieux de vivre ensemble et de vie collective sont des lieux importants pour montrer d'autres possibles et faire reculer les divisions. **Nous avons tout intérêt à investir ces associations, à les faire vivre, à les soutenir et les développer !**

- **Quelle tarification demain ? La dangereuse remise en cause du plateau complet**

L'administration souhaite lancer un groupe de travail issu de la CCAS sur l'évolution de l'offre de restauration en vue du déménagement à Gentilly. Elle entend que les organisations syndicales s'exprime sur le sujet de l'évolution de l'offre et le terrain est glissant car il passe d'abord par une révision du plateau et du mode de tarification. **Depuis des années, l'administration entend réduire le nombre de périphériques compris dans le plateau en passant de 3 périphériques à 2 : imaginez une hausse de 25% des tarifs pour voir votre plateau réduit !** Elle envisage d'autres formules comme la tarification à la carte : l'administration finance le coût d'entrée dans le restaurant et l'agent paye en fonction des plats qu'il consomme. **Ce type de tarification pose problème :** il incite les agents à consommer les plats les moins chers et à ne pas manger équilibré ! Exemple type : choisir systématiquement steak haché / frites ou jambon / purée. Dès que l'agent choisit un repas complet entrée / plat / dessert, il se retrouve à payer beaucoup plus que ce qu'il aurait payé avec un prix plateau complet comme nous le pratiquons aujourd'hui ! **La CGT est donc attachée à la tarification au plateau qui garantit des repas équilibrés pour l'ensemble des agents, quel que soit leur niveau de revenus.** Sur la question du nombre de périphérique, nous sommes prêts à discuter mais il y a peu à attendre de baisse de tarifs à attendre d'une réduction du nombre de périphérique (coût moyen d'un périphérique estimé entre 40 et 60 cts).

Sur cette question de la tarification, la CGT vous donne la parole : répondez à notre questionnaire

- **Quelle restauration à Gentilly ? Les fausses promesses de l'externalisation**

L'administration entend également réfléchir à l'évolution de l'offre dans les restaurants. Mais derrière la discussion sur la part du bio, le recours à des fournisseurs locaux, l'évolution des recettes, la modernisation de l'offre alimentaire, l'augmentation du nombre d'animations, se cache au fond une réflexion de l'administration sur le prestataire à qui serait confiée la restauration et une possible externalisation sur le site de Gentilly. L'AE qui assure les prestations de restauration à Regnault et Dutot a fait savoir dès octobre 2023 qu'elle était candidate pour poursuivre le futur site de regroupement, comme elle en informe les agents à chacune de ses assemblées générales. L'enjeu est à la fois celui de la survie de l'association mais aussi de l'avenir de ses personnels. **La CGT ne soutiendra jamais un plan social des personnels des associations !** Après le rapport des inspecteurs généraux, l'administration attend celui du cabinet Choquet pour établir un cahier des charges et voir si elle peut confier la restauration à l'AE. Plus exactement, elle cherche tous les prétextes pour une externalisation ! Les échos que nous avons sur les prestations de restauration sont surtout orientées sur la question du temps d'attente : à Descartes, à Grenelle et à Dutot, **la configuration des lieux rend la file d'attente souvent beaucoup trop longue. C'est cette attente qui pèse le plus sur les agents ! Ce n'est pas une question de prestataire, c'est une question de moyens…** Ouvrir une caisse supplémentaire ou augmenter la part du bio, c'est davantage de coûts et donc du prix du plateau facturé à l'administration. Tout est possible si elle y met le prix !
Pour faire face, il est important que les agents s'expriment pour dire évidemment toutes leurs attentes, les besoins d'évolution mais aussi s'ils le souhaitent leur attachement aux formules proposées. Bref, la CGT vous demande votre avis, à vous de jouer !

Sur cette question de l'évolution de l'offre, la CGT vous donne la parole : répondez à notre questionnaire

Restant à votre disposition pour toute question sur le sujet,

Vos représentantes à la CCAS :
Valérie Gaudin-Mercier
Christine Montagne

Gentilly - vote unanime défavorable de la FS contre le projet d'aménagement et rapport ANAPREV

16 octobre 2025

Cher·e·s collègues,

Vote unanime défavorable de l'ensemble des organisations syndicales en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ce matin qui était amenée à se prononcer sur le projet d'aménagement du futur site de Gentilly après la présentation du mircro-zonning. La séance a également permis d'examiner en détail les préconisations du cabinet d'experts agréés ANAPREV qui intervenait suite à la demande des représentants du personnel.

Vous trouverez en PJ la déclaration liminaire lue par la CGT qui résume l'ensemble des enjeux de la séance.

- **Rapport ANAPREV : quand les experts donnent raison aux organisations syndicales**

Depuis près de deux ans la CGT alerte sur les risques liés au projet de regroupement de l'administration centrale sur le futur Poiscaille de Gentilly, notamment ceux liés au resserrement des surfaces, au choix du flex office et des aménagements ouverts qui généralisent les open spaces. En février 2025, les organisations syndicales ont voté le recours à un expert agréé santé, sécurité, conditions de travail pour étudier les conséquences du projet de regroupement à Gentilly. Il aura fallu 6 mois à l'administration pour le missionner mais nous avons bien fait d'insister ! **Les experts du cabinet ANAPREV ont détaillé toutes les implications du projet et largement confirmé toutes les craintes que nous avions formulées.**

L'ANAPREV fournit une analyse très détaillée du projet dans son rapport (à retrouver ici) et revient sur les nombreux problèmes que posent le futur site. S'il pointe des problèmes bâtimentaires, il insiste surtout sur **les risques liés à la transformation radicale et rapide des modes de travail avec le passage au flex et aux open spaces** que l'administration fait découler des nouveaux ratios immobiliers : *« Dans le privé, ces changements ont été mis en place sur une durée longue de 20 ans, vous envisagez de les faire en 18 mois – et dans le privé, le modèle est aujourd'hui un mouvement inverse de retour au présentiel »* nous ont dit les experts ce matin dans leur présentation. Au fil des pages, les experts soulignent les problèmes organisationnels à venir, l'absence de prise en compte des spécificités métiers et de besoins de concentration et confidentialité des équipes, ils reviennent sur la difficulté des encadrants à fonctionner au-delà d'un contrôle présentiel de leurs agents. Et ils sont sévères derrière leurs mots policés : *« le projet fait l'accumulation en une temps de l'open-space, du flex-office et des ratios de la circulaire Borne. Le premier réside dans une première phase d'intégration où les agents perdraient en efficacité de concentration donnant lieu à une crise aigüe d'inadaptation. Le second, plus grave et chronique consisterait à ce que la situation ne se régule pas dans le temps. »*

- **Prendre en compte les recommandations des experts dans le cadre du cahier des charges**

La CGT et la CFDT ont présenté un avis visant à reprendre les principales recommandations du rapport et à demander à l'administration d'en assurer le suivi avec les organisations syndicales. Elles demandent aussi à l'administration d'indiquer par écrit les mesures de prévention primaire qu'elle compte prendre dès à présent pour prévenir ces risques déjà bien identifiés, notamment en matière de RPS. **Il ne s'agit pas seulement d'inscrire au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les nouveaux risques** : la prévention primaire, c'est combattre le risque à

la source et donc faire en sorte de l'éliminer ou à diminuer l'exposition des agents à ce risque. Maintenant que le rapport de l'ANAPREV a formalisé une liste de risques, il est de la responsabilité de l'administration d'agir. **Elle portera donc la responsabilité des conséquences de ses choix et de la dégradation des conditions de travail des personnels.**

Notre administration a été secouée par plusieurs épisodes vifs de situations de souffrance au travail. La DGRH a connu deux situations dramatiques qui ont conduit à des enquêtes du CHSCT puis de la formation spécialisée qui prenaient largement leur origine dans des dysfonctionnements dans l'organisation du travail, des situations de surcharge et de pression mais aussi des pratiques managériales dysfonctionnelles qui n'étaient pas régulées par la chaîne hiérarchique. **Tant que nous n'aurons pas réglé ces problèmes de fond d'organisation du travail et de pratique d'encadrement au sein de notre administration centrale, comment envisager la révolution culturelle que l'administration veut nous imposer ?** Installer des garde-corps pour éviter les tentatives de suicide sur le lieu de travail le long des terrasses ne suffira évidemment pas. Quels moyens l'administration va-t-elle se donner pour répondre à ces risques ? Il est important qu'elle dégage des moyens substantiels pour y répondre. Il en va de la santé et de la sécurité au travail des agents.

Madame Perrin, cheffe du SAAM, nous a assuré que tout l'enjeu de ce rapport est que ces recommandations puissent être prises en compte pour les aménagements à Gentilly. Nous la prenons au mot et jugerons sur pièce !

Votes :

- **Sur les projets d'aménagement :**
    - vote unanime défavorable CGT / CFDT / UNSA / FO / ASAMEN
- **Avis CGT-CFDT :**
    - POUR : 9 (CGT, CFDT, UNSA)
    - Abstention : 2 (FO, ASAMEN)
- **Avis UNSA :**

La CGT a voté contre le premier avis qui reprenait l'intégralité des recommandations des experts sans hiérarchisation ni priorisation et qui ne nous semblait donc pas à même de provoquer une réelle prise en compte des problèmes les plus saillants du projet par l'administration. La CGT s'est abstenue sur les deux suivants.
Elle rappelle qu'elle s'efforce à tous les niveaux d'engager un travail intersyndical en amont des instances, en soumettant à l'ensemble des OS à l'avance des projets courts de texte. L'absence de concertation sur les avis déposés en dernière minute par l'UNSA ne facilite pas l'expression intersyndicale et nous sommes désolés de devoir en faire état aux collègues.



Nous vous laissons avec un peu de teasing sur notre future publication à venir à la rentrée : POISCAILLE Magazine, une publication de référence à mettre dans les meilleures mains !

Les représentants CGT restent à votre disposition pour toute question,

Toujours de votre côté,

Les représentants CGT à la F3SCT

Titulaires
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Fabienne Federini
Emmanuelle Prevost
Suppléants
Jean-Bernard Liégeois
Rose-Hélène Ajolet
Sebastien Gautier
Frédéric Pinchon

Présence CGT à Rives de Paris ce jeudi 6 novembre + audience DGRI

03 novembre 2025

Cher·e·s collègues,

La CGT est reçu ce jeudi 6 novembre à 18h15 par le DGRI dans le cadre de ses consultations bilatérales avec les organisations syndicales.

Cette rencontre s'inscrit dans la suite de l'audience de juillet dont nous vous avions rendu compte dans le message ci-dessous. Elle fait aussi suite aux annonces du ministre et du DGRI lors des plénières de rentrée. Elle sera sans doute l'occasion pour le DGRI de nous présenter son projet de réorganisation ou ses pistes en cours de réflexion / finalisation puisqu'il avait évoqué une présentation du texte de réorganisation au CSA d'ici la fin de l'année.

Entre temps les services ont continué à fonctionner, vos remontées font état de moins de tension qu'au printemps dernier et d'une attente des résultats des travaux engagés dans le cadre du séminaire de direction. Mais la CGT est comme toujours à votre écoute pour faire remonter l'ensemble des problèmes ou des retours d'ambiance que vous souhaiteriez que nous fassions remonter au DGRI.

Nous serons présents sur le site Rives de Paris ce jeudi 6 novembre à partir de 14h30, n'hésitez pas à nous contacter pour échanger. Mais nous sommes aussi disponibles pour échanger par téléphone ou en visio d'ici à jeudi si vous avez un créneau à nous consacrer !

Bien à vous,

La CGT à Guérande : nouvelle correspondante et HMI le 1er décembre

03 novembre 2025

Cher·e·s collègues,

Cela fait bien trop longtemps que la CGT n'est pas venue à Guérande ! Avec le départ en retraite de nos correspondantes Chantal Lacroix puis Danièle Casset, nous avions moins de lien sur place. L'arrivée de notre collègue Claire Friese qui a muté de la DGRH au SREN cette année nous permet de reprendre progressivement une activité locale. Ancienne trésorière et ancienne élue CGT en CAP des Adjaenes, elle est désormais votre point de contact CGT et pourra répondre à vos questions ou vous réorienter vers nous.

Nous avions prévu de venir le 18 novembre à Guérande mais nous avons tardé à l'annoncer et la CFDT a finalement posé une heure mensuelle d'information syndicale le 4 novembre (et tant mieux que les OS se déplacent jusqu'à vous !), nous décalons donc notre venue au mois suivant et au lundi 1er décembre. Jean de Labrusse et Jean-Bernard Liégeois, élus CGT, animeront une heure d'information syndicale et répondront à vos questions sur les conditions de travail, les carrières et rémunérations et toutes les questions que vous souhaitez !

AG des personnels animée par la CGT
Lundi 1er décembre
14h-15h
Une HMI a été déposée et vous permet de bénéficier d'une absence de droit
Salle à préciser

Cette visite le 1er décembre permettra de préparer ensemble la visite de la formation spécialisée (ex CHSCT) le mardi 2 décembre sur le site de Kerquessaud à Guérande. Les représentants de la formation spécialisée et de l'administration visiteront les locaux et viendront à votre rencontre. C'est l'occasion de signaler tout problème !

N'hésitez pas à nous solliciter dès que de besoin,

Toujours de votre côté,

Situation indemnitaire des AAE G4 affectés en septembre 2024 - courrier au SAAM et réponses en CSA

06 novembre 2025

Cher·e·s collègues,

Vous êtes bien placés pour le savoir : les nouveaux attachés affectés en administration centrale en septembre 2024, qu'ils soient issus du concours interne ou des IRA, n'ont pas bénéficié pleinement de la revalorisation nationale de l'IFSE 2024 d'un montant de 865€.

Sollicités par plusieurs d'entre vous, la CGT avait interrogé le SAAM sur le sujet en septembre dernier et déjà pointé les inégalités induites par les différences d'attribution entre agents sans rapport avec leur fonction, sujétion, expertise et engagement professionnel. Les réponses obtenues à cette occasion étaient dilatoires : le SAAM allait apporter une réponse éclairée à l'ensemble des agents concernés et notamment au collectif des attachés de la DGRH qui l'avait saisi collectivement pendant l'été. Plusieurs d'entre vous ont ensuite observé des mouvements de régularisation sur la paye d'octobre sans pouvoir clairement comprendre à quoi ils correspondaient.

La CGT a saisi cette fois formellement le SAAM ce lundi 3 novembre par un message à la sous-directrice des ressources humaines SAAM A en reprenant et développant l'argumentaire. Elle a également porté le sujet en question diverse à l'occasion du CSA du CSA du 5 novembre.
Vous retrouverez notre courrier en PJ.

Les réponses apportées lors du CSA sont loin d'être pleinement satisfaisantes. Le SAAM plaide une erreur d'application au niveau du bureau des paye. Sa position est celle d'une attribution proratisée selon le temps de présence sur l'année et donc en fonction du moment d'affectation. Les sorties d'IRA de mars ont perçu le forfait de 865€ en entier alors qu'ils auraient dû toucher, selon le SAAM, seulement 10/12^{e}. Les AAE affectés en septembre auraient dû toucher 4/12ème selon le SAAM qui reconnait cependant de nombreuses erreurs avec parfois des attributions à 2/12^{e}. De nombreuses corrections et rattrapages ont déjà été opéré. Mais pour compenser l'erreur faite pour les agents affectés en mars, **le SAAM a décidé d'ajouter 2/12ème à tous les sortants de septembre pour porter le montant à 6/12^{e} du forfait de 865€ (soit +36€ et donc un IFSE soclé à mensuel 1061€ ou 12 732€ annuel)**. **Le rattrapage correspondant sera versé sur la paye de novembre 2025.**

L'argumentation du SAAM repose sur l'idée que cette revalorisation 2024 n'affecte pas les planchers des dotations initiales des groupes de fonction IFSE et qu'elle ne s'applique qu'aux agents en poste en 2024. Les agents affectés en 2025 n'en bénéficient donc pas non plus. Le SAAM considère que la différence dans l'IFSE entre les attachés affectés en mars et septembre se justifie par leur ancienneté différente dans le corps.

Pour la CGT, la position de l'administration est tout à fait contestable. **Elle va d'abord porter la revendication d'une augmentation des planchers de gestion des AAE et des SAENES** du montant du forfait 2024 (865€ pour les AAE et 350€ pour les SAENES). C'est notamment ce qui avait été fait avec les précédentes revalorisations nationales de l'IFSE en 2021 et 2022. **Mais la CGT envisage également d'appuyer des recours individuels** contestant l'attribution différenciée selon le mois d'arrivée, l'administration n'ayant pas eu les moyens d'évaluer une expertise différenciée des agents et ne pouvant justifier les écarts par les fonctions exercées ou les sujétions des agents. **Si vous souhaitez être appuyé par la CGT pour construire ces recours, contactez-nous !**

Restant à votre disposition pour échanger sur le sujet,
Toujours de votre côté,

Webinaire PSC - jeudi 20 novembre 12h45

13 novembre 2025

Cher·e·s collègues,

A partir d'avril 2026, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) met en place pour tous les personnels du ministère **une mutuelle santé à adhésion obligatoire avec prise en charge à 50% par l'employeur** et une offre facultative en prévoyance avec une participation de 7€ de l'employeur**.** C'est la MGEN (en groupement avec la CNP, filiale de la Banque Postale) qui a remporté le marché en santé mais aussi en prévoyance (en groupement avec la CNP et la MAGE). Les affiliations au sein de l'administration centrale démarreront en janvier 2026. Vous êtes encore très nombreux à nous interroger sur la mise en œuvre concrète de cette réforme et ses conséquences sur votre couverture santé et prévoyance. **Comment est construit le système ? Combien ça va coûter et pour quelles garanties ?**

La CGT vous propose **ce jeudi 20 novembre à 12h45 un atelier webinaire sur Grenelle ou en visio** pour répondre à toutes vos questions, animé par Sylvie Aebischer, négociatrice nationale pour la CGT Educ'action pour l'ensemble des réunions PSC ministérielles.



Jeudi 20 novembre à 12h45 au local intersyndical du 97, rue de Grenelle (pièce 514) ou en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac

La CGT revendique le 100% sécu mais nous faisons malheureusement face à une situation de déremboursement chronique où la complémentaire santé est devenue centrale. La CGT a donc signé les accords PSC au niveau fonction publique et ministériel parce qu'ils représentent **une amélioration de la couverture santé et une hausse de la participation de l'employeur**. Mais le système a aussi ses limites, avec une offre découplée santé / prévoyance. Cet atelier-webinaire est aussi l'occasion de présenter les revendications à porter pour approfondir et améliorer le système de la PSC.

Pour ceux qui ne peuvent pas venir et pour tous ceux qui veulent en savoir +, retrouvez en PJ :

- *Le tract CGT actualisé présentant le dispositif de la PSC et des simulations de tarifs à l'éducation nationale*
- *Un document de synthèse du panier de soins, des options et une comparaison avec l'offre MGEN actuelle*
- *Webinaire CGT sur la PSC de mars 2025 à retrouver sur Youtube*

Quelques infos en vrac :

- **Simulateur cotisation santé**

La MGEN a mis en ligne un simulateur de cotisation MGEN Santé qui peut vous être utile : https://www.estimer-ma-cotisation-psc-sante.mgen.fr/simulateur?m=m666rt9y

- **Affaire financement de la PSC dans l'ESR sans effet pour les agents de l'administration centrale**

Les problématiques de financement de la PSC dans l'ESR qui ont conduit à une suspension mi-octobre des affiliations lancées pour l'ESR (voir communiqué CGT) sont sans effet pour les agents de l'administration centrale qui seront bien couverts à partir du 1er mai 2026, même affectés à la DGESIP et la DGRI. Pour information, les affiliations ont finalement repris dans l'ESR.

- **Activation espace Ameli : la MGEN reste bien gestionnaire de la sécurité sociale des agents du MEN**

Pour les agents dont la MGEN gère la sécurité sociale, vous avez dû recevoir un courrier de la MGEN vous informant d'une mise à jour de ses systèmes d'information pour mise en compatibilité avec le SI de la CPAM. Vous devez mettre à jour votre carte vitale (possible depuis hier le 12 novembre) puis créer un espace Ameli où seront gérés vos remboursements Santé pour la part sécurité sociale. Les démarches sont à faire indépendamment de l'affiliation Santé à la PSC qui aura lieu en 2026. Mais la MGEN continuera bien à assurer la gestion de la sécurité sociale pour les agents du ministère, c'est bien elle qui gérera les comptes Ameli des agents Education. Effectivement, il y aura deux interfaces (Ameli pour les remboursements sécu), MGEN pour la mutuelle, ce qui est beaucoup moins pratique et intéressant pour les agents. Le transfert vers la mutuelle se fera malgré tout automatiquement et devrait être en gestion courante absolument sans effet pour les agents.

N'hésitez pas à nous faire parvenir par retour de mail les questions que vous vous posez sur la PSC… ou sur tout autre sujet !

Toujours de votre côté,

DGESCO : Une réorganisation bien loin des aspirations des agents !

19 novembre 2025

Cher·e·s collègues,

Comme vous le savez, la directrice générale de l'enseignement scolaire, Caroline Pascal a travaillé à un projet de réorganisation de la DGESCO qu'elle a annoncé en septembre dernier puis dont elle a présenté les grandes lignes à l'ensemble des agents lors du séminaire du 4 novembre 2025. Parallèlement, elle a rencontré les organisations syndicales à deux reprises, le 6 octobre puis le 14 novembre. La CGT vous a consulté autant que possible et profité de ces GT pour faire remonter vos retours auprès de la DGESCO qui a pris note des remarques, sans pour autant bouger d'un pouce son projet. En amont du CSA du 4 décembre qui devrait étudier formellement la réorganisation, nous vous proposons dans ce mail **une mise en perspective de la réorganisation 2025 au prisme des enseignements de la réorganisation de 2019** ! Et nous sommes preneurs de toutes vos questions, impressions, témoignages d'ici là !

- **Manque d'autonomie, perte de sens, surcharge de travail : des problèmes jamais traités -**

  - *« 63% des répondants considèrent qu'ils **ne disposent pas d'une marge de manœuvre acceptable en termes de gestion du temps**. Un pourcentage qui culmine à 78% dans le cas des agents en position d'encadrement.*
  - *79% réponses positives à la question **'J'ai le sentiment que mes compétences / savoir-faire pourraient être mieux exploités'***
  - *Le **manque d'autonomie** indiqué par 41% des répondants est davantage souligné par les agents non-encadrants (avec 45%) que les encadrants (avec 32%)*
  - *La **lourdeur de la chaine de validation** est répercutée par 80% des répondants et partagée de manière unanime par l'ensemble des agents, quels que soient la catégorie, le profil, l'âge : « Les délais de validation sont trop longs et contrastent avec l'urgence associée aux tâches demandées »*
  - *69% des répondants considèrent que la **coopération inter équipes est insuffisante**, tandis que 82% d'entre eux considèrent que le mode projet est trop peu répandu. Ces deux constats sont, de façon aisément compréhensible, davantage partagés par les catégories A et B. La nécessité d'évolution des modes de fonctionnement de la DGESCO, le souhait de déployer davantage le mode projet et l'envie d'une plus grande prise en compte de leurs compétences sont partagés de manière unanime par l'ensemble des agents répondants, tous segments confondus*
  - *« **La prise d'autonomie normalement inhérente à un poste de catégorie A est très insuffisante** » : Le développement du mode projet (qui) semble incompatible avec le niveau actuel d'autonomie des agents et nécessite une refonte des représentations et des modes de management de l'encadrement supérieur*
  - *Le manque d'information sur les dossiers structurant des autres bureaux, souligné par 83% des répondants, est néanmoins relativement atténué dès lors que les répondants sont des agents présents au sein de la DGESCO depuis « + de 10 ans » (avec 72%)*

Ces citations résonnent très juste sur le fonctionnement de la DGESCO aujourd'hui… pourtant elles datent de l'enquête BGG /EY consulting de 2018, préalable à la réorganisation de 2019. Comme quoi, pas grand-chose n'a sans doute changé ! Ce sont également les constats de l'audit flash mené alors par l'IGESR sur la DGESCO à la demande du CHSCT. Là encore, la CGT ressort ses archives :

« Charge de travail et répartition
La surcharge et l'inégalité dans la distribution du travail restent un problème majeur malgré la réorganisation, avec des horaires trop étendus, des pauses insuffisantes et une difficulté à prioriser les dossiers. Les mesures de pilotage en mode projet n'ont pas permis d'améliorer la situation dans plusieurs sous-directions.
Autonomie et validation
Le manque d'autonomie, la lourdeur des circuits de validation, et des pratiques managériales souvent ressenties comme infantilisantes persistent. Les revendications de simplification des circuits et de reconnaissance des compétences n'ont reçu que peu d'effet concret depuis la réorganisation, comme le confirment les enquêtes et positions syndicales.
Relations professionnelles
La collaboration interservices et le décloisonnement restent limités ; les rivalités et le fonctionnement en silos dominent encore. La transversalité souhaitée n'a pas été atteinte, et les tensions persistent dans les rapports sociaux.
Reconnaissance et valorisation
Le sentiment de dévalorisation, d'absence de perspectives de progression, et de reconnaissance inadéquate est toujours très présent. La clarification des fiches de poste et la valorisation des parcours ne se sont pas traduites par une amélioration concrète dans la reconnaissance professionnelle.

Points d'alerte :
Organigramme vs modes de travail
La réorganisation porte surtout sur l'organigramme, sans transformation effective des méthodes de travail ou amélioration concrète de l'autonomie et de la gestion administrative.
Accompagnement et communication
La communication interne reste perçue comme trop formelle et les agents sont rarement intégrés dans les décisions, contrairement aux recommandations des audits précédents.
Surcharge et tensions
La redistribution des missions n'a pas résolu la surcharge dans certaines équipes et pourrait empirer les tensions et le climat social, selon les retours d'enquêtes et les alertes syndicales. »

Ces constats nous les trouvons largement en 2025 quand on échange avec vous. Vous êtes nombreux à faire état de votre frustration à ne pas voir vos compétences reconnues à leur juste valeur, à ne pas avoir assez d'autonomie, à juger les délais de validation trop longs, à pointer un fonctionnement extrêmement hiérarchique et un management hyper descendant, parfois infantilisant. C'est d'autant plus problématique que beaucoup de collègues ont été recrutés à la DGESCO au titre d'une expertise forte et reconnue qui rend le sentiment de dévalorisation professionnelle, en arrivant au ministère, encore plus marquée. Vous pointez également la charge de travail, l'urgence des dossiers et de l'actualité qui empêche de prendre le temps de travailler les dossiers de fond ou de repenser les modes de travail. Et pour beaucoup, vous manquez de reconnaissance et faites état d'un travail qui trop souvent perd son sens alors même que vous êtes extrêmement attachés à vos missions. C'est ce qui remonte également dans l'enquête Conditions de travail 2024. Au-delà des questions de surcharge, de manque d'autonomie au travail, vous étiez l'année dernière, parmi les répondants au sein de la DGESCO, 36.5% à estimer que vous faites trop de tâches répétitives, 40% à estimer être parfois amené à faire des choses à l'encontre de vos valeurs personnelles et vous êtes 40.8% à appréhender parfois ou toujours à venir au travail. **Peut-être que ce sont justement ces questions auxquelles la DGESCO devrait s'atteler plutôt que de proposer une nouvelle modification de l'organigramme !**

C'est avec ces éléments que la CGT a resitué ses interventions et dénoncé pour trop d'agents une autonomie restreinte et sentiment d'infantilisation, responsabilité limitée et perte de sens dans le travail et parallèlement une surcharge de travail dans de nombreux bureaux. **Au fond, la DGESCO**

en proposant une nouvelle révision de l'organigramme passe à côté de l'essentiel : ce sont les modes de travail et les conditions de travail des agents qu'il faut faire évoluer !

- **Des objectifs de lisibilité bien éloignés du vécu des agents et qui questionnent sur leur finalité politique -**

La réorganisation projetée, vous la connaissez. Elle n'impacte pas le service B et concernent les services A et C. Les missions du service A restent centrées sur l'action pédagogique du point de vue des élèves et des professeurs avec désormais trois sous-directions :

- Une sous direction A1 qui aura en charge l'action pédagogique dans les écoles, les collèges, les lycées généraux et technologiques ainsi que le suivi des évaluations nationales des élèves ;
- Une sous-direction A2 chargée de l'enseignement et de la formation professionnels et dont est sorti le bureau des lycées GT
- Une sous direction A3 anciennement rattachée au service C et qui regroupera l'innovation pédagogique, la formation des personnels enseignants et d'éducation ainsi que les contenus pédagogiques et les langues.

Le service C est centré sur la vie des élèves et des établissements et vise à la réussite de chaque élève en favorisant les meilleures conditions d'apprentissage pour chacun. Il comprend deux sous-directions :

- une nouvelle sous-direction C1 qui aura en charge les 4 parcours éducatifs : citoyenneté, santé, orientation et éducation artistique et culturelle et intègre notamment des missions qui étaient directement rattachées à la direction générale ;
- une sous-direction C2 dédiée à la vie des écoles et des établissements et qui aura en charge l'école inclusive, le climat scolaire, la réglementation et la vie des établissements ainsi que les partenariats et relations avec les associations.

Les motivations de cette réorganisation ? Elles sont principalement tournées vers les partenaires extérieurs, notamment les académies, pour **rendre l'organigramme de la DGESCO « plus lisible et cohérent ».** Elle se fait aussi et comme toujours (voir ci-dessous) au nom de davantage de transversalité, de collaboration inter-équipes et de cohérence. Mais derrière la rhétorique rassurante, les conditions réelles de travail des agents, leur autonomie et leur bien-être ne figurent toujours pas parmi les priorités de la direction.

Surtout nous nous interrogeons sur les motivations politiques de cette réforme et sur les effets d'affichage qu'elle provoque.

- **Une marginalisation de l'enseignement professionnel ?** La DGESCO a beau dire qu'il ne s'agit pas de stigmatiser ou marginaliser l'enseignement professionnel face aux filières GT qui seraient l'excellence oou le droit commun : **l'affichage est désastreux**. La filière professionnelle n'est plus traitée à égalité avec les lycées généraux et technologiques dont le bureau intègre la sous-direction A1. Certes il y a une cohérence de travail entre les bureaux en charge de l'enseignement professionnel qui sera mieux reconnue. Mais le message sur l'excellence de l'enseignement professionnel et de l'égale dignité entre les filières risque à avoir du mal à passer à l'extérieur au vu du nouvel organigramme… alors même qu'il est pensé vers l'extérieur ! **A tout le moins le message renvoyé n'est pas particulièrement progressiste en matière de politiques scolaires !**
- **L'inclusion renvoyée aux marges ?** Le bureau de l'école inclusive qui était auparavant au sein de la sous-direction A-1 et donc inséré pleinement dans une sous-direction des parcours scolaires est relégué au bout de l'organigramme dans la sous-direction C2. L'objectif du précédent positionnement était que les problématiques de l'inclusion scolaire infusent dans l'ensemble des parcours et soit vu comme du « droit commun ». Faut-il voir dans ce déplacement un renvoi de l'inclusion au « droit spécifique » ? **Là encore le message**

n'est pas extrêmement progressiste. La future sous-direction C2 apparaît rassembler des entités dont les missions sont faiblement articulées. Faute d'une impulsion hiérarchique claire et d'un pilotage cohérent, cette configuration risque d'affaiblir la cohésion du service C dans son ensemble.

- **Le besoin de transversalité et le travail en mode projet ? Un air de déjà-vu : retour sur la réorganisation de 2019 -**

Pour qui a un peu de mémoire en administration centrale, difficile de ne pas sourire (jaune) : en 2019 déjà, la précédente réorganisation invoquait la « transversalité », le besoin de coopération entre services et le développement du mode projet. On a ressorti là aussi nos archives !

« La Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) envisage de modifier son organisation interne pour améliorer son efficacité et mieux prendre en compte les nouveaux enjeux auxquels elle est confrontée.
(…) Cette réorganisation poursuit ***quatre objectifs prioritaires*** *:*
Deux objectifs organisationnels
- *développer l'approche transversale des dossiers et le pilotage des réformes en mode projet;*
- *mieux répartir la charge de travail au sein de la direction et renforcer ainsi sa réactivité et la qualité de ses productions.*

Deux objectifs de fond
- *mieux intégrer la dimension territoriale dans la conception et la mise en œuvre de l'action éducative ;*
- *renforcer le suivi de la mise en œuvre des politiques pédagogiques et éducatives. »*

Que faut-il comprendre ? Que six ans plus tard, la DGESCO n'est toujours pas parvenue à instaurer un fonctionnement réellement transversal ? Sans doute. **Mais surtout les directeurs / directrices passent et leurs méthodes se ressemblent : ils pensent toujours par la structure et les organigrammes et ne modifient jamais vraiment les modes de travail**. Déjà en 2019, les beaux discours sur le besoin de transversalité avaient débouché sur un alourdissement de l'organigramme avec la création du service C. Aujourd'hui, on recommence à multiplier les sous-directions, sans tirer les leçons du passé. Ces réorganisations à répétition donnent le sentiment de ne jamais s'attaquer aux véritables causes de la démotivation et de la souffrance au travail des agents en ne se donnant pas les moyens de revenir sur l'organisation du travail.

La CGT a rappelé à l'occasion des GT ses revendications sur l'organisation du travail :
- Révision des circuits de validation : 3 signatures, c'est un maximum !
- Co-construction du programme d'activité (répartition des dossiers et définition des circuits de validation)
- Plan d'actions contre les tâches répétitives et les pics d'activité
- Mise en place d'un plan « chargés d'étude » pour réfléchir aux missions et à l'autonomie des agents

Retrouvez notamment notre tract Beyonce de 2022 sur la question de l'autonomie au travail

Lors du séminaire comme lors des échanges avec les organisations syndicales, Caroline Pascal s'est montrée à l'écoute. Mais son projet n'évolue pas. Sur les questions d'autonomie et de reconnaissance des agents, elle affirme que les préoccupations ont été entendues et qu'un travail s'engagera après la réorganisation au printemps. Mais les modalités de ce travail restent à définir ; elle évoque notamment des lettres de mission et des demandes ponctuelles de la DG, bien loin de nos revendications. Comme trop souvent, la direction affiche un dialogue de façade. La fameuse « porte toujours ouverte » de la directrice n'a jamais suffi à résoudre les problèmes structurels !

Cette réorganisation aurait pu être l'occasion d'une véritable consultation des personnels, elle a finalement été pensée par le haut et c'est bien un projet ficelé qui a été présenté, lors d'un séminaire obligatoire, où il s'agissait de convaincre les agents plutôt que les consulter !

La DGESCO a cependant pu nous assurer suite aux questions des OS :

- **Pas de déménagement prévu à ce stade**. Si le besoin se fait sentir à l'usage, cela se fera en concertation avec les agents.
- **Pas de déconcentration de compétences en vue**
- **Pas de suppressions de postes non plus** : au contraire la DGESCO va gagner plusieurs supports, dont 1 emploi fonctionnel (nouveau sous-directeur !) Comme quoi, quand on veut renforcer la hiérarchie, on trouve toujours des moyens…

Evidemment nous restons extrêmement vigilants sur tous ces points.
La CGT reste à votre disposition pour échanger sur la situation et prend tous les retours que vous voudrez bien nous faire d'ici au CSA du 4 décembre qui se prononcera sur le projet de réorganisation. N'hésitez pas à contacter notamment nos élus en CSA en copie de ce message Juliette Caillaudeau, Jean-Paul Guillien et Sylvie Aebischer qui ont suivi les GT.

Toujours de votre côté,

Pour la CGT Educ'action administration centrale

CR de deux CSA et rappel webinaire sur la PSC ce midi

20 novembre 2025

Cher·e·s collègues,

Vous trouverez en PJ deux CR de la CGT sur les derniers CSA des 5 novembre et du 19 novembre.

A l'ordre du jour du CSA d'hier notamment :
- Politique indemnitaire : plein d'infos
- Réorganisation de la DIJES et de l'IGESR

A l'ordre du jour du CSA du 5 novembre :
- Réorganisation de la DNE
- Feuille de route RH
- Sensibilisation à la lutte contre les conflits d'intérêts

Et aussi rappel ce midi, webinaire sur la PSC !!

A partir de mai 2026, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) met en place pour tous les personnels du ministère **une mutuelle santé à adhésion obligatoire avec prise en charge à 50% par l'employeur** et une offre facultative en prévoyance avec une participation de 7€ de l'employeur**.** C'est la MGEN (en groupement avec la CNP, filiale de la Banque Postale) qui a remporté le marché en santé mais aussi en prévoyance (en groupement avec la CNP et la MAGE). Les affiliations au sein de l'administration centrale démarreront en janvier 2026. Vous êtes encore très nombreux à nous interroger sur la mise en œuvre concrète de cette réforme et ses conséquences sur votre couverture santé et prévoyance. **Comment est construit le système ? Combien ça va coûter et pour quelles garanties ?**

La CGT vous propose **ce jeudi 20 novembre à 12h45 un atelier webinaire sur Grenelle ou en visio** pour répondre à toutes vos questions, animé par Sylvie Aebischer, négociatrice nationale pour la CGT Educ'action pour l'ensemble des réunions PSC ministérielles.



Jeudi 20 novembre à 12h45 au local intersyndical du 97, rue de Grenelle (pièce 514) ou en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac

La CGT revendique le 100% sécu mais nous faisons malheureusement face à une situation de déremboursement chronique où la complémentaire santé est devenue centrale. La CGT a donc signé les accords PSC au niveau fonction publique et ministériel parce qu'ils représentent **une amélioration de la couverture santé et une hausse de la participation de l'employeur**. Mais le système a aussi ses limites, avec une offre découplée santé / prévoyance. Cet atelier-webinaire est aussi l'occasion de présenter les revendications à porter pour approfondir et améliorer le système de la PSC.

Pour ceux qui ne peuvent pas venir et pour tous ceux qui veulent en savoir +, retrouvez en PJ :

- *Le tract CGT actualisé présentant le dispositif de la PSC et des simulations de tarifs à l'éducation nationale*
- *Un document de synthèse du panier de soins, des options et une comparaison avec l'offre MGEN actuelle*
- *Webinaire CGT sur la PSC de mars 2025 à retrouver sur Youtube*

Quelques infos en vrac :

- **Simulateur cotisation santé**

La MGEN a mis en ligne un simulateur de cotisation MGEN Santé qui peut vous être utile : https://www.estimer-ma-cotisation-psc-sante.mgen.fr/simulateur?m=m666rt9y

- **Affaire financement de la PSC dans l'ESR sans effet pour les agents de l'administration centrale**

Les problématiques de financement de la PSC dans l'ESR qui ont conduit à une suspension mi-octobre des affiliations lancées pour l'ESR (voir communiqué CGT) sont sans effet pour les agents de l'administration centrale qui seront bien couverts à partir du 1er mai 2026, même affectés à la DGESIP et la DGRI. Pour information, les affiliations ont finalement repris dans l'ESR.

- **Activation espace Ameli : la MGEN reste bien gestionnaire de la sécurité sociale des agents du MEN**

Pour les agents dont la MGEN gère la sécurité sociale, vous avez dû recevoir un courrier de la MGEN vous informant d'une mise à jour de ses systèmes d'information pour mise en compatibilité avec le SI de la CPAM. Vous devez mettre à jour votre carte vitale (possible depuis hier le 12 novembre) puis créer un espace Ameli où seront gérés vos remboursements Santé pour la part sécurité sociale. Les démarches sont à faire indépendamment de l'affiliation Santé à la PSC qui aura lieu en 2026. Mais la MGEN continuera bien à assurer la gestion de la sécurité sociale pour les agents du ministère, c'est bien elle qui gérera les comptes Ameli des agents Education. Effectivement, il y aura deux interfaces (Ameli pour les remboursements sécu), MGEN pour la mutuelle, ce qui est beaucoup moins pratique et intéressant pour les agents. Le transfert vers la mutuelle se fera malgré tout automatiquement et devrait être en gestion courante absolument sans effet pour les agents.

N'hésitez pas à nous faire parvenir par retour de mail les questions que vous vous posez sur la PSC… ou sur tout autre sujet !

Toujours de votre côté,

Infos contractuels cadre de gestion + HMI / webinaire le lundi 8 décembre - contractuels de toutes les directions unissez-vous !

28 novembre 2025

Cher·e·s collègues contractuel·le·s,

Comme vous le savez peut-être, **l'administration a lancé des négociations pour un cadre de gestion des personnels contractuels en administration centrale**. De quoi s'agit-il ? Que peut-on y obtenir ? Quelles sont les revendications défendues par vos représentant·e·s dans ces discussions ? Quels sont de façon générale mes droits en tant que personnel contractuel et comment m'y retrouver dans la jungle de la réglementation ? Comment négocier mon contrat, sa revalorisation, son renouvellement face à l'administration ?

La CGT vous propose une heure d'information syndicale dédiée aux questions des personnels contractuels ce lundi 8 décembre à 12h45 pour répondre à toutes vos questions :

Agents contractuels à l'administration centrale
Enjeux de la négociation d'un cadre de gestion
Lundi 8 décembre à 12h45
En visio ou au local intersyndical Grenelle
Pièce 514 au 97 rue de Grenelle
Lien visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/498800/creator/353/hash/066b4aeedd1f1044a775dfebdb574bf4ddfc511a

Pour en savoir plus, vous trouverez en PJ :

- **Le guide CGT des droits des agents contractuels à l'administration centrale**
- Notre **tract sur les enjeux du cadre de gestion et les revendications** portées par vos représentants CGT
- Nos propositions minimales de grille de rémunération
- Le **CR des 4 premiers GT de négociation du cadre de gestion**



La CGT reste à votre disposition pour toute question ou complément d'information,

Pour les négociateurs et négociatrices CGT

Budget 2026 : quand il aurait fallu organiser la justice fiscale

02 décembre 2025

Cher·e·s collègues,

En cette journée de mobilisation à l'appel de l'intersyndicale CGT / FSU / Solidaires pour un budget de progrès social, nous vous proposons un coup de projecteur sur les régressions du projet de loi de finances soumis à l'examen du parlement.



Vous aussi jouez à l'Astro budget 2026 et grattez en cliquant sur le lien

Utilisez le simulateur CGT pour voir l'impact concret du budget 2026 sur votre budget !

Axer les discussions budgétaires sur la question des ressources et la nécessaire abrogation de la réforme des retraites

Le gouvernement persiste sur la voie de l'austérité en brandissant la question de la dette pour imposer une trajectoire d'économies et de coupes budgétaires. Mais pour la première fois depuis longtemps, les discussions budgétaires ont pu questionner le dogme de l'économie de l'offre et mettre au centre du débat deux questions essentielles :

- **La taxe Zucman et la nécessité de taxer les patrimoines** et les revenus du capital, pour plus de justice fiscale et pour trouver d'autres sources de recettes nécessaires pour financer les services publics à hauteur des besoins

Retrouvez en PJ le mémo de la CGT sur la taxe Zucman et le tract court de la CGT Finances publics

- La question de **l'abrogation de la réforme des retraites** ou, a minima, celle de son suspension ou du décalage

Retrouvez en lien l'analyse de la CGT sur la question de la suspension

La fonction publique, éternelle variable d'ajustement

Une fois de plus, le gouvernement n'a pas budgété de revalorisation du point d'indice et impose une nouvelle année blanche pour la fonction publique. Depuis 2010, le gel du point d'indice semble devenu la norme et les quelques revalorisations n'ont pas permis de compenser la progression de l'inflation. La CGT Fonction publique suit précisément la perte de pouvoir d'achat

des agents publics et chiffre celle-ci à -18,29% depuis 2010. Pour un agent de catégorie C en fin de carrière (ADJAENES P2), c'est une perte de 383€ bruts mensuels ou 4596€ par an, pour un attaché classe normal en fin de grille, la perte s'élève à 610€ bruts mensuels soit 7320€ par an ! L'INSEE elle-même le confirme : les salaires de la fonction publique, régime indemnitaire compris, sont largement inférieurs à ceux du privé (-3,7% !). Comment s'étonner dans un tel contexte que la fonction publique peine à recruter et que les concours ne fassent pas le plein ? Il est urgent de revaloriser durablement nos salaires, d'indexer le point d'indice sur l'inflation et de conquérir de nouvelles grilles.

Education, un budget qui ne passe pas

Pour la première fois, ce budget priorise la mission défense (68,4 milliards) qui dépasse la mission Education, signal fort au moment où le chef d'État-major des armées déclare qu'il faut que la France se prépare à « accepter de perdre ses enfants ». Malgré la hausse en trompe l'œil de 200M€, le projet de loi de finance 2026 impose une austérité inédite à l'Education nationale bien loin de compenser l'inflation, le GVT et les besoins réels.

- **Suppressions de postes :** 4018 suppressions nettes de postes d'enseignants (1891 dans l'enseignement primaire, 1365 dans le secondaire et 762 dans le privé sous contrat). Le gouvernement utilise la baisse démographique pour faire des économies plutôt qu'améliorer le système éducatif (classes surchargées, salaires peu attractifs comme le montrent les comparaisons menées sur les pays de l'OCDE qui montrent un sous financement chronique de l'enseignement par rapport notamment à l'Espagne ou l'Allemagne).
- **Coupes dans l'accompagnement : +1 200 AESH** seulement (vs **2 000** en 2025), fonds sociaux scolaires **-2 M€**, Pass Culture scolaire **-10 M€** ; au final c'est moins de soutien pour l'inclusion, l'accompagnement des élèves et la culture.

ESR, l'autre variable d'ajustement du budget

L'ESR n'est pas épargné dans le budget, montrant à nouveau n'est pas pleinement capable d'investir ni dans la recherche, ni dans la formation de la jeunesse !

- **Des dépenses contraintes non compensées : 5 600 emplois menacés** dans l'enseignement supérieur par la progression des dépenses contraintes (+ 362M€ non compensées) qui vont forcer les établissements à arbitrer des économies - non budgétisation du GVT pour l'ESR qui s'élève au moins à 70M€, non financement de la part employeur de la PSC pour les établissements de l'ESR ;
- **Sous financement de la recherche :** la marche 2026 de la LPR n'est budgétée qu'à hauteur de 85,5M€ et non 107M€ ; baisse de dotation pour la recherche, alors qu'un établissement comme le CNRS souffre d'un déficit de 200M€ et devra ponctionner son fonds de roulement à hauteur de 100M€
- **Baisse des aides aux étudiants :** suppression de 34 millions d'aides directes aux étudiant·es, potentielle suppression des APL pour les étudiant·es étranger·es, non investissement dans les CROUS (seuls seuls 10 % des logements promis par Emmanuel Macron ont réellement été construits et que seul·es 6 % des étudiant·es y ont accès), réforme du système de bourse encore reportée (alors qu'un étudiant sur deux saute un repas par jour, que seul un sur quatre est boursier et qu'un étudiant sur deux est salarié pour financer ses études, source principale d'échec à l'université)

Pour plus de décryptage sur le budget dans la santé, le monde associatif, les aides sociales, lire l'article complet de la CGT

A lire également nos mémos sécu en lien avec le budget :

- Franchises médicales et participation forfaitaire ou comment faire payer les plus malades
- Affection de longue durée : Vers une remise en cause ?

La CGT revendique :

- **Augmentation des salaires**, dans le privé comme dans le public.
- **SMIC à 2 000 € brut**, et **indexation de tous les salaires sur l'inflation** pour ne pas perdre en niveau de vie
- **Indexation du point d'indice sur l'inflation et plan de rattrapage des pertes antérieures**
- **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**,
- **Contrôle et conditionnement des aides publiques aux entreprises** à des créations d'emploi et à des hausses de salaires.
- **Mise en place d'une taxe plancher** sur les ultra-riches : faire contribuer les 1 800 foyers qui détiennent plus de 100 millions d'euros de patrimoine
- **Abrogation de la réforme des retraites**



Pour la mobilisation du 2 décembre, le rendez-vous pour la manifestation parisienne est fixé à 14h place de la bourse (trajet Bourse / République) :



Retrouvez en PJ également notre invitation à l'heure d'information syndicale CGT dans le cadre de la négociation sur le cadre de gestion des personnels contractuels de l'administration centrale (lundi 8 décembre 12h45 en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/498800/creator/353/hash/066b4aeedd1f1044a775dfebdb574bf4ddfc511a

La CGT reste à votre disposition pour toute question ou complément d'information,

Poiscaille Magazine : à mettre entre toutes les mains

10 décembre 2025

Cher·e·s collègues,

Une fois de plus, la CGT innove et vous présente son Poiscaille Magazine à feuilleter en ligne ! En cette fin d'année, il nous a paru important de vous proposer une rétrospective sur



Feuilletez Poiscaille Mag en ligne sur Calameo

Pour l'imprimer en format Magazine, choisissez l'option Livret et le format A3 : le tour est joué !

Après deux années de soi-disant co-construction avec les agents concernés par le projet Poiscaille, les représentants des personnels, au bout de tant de CSA et de jolis PowerPoint, l'administration centrale, en bonne élève de la nouvelle politique immobilière de l'Etat, a fini par imposer son « chef œuvre » : des open spaces pour tous, du flex office pour tous et une dégradation généralisée des conditions de travail ! La circulaire Borne a été appliquée à la lettre.

Le tout saupoudré de campagnes “bien-être” et d’un discours performatif sur l’attractivité du ministère, la transformation, la modernisation. Un vrai festival de poudre aux yeux ! Pendant ce temps, les agents s’inquiètent, les OS alertent, organisent des AG, mais l’administration garde le cap et impose ce qu’elle avait décidé dès le début. La CGT vous propose un décryptage de ces deux années de soi-disant concertation, étape par étape, pour mieux se souvenir… et préparer l’avenir !

👉 **À lire dans *Poiscaille le mag* !**

Retrouvez également notre **brochure argumentaire sur les locaux innovants** et notre la **SHeeT journée du cabinet BullshitPoint international**, déconstruction de la HWow Journée de Colliers !

Car oui la CGT ne s’avoue pas vaincue, nous continuerons à défendre les conditions de travail des collègues à Gentilly comme ailleurs. Et il y aura d’autres batailles à mener avant, pendant et après l’emménagement, notamment sur les modalités d’appropriation des espaces, les règles de vie, la mise en place d’aménagements complémentaires après expérimentation des locaux. La CGT exige une clause de revoyure sur les aménagements au bout de 6 mois. Elle accompagnera les personnels également pour revenir sur la règle du *clean desk* et permettre des appropriations personnalisée des espaces.

La CGT reste à votre disposition pour toute question ou complément d’information,

Toujours à vos côtés,

Pour les militant·es CGT qui se sont battus à toutes les étapes contre le projet Poiscaille,

CR du CSA du 4 décembre - réorganisation DGESCO et infos diverses (handicap, indemnitaire, frais d'hébergement missions)

10 décembre 2025

Cher·e·s collègues,

Le CSA d'administration centrale s'est tenu le 4 décembre dernier en présence notamment du secrétaire général Thierry Le Goff, de la cheffe de service du SAAM Marie-Hélène Perrin et de Caroline Pascal directrice générale de l'enseignement scolaire. Il avait principalement à l'ordre du jour la réorganisation de la DGESCO.

- **Questions diverses : handicap, remboursement déplacements et infos indemnitaires**

La CGT a saisi l'occasion de sa déclaration liminaire pour interroger l'administration sur sa communication « Déclarez son handicap, ce n'est pas rien et ça change tout ! » à l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicaps, célébrée chaque année le 3 décembre. Vous trouverez le détail de notre déclaration en pièce jointe mais **la CGT a voulu insister sur le décalage entre la communication de l'administration et les moyens réellement mis dans l'accompagnement des agents** qui demandent des aménagements spécifiques qui ne relèvent pas du matériel, notamment pour des « handicaps invisibles ». En réponse, l'administration met en avant un travail qui progresse et augmentation du taux d'agents en situation de handicap de 3% à 5% ; d'après le secrétaire général il ne manquerait que la déclaration d'une vingtaine d'agents pour atteindre le 6%. Le SAAM se félicite de l'effet de la campagne « Déclarez-vous » et indique que, suite à ce message, de nombreux agents ont sollicité des informations. Mais l'administration rebondit aussi sur l'interpellation de la CGT, laissant clairement entendre qu'elle a peu goûté l'allusion à une « communication cosmétique ». Le CGT maintient et lance le débat, en rappelant ses alertes et les accompagnements d'agent qu'elle a réalisé et qui n'ont trouvé pas trouvé de réponse satisfaisante auprès de l'administration. La CGT rappelle l'impact financier du non-respect du taux d'emploi de personnels BOE de 6% (article L 351-1 du code général de la fonction publique) et qu'une politique RH efficace en direction de nos collègues en situation de handicap ne se mesure pas au nombre d'euros dépensés pour les aménagements de poste, d'autant que 80% des handicaps sont invisibles (chiffres officiels de la fonction publique). La CGT le réaffirme : l'objectif de notre interpellation n'était pas de mettre en cause nos collègues du SAAM mais, au contraire, faire avancer les choses et rappeler que la théorie c'est bien mais que la mise en pratique c'est mieux ! Au-delà des belles paroles, des slogans bien calibrés et des affiches soignées, il faut une réelle prise en compte des collègues en situation de handicap, visible ou non, entre l'affichage et la réalité vécue par les agents, il existe un vrai fossé.

La CGT a saisi l'administration de la situation des agents de la DNE (et d'agents en académie) contraints de prendre en charge personnellement le dépassement du coût des nuitées lors d'un séminaire à Orléans (57€ de reste à charge par agent !) alors que l'hébergement avait été réservé par l'administration et dépassait les plafonds. L'administration a bien pris en compte l'alerte de la CGT et cherche le vecteur pour prendre en charge ces dépassements de plafonds et assure qu'une solution sera bien trouvée mais ne peut pas nous indiquer en séance laquelle. Les solutions devraient donc arriver avec un peu de décalage.

Sur les questions indemnitaires, l'administration relancée sur la situation des AAE lauréats de concours et admis sur LA et affectés en administration centrale en septembre 2024 (voir notre alerte ici, relayée au CSA du 5 novembre) affirme avoir finalement tranché sur un soclage en année pleine à partir de 2025 (1097€ mensuels). La fin de gestion et l'hypothèse d'un budget en services

votés vont cependant sans doute ralentir la mise en œuvre de cette décision. Concernant la campagne de CIA, l'administration confirme que fichiers ont été envoyés aux directions, aux encadrants de « relayer » l'information. **La consigne est donc bien de communiquer sur les montants de CIA en amont de son versement sur la paye du 22 décembre**. La CGT ne peut que se féliciter de ce progrès dans la transparence des opérations de CIA qu'elle réclame depuis des années ! Pour les agents ITRF qui n'ont pas vu la revalorisation d'IFSE sur la paye de novembre 2025, il s'agit de problèmes dans les réceptions des fichiers paye de la DDFIP qui seront rapidement corrigées.

- **Réorganisation DGESCO : repenser l'organisation du travail plutôt que l'organigramme**

La directrice de la Direction générale de l'enseignement scolaire, Caroline Pascal, a présenté sa réorganisation au CSA pour avis. Dans les faits, cette réorganisation crée une septième sous-direction A3, déplace l'inclusion dans le service C, intègre dans des sous-directions et bureau les services préalablement rattachés à la DG et sépare l'enseignement professionnel des filières technologiques et générales en lui consacrant une sous-direction autonome (A2). Les mouvements de service se font à effectifs constants, hors la création d'un poste de sous-directeur. Le projet de réorganisation avait déjà fait l'objet de deux groupes de travail avec les représentants des personnels et avait été présenté aux agents lors d'un séminaire de toute la DGESCO. La CGT avait lors de ces consultations mis en parallèle le projet de réorganisation proposé et les discours déjà tenus lors de la réorganisation de 2019 qui n'ont clairement pas permis de répondre aux problématiques de manque d'autonomie dans le travail et de lourdeur de la chaîne hiérarchique que les collègues font remonter.
Voir notre article sur le sujet

La CGT est revenue dans sa prise de parole sur le décalage entre les objectifs affichés et les constats pour la DGESCO mis en avant lors de la dernière enquête conditions de travail de 2024 à savoir :

- Un travail soumis à de fortes contraintes de temps et à une quantité excessive, et dès lors, un travail qui ne permet pas d'éprouver une fierté du travail bien fait ;
- Un travail empêché en raison d'ordres, d'instructions ou de demandes contradictoires ainsi que d'interruptions intempestives et en conséquence, un travail source de tension ou d'énervement et parfois d'appréhension d'aller au travail ;
- Un travail générant de la démotivation en raison d'un manque d'autonomie dans l'organisation du travail et dans l'effectuation des tâches, souvent répétitives, ainsi que d'une absence de stimulation des compétences professionnelles.

La modification de l'organigramme proposée ne permettra de revoir les modes de travail ni de renforcer leur autonomie ou d'enrichir le contenu du travail des agents. La CGT continue à demander plutôt une réflexion sur les pratiques managériales que sur la seule architecture hiérarchique. Les différentes alertes pointées en séance ou ces dernières années sur des bureaux de la DGESCO ne font que soutenir ce besoin !

La directrice générale de l'enseignement scolaire a souhaité se montrer rassurante, intégrant dans son discours une partie des demandes des organisations sur le raccourcissement des circuits de signatures ou sur la co-construction d'un programme d'activité. Nos interrogations et alertes demeurent intactes :

1. Quelles garanties concrètes seront apportées pour renforcer la véritable autonomie des agents, conformément aux constats de l'enquête DGESCO 2018 et aux propositions syndicales ?
2. En quoi la nouvelle organisation permet-elle concrètement de réviser les modes de travail, au-delà d'une simple répartition hiérarchique sur l'organigramme ?
3. Comment s'assurer que les orientations des sous-directions ne deviennent pas des freins à l'initiative individuelle ou collective ?

La CGT a complété ses propos en alertant plus précisément sur les points suivants : risque de surcharge et de tensions internes, notamment dans la sous-direction A1, du fait de la création d'un nouveau poste, nécessité d'un accompagnement RH renforcé pour éviter la démotivation et le découragement des agents face aux changements, vigilance sur la mise en œuvre des outils numériques et l'intégration de l'intelligence artificielle, afin de prévenir toute complexité excessive.

Malgré les réponses, les groupes de travail promis, la feuille de route étalée de janvier à la rentrée 2026, les organisations syndicales continuent d'interroger les garanties réelles d'autonomie pour les agents, l'impact concret sur les modes de travail et le risque que les orientations des sous-directions deviennent autant de freins à l'initiative individuelle et collective. Les alertes sur les risques de surcharge, la nécessaire consolidation de l'accompagnement RH et la vigilance sur la mise en œuvre des outils numériques et de l'intelligence artificielle pour éviter une complexité supplémentaire restent pleinement d'actualité, mais sont renvoyées à plus tard via une succession de GT et de séminaires. La feuille de route annoncée prévoit une mise en place en janvier 2026, un groupe de travail de suivi en février 2026 pour évaluer l'avancement, un autre GT avant l'été, un séminaire, puis un nouveau GT à la rentrée 2026 : beaucoup de réunions pour encadrer une réforme dont le contenu reste à éprouver !

Au final, le résultat des votes en CSA traduit les critiques des organisations syndicales :

- aucun vote pour,
- 5 contre : CGT et FO
- 5 abstentions : CFDT, UNSA et ASAMEN

La réorganisation entrera cependant en vigueur au 1er janvier 2026.

La CGT reste évidemment à la disposition des agents pour toute question ou complément d'information !

Toujours de votre côté,

Pour les représentants CGT au CSA
Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Juliette Caillaudeau
Valérie Gaudin-Mercier
Emmanuelle Prevost
Mickaël Ramackers
Jean-Bernard Liégeois
Jean-Paul Guillien
Experte présente au CSA : Fabienne Federini

CIA, bonus : suis-je bien primé·e ?

15 décembre 2025

Cher·es collègues,

La fin de l'année arrive et la paye de décembre avec qui devrait arriver sur nos comptes en banque lundi 22 décembre. Comme vous le savez, elle est marquée par le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) ou bonus pour les contractuels. Et donc attendue avec une attention toute particulière et des questions : combien vais-je recevoir ? comment me situer par rapport à mes collègues et la moyenne du ministère ? **La CGT vous donne toutes les infos.**

- **Combien je vais toucher ? Interroger votre hiérarchie**

Cette année, suite aux demandes réitérées de la CGT, l'administration a renvoyé bien plus en amont les tableaux des montants attribués aux directions qui sont arrivés a priori au plus tard la semaine dernière dans les directions. **Votre hiérarchie (en général chef de bureau) doit donc pouvoir vous annoncer le montant que vous toucherez avant que vous ne le découvriez sur votre fiche de paye !** N'hésitez pas à lui demander comment a été fixé le montant et qu'est-ce qui a justifié son évolution, c'est l'occasion aussi de faire le point sur votre travail.

- **Le CIA – une prime soi-disant « au mérite »**

Le CIA est la part annuelle du RIFSEEP versée en fin d'année. Il est la part de rémunération dite « au mérite » du régime indemnitaire et d'après les textes, le montant du complément indemnitaire annuelle est lié à la manière de servir de l'agent, telle que mesurée dans l'entretien professionnel. C'est la part la plus injuste du régime indemnitaire car elle est forcément subjective. La CGT revendique son soclage dans l'IFSE, c'est-à-dire la part du régime indemnitaire versée mensuellement – et plus généralement **la CGT revendique l'intégration de toutes les primes dans le traitement indiciaire** sous forme de points d'indice négociés dans des grilles renouvelées !

- **Un impératif de transparence : la pression a fonctionné !**

Depuis des années, la CGT réclame que l'administration publie enfin des données sur les montants de CIA : jusqu'ici nous n'avions que les montants RIFSEEP dans le bilan social (RSU) c'est-à-dire l'agrégation IFSE + CIA ce qui empêchait de bien situer le niveau indemnitaire des agents. La CGT avait donc lancé en 2024 une enquête sur les montants du CIA, en janvier 2025, nous avions renouvelé l'expérience en partenariat avec l'ASAMEN. Nous avions choisi de publier nos résultats, même si nous savions qu'ils étaient sans doute peu représentatifs, mais pour faire pression sur l'administration. Ainsi nous avons enfin obtenu au printemps dernier des données sur le montant des CIA !

- **Mais alors est-ce que je suis bien primé·e ?**

Nous vous invitons à prendre connaissance des moyennes versées en 2024 en administration centrale. Attention, une moyenne ne fait pas tout ! Evidemment le montant est en partie lié à l'expérience de l'agent et il est normal qu'un agent en début de carrière soit en-dessous de la moyenne. Mais si vous êtes à mi-parcours et très en deça de la moyenne, faites nous signe !
Le détail des montants, avec les médianes, déciles supérieurs et inférieurs sont en lien – p. 3 du document

Catégorie A :

- **groupe 4 : 2 081€**
- **groupe 3 : 2 744€**
- groupe 2 : 3 791€
- groupe 1 : 5 317€

Catégorie B : 1 676 €
Catégorie C : 1 066€

- **Mon CIA n'a pas augmenté ou a baissé, est-ce normal ?**

C'est souvent la pratique de voir les CIA augmenter chaque année mais rien dans les textes n'y contraint l'administration. Le montant de votre CIA peut également être plafonné par le montant maximum réglementaire qui est relativement bas pour les catégories B et surtout (**Montants plafonds du CIA**). Si votre CIA baisse fortement, c'est autre chose : comme le CIA reflète la « manière de servir » de l'agent telle que mesurée dans l'entretien professionnel, selon la jurisprudence votre CIA peut enregistrer une baisse (importante) que si et seulement si l'entretien professionnel reflète cette baisse d'engagement ou de résultats de l'agent.

Vous n'êtes pas satisfait du montant de votre CIA et vous souhaitez exercer un recours ? Idéalement, il vous faut attendre la notification pour exercer un recours, mais votre bulletin de paye peut aussi servir de fondement. **En tout état de cause, contactez la CGT pour être accompagné !**

- **Mon CIA n'a pas augmenté ou a baissé, est-ce normal ?**

C'est souvent la pratique de voir les CIA augmenter chaque année mais rien dans les textes n'y contraint l'administration. Le montant de votre CIA peut également être plafonné par le montant maximum réglementaire qui est relativement bas pour les catégories B et surtout (**Montants plafonds du CIA**). Si votre CIA baisse fortement, c'est autre chose : comme le CIA reflète la « manière de servir » de l'agent telle que mesurée dans l'entretien professionnel, selon la jurisprudence votre CIA peut enregistrer une baisse (importante) que si et seulement si l'entretien professionnel reflète cette baisse d'engagement ou de résultats de l'agent.

Un peu de références juridiques sur le RIFSEEP et donc le CIA :
– décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
– circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014
– circulaire Éducation nationale du 5 novembre 2015
– note administration centrale de novembre 2016
– circulaire ITRF du 15 septembre 2017
– circulaire PTP du 10 novembre 2023

- **Je suis contractuel·le – à quoi ai-je droit ?**

Les contractuels peuvent bénéficier d'une part variable de rémunération ou complément indemnitaire (dit aussi « bonus de fin d'année ») **si cette part variable est prévue dans leur contrat**. C'est plus ou moins l'équivalent du CIA perçu par les titulaires (complément indemnitaire annuel). **Le contrat spécifie le montant maximum complément indemnitaire et l'exprime en pourcentage de la rémunération brute annuelle**. Généralement le montant maximum est de 5%, ce qui est bien inférieur à ce que perçoivent les fonctionnaires.

Attention, le contrat précise la possibilité de toucher une part variable qui n'a rien d'automatique. Le montant perçu par l'agent est déterminé au regard des résultats professionnels de l'agent et de

sa manière de servir telle qu'elle est mesurée dans l'entretien professionnel (comme pour les fonctionnaires). Dans les faits, votre hiérarchie vous attribue un pourcentage entre 0% et 5% ; si ce pourcentage évolue à la baisse d'une année sur l'autre sans lien avec votre entretien professionnel, contactez la CGT ! En tout état de cause, les montants sont aujourd'hui très inférieurs aux montants touchés par les fonctionnaires.

Ai-je droit à la part variable ? Vérifiez votre contrat !
Pour savoir si vous bénéficiez de la part variable, vérifiez que la phrase suivante complète l'article du contrat sur la rémunération :
« Cette rémunération peut être assortie d'un complément indemnitaire dont le montant ne peut excéder XX% du traitement brut annuel, en sus de l'indemnité de résidence et, le cas échéant, des allocations à caractère familial. »

Jusqu'à présent, ce sont principalement les CDI qui ont droit à cette prime de fin d'année. Mais tous ne la touchent pas, notamment parce qu'elle n'est pas explicitement prévue dans tous les contrats. Pour toucher le bonus de fin d'année, il faut demander un avenant au contrat. C'est notamment un point à négocier lors de la revalorisation triennale. **Les CDD en administration centrale sont majoritairement exclus de la part variable**, mais pas tous. 18% en ont touché une en 2024. Vous pouvez tenter de négocier un bonus de fin d'année dans votre contrat !

Toutes les infos contractuels dans nos documents CGT :
- ***Tract CGT sur les négociations relatives au cadre de gestion***
- ***Guide CGT des droits pratiques des contractuels à l'administration centrale***

Dans le cadre de la négociation sur le cadre de gestion, la CGT porte les revendications suivantes :
- Que tous les agents contractuels, CDD comme CDI, touchent une prime de fin d'année
- Que les montants servis soient équivalent en moyenne aux montants touchés par les fonctionnaires

Nous restons évidemment à votre disposition pour toute question ou complément d'information,

Toujours de votre côté,

Pour la CGT Educ'action administration centrale,

Réorganisation toujours aussi floue et exil prolongé à Rives de Paris : la DGRI toujours malmenée

15 décembre 2025

Cher·e·s collègues,

Le DGRI a tenu lundi dernier, le 8 décembre, une 3e plénière en vue de partager aux agents un point d'avancement sur le projet de réorganisation, avec une projection de calendrier de travail pour 2026. Pendant son intervention, le DGRI a indiqué plusieurs fois qu'il n'y aurait peut-être pas de modification de l'organigramme. Cette annonce répétée du DGRI a néanmoins été contrebalancée par deux points inscrits au niveau de ce calendrier pour 2026 qui ont retenu l'attention de toutes et tous : un accompagnement individuel et collectif des agents, et un passage en CSA au printemps. **Autrement dit, on reste dans le flou, tout reste ouvert… et l'incertitude continue à entretenir interrogations et fébrilité parmi les équipes.**

La CGT a donc écrit au directeur général pour demander une clarification rapide de l'ampleur et de l'objectif de cette réorganisation : est-il toujours question d'une réorganisation ou s'oriente-t-on vers une restructuration ? Quelle est l'ampleur du changement : simple nettoyage ou mise à plat ? La CGT insiste sur la nécessité de clarification préalable de ce point duquel découle le reste, afin de positionner clairement la DGRI et pour rassurer les agents soumis à trop d'incertitudes. **Vous trouverez notre message au DGRI ci-dessous.**

Enfin, l'annonce en fin de plénière du report du ré-emménagement à Descartes à septembre 2026 a légitimement échauffé les esprits. La colère et la frustration dominent, comme l'impression que la DGRI n'a jamais su défendre ses équipes face au SAAM et ne s'est pas investie pleinement sur ces questions de locaux, alors qu'elles sont déterminantes pour les conditions de travail des personnels. La CGT a également interpelé le DGRI sur cet aspect. Si vous avez besoin d'être accompagné pour obtenir des aménagements supplémentaires type 3e jours de télétravail, n'hésitez pas à nous faire signe.

La CGT sera présente demain matin à Rives de Paris, mardi 16 décembre et sera à votre dispoition pour échanger sur la situation. **Nous vous proposerons également une AG des personnels en janvier**, dont les contours restent à définir car il nous semblerait intéressant de pouvoir réunir agents de la DGESIP et de la DGRI au moins en visio pour échanger sur la situation et mettre en perspective les évolutions annoncées dans les deux directions – et réagir ensemble.

Restant à votre disposition pour échanger sur la situation,

Toujours de votre côté,

2026

Attachés : la DGAFP lance enfin un chantier déblocage des carrières

16 janvier 2026

Cher·e·s collègues attaché·e·s,

Parfois les instances interministérielles permettent des annonces intéressantes. C'était le cas du conseil supérieur de la fonction publique d'Etat du jeudi 15 janvier 2026 où **la DGAFP a annoncé des mesures de déblocage des carrières des attachés d'administration de l'Etat (AAE)** : une augmentation du taux de promotion au grade d'attaché principal, une défonctionnalisation du grade d'attaché hors classe et une linéarisation de l'échelon spécial AAHC. Au fond les faits sont têtus, le corps à trois grades n'avait en rien servi l'attractivité du corps des attachés et l'administration doit s'aligner sur les positions des organisations syndicales ! La DGAFP annonce plusieurs chantiers mais rien à ce jour n'est prévu sur la carrière des femmes ni les débuts de carrière.
Plus d'information ci-dessous.

- **Bilan du CIGEM : des carrières bloquées**

La DGAFP a présenté ce jeudi 15 janvier en conseil supérieur de la fonction publique d'Etat un bilan de la gestion du CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) des AAE. Et la DGAFP doit bien se rendre à l'évidence les tendances ne sont pas favorables ! Le corps des 39 751 AAE est marqué par un vieillissement : l'âge moyen progresse, il est de 49 ans contre 47 ans en 2016. Se pose un vrai problème de GPEEC avec la perspective du départ à la retraite d'un tiers des effectif du corps dans les 10 prochaines années - et donc un nécessaire travail sur l'attractivité du corps. Or les chiffres ne sont pas bons, notamment en terme de déroulement de carrière.

Le CIGEM a été mis en place pour favoriser la mobilité entre départements ministériels. Or plus de 10 ans après sa mise en place, la mobilité interministérielle reste faible et n'a concernée en 2023 que 4% des effectifs du corps. Elle a néanmoins progressé de 213% en 10 ans. Le corps des AAE reste cependant concentré principalement sur deux ministères : l'éducation nationale domine de très loin avec de 13 000 AAE (33%) suivie par le ministère de l'intérieur avec 9500 AAE (23%).
Le bilan de la DGAFP pointe un décrochage du pouvoir d'achat des attachés en début de carrière par un effet de tassement des grilles. Un attaché débutant démarre à l'indice 395 soit seulement 29 points au-dessus de la grille des adjoints administratifs, en 1980 l'écart était de 141 points ! Avec un salaire supérieur de seulement 8% par rapport au SMIC, comment parler d'attractivité ? En 1980 l'écart au SMIC était de 100% et encore de 48% en 2002. Il faut dégeler le point d'indice et refondre les grilles des attachés ! Enfin le bilan montre que les grades ont un effet entonnoir sur la carrière des femmes dans ce corps très féminisé : elles sont 64% des AAE mais seulement 51% des attachées hors classe. **Il est nécessaire de travailler sur l'accompagnement des carrières des femmes !**

- **Accès au deuxième grade : vers un desserrement du taux de promotion**

Aujourd'hui le taux de promotion au grade d'attaché principal est régi par l'arrêté du 30 septembre 2013 fixant les taux de promotion au grade d'attaché principal qui bloque ce taux à 7%. Ce taux est très faible quand on le compare à d'autres corps comparables, il est de 11% par exemple chez les ingénieurs des travaux publiques de l'Etat, 18% pour les ingénieurs en chef du génie sanitaire et même en 2025 de **23% pour l'ensemble des corps enseignants**. La DGAFP elle-même le reconnaît, ce taux est pénalisant à double titre, « il contraint les possibilités de valorisation d'agents du premier grade pourtant méritants » écrit-elle et n'est pas suffisant pour répondre aux besoins de

certains ministères employeurs. Ce n'est pas faute d'avoir dénoncé encore en encore le faible nombre de possibilité de promotions et le blocage de carrière qui en découle. En administration centrale, nous le savons, trop d'agents se retrouvent bloqués dans le dernier échelon du premier grade (11e échelon), sans perspective d'évolution de carrière ! En 2024, ils étaient 21 sur 145 promouvables.

La DGAFP a donc annoncé travailler pour l'année 2027 à une révision du taux. Jusqu'à combien va-t-elle accepter de l'augmenter ? La DGAFP est restée floue. **Avec un taux de 11%, l'administration centrale pourrait espérer passer de 6 possibilités de promotions en APAE à 9. Avec un taux de 18%, nous passerions à 15 et à 23% nous passerions à 20. Enfin nous pourrions avoir une perspective sérieuse de déblocage des carrières pour les agents en butée de grade.**

La CGT a évidemment salué la décision mais maintient la pression pour obtenir un taux similaire à celui des corps enseignants. Surtout, comme l'ensemble des organisations syndicales, nous avons demandé à ce que la décision soit effective au plus vite et le taux corrigé dès la campagne 2026 !

- **3e grade : constat d'échec du GRAF et vers sa défonctionnalisation**

La CGT a toujours été opposée à la création des grades à accès fonctionnel. La création du grade d'attaché hors classe et la mise en place de vivier distincts (vivier 1 détachement sur emploi fonctionnel, vivier 2 fonctions spécifiques, vivier 3 APAE au 9e échelon et « de valeur exceptionnelle »)
a posé bien plus de problème qu'elles n'en ont résolu : la perspective d'un déroulement de carrière sur trois grade ouvre des espoirs qui sont presque systématiquement déçus. Ainsi sur 59 promouvables au vivier 2, on a eu 6 promotions en 2024 et 1 seule promotion pour 63 promouvables pour le vivier3. Autrement dit sans fonctions spécifiques, l'espoir d'attendre la hors classe est quasi illusoire !

Pour le GRAF, le problème est réglementaire : le décret du 27 octobre 2011 fixe le nombre de promotions au grade d'AAHC non pas en fonction d'un taux d'avancement par rapport aux promouvables (comme pour les APAE par exemple) mais inscrit dans le marbre un taux maximum de 10% d'attachés hors classe dans le corps. Or la mise en place du grade hors classe a conduit rapidement à sa saturation et nous place aujourd'hui dans une situation malthusienne. Ne sont offertes globalement de possibilités de promotion qu'à la hauteur des départs en retraite !

La DGAFP rejoint enfin les constats des organisations syndicale et doit reconnaître un échec du GRAF dans sa dimension fonctionnelle et son contingentement. Ainsi depuis 2015 le nombre de promus à la hors classe a chuté de 33%. 30% des attachés sont bloqués dans le deuxième grade sans perspective d'évolution. La défonctionnalisation des grades sommitaux de certains corps de catégorie A (les corps enseignants notamment mais aussi le corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale) conduit à revoir complètement la logique du grade hors clase. **Elle annonce donc la défonctionnalisation du troisième grade**. Avec quelles nouvelles modalités de fonctionnement ? Un groupe de travail dédié permettra d'y répondre. Là encore la perspective reste 2027. A suivre…

- **Echelon spécial attaché hors classe : vers une linéarisation dès la campagne 2026**

La carrière des attachés se déroule en réalité presque sur 4 grades avec la mise en place de l'échelon spécial : ce n'est qu'avec l'obtention de l'échelon spécial que la carrière est vraiment débloquée vers la hors échelle A. Entre un APAE au 10e échelon (INM 826) et un AAHC au 6e échelon (INM 835), il n'y a que 6 points d'indice d'écart. Le gain financier à passer AAHC est faible (mais symboliquement ça reste très fort !). Le saut se fait avec l'échelon spécial : INM 895 en HEA1

et INM 977 en HEA3 ! Sauf que là encore l'échelon spécial est malthusien. L'artiucle 27 du décret de 2011 limite le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial à 20% des AAHC (soit 2% du corps puisque les AAHC sont limités à 10% du corps).

La DGAFP le reconnaît avec sa novlangue à elle et écrit que le contingentement de l'échelon spécial a empêché qu'il fonctionne comme un véritable outil de valorisation des parcours. Ainsi 63% des AAHC sont bloqués au 5e ou 6e échelon du grade**. Le DGAFP a donc annoncé la linéarisation de l'échelon spécial, sur le modèle de ce qui a été décidé pour les corps enseignants. Et cette linéarisation pourra avoir lieu dès la campagne 2026 a confirmé le DGAFP.**

* * *

Evidemment la CGT a salué ces mesures et le fait que la DGAFP se range dans ses constats aux avis des organisations syndicales. LA DGAFP lance un chantier sur les carrières des attachés et tant mieux, nous en saurons plus lors des différents groupes de travail à venir**. Mais les premières mesures ne concernent en rien les débuts de carrière et la mise en place tardive de la plupart de ces mesures avec un horizon 2027 interroge**. **La CGT a demandé un travail de refonte des grilles des AAE**, elle rappelle qu'elle est opposée au morcellement des carrières que représentent les trois grades et défend un grade unique permettant un déroulé de carrière sur l'ensemble de la grille. Enfin la CGT a demandé un bilan du chantier de convergence indemnitaire lancé en 2022. La DGAFP n'a proposé à ce stade de chiffres que très flous, annonçant une hausse moyenne d'environ 200€ par mois pour attachés éligibles.

Restant à votre disposition pour toute question,

Toujours de votre côté,

Promotions - le grand bilan de la CGT et nouveau co-secrétariat général CGT

20 janvier 2026

Cher·e·s collègues,

La CGT Educ'action administration vous présente d'abord ses meilleurs vœux pour l'année 2026 : que malgré le contexte compliqué, cette année nous apporte autant que possible solidarité, émancipation et progrès social ! **Et pour bien démarrer l'année, la CGT vous propose son bilan sur les promotions au sein de l'administration centrale.**



La question des promotions est centrale : c'est le principal outil RH de valorisation des parcours professionnels. Sauf que le bilan est clair : **il y a bien trop peu de promotions par rapport au nombre d'agents au sein de notre administration centrale et la politique RH tient finalement beaucoup d'une gestion de la pénurie !**

La CGT vous propose en PJ un document approfondi en 8 pages sur les promotions à l'administration centrale qui tient à la fois du bilan à partir des données de la campagne 2024 (celle dont l'administration nous a présenté l'ensemble des éléments) et de la campagne 2025 dont nous avons enfin tous les résultats avec les dernières promotions TA ITRF de décembre 2025.

- ***Consultez notre tract Bilan des promotions : politique RH ou gestion de la pénurie***
- *Consultez notre bilan des attributions des promotions par direction 2022-2025*
- *Consultez également notre tableau des reclassements pour la filière administrative*
- *Retrouvez toutes les infos Promotions sur la boîte à outils CGT*

Nous avons souhaité y rappeler les règles qui encadrent l'avancement au choix mais aussi décrypter la façon dont s'organisent pratiquement les promotions au sein de l'administration centrale. Enfin nous vous y présentons les principales données sur la campagne 2024 (âge moyen et échelon moyen des promus) pour vous aider à situer vos chances d'être promu (dernière campagne dont les données ont été présentées au CSA)**. Et nous soulignons évidemment les principales inégalités dans l'attribution des promotions**. Vous trouverez ainsi en PJ un tableau édifiant sur la répartition des promotions entre directions !

Quelques informations d'actualité issues des déclarations du ministre de la fonction publique au conseil commun de la fonction publique du mardi 13 janvier 2026 :

- Une hausse des taux de promotions en catégorie C et B pour 2027 (avec quel budget ? quelles garanties pour 2027 ?)
- Des annonces spécifiques pour les AAE (hausse du taux de promotions attaché principal / défonctionnalisation du grade hors classe pour 2027 et la linéarisation de l'échelon spécial dès la campagne 2026) : voir notre article sur le site de la CGT

Enfin je profite de ce message pour une annonce plus personnelle. En tant que secrétaire générale de la CGT Educ'administration centrale depuis décembre 2019, j'ai eu souvent le plaisir de m'adresser directement à vous, j'ai eu le plaisir d'accompagner de très nombreux collègues et de vous représenter au sein des instances de l'administration centrale. Je vais désormais vous représenter avec une autre casquette : j'ai eu l'honneur d'être élue en décembre dernier co-secrétaire générale de la CGT Fonction publique d'Etat (UFSE-CGT) et je vous représenterai désormais au sein du conseil supérieur de la fonction d'Etat et du conseil commun de la fonction publique et dans les négociations Fonction publique auprès de la DGAFP.
En toute logique, j'ai rendu mes mandats CGT administration centrale. **Notre assemblée générale vient d'élire comme co-secrétaires généraux un binôme paritaire : Jean de Labrusse (direction des sports) et Juliette Caillaudeau (DEPP), tous deux élus au CSA** et qui signeront désormais les messages de la CGT à destination des personnels**.** Et toute l'équipe de la CGT Educ'action administration centrale continuera à batailler pour défendre de meilleures conditions de travail et vous accompagner dès que vous nous solliciter. Un grand merci à eux ! **Et longue vie au beau collectif militant qu'est la CGT Educ'action administration centrale !**

Au plaisir de vous recroiser bientôt,

Restant à votre disposition pour toute question,

Toujours de votre côté,

La CGT a rencontré le ministre de l'éducation : CR de notre audience

23 janvier 2026

Cher·e·s collègues,

La CGT Educ'action administration a sollicité une audience auprès du ministre de l'Éducation nationale, Édouard Geffray. Avoir un ministre qui a été successivement DGRH puis DGESCO était pour nous une occasion à saisir pour porter au plus haut niveau nos revendications et pour dénoncer les problèmes structurels que pose le fonctionnement de notre administration centrale sur lesquelles nous attendons une véritable réponse politique. Nous avons pu être reçus rapidement et nous vous livrons un compte-rendu de notre audience du 20 janvier 2026, entre la CGT Éduc'action - administration centrale et le ministre accompagné de sa conseillère en charge du dialogue social, Marjorie Koubi, et en présence de Thierry Le Goff, secrétaire général et de Marie-Hélène Perrin, cheffe de service du SAAM. Pour la CGT, étaient présents Jean de Labrusse et Juliette Caillaudeau, co-secrétaires généraux de la CGT Educ'action administration centrale et Sylvie Aebischer.

Dans l'ensemble le ministre s'est montré très à l'écoute, prêt au dialogue et s'est retrouvé dans nombre de nos diagnostics. **Le ministre a aussi pris plusieurs engagements pour répondre à son niveau aux problèmes soulevés. Nous attendons donc de les voir se concrétiser !**

1. Régulation des commandes cabinet : un impératif partagé

La CGT a d'abord abordé la question des commandes cabinet qui est celle sur laquelle un ministre peut agir le plus directement. L'urgence et l'immédiateté qui caractérisent le temps politique ne doivent pas impacter les conditions de travail des personnels et il faut en finir avec les commandes politiques incessantes, toujours plus urgentes, qui mettent les équipes sous pression et empêchent de mener le travail de long court qui est aussi au cœur de leurs missions. Nous avons rappelé également la nécessité que le cabinet s'adresse aux directeurs et non directement aux équipes : c'est à l'encadrement supérieur de réguler les commandes et la pression qui les accompagne qui ne doit pas peser sur les agents.

Réponses du ministre :

- Le ministre Édouard Geffray s'est montré attentif à cette situation qu'il connaît bien et a exposé les mécanismes de régulation qu'il a mis en place. Une commande cabinet doit correspondre à un conseiller cabinet et un interlocuteur unique dans la direction (niveau directeur, chef de service ou sous-directeur) pour ne pas multiplier les demandes et faire descendre la pression à tous les échelons de la direction.
- Connaissant bien la situation du côté des directions, il a aussi demandé à ses conseillers de freiner les frénésies de micro-commandes. Il espère que les agents le ressentent et reste ouvert à tout signalement de difficultés sur ce point qu'il s'engage à réguler immédiatement.

La CGT prend note et engage tous les agents qui constateraient des problèmes sur le sujet à nous les faire les difficultés rencontrées.

2. Autonomie, circuits de validation et valorisation des agents

La CGT a rappelé que la surcharge de travail qui caractérise de nombreux services s'accompagne trop souvent d'un problème parallèle de manque d'autonomie et de sentiment de déqualification. L'administration centrale est aujourd'hui principalement constituée de personnels de catégorie A

voire A+ (71%) et l'organisation du travail n'a que trop rarement pris en compte cette mutation. Trop souvent sont cantonnés à des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée, qui ne correspondent pas à leurs compétences ou leur niveau d'expertise, ils se retrouvent confrontés à une hiérarchie infantilisante et un manque de considération et de valorisation. Burn-out et bore out font malheureusement bon ménage dans notre administration centrale. La CGT a rappelé sa revendication d'un plan « chargés d'études » pour revoir les missions des agents et les modes d'organisation du travail.
La CGT a complété en dénonçant les circuits de validation trop lourds qui constituent une vraie perte d'efficacité pour l'administration et conduisent à une perte de sens pour les agents. Elle a rappelé sa revendication : 3 signatures, c'est un maximum ! Il est nécessaire que les agents, compétents sur leurs dossiers, puissent agir sans blocage hiérarchique.

Réponses du ministre :

- Il reconnaît la justesse du diagnostic et regrette la situation. Selon lui, l'administration se prive de 90% des cerveaux disponibles en ne mettant les chargés d'études en situation de création. Pour lui ces dysfonctionnements relèvent avant tout des pratiques managériales qu'il faut faire évoluer. Pour lui, le ton doit être celui de la confiance envers les agents et leur capacité à proposer et non seulement exécuter. Édouard Geffray a reconnu la complexité et la lourdeur des procédures et la faiblesse de certaines pratiques hiérarchiques ainsi que les failles d'un management trop vertical.
- A son niveau, il a d'ores et déjà demandé que soient systématiquement associés lors des réunions de travail cabinet / direction les chargés d'études qui ont contribué au dossier (s'ils le souhaitent) pour reconnaître l'ensemble de la chaîne de travail et que les dossiers ne soient pas appropriés par la hiérarchie au détriment des agents.
- Il reconnaît la nécessité d'un engagement fort de l'encadrement supérieur pour faire évoluer les pratiques managériales et propose de réunir l'encadrement pour porter ce discours. Il demander au SG et à la cheffe d'organiser une rencontre avec l'ensemble des directeurs, chefs de service et sous-directeurs. Il faut notamment que les rencontres managériales organisées en octobre trouvent des suites concrètes dans l'organisation du travail.
- Sur les circuits de validation trop longs, là aussi il reconnaît la nécessité d'un travail dans chaque direction, en fonction de ses propres enjeux mais aussi d'une appropriation effective des délégations de signature qui souvent existent déjà. Il faut aussi bien distinguer circuit de validation et information des différents niveaux dans la hiérarchie : pour lui, c'est une piste pour raccourcir les décisions. Le point pourra aussi être porté dans la réunion de l'encadrement supérieur.

La CGT prend note de ces engagements et attend avec impatience la tenue de cette réunion de l'encadrement supérieur et d'en voir les effets sur le terrain.

3. Evaluation de l'encadrement et valorisation des parcours d'expertise

La CGT a également dénoncé le paradoxe selon lequel seuls les parcours d'encadrement sont valorisés au sein de notre administration centrale sans que les encadrants ne puissent bénéficier ni d'une vraie formation et d'un soutien dans leurs pratiques managériales, ni ne soient vraiment évalués sur leurs compétences en matière d'animation d'équipe et d'accompagnement de leurs agents.
La CGT a rappelé que la catégorisation des groupes RIFSEEP ne reconnaissait aujourd'hui que les parcours d'encadrement, et ce dans l'ensemble des catégories. C'est d'autant plus absurde pour le corps des ITRF qui est un corps technique et d'expertise, mais c'est aussi vrai pour les corps administratifs comme les PTP ou les corps propres au ministère de l'éducation nationale. Dans une administration de 3600 agents, il est nécessaire de valoriser d'autres types de carrière que l'encadrement et reconnaître la technicité et la contribution réelle des agents et leur engagement

professionnel. La CGT a ainsi pointé que la survalorisation des parcours d'encadrement conduisait aussi à des erreurs de recrutement dans certaines équipes : l'encadrement étant la seule possibilité d'évoluer. La CGT a rappelé qu'une meilleure attractivité passe aussi par un encadrement formé, à l'écoute, et réellement engagé dans la promotion du collectif de travail.
La CGT a également rappelé sa demande de revoir les grilles d'évaluation des encadrants. Si l'on veut que les modes d'organisation du travail évoluent, il faut que l'évaluation des encadrants valorise justement les qualités d'animation d'équipe et la capacité à faire progresser ses agents, les accompagner dans une montée en compétences et en autonomie, plutôt qu'à évaluer les encadrants sur l'activité de leur bureau et finalement leur expertise sur les dossiers de leur structure.

Réponse du ministre :

- Il se dit favorable à une réflexion sur la modernisation des pratiques managériales, où la promotion ne doit pas être synonyme d'expertise sur les dossiers ancienneté mais de compétences à encadrer humainement et d'appétences pour les questions d'animation d'équipe. Le point pourra également être abordé lors des rencontres avec l'encadrement supérieur.
- Il se dit favorable à un travail sur les grilles d'évaluation des encadrants et reconnaît que ces items manquent dans les entretiens professionnels tels qu'ils sont pratiqués actuellement. Il engage le SG et le SAAM à travailler sur le sujet
- Sur la question de la catégorisation des groupes RIFSEEP, il voit la difficulté mais la réponse de la cheffe du SAAM sur la possibilité de valoriser dans les groupes actuels toutes les carrière lui paraît déjà une réponse.

La CGT regrette de n'avoir pas pu convaincre sur les groupes RIFSEEP mais sait que le travail sur le sujet continue avec le SAAM ! Elle salue l'engagement à travailler sur les grilles d'évaluation des encadrants et portera le sujet dans les instances administration centrale pour que les propos du ministre se traduisent en engagements concrets.

4. Accélérer le traitement des signalements de souffrance au travail

La CGT a rappelé la nécessité pour l'administration d'avancer sur la prise en charge des signalements en cas de situation de RPS ou de souffrance au travail avérée. Des cas de dysfonctionnements réels existent dans l'administration, comme de management pathogène. Quand des situations de souffrance au travail sont signalées, qu'il s'agisse de situations individuelles ou collectives, il est nécessaire que l'administration réagisse plus rapidement et traite vraiment les situations. La CGT reconnaît que l'administration a progressé sur la reconnaissance du problème, qu'elle a mis en place des dispositifs (cellule d'écoute, pôle d'accompagnement). Pour autant certaines situations signalées ont mis 2 ans à être résolues. La CGT a par exemple signalé récemment une série de situation au sein de la DGESCO et attend de l'administration enfin des réponses rapides et à la hauteur.
La CGT rappelle sa demande de mise en place d'indicateurs RH dans l'ensemble des structures pour détecter les situations de tension (turn over, arrêts longs). Elle a fait régulièrement la demande à l'administration de communication de ces indicateurs.

Réponses du ministre :

- Il reconnaît que la prise de conscience de ces problèmes dans l'administration a été trop tardive et qu'il n'en a lui-même sans doute pas toujours été assez conscient. Il reconnaît cependant la nécessité d'une réponse adaptée de l'administration
- Sur le partage des données, il y est favorable quand elles existent (à sa connaissance, au niveau sous-direction plutôt que bureau) mais partage son expérience que ces données ne parlent qu'avec une connaissance précise des situations

- Sur la capacité de réaction de l'administration, il admet qu'il faut garantir une réaction de premier niveau avec un accusé de réaction systématique en cas de signalement et une prise en charge (audition des agents). Il admet la nécessité d'une nécessité de réaction rapide et ferme en cas de problème criant. Mais il dit aussi que pour les cas complexes, il faut des enquêtes administratives qui rallongent toujours les délais. Il reconnaît la nécessité de fixer rapidement un délai de réponse de l'administration par exemple 3 ou 4 mois pour ne pas laisser les situations s'enkyster.

La CGT continuera donc à demander la communication des données RH. Sur la prise en charge des signalements, les réponses sont encourageantes mais nous attendons des actes. Nous avons notamment signalé une situation préoccupante sur laquelle nous espérons que l'administration montrera sa capacité à agir rapidement et fermement.

5. Projet Poiscaille – anticiper les risques liés à la dégradation du contexte de travail lors du déménagement à Gentilly

Sans vouloir refaire le match sur les choix d'aménagement en open space, flex office et suppression des cloisons sur le futur site de Gentilly, la CGT a rappelé à quel point le projet Poiscaille pourrait être source de RPS, clairement identifiées dans le rapport de l'ANAPREV. Les transformations des modes de travail imposées par la DIE sur le site Poiscaille posent problème, ce sont des changements opérés sur du temps longs dans le secteur privé et de façon progressive. A Gentilly, ils seront imposés d'un coup et de façon brutale ! Il est impératif que l'administration réfléchisse sérieusement à répondre aux risques identifiés et pas seulement en les inscrivant dans son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
La CGT a également rappelé l'attachement des agents à l'association d'entraide (AE) et comprend difficilement la réticence de l'administration à continuer à travailler avec l'AE pour la restauration sur le futur site de Gentilly. La CGT en a profité pour interroger le ministre sur le devenir des centres de documentation.

Réponses du ministre :

- Le ministre espère que cette nouvelle implantation et cette nouvelle organisation du travail sera plus transversale (effet de mode s'il en est) et surtout moins vertical.
- Il est conscient que les changements seront importants et compte sur les services du SG et du SAAM pour accompagner les directions dans l'appropriation de ces changements.
- Le ministre s'est dit conscient de ces enjeux et a rappelé son attachement à ce que ce déménagement soit accompagné humainement, avec écoute et anticipation.

La CGT ne peut évidemment se satisfaire de ces réponses et continuera à suivre de très le projet Poiscaille pour défendre les conditions de travail des agents.

6. Catégorie C : déplafonnement du CIA et révision des modalités de reclassement

La CGT a attiré l'attention sur deux sujets qu'il pourrait porter en interministériel et qui concernent les agents de catégorie C. Nous lui avons rappelé qu'au-delà de l'administration centrale, il était à la tête d'une administration qui compte majoritairement des agents de catégorie C dans la filière administrative et qu'au vu du poids numérique du ministère de l'éducation, il fallait qu'ils défendent la cause de ces personnels. La CGT lui a ainsi demandé de porter le déplafonnement du CIA pour les catégories C (plafond actuel 1320€ et 1350€) et la révision des modalités de reclassement lors du passage de C en B qui sont aujourd'hui extrêmement défavorablement (gain moyen entre 5 et 12 points selon les grades).

Réponses du ministre :

- Il nous a remercié d'avoir attiré son attention sur les sujets et assuré qu'il tenterait de les défendre au niveau interministériel

La CGT continuera à pousser à tous les niveaux pour faire bouger ces sujets. Elle a également salué les annonces du ministre de la fonction publique David Amiel qui a annoncé le 13 janvier lors du conseil commun de la fonction publique une augmentation des promotions en catégorie B et C pour l'année 2027… mais elle attend des actes et que les annonces soient concrétisées.

7. **Points divers : promotions, instances d'affectation et communicabilité des rapports des IG**

La CGT a remis au ministre son tableau des répartitions des promotions par direction et lui a demandé de garantir une juste répartition des promotions sur l'ensemble des services. Nous avons également insisté sur la nécessité de transparence : les taux de promus/promouvables doivent être accessibles et analysés direction par direction. Il faut également augmenter le nombre de promotions pour une vraie politique RH.
La CGT a dénoncé les situations inacceptables des agents placés en instance d'affectation après une mobilité, un détachement ou un congé maladie de longue durée, parfois depuis plusieurs années et condamnés à devoir perpétuellement chercher un poste et se vendre, à mesure qu'ils perdent confiance dans leurs compétences et dans l'administration. Ces collègues vivent une forme de maltraitance institutionnelle et ont droit à une affectation et pas seulement une « mission » dans une direction qui ne souhaite pas toujours les accueillir dans ses effectifs.
Enfin la CGT revendique la publication intégrale des rapports d'inspection générale, gage de transparence et de confiance collective. La transparence n'est pas une option : elle conditionne la confiance des agents envers leur administration.
Réponses du ministre :

- Il n'est pas défavorable aux données par direction mais rappelle la nécessité de les contextualiser en fonction du nombre de promouvables
- Sur les instances d'affectation, s'est dit favorable à un accompagnement renforcé, incluant des formations de reprise d'activité et de meilleures pratiques inspirées d'autres ministères. Il est intéressé par le travail du SAAM qui propose de remettre l'agent à disposition de sa direction d'origine
- Le ministre a affirmé être favorable à cette logique mais reste attentif à éviter les récupérations politiques ou une instrumentalisation politique des données.

A suivre…
L'audience s'est tenue dans un **climat d'écoute réelle et de respect mutuel**. La CGT salue la disponibilité du ministre, du secrétaire général et de la cheffe du SAAM, qui se sont montrés attentifs, ouverts et pleinement conscients des difficultés évoquées. Toutefois, la CGT espère que les annonces se traduisent en actes et nous resterons vigilants sur l'ensemble des sujets abordés. La CGT continuera d'agir, avec détermination mais dans l'esprit du dialogue social, pour défendre les droits, la dignité et la reconnaissance des personnels parce qu'une administration centrale attractive est une administration qui respecte et qui écoute celles et ceux qui la font vivre chaque jour.

La CGT reste à votre disposition pour toute question ou complément d'information,

Toujours de votre côté,

Repenser la police ? Conférence CGT - un regard de l'intérieur sur une institution en crise

27 janvier 2026

Cher·e·s collègues,

La CGT reprend son cycle de conférence en vous proposant pour démarrer l'année 2026 un pas de côté et en invitant Anthony Caillé, secrétaire général de la CGT Police, pour nous présenter son livre *Que peut la police ?* paru aux éditions de l'Atelier dans lequel il livre son regard de l'intérieur sur une institution en crise, en perte de sens et de légitimité. Et sa réflexion devrait pouvoir nourrir nos réflexions sur nos ministères et nos champs d'action publique où très souvent, malgré des objets très différents, les constats sont aujourd'hui les mêmes.



Conférence-débat avec Anthony Caillé
Enquêteur de police judiciaire à la Brigade de répression du banditisme
Secrétaire général de la CGT Police
Lundi 9 février à 12h45
Salle M005 / M006 bâtiment Monge site Descartes
Ou en visio :
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac

Enquêteur à la Brigade de répression du banditisme et secrétaire général de la CGT- Intérieur Police, Anthony Caillé vient de publier *« Que peut la police ? »* (Éditions de l'Atelier), un essai sur les tensions qui traversent l'institution : manque de moyens, virage répressif, éloignement de l'idéal républicain. **Il livre dans son ouvrage une réflexion inédite sur un service public au cœur de notre quotidien et un regard de l'intérieur sur une institution en crise de légitimité**, par un policier engagé, qui formule des propositions concrètes pour l'avenir.
Anthony Caillé n'élude pas les questions et reprend à son compte une interrogation largement répandue : La police est-elle encore au service des citoyens et citoyennes ? Avec 107 décès en

intervention entre 2020 et 2022, la France affiche l'un des bilans les plus lourds d'Europe. Le récent décès d'El Hacen Diarra après son interpellation au commissariat du 20e arrondissement de Paris en est un exemple tragique. Pendant ce temps, la police s'épuise : 14,3 millions d'heures supplémentaires impayées, 10 800 départs en 2022, 27 suicides en 2024. **Ce constat traduit une crise sociale, morale et politique de l'institution. Les agents, pris entre injonctions sécuritaires et manque de moyens, peinent à exercer leur mission première : la protection du public.** Les citoyennes, eux, voient se creuser la méfiance, parfois jusqu'à la rupture du lien de confiance. **L'ouvrage montre comment cette double perte de sens menace la cohésion sociale et la légitimité du service public de sécurité.** *« Que peut la police ? »* pose alors la question essentielle : comment concilier autorité et justice, sécurité et libertés, efficacité et respect des droits ? Loin des caricatures, le livre appelle à repenser la police comme un bien commun républicain, au service de toutes et tous, et non comme un instrument d'ordre politique.

Plus d'infos :
- *Retrouver la présentation du livre d'Anthony Caillé sur le site de la CGT Police*
- *Lire l'interview d'Anthony Caillé par nos camarades de la CGT Paris*

Pour la CGT Educ'action administration centrale, **s'ouvrir aux problématiques d'autres politiques publiques nous paraît essentiel pour nourrir nos regards et mieux comprendre les tensions qui traversent tout l'Etat.** Nous verrons que les constats que dresse Anthony Caillé sur l'institution policière sont finalement proches de ceux que nous dressons dans nos ministères : manque de moyens, questionnement sur l'évolution des finalités poursuivies par les réformes successives, perte de sens, crise de légitimité. C'est donc une conférence qui pas ce pas de côté nous aidera aussi à repenser nos propres missions et notre action !

En espérant vous retrouver nombreux à cette conférence,

Toujours de votre côté,

DJEPVA SD3 - nouveaux locaux et réorganisation, on fait le point !

29 janvier 2026

Cher·e·s collègues,

Une visite formelle de la Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail (ex-CHSCT), demandée par la CGT Educ'action administration centrale et réunissant les élus du personnel, la hiérarchie de la DJEPVA et des représentants du SAAM, a été organisée le mardi 13 janvier dernier. L'absence du DJEPVA a été remarquable : depuis le début du processus de réorganisation, il n'a participé qu'à un seul groupe de travail relatif au dialogue social ! Pourquoi un investissement si faible ? Nous ne le saurons jamais…

Cette visite avait pour objectif de faire un diagnostic sur vos conditions de travail dans vos nouveaux locaux. Toutefois, eu égard à la récente réorganisation que vous avez subie, en passant de la DGSNU à une sous-direction de l'engagement intégrée au sein de la DJEPVA, **nous avons aussi évoqué la réalité de vos missions.**

Des locaux beaucoup trop petits !
Pour ce qui concerne les locaux, même l'administration en convient : ils sont beaucoup trop petits ! Mais, et ce n'est pas toujours le cas, ce constat partagé a débouché sur des décisions effectives de l'administration : le bureau de 30m² prévus pour 6 agents est passé à un bureau de 5 agents et celui de 35m² pour 7 agents est passé à 6 agents. Enfin, le bureau de 3 agents est passé à 2 agents. **Ces avancées montrent que la contestation constructive porte ses fruits. Toutefois ce n'est pas suffisant et nous demandons donc que l'administration poursuive son travail** de desserrement des espaces de travail. Nous avons demandé à ce que l'administration fournisse un bureau de desserrement qui soit accessible toute la semaine et réservé aux agents de la sous-direction de l'engagement en cas de besoin. Nous avons cru comprendre que l'administration travaillait en ce sens. Nous attendons donc les résultats de ce travail.

Enfin, nous alertons sur l'aggravation des risques psycho-sociaux liée au fait qu'une cheffe de bureau partage le même espace de travail que ses collègues. En effet, sous couvert d'un appel hypocrite à l'égalitarisme, un espace de travail est partagé par les agents et leur chef. Hypocrite car si égalitarisme il devrait y avoir, alors autant y aller à fond et arrêter de subordonner des personnes à d'autres. Que va-t-il se passer le jour où la relation entre le chef et un agent vont se compliquer ? Quel en sera l'impact sur leur quotidien et sur celui des agents qui partagent l'espace ? Devront-ils tous prendre parti pour l'un ou pour l'autre ? Ou faire semblant de ne rien voir ? Tant que le lien de subordination existe, une telle promiscuité entre un chef et ses agents ne peut qu'être porteuse d'aggravation des RPS. La CGT demande à ce qu'une solution, travaillée avec les agents et les organisations syndicales soit trouvée.

Créer une sous-direction de l'engagement : une utilité qui reste à démontrer
La nouvelle sous-direction de l'engagement a été créée en remplacement de la DGSNU dans le cadre d'une réorganisation. Ses objets de travaux tels que présentés par l'administration étaient :
- le renforcement de la tutelle du service civique ;
- le développement du service « JeVeuxAider » ;
- l'appui des réserves gérées par d'autres ministères.

La CGT avait alors alerté l'administration sur deux points :
1. Ces services sont-ils ceux qui devaient être prioritairement, alors même que les politiques de jeunesse, de vie associative et d'éducation populaire souffrent de sous-effectifs chroniques ?

2. Créer d'un bloc une nouvelle sous-direction qui est finalement en appui d'autres services déjà existants ne risque-t-il pas de générer une concurrence inutile et inopportune entre services ?

Sur ces points, force est de constater que l'administration reste droit dans ses bottes sans faire la démonstration du bien-fondé de ses décisions. Nous sommes toujours alertés par des collègues de la sous-direction sur le fait que ces risques sont avérés. Globalement nous constatons que l'attractivité de cette sous-direction pâtit de ce questionnement de fond, tant pour attirer de nouveaux collègues que pour retenir ceux en place. Nous avions demandé à l'administration un retour d'expérience rapide après la création de la nouvelle sous-direction. Nous renouvelons notre demande. Enfin, nous estimons que la difficulté à démontrer l'utilité de la création de cette sous-direction porte préjudice au déroulement des carrières des agents qui souhaitent changer de poste. Comment valoriser auprès d'un recruteur un travail dont l'utilité n'est pas avérée ?

Si vous rencontrez des difficultés ou souhaitez nous partager des informations que vous jugez utiles, n'hésitez pas à nous contacter. Vos référents CGT sur le site Avenue de France sont : Jean de Labrusse, Sébastien Gautier et Roch Sonnet, en copie du présent mail.

La CGT, toujours à vos côtés !

Pour la CGT,

[DGRI - réorganisation] Point d'étape avec votre direction

29 janvier 2026

Cher·e·s collègues,

Dans le cadre du projet de réorganisation, M. Jean-Luc Moullet a souhaité avoir un dialogue régulier avec les organisations syndicales représentatives du personnel de l'administration centrale. C'est dans cette optique et **dans le cadre d'une réunion bilatérale entre votre direction et la CGT que nous avons échangé avec votre direction jeudi 22 janvier dernier**. Nous avions préparé cette réunion en venant sur le site de Rives de Paris peu de temps auparavant pour faire le point avec les agents présents et avec les témoignages d'un certain nombre de collègues. Evidemment, la question du déménagement à Descartes a aussi été abordée.

Télétravail, protection des contractuels : des engagements confirmés !
Fort de ces retours des collègues**,** la direction a d'abord confirmé son accord de principe concernant l'étude rapide et positive des demandes de télétravail au regard du report du déménagement (voir mail en PJ). et que nous vous avions partagés. Elle a également confirmé que la situation des contractuels en fin de CDD dans les prochains mois ne seront pas impactés par la réorganisation (voir mail en PJ). Cet engagement a pris de l'ampleur **puisque M. Moullet a indiqué, selon ses propres mots : « *personne ne sera abandonné (…) tout le monde est reconduit (…) la réorganisation se fera à effectif constant* »**. Nous n'avons pas de raison de ne pas le croire et le prenons donc au mot !

Un peu de lumière sur la réorganisation
Par ailleurs, ces engagements paraissent contradictoires avec l'annonce lors de la dernière réunion plénière qu'un accompagnement individuel serait prévu**. M. Moullet a levé tout doute sur ce point : l'accompagnement individuel ne faisait pas référence à des reclassements dans d'autres directions, mais à une analyse de besoins éventuels en formation** si des fiches de postes devaient être amenées à évoluer. La CGT a par ailleurs rappelé que les évolutions de fiches de postes ne devaient pas être imposées, mais discutées avec les agents concernés. Enfin elle a rappelé que dans le cadre d'une réorganisation, les agents en situation d'encadrement de proximité sont souvent inquiets que leur poste puisse sauter : ils doivent aussi être rassurés tant pour leur propre sérénité que pour celles des agents qu'ils encadrent.

M. Moullet a également apporté des éléments de fond relatif à cette réorganisation. **Il indique en effet que celle-ci poursuit 3 objectifs principaux :**
- Renforcer le pilotage des opérateurs et de l'écosystème avec un service dédié, dans le prolongement de la récente circulaire du ministre ;
- Renforcer la stratégie Recherche et Innovation (RI)
- Améliorer des points divers relatifs à l'organisation interne de la DGRI : évaluation, prospective, simplification, recherche d'impact, souveraineté, défense, éthique…) et la création d'un pôle d'appui dédié « données et numériques ».

Les objectifs de cette réorganisation n'avaient jusqu'alors jamais été affiché aussi clairement. Si nous ne percevons rien de nouveau sous le soleil tant ils sont constitutifs d'une administration centrale, nous saluons que la clarté soit enfin faite. Nous avons également alerté sur le fait que dans le cadre de cette réorganisation (et comme souvent), les agents les plus inquiets quant à leur avenir professionnel individuel sont les encadrants de proximité. Il est donc important de les rassurer, autant pour leur propre sérénité que pour celle de leurs subordonnés.

Pour ce qui concerne les modalités d'association des agents à cette réorganisation, nous avons dénoncé un manque de méthodologie et finalement la difficulté pour les collègues de se saisir d'une voix individuelle et collective pour partager leurs analyses. La prochaine réunion plénière sur le sujet se déroulera le 17 février. **Nous avons demandé que les agents puissent y être pleinement et utilement associés de manière efficace avec :**
- des informations envoyées en amont de la réunion à tous les agents ;
- la communication de moyens clairement identifiés **pour permettre aux agents de s'exprimer en aval** par la voix collective des réunions de bureau, par la voix individuelle d'une adresse mail unique et par la voix syndicale, bien évidemment autant que de besoin ;
- l'absence d'annonce négative autre de type report du retour à Descartes…

Enfin, M. Moullet a présenté un **calendrier clair pour la réorganisation** :
- 17 février : réunion plénière pour donner des éléments de cadrage à date et ouvrir aux dernières discussions avec les agents ;
- courant mars : réunion plénière pour présenter la réorganisation ;
- avril ou mai : présentation de la réorganisation pour vote aux organisations syndicales dans le cadre du dialogue social intitutionnel ;

Comme pour chaque réorganisation, **la CGT demande :**
- de partir de **l'analyse du travail réel telle qu'exprimée par les agents** ;
- de travailler **non seulement sur l'organisation du travail mais aussi sur les pratiques de travail et notamment sur les pratiques managériales au** regard de leur impact réel sur le travail et les conditions de travail des collègues.

Point d'actualité : accès à l'AEF
Des agents nous ont alerté sur le fait qu'ils n'avaient plus accès à l'AEF. En fait il existe toujours un accès à l'AEF mais plus restreint (il faut passer par pléiade) mais l'interface est réduite à une liste de dépêches et un archivage limité à un moins. Il n'est donc plus possible de faire de recherche notamment par mot-clé ni d'avoir accès à la revue de presse, voir capture d'écran en PJ. L'utilisation de l'AEF par les agents de la DGRI est un outil de travail du quotidien, bien avant d'être un outil de communication.

Par ailleurs, cette décision ne vient pas de la DGRI mais de la DELCOM, et fait suite à la demande du premier ministre de réduire les dépenses en communication. Pour la CGT, si des économies peuvent être utilement faites en matière d'économie de communication, il faudrait peut-être aller chercher du côté des sondages d'opinion et non pas de celui des besoins des agents ou de la communication institutionnelle (si le sujet vous intéresse, vous pouvez aller voir l'article sur notre site).

Afin de continuer à vous accompagner, nous reviendrons rapidement à Rives de Paris. Mais d'ici là, nous vous invitons à nous contacter si dorénavant vous rencontriez des difficultés ou souhaitez partager des informations avec nous.

Pour la CGT,

Souffrance au travail : jusqu'à quand l'aveuglement de l'administration centrale ?

02 février 2026

Chèr.e.s collègues,

D'après le ministère de l'éducation nationale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative (2025-2026), « *les bilans de la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail mettent en évidence que les risques psychosociaux constituent le premier et le principal motif d'observation portée aux registres santé et sécurité au travail (RSST) et de signalements de danger grave et imminent. De même, les bilans relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles font apparaître une augmentation du nombre de maladies d'origine professionnelle reconnues en lien avec les risques psychosociaux, ainsi qu'une augmentation des déclarations d'accident de service causés par des agressions* ». Voilà le constat dressé dans un texte officiel publié le 25 septembre 2025. C'est aussi ce que nous observons, puisque les risques socio-organisationnels constituent 30% des risques professionnels recensés par le document unique des risques professionnels (DUERP). Nous l'avions aussi mentionné dans l'analyse des résultats de l'enquête « Qualité de vie au travail et conditions de travail » de 2024.

La souffrance au travail non objectivée par des indicateurs, jusqu'à quand ?
Lors des séances en formation spécialisée ou en audience, nous ne cessons de demander à l'administration de disposer d'indicateurs objectivant les situations de souffrance au travail et en cela d'appliquer la **circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat** qui prévoit notamment que chaque chef de service réalise un diagnostic des RPS au sein de la structure dont il a la responsabilité. Elle précise : *« Ce diagnostic repose sur une observation du travail réel ; il est élaboré avec les agents dans une démarche participative. Le diagnostic intègre un certain nombre d'indicateurs qui peuvent être choisis au sein de la liste disponible sur le site de la fonction publique. Quatre indicateurs seront impérativement suivis au sein de chaque service :*

- *taux d'absentéisme pour raison de santé ;*
- *taux de rotation des agents ;*
- *taux de visite sur demande au médecin de prévention ;*
- *taux de violences sur agents*.

La CGT a donc demandé à l'administration de pouvoir accéder à ces données déclinées par direction, service, sous-direction, bureau / département. Elles sont notamment nécessaires dans le cadre des missions des représentants du personnel de la formation spécialisée et à l'exercice de nos attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette transmission est d'autant plus indispensable que le DUERP reste en cours de consolidation (c'est un euphémisme !) et que nous ne disposons pas d'un rapport social unique et d'une base de données sociales totalement renseigné en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui nous permettraient d'objectiver la souffrance au travail, dont l'administration nous dit pourtant que tout indique qu'elle ne cesse de progresser au sein des directions.

La surcharge du travail, jusqu'à quand ?
Parmi les *items* les plus importants des risques socio-organisationnels, la surcharge de travail se classe parmi les premiers. C'est une question récurrente qui concerne l'ensemble des directions de l'administration central, sans doute parce qu'elle est au cœur de l'organisation du travail. L'inspection générale de l'éducation, du sport, de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans son rapport d'octobre 2024 portant sur l'organisation du travail au sein de l'administration centrale, ne pointe-t-elle pas que la charge de travail n'est pas mesurée ? « *Considérées comme*

chronophages ou inadaptées, les démarches pour objectiver cette charge n'ont pas abouti. Les demandes urgentes ou prioritaires, émanant notamment des cabinets, sont une source de déstabilisation de l'activité habituelle du service et devraient être mieux éclairées. De façon générale les agents disent vouloir plus de temps collectifs pour faire évoluer les modes de travail, réfléchir et anticiper les évolutions. » Pire, nulle part, dans aucun document y compris le DUERP, nous ne trouvons ce qui favorise cette surcharge de travail : rien sur les relations entre l'administration et le cabinet, rien sur l'impact des réformes successives rien sur les conditions de déploiement de nouveaux logiciels de gestion par exemple. Comment définir des actions de prévention primaire des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail si les facteurs susceptibles de générer ces risques socio-organisationnels ne sont pas identifiés ? Quand on sait que la course effrénée aux réformes a conduit à une modification du code de l'éducation tous les quinze jours en moyenne entre 2009 et 2023, comment s'étonner que, dans ce contexte qui constitue un risque patent d'auto-asphyxie, nos collègues ne voient plus le sens ni l'utilité de leur travail ?

Aujourd'hui, il semble bien que l'administration ne maîtrise plus son agenda de travail, alors qu'il lui revient de protéger la santé des agents placés sous sa responsabilité.

Le travail managérial non questionné et non évalué, jusqu'à quand ?

Si nous définissons la qualité de vie au travail comme recouvrant « *les conditions dans lesquelles les agents exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* », alors l'administration doit s'interroger sur le travail managérial de l'ensemble de la chaîne hiérarchique, des directeurs aux chefs de bureau en passant par les sous-directeurs. En effet, ce sont les modes d'organisation et de management actuellement mis en œuvre en majorité dans toutes les directions qui doivent être au cœur de la réflexion, ils ne correspondent plus aux exigences du travail contemporain et aux aspirations des collègues. Il s'agit très souvent d'un management de contrôle de l'activité des agents, mettant l'accent sur le respect des procédures et non sur les conditions dans lesquelles l'activité est réalisée. Le travail, ou plus exactement l'individu au travail, doit constituer l'objet principal du manager. Entendre des encadrants dire qu'ils ne peuvent pas manager leur équipe au quotidien est un non-sens.

Au-delà de donner du sens au travail, de soutenir le travail collectif des équipes et d'améliorer la qualité de vie au travail, le travail du manager consiste à faire face et à gérer ce qui n'est pas prévu, sans le faire reposer sur les agents et sans détériorer les conditions de sa réalisation, y compris les relations sociales avec les agents. La qualité de vie au travail n'est pas une contrainte de plus, c'est le cœur même du management. Manager le travail, ça s'apprend, ce n'est ni une affaire de personnalité (« *on est doué ou pas* »), encore moins de capacités innées ou d'expérience. Avoir une perception de ce type, c'est ne pas s'interroger sur la réalité de l'activité quotidienne du manager. Ce travail managérial fonctionne comme une espèce de boite noire qui, si elle n'est jamais ouverte, jamais questionnée, jamais évaluée, rend difficile la conscience d'avoir à apprendre à manager le travail et donc à apprendre à s'y former, autrement qu'à travers des outillages ou des injonctions comportementales (c'est ici que le coaching et l'accompagnement, de quelle que nature qu'il soit, trouvent leurs limites).

Manager est un métier qui s'apprend tout au long de son parcours professionnel, mais pour apprendre encore faut-il savoir que l'on ne sait pas ? Qui aujourd'hui parmi les encadrants de l'administration centrale sait intégrer l'analyse du travail dans sa pratique professionnelle ? Qui maîtrise la différence entre « travail prescrit » et « travail réel » ? Qui a appris à réguler la charge de travail et à soutenir le travail des membres de son équipe ? C'est sans doute ce qui explique l'absence ou presque de mesures de prévention primaire dans le programmment annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Tant que le

management n'est pas pensé, et évalué, comme un travail en soi, il ne peut pas intégrer le travail et tout ce qui va avec. Le management ce n'est pas savoir gérer des agents dans une relation individuelle, c'est savoir (et donc surtout apprendre à) prendre en compte la dimension contradictoire des interactions entre le travail, l'humain et l'organisation et de les penser ensemble.

On peut raisonnablement se dire que si aujourd'hui nous avons à connaître de trop nombreuses situations de souffrance au travail au sein des différentes directions, c'est sans doute parce que les recruteurs de notre chère administration peinent à définir, voire ne savent pas définir, ce qu'est le « *travail de management* », et donc ont du mal à recruter ou à promouvoir sur des critères managériaux. Dès lors ce qui prime encore dans le recrutement, c'est l'expertise technique, le niveau de diplôme ou du concours. Et bien sûr, dans la suite logique de ce propos, ceci suppose de revoir les modalités d'évaluation des managers afin que des critères précis sur leur travail managérial (et la prévention primaire des risques) soient pris en compte, dans leur évaluation et donc dans l'attribution de leur régime indemnitaire. Par exemple comment contribuent-ils au développement professionnel de leur équipe ? de quelle manière font-ils attention aux signaux faibles ? comment prennent-ils en compte la subjectivité des ressentis des agents, sans les qualifier de « propos diffamatoires » ? comment favorisent-ils l'apprentissage en continu de leurs agents ? Autant de questions systématiquement laissées sans réponse lorsque nous les formulons.

A l'heure où « l'on meurt dans [nos] universités », ainsi que l'écrit la présidente de l'Université de Montpellier Paul Valéry au président de la république, jusqu'où faudra-t-il aller pour que ces alertes soient enfin prises au sérieux et que des réponses, appropriées aux problématiques sociales et organisationnelles de la souffrance au travail, soient adoptées par l'administration ?

Toujours à vos côtés,

Pour la CGT,

Groupe de travail « Poiscaille » : pourquoi la CGT n'y est pas allée ! + conférence 9 février

06 février 2026

Cher.e.s collègues,

La CGT Educ'action administration centrale, comme les autres organisations syndicales, a été conviée le 06/02/2026 à un nouveau GT consacré au projet de regroupement à Gentilly, dit projet Poiscaille, en référence à cette volonté de regrouper les agents de 4 sites majeurs du Ministère de l'éducation nationale et de les entasser comme des sardines. Objectif : 2 400 agents sur 36 000m2… Un projet si soigneusement ficelé qu'il ne tolère ni débat, ni amendement, ni contradiction.
Ce projet est l'illustration parfaite d'une application zélée de la circulaire dite Borne par le SG des MEN-JS-ESR qui se pose en élève consciencieux pour appliquer à la lettre cette circulaire et ses 16 m² SUB par agent, sanitaires inclus ! au nom d'une modernité managériale imposée par la nouvelle politique immobilière de l'état. Moins que ce que certaines cuisines parisiennes accordent à un coin repas.

L'administration est contrainte par la circulaire Borne. La CGT éduc'action est contrainte par ses mandats de défense des intérêts des agent.e.s
La CGT éduc'action n'a pas participé à cet énième GT ! Pourtant, **nous ne sommes pas adeptes de la chaise vide**. Nous avons été présents à chaque GT sur le regroupement Poiscaille, nous avons défendu avec force et détermination les intérêts des agents, pour preuve notre « *Poiscaille mag* » que nous vous invitons à lire ou à relire. Malheureusement, force est de constater que l'administration est restée totalement insensible et obtuse comme fermée au dialogue social. Sur le fond comme sur la forme, la « concertation » qu'elle nous propose ne nous apparait pas sincère. Insincère et biaisée puisque cette prétendue concertation repart une fois encore sur de très mauvaises bases : les élu.e.s du personnel ont reçu les documents préparatoires seulement 24h avant le GT ! Un délai qui rend matériellement impossible toute réflexion sérieuse, analyse approfondie et toute élaboration de propositions d'évolution. Et ce n'est faute d'avoir demandé et redemandé à ce que les documents préparatoires aux GT soient envoyés aux élus du personnel minimum 1 semaine avant …

L'administration concerte mais n'écoute pas
Nous n'allons pas pour la énième fois nous escrimer à démontrer pourquoi que la CGT éduc'action est fermement opposée au flex-office et aux open-spaces qui représentent des formes d'organisation du travail nocives et toxiques : toutes les études convergeant dans ce sens. Nous avons porté à la connaissance de l'administration nos craintes et nos préconisations lors des instances CSA et F3SCT. Sans surprise, le cabinet d'expertise agréé santé et sécurité au travail (ANAPREV), mandaté par la F3SCT a abouti aux mêmes conclusions. Il a également établi, à travers une démonstration implacable, que l'argumentaire bricolé de l'administration et de son cabinet Colliers, qui n'ont cessé d'invoquer fallacieusement des contraintes bâtimentaires et techniques inexistantes, ne servait qu'à masquer le fait que le flex office et les open space sont en réalité des choix managériaux. Mention spéciale au fameux « enfumage » de la fenêtre de désenfumage…

Nous n'allons pas, pour la énième fois, formuler des alternatives et des contre-propositions qu'une administration, animée par une mauvaise foi constante dans ce dossier, a systématiquement ignoré, sans la moindre volonté de co-construction.

Nous n'allons pas, pour la énième fois, démontrer que ce projet ignore totalement les réalités des collectifs de travail et fait fi de l'opposition constante des très nombreux agent.es aux flex office et aux open space, pourtant clairement exprimée dans de nombreuses enquêtes, questionnaires, HMI et AG des personnels.
Il est inutile de rappeler que les agent.es comme l'encadrement refusent de se plier à ce projet. Mal préparé et mal présenté, il ne relève que d'un choix dogmatique de transformation des modes de travail. Les mobilisations et résistances rencontrées par l'administration, ainsi que ses tentatives de les détourner via la **désignation volontaire des « ambassadeurs »** dans chaque service, n'ont été qu'une pâle caricature de concertation.

La suite se jouera sur le terrain !
La CGT éduc'action constate avec amertume que l'administration n'est pas seulement sourde, elle est aussi aveugle. Comment ne peut-elle pas voir que le secteur privé revient de plus en plus sur ces nouveaux modes d'organisation du travail très souvent inadaptés aux besoins du travail réel ? Seul l'appropriation des lieux, des m2, des « territoires », sera susceptible de rompre avec cet hubris managérial insensé. **La CGT éduc'action s'y prépare : l'appropriation de l'espace pour le bien du travail et le bien être des agents ne fait que commencer !** Nous avons peut-être perdu une bataille mais certainement pas la guerre ! Nous travaillerons pour faire évoluer ce projet à partir des situations concrètes qui émergeront du déménagement. Nous vous invitons à nous signaler toutes les situations problématiques, tous les dysfonctionnements, toutes les atteintes aux conditions de travail afin d'imposer à l'administration la remise en cause de ce projet hors sol. La CGT, toujours à vos côtés !

Par ailleurs, nous profitons de ce message pour vous rappeler que la CGT éduc'action organise ce lundi 9 février de 12h45 à 13h45 en Salle M005 / M006 du bâtiment Monge de Descartes et en mode hybride, **une conférence avec Anthony Caillé, secrétaire général de la CGT Police**, pour nous présenter son livre *Que peut la police ?*



Bon week-end à toutes et à tous !

Pour la CGT Educ'Action administration centrale,

Revalorisation de l'IFSE 2024 pour les nouveaux attachés

06 février 2026

Cher·es collègues AAE,

La CGT ne lâche rien et n'a évidemment pas oublié la situation indemnitaire des attachés affectés en administration centrale en septembre 2024, qu'ils soient issus du concours interne ou des IRA qui n'avaient pas bénéficié pleinement de la revalorisation nationale de l'IFSE 2024 d'un montant de 865€.

Dans le message que nous vous avions adressés début novembre, nous vous avions déjà tenus informés des démarches initiées à la suite de vos alertes que nous avons portées auprès du SAAM dès septembre dernier et relayées par un courrier détaillé au SAAM et à diverses reprises en CSA. **Le SAAM a mis beaucoup de temps à adopter une position claire** et a d'abord envisagé de ne proposer qu'un soclage de moitié de la revalorisation, **ce qui n'était pas acceptable**. Les organisations syndicales ont continué à argumenter auprès du SAAM pour obtenir un soclage complet. Au CSA du 19 novembre, l'administration nous disait avancer sur le sujet. Au mois de décembre, nous avions appris que la décision avait été prise d'attribuer la revalorisation complète mais que la mise en œuvre se ferait sur 2026, l'administration restant prudente sur la date effective du fait du fonctionnement en services votés et des faibles marges budgétaires.

Lors du CSA du 2 février, la CGT a réinterrogé l'administration sur le sujet. **Le SAAM a annoncé que la régularisation avait été versée aux agents concernés sur la paye de janvier 2026 et intégrait une revalorisation rétroactive pour 2025** (revalorisation de l'IFSE au niveau de 1 097 € mensuels, soit 13 165€ annuels pour un groupe de fonctions G4, avec rappel sur l'année 2025).
Enfin ! Concrètement, cela signifie que :

- votre IFSE mensuelle doit désormais être alignée sur le montant complet issu de la revalorisation 2024 (et non plus sur un montant proratisé ou inférieur) ;
- vous devez avoir perçu sur votre paye de janvier un rappel couvrant l'ensemble de l'année 2025, correspondant à la différence entre ce que vous auriez dû percevoir avec la revalorisation complète et ce qui vous a été effectivement versé.

La CGT vous invite donc à vérifier attentivement votre bulletin de paye de janvier (montant mensuel de l'IFSE et lignes de rappel) et à comparer, le cas échéant, avec vos bulletins antérieurs pour vous assurer que la régularisation 2025 a bien été opérée dans son intégralité.

Si vous constatez des anomalies (montant d'IFSE toujours inférieur à celui annoncé, absence ou insuffisance de rappel, traitement différent entre collègues dans une même situation ou si vous n'arrivez pas à vous en sortir dans les calculs), **n'hésitez pas à nous saisir pour que nous puissions vous appuyer dans vos démarches** (demande d'explications, réclamation individuelle, recours si nécessaire).

Restant à votre disposition pour échanger sur votre situation ou pour toute autre question,

Toujours de votre côté,

CONTRACTUELS : projet d'accord – à nous de peser maintenant !

10 février 2026

Cher·e·s collègues contractuel·le·s,

Comme vous le savez, la CGT est engagée depuis plusieurs mois dans **une négociation avec l'administration pour un cadre de gestion des personnels contractuels en administration centrale**. La CGT vous a rendu compte de l'état des discussions dans les groupes de travail et nous avons pu échanger avec vous en réunion d'information syndicale le 8 novembre dernier. Les discussions avancent et l'administration vient de mettre sur la table un **premier projet d'accord**. La CGT va continuer à discuter pour tenter jusqu'au bout d'améliorer le projet d'accord. Même s'il est loin d'être parfait, il contient quelques avancées pour sécuriser vos parcours arrachés par les interventions syndicales. Faut-il signer pour autant ? Là est toute la question que nous voulons débattre avec vous !
La CGT vous propose une heure d'information syndicale dédiée aux questions des personnels contractuels et au projet d'accord collectif :

Agents contractuels à l'administration centrale
Enjeux de la négociation d'un cadre de gestion et proposition d'accord collectif
Mardi 17 février à 12h45
En visio ou au local intersyndical Regnault
Rez de chaussée bas au 72 rue Regnault

Lien visio : https://visio agents.education.fr/meeting/signin/invite/498800/creator/353/hash/066b4aeedd1f1044a775dfebdb574bf4ddfc511a

Une Heure mensuelle d'information (HMI) syndicale a été déposée

Pour en savoir plus, vous trouverez en PJ :

- **Notre première analyse de la proposition d'accord**
- **Le guide CGT des droits des agents contractuels à l'administration centrale**
- Notre **tract sur les enjeux du cadre de gestion et les revendications** portées par vos représentants CGT

Retrouvez toutes les publications CGT Contractuels sur ce lien

Ce que le projet d'accord change

- Des CDD de 3 ans deviennent la norme et l'administration s'engage proposer systématiquement des CDI au bout de 3 ans de contrat. La CDIsation dès le recrutement est possible et la hiérarchie peut la proposer à tout moment au bout d'un an de contrat
- L'engagement d'un dialogue entre le SAAM et les directions qui anticipe les renouvellements de contrat
- Un engagement sur la transmission des documents en fin de contrat (15 jours) : c'est loin de ce que nous devrions avoir (des documents transmis immédiatement) mais c'est un immense progrès par rapport à ce qu'ont subi les contractuels ces dernières années
- L'expression de la part variable (bonus de fin d'année) en euros et non plus en pourcentage de la rémunération, ce qui doit permettre un déplafonnement des primes de fin d'année
- L'affirmation selon laquelle la rémunération des personnels contractuels doit s'approcher de celle des titulaires à responsabilité et ancienneté équivalente

- L'administration affiche la volonté de structurer la rémunération en points + primes. Les contractuels en exercice auraient un droit d'option sur le maintien de leur rémunération en points d'indice ou la bascule sur le nouveau système. Pour rappel, contrairement aux titulaires, la retraite des contractuels est calculée sur les 25 meilleures années sur une assiette toutes rémunérations comprises et la différenciation indices / primes est donc sans incidence sur le calcul de la retraite. C'est un énorme changement qui peut avoir pour avantage de rendre plus facilement comparable la rémunération des contractuels et des titulaires. Cela permettra aussi de faire mécaniquement baisser le tarif de cantine des agents contractuels.

Pour le reste… Pour le reste le projet d'accord rappelle la réglementation existante ou les pratiques en matière d'accompagnement des parcours. Pas de grandes révolutions ni de grandes conquêtes. Pas d'annonce d'un plan de rattrapage des écarts de rémunération. Mais une bonne volonté manifeste de l'administration.

Que faut-il en penser ?
Côté CGT, nous sommes partagés. Nos revendications vont évidemment beaucoup plus loin que le cadre des négociations : la CGT revendique une titularisation des contractuels sans condition de concours, dans des grilles renégociées ! A court terme, elle revendique des référentiels de rémunération alignés sur les grilles des titulaires et incluant les primes. Mais dès le lancement de la négociation, l'administration nous avait clairement indiqué qu'elle ne pourrait proposer des grilles salariales fixes. C'est largement dommage pour les agents **mais nous avons accepté d'entrer dans la négociation notamment pour obtenir des avancées en termes de carrière et de sécurisation des conditions d'emploi des personnels contractuels.**

Mais le vrai point dur de la négociation est le changement que propose l'administration pour la rémunération des contractuels. **Pour la CGT, ce changement devrait s'accompagner d'un plan de rattrapage des écarts de rémunération pour les contractuels en début de carrière qui sont systématiquement (largement) moins bien payés que des titulaires. Et pour l'obtenir, nous devons faire pression sur l'administration !** Car pour l'instant elle écrit que ce changement se fait « dans un cadre budgétaire contraint ». Mais contraint à quel point ? Au point de maintenir les inégalités ? C'est toute la question… Bien sûr il y a aussi des avancées en termes de gestion avec la volonté d'organiser un dialogue avec les directions pour anticiper les renouvellements. Mais il faut aller plus loin pour permettre la discussion réelle des contrats avec des délais qui anticipent des allers-retours sur la proposition financière. Idem sur les négociations triennales. Nous avons de nombreuses propositions de modifications ou d'ajouts à discuter avec vous.

On en parle ensemble en heure mensuelle d'info syndicale ! Nous refusons que cet accord soit traité comme une simple formalité. Avant de décider de notre position (signature ou non, et à quelles conditions), nous voulons **confronter ce projet à vos réalités** et construire avec vous les exigences à porter dans la suite de la négociation. Nous vous invitons donc à une **heure mensuelle d'information syndicale sur Regnault ou en visio**, spécialement consacrée à ce projet d'accord !



La CGT reste à votre disposition pour toute question ou complément d'information,

Pour les négociateurs et négociatrices CGT,

CIA : en finir avec l'opacité et l'arbitraire

13 février 2026

Cher·e·s collègues,

Sous la pression de la CGT notamment, **l'administration a rendu publics les montants indemnitaires attribués aux services et demandé transparence et pédagogie aux encadrants** : ils étaient censés cette année annoncer oralement ou par écrit le CIA afin d'éviter que les agents ne le découvrent sur leur salaire de décembre. Bel effort de transparence qui ne résiste pas aux pratiques internes et révèle les inégalités de traitement entre directions et services.

Vous êtes nombreuses et nombreux à solliciter la CGT Educ'action après le versement de votre complément indemnitaire annuel (CIA), ou bonus pour les contractuels en CDI, et surtout **après la publication par l'administration des tableaux des montants attribués** par services ; ainsi que *le détail des montants,* avec les médianes, déciles supérieurs et inférieurs *(source RSU).*

Inégalités de traitement et manquements

Résultats : beaucoup d'agents et d'agentes qui pensaient être bien servis se rendent compte qu'ils ne le sont pas du tout. Les informations transmises par l'administration et qui demeurent incomplètes, croisées avec les examens des situations individuelles des agents et des agentes qui nous ont sollicités, révèlent de nombreux manquements managériaux ainsi que des inégalités de traitement au sein d'un même service, d'une même direction et entre directions. A l'examen des dossiers individuels, les couacs sont nombreux, dépassant la seule question du CIA, et dessinant un spectre assez large des dysfonctionnements et des incuries dont l'administration est capable. Cela va de l'absence de notification des CIA et de l'IFSE, aux punitions déguisées sous formes de baisse ou de gel de cette prime, en passant par l'absence de progressions individuelles, de prise en compte de l'expérience acquise, ou l'attribution d'enveloppes inadaptées, sans rapport avec la composition statutaire des agents dans les services.

En finir avec une culture de l'arbitraire

Le tout est aggravé par une culture de l'arbitraire qui semble s'être enkystée au sein de la chaîne hiérarchique, persuadée que le CIA (qui est une prime au mérite), relève du bon vouloir du responsable ; lequel n'aurait pas à se justifier. Certes, le versement du CIA dépend de l'appréciation de votre hiérarchie sur la manière de servir, notion floue et éminemment discrétionnaire, mais **son usage et son attribution restent quand même encadrés par des textes dont votre hiérarchie ne peut s'affranchir**.

Un problème ? Venez nous voir !

Nous vous invitons à être attentifs aux notifications indemnitaires (CIA en décembre) en février/mars pour le RIFSEEP (IFSE + CIA)) et à prendre connaissance des moyennes versées en 2024 à l'administration centrale. Evidemment le montant est en partie lié à l'expérience de l'agent et il est normal qu'un agent en début de carrière soit indemnisé en-dessous de la moyenne. Mais si vous êtes à mi-parcours et très en deçà de la moyenne, ou si vous êtes en fin de carrière et en deçà, n'hésitez pas à nous solliciter par retour de nous mail ou à venir nous voir !

Accompagnements individualisés, revendiquer collectivement

La CGT administration centrale est en train de centraliser tous les accompagnements et recours hiérarchiques dont elle est saisie. Déjà plus d'une vingtaine de dossiers sont à l'étude, toutes directions confondues, tous corps et grades confondus. En s'appuyant sur vos sollicitations et les résultats des accompagnements individuels, la CGT Educ'Action se fait fort de porter des

revendications collectives pour que l'administration respecte ses propres textes et les principes d'égalité de traitement entre les agents.

Toujours à vos côtés !

Pour la CGT,

Le 8 mars, toutes et toutes mobilisées en faveur des droits des femmes et questionnaire victimation VSS

04 mars 2026

Cher-es collègues,

Le 8 mars prochain, comme depuis de nombreuses années, la CGT et de nombreuses organisations syndicales participeront à la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Cette mobilisation s'inscrit dans un contexte particulier. Aux États-Unis, le droit à l'avortement, les programmes d'égalité professionnelle et de diversité sont remis en cause au nom d'une neutralité qui invisibilise les inégalités structurelles. En France, le débat public est traversé par des logiques réactionnaires similaires, avec une injonction faite aux femmes de « réarmer démographiquement » le pays, une banalisation des discours masculinistes et une remise en cause des politiques d'égalité.

Répondez au questionnaire CGT de victimation sur les VSST !

Cette année, la CGT a choisi de mettre l'accent sur la question des violences à caractère sexiste et sexuel au travail (VSST). L'administration se réfugie derrière l'absence de signalements ou les trop rares saisines… alors que l'on sait très bien que les victimes mettent toujours beaucoup de temps à parler. La CGT vous invite à répondre à notre questionnaire anonyme sur les violences sexistes et sexuelles au travail (moins de 10 minutes), notre objectif est de quantifier une réalité occultée et qui ne doit en aucun cas être tolérée. **Ensemble, objectivons les chiffres pour exiger un vrai changement !**



Pour répondre au questionnaire, cliquer ICI

L'intersyndicale CGT, la CFDT, la CFE-CGC, FO, la CFTC, l'Unsa, la FSU et Solidaires rappellent **trois exigences principales** (voir le tract intersyndical) :

- L'égalité des rémunérations et des carrières entre les femmes et les hommes ;
- La revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

A l'administration centrale aussi nous faisons face à des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes et une insuffisance prise en charge des signalements de violences à caractère sexiste et sexuel !



8 mars 2026 : journée internationale de lutte pour les droits des femmes

22/01/2026

Face aux impérialismes, aux droites et extrêmes droites, partout dans le monde, les femmes résistent !Face aux attaques du gouvernement, Grève féministe !Nous appelons à la grève du travail, des tâches...

Lire la suite

A Paris, rejoignez la manifestation le 8 mars à 14h départ place Stalingrad.
Retrouvez également le tract de l'UGICT-CGT sur le feminisme washing

Égalité salariale à l'administration centrale : peut mieux faire !

Quelques données sur l'administration centrale. Selon le rapport social unique (RSU) de 2023, **les inégalités de rémunération persistent**. Ainsi les contractuelles de catégorie A gagnent en moyenne 100€ de mois par mois que les hommes. Normal car les salaires des contractuels sont par nature opaques ? Non évidemment… mais on retrouve cet écart sur le montant des primes des fonctionnaires femmes de catégorie A et A+ qui gagnent elles aussi en moyenne 100€ de moins par mois que leurs collègues hommes. En matière d'évolution de carrière, les inégalités sont frappantes elles aussi. Les femmes représentes 60% des agents de l'administration centrale et même 75% des agents de catégorie B, mais ce chiffre tombe à 42% chez les A+. La carrière des femmes subit donc bien le fameux plafond de verre ! Dans les métiers du numérique – qui bénéficient d'une grille salariale interministérielle avantageuse, la part des femmes est la plus faible (38% contre 57% en moyenne globale).

Il est nécessaire que l'administration accompagne la carrière des femmes de façon pro-active pour lever les freins structurels : trop souvent les femmes s'auto-censurent et ne mesurent pas leur potentiel, là où les hommes osent candidater ou passer des concours. **Ces inégalités sont renforcées par l'organisation du travail au sein de l'administration centrale.** Le refus du télétravail pour les encadrant·e·s, les difficultés à obtenir un temps partiel dans certaines directions, ainsi que la tenue de réunions le mercredi, à 17h ou plus tard, rendent particulièrement difficile une véritable conciliation entre vie professionnelle ascendante et vie personnelle, en particulier pour les femmes, encore majoritairement en charge des tâches domestiques et parentales. La CGT réaffirme sa demande d'arrêter les réunions le mercredi et en fin de journée, de garantir un accès effectif au télétravail et au temps partiel choisi, et de faire respecter le droit à la déconnexion. Sans une profonde remise à plat de l'organisation du travail, ces pratiques continuent de creuser les écarts entre femmes et hommes et de freiner l'égalité réelle.

Pour remédier à ces disparités systémiques au niveau local, la CGT demande :

- Des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et personnelle ;
- Un plan RH volontariste pour favoriser les progressions de carrière des femmes ;
- Un plan de rattrapage de l'IFSE et du CIA pour tous les agent-es sous-rémunérées ;
- Une grille de rémunération transparente pour les contractuels et un plan de rattrapage des rémunérations des contractuelles sous-rémunérées.

Violences sexistes et sexuelles : des carences criantes

Le secrétariat général se félicite d'un dispositif efficace en matière de prise en charge des signalements de violence à caractère sexiste et sexuels (VSS), mais notre expérience de représentants du personnel montre le contraire. Conformément à l'arrêté du 31 juillet 2023, le ministère a bien mis en place une **cellule d'écoute** (alecoute@education.gouv.fr), la véritable question est de savoir ce que l'administration fait des signalements. **Écouter est une chose, agir concrètement en est une autre ! Les cas de VSS sont rares et heureusement mais il nécessite d'autant plus une action ferme, exemplaire et visible de l'administration. Le message doit être clair : il n'y aura tolérance pour les VSS.**



Le retour d'expérience de nos accompagnements nous montre plusieurs choses. Les agents qui sollicitent cette cellule n'osent pas toujours lever l'anonymat pour dénoncer la situation, et nous les comprenons. En effet, malgré l'écoute dont peuvent bénéficier les collègues, l'administration quand elle est ensuite chargée de traiter les signalements adopte trop souvent un réflexe de solidarité hiérarchique : c'est tout le problème d'être à la fois juge et partie. Deuxième effet pervers, l'agent·e qui se risque à signaler des faits s'expose à des mesures de rétorsion de toutes sortes : tensions avec la hiérarchie, multiplication d'ordres inutiles, mise à l'écart du collectif de travail et en bout de chaîne impact négatif sur le CIA… **Dans la balance risques/bénéfices, le compte n'y est donc pas,** et la loi du silence reste trop souvent la règle, en matière de VSS comme de management toxique.

Une absence de données et de suivi : signe d'une absence de volonté politique ?

Le bilan de la cellule d'écoute apparaît particulièrement lapidaire : il se limite à un décompte des saisines, sans aucune information sur les suites données.

- Quand, malgré les risques encourus, un·e agent·e est finalement entendu·e par l'administration, il est impossible de savoir comment celle-ci réagit concrètement.
- Pour quels types de situations la cellule d'écoute a-t-elle été saisie ? Combien relèvent de signalement de VSS ?
- Quelles suites ont été apportées à chacun des 32 signalements effectués en 2024 ?

À ce jour, malgré nos demandes répétées, nous ne disposons d'aucune réponse de l'administration.

L'administration dispose pourtant d'outils pour agir (arrêté du 31 juillet 2023) :

- mesures de suspension à titre conservatoire ;
- signalement au procureur (article 40 du Code de Procédure Pénale) ;

- protection fonctionnelle ;
- enquêtes administratives ;
- sanctions disciplinaires.

Au lieu de cela, elle délègue la capacité d'agir et de réagir aux directions sans suivi réel, se limitant à du coaching pour les chefs ou à faire passer le CV des victimes sans organiser vraiment leur protection et mise à l'abri.

***Pour aller plus loin**, notre article sur le traitement des signalements à l'administration centrale.*

Un modèle efficace : la cellule Thémis au ministère des Armées

Au ministère des Armées, la cellule Thémis (créée en 2014 et rattachée au ministre) traite efficacement les cas : 800 saisines en 2024 (sur 200 000 effectifs), dont 399 VSS (217 avec contact physique, 182 sans). Les résultats parlent d'eux-mêmes : 187 plaintes judiciaires, 252 signalements article 40, 45 protections fonctionnelles, 70 suspensions conservatoires, 135 sanctions. Ce modèle prouve qu'un dispositif dédié et transparent fonctionne, contrairement à l'opacité de notre ministère. À l'échelle nationale (2024), sur 1 229 actes de Violence Discrimination Harcèlement Agissement Sexiste et Sexuel (VDHASS), seuls 87 concernaient les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), avec des mesures dérisoires : 0 mise à l'abri, 1 accompagnement pour plainte, 9 pour protection fonctionnelle ; pour les mis en cause, 0 suspension et 2 sanctions légères. Autrement dit le cas de notre administration centrale n'est malheureusement pas isolé et semble faire culture au sein de l'éducation nationale.

N'oubliez pas de répondre à notre questionnaire de victimation sur les VSST !
https://framaforms.org/pour-le-8-mars-recensons-les-comportements-a-caractere-sexiste-ou-sexuel-au-sein-de-notre-1772434154



Toujours à vos côtés,

Pour la CGT,

Instance d'affection – ce questionnaire vous concerne sûrement !

19 février 2026

Cher·e collègue,

Vous n'êtes pas seul·e ! Plusieurs dizaines de nos collègues sont dans la même situation que vous et attendent, eux aussi, que l'administration leur propose enfin une affectation pérenne. En tant que fonctionnaire, vous avez le droit — reconnu par votre statut — d'être affecté·e, dans un délai raisonnable, sur un poste correspondant à votre grade et à votre parcours professionnel. Vous ne devriez donc pas être maintenu·e dans cette situation d'incertitude professionnelle qui est la vôtre aujourd'hui.

Depuis plusieurs mois, la **CGT Éduc'action** alerte régulièrement l'administration (lors d'audiences, d'instances ou de groupes de travail), et plus récemment le ministre lui-même (voir le *point 7* du compte rendu joint), sur l'illégalité de cette situation et sur les risques qu'elle fait peser sur votre carrière — voire sur votre santé.

L'administration envisage d'organiser une réunion d'information à votre sujet courant avril 2026. Afin de donner un visage concret à ces nombreuses situations individuelles, nous vous invitons à remplir **ce questionnaire anonyme** (moins de 10 minutes) **avant le 19 mars prochain** : https://framaforms.org/ni-oubliee-ni-resignee-1770903575

Nous nous engageons à vous transmettre les résultats de cette enquête.

Plus vous serez nombreux·ses à y répondre, plus nous pourrons porter votre voix et faire valoir vos droits.

N'hésitez pas non plus à venir à notre rencontre pour témoigner de votre situation.

Merci à vous !

Toujours à vos côtés,

Pour la CGT,

RELANCE : Instance d’affection – ce questionnaire vous concerne sûrement !

10 mars 2026

Cher·e collègue,

Nous nous permettons de revenir vers vous à la suite de notre précédent message concernant les instances d’affectation.

Nous souhaiterions recueillir votre ressenti et vos impressions sur le parcours parfois complexe que représente la recherche d’un poste lorsqu’on est en instance d’affectation.

Votre témoignage nous sera précieux pour mieux comprendre la situation et relayer vos expériences. Nous vous invitons à remplir ce questionnaire anonyme (moins de 10 minutes) avant le 19 mars prochain : https://framaforms.org/ni-oubliee-ni-resignee-1770903575

Plus vous serez nombreux·ses à y répondre, plus nous pourrons porter votre voix et faire valoir vos droits.

N’hésitez pas non plus à venir à notre rencontre pour témoigner de votre situation.

Merci à vous !

Pour la CGT,

DGRI : un big bang bureaucratique loin des attentes des agents ? Répondez à notre questionnaire sur le projet de réorganisation

11 mars 2026

Cher·e·s collègues,

Après des mois de suspens, le DGRI a enfin présenté son projet de réorganisation. Alors qu'il y a quelques semaines encore, il s'interrogeait sur la nécessité de faire évoluer l'organigramme, c'est bien un véritable big bang de la DGRI dont il s'agit puisque presque toutes les structures existantes sont éclatées ou rebaptisées. La CGT a proposé une première assemblée générale aux agents le vendredi 20 février dans laquelle les collègues ont pu exprimer les inquiétudes multiples que suscitent ce projet. La CGT rencontre en bilatérale le DGRI lundi 16 mars : faites-nous remonter vos questions, interrogations et remarques d'ici là ! La CGT vous propose notamment un très court questionnaire pour recueillir vos retours de façon anonyme.

Répondez au questionnaire CGT sur la DGRI ou envoyez-nous un mail

- **Un véritable big bang pour répondre aux critiques de la cour des comptes ?**

Dans son référé, La Cour des comptes a épinglé la DGRI (et la DGESIP) pour son fonctionnement centré sur la gestion, peu lisible, insuffisamment outillé pour le pilotage stratégique, et mal articulé avec les agences de programmes et France 2030. Le projet Uranie tente maifestement d'y répondre en mettant en avant le pilotage stratégique, la coordination des agences de programmes et en donnant une visibilité accrue aux fonctions numérique et études/statistiques (délégation dédiée, bloc études). Mais le projet « Uranie » répond surtout en refondant totalement l'architecture actuelle de la DGRI et en lui substituant une grille en six blocs : comité stratégique de la recherche, service de la stratégie, service du pilotage, service des opérations, délégation aux données et au numérique, analyse prospective et études statistiques, et un bloc affaires européennes et internationales en construction. La quasi-totalité des services et départements est impactée soit par un changement de rattachement, soit par un changement d'intitulé, soit par une recomposition profonde des périmètres :

- SSRI : il disparaît comme service ; ses départements thématiques sont redistribués dans les « départements des stratégies scientifiques », le département de l'innovation, le département science ouverte et, pour la partie numérique, dans la délégation aux données et au numérique.
- SPFCO : il est éclaté entre le service des opérations (synthèse budgétaire, pratiques réglementées, dispositifs fiscaux) et le service du pilotage (tutelle/pilotage des opérateurs, infrastructures de recherche, universités et territoires, médiation scientifique).
- SITTAR : ses missions d'innovation et de transfert sont regroupées dans un département d'innovation au sein du service de la stratégie ; l'action régionale est intégrée dans le département universités et territoires.
- Services communs :
    - A1 (territoires, investissements d'avenir, défis sociétaux, diffusion des connaissances) se retrouve ventilé entre universités/territoires, médiation scientifique, prospective, etc.
    - SIES (A2) est redéployé entre un bloc « analyse prospective et études statistiques » et la délégation aux données et au numérique (ingénierie de données, produits numériques, données de la recherche, services aux établissements).

- DAEI est appelée à rejoindre un bloc « affaires européennes et internationales » dont l'architecture reste à définir.

Les entités « non impactées » se limitent essentiellement au sommet (DGRI/cabinet) et à quelques structures particulières (IHEST, certaines missions transversales), sans garantie de statu quo complet. Enfin s'ajoutent à l'ensemble de nouveaux pôles censés assurer la transversalité, implantés dans chacun des services.

- **Une réorganisation dont on mesure mal l'impact sur le travail réel**

La réorganisation traite d'abord l'organigramme, beaucoup moins les questions qui pèsent sur le quotidien des agents : délais de validation, multiplication des visas cabinet, priorisation des dossiers, brutalité ressentie du management, recul de l'autonomie sur laquelle la CGT n'a cessé d'alerter depuis le printemps dernier. Rien ne garantit à ce stade que les circuits de décision seront simplifiés, ni que les agents retrouveront une marge de confiance et d'initiative. La recomposition des départements historiques fragilise des collectifs qui avaient une culture et des pratiques communes. Les agents peinent à se projeter dans des blocs de missions abstraits et les encadrants de structures appelées à disparaître sont dans une grande incertitude sur leur avenir fonctionnel et indemnitaire. L'éclatement de SIES et la dispersion des fonctions statistiques et SI interrogent sur la préservation du périmètre et de l'indépendance du service statistique ministériel. La DAEI est renvoyée à un traitement ultérieur alors que ses missions sont stratégiques, ce qui nourrit un sentiment de relégation.

Même si l'on se place du côté de la direction, il est difficile de voir en quoi le projet va au-delà du *symbolique* : oui les services auront de nouveaux un nouveau périmètre, oui les mots-clés voulus par la Cour (pilotage, stratégie, données, France 2030) seront mis en avant… mais changer la structure, ce n'est pas changer la culture de travail ni les méthodes de pilotage, alors que la Cour insiste surtout sur les outils concrets, la coordination réelle avec DGESIP, rectorats, opérateurs et l'association des agents. De fait, le projet Uranie est paradoxal : il doit répondre à la critique de « sur-gestion » en créant davantage d'étages de pilotage et de comités, ce qui, pour beaucoup, ressemble plutôt à une complexification qu'à une simplification. L'empilement comité stratégique / service de la stratégie / service du pilotage / pôles missions peut accroître les niveaux de validation et allonger encore les circuits, au lieu de les raccourcir. Le risque est réel de déplacer la complexité, voire de l'augmenter, sans gain d'efficacité.

- **Questions et inquiétudes soulevées lors de l'assemblée générale**

De nombreuses questions se sont faits jour lors de l'AG du 20 février et lors des échanges que nous avons pu avoir avec vous :

1. Questions sur le sens et la cohérence du projet

- Comment le DGRI justifie-t-il ce revirement entre, d'un côté, des mois de discours laissant entendre qu'il n'était « pas sûr » de modifier l'organigramme, et de l'autre, l'annonce en février d'une refonte complète des services et de plusieurs départements ?
- Comment le DGRI entend-il démontrer que ce projet n'est pas seulement un exercice de communication vis-à-vis de la Cour des comptes et du cabinet, mais qu'il améliore réellement le service rendu, la capacité de pilotage et les conditions de travail ?
- Pourquoi les agents n'ont-ils pas été associés en amont à la réflexion sur les modes de travail, les priorités, les circuits de décision, alors même que la Cour des comptes pointe la nécessité de transformer le fonctionnement et pas seulement la structure ?

2. Questions sur les conséquences pour les agents

- Quels engagements précis peuvent être pris sur l'absence de rétrogradation fonctionnelle ou statutaire, sur le maintien des missions principales, sur la non-imposition de changements de métier non consentis ?
- Les agents auront-ils la possibilité de choisir de rester avec leur collectif de travail, même si une partie de leurs missions est transférée dans une autre structure ?
- Les agents devront-ils recandidater sur leur poste ou sur un nouveau périmètre de missions ? Si ce n'est pas le cas, quelles garanties écrites seront données rapidement pour lever cette inquiétude qui circule depuis le printemps dernier ?
- Le DGRI a évoqué des « renforts » et même des créations de postes : comment cela est-il compatible avec le contexte budgétaire actuel ? S'agit-il de redéploiements internes, d'emplois nouveaux, de transformations de contrats ? Sur quelle trajectoire pluriannuelle ?
- Que deviendront les encadrant·es (chefs/cheffes de département, de service des structures appelées à disparaître ou à être fortement reconfigurées ? Y aura-t-il des reclassements automatiques, des propositions de postes de niveau équivalent, avec maintien du régime indemnitaire associé aux fonctions d'encadrement ?

3. Questions sur l'organisation du travail et les délais

- Comment la réorganisation va-t-elle, très concrètement, réduire les délais de validation des parapheurs et limiter les allers-retours avec le cabinet ? Quels changements de circuits de décision, de délégations de signature, de priorisation des dossiers sont envisagés ?
- Quelles mesures sont prévues pour restaurer un réel niveau de confiance et d'autonomie dans le travail, qui était historiquement une caractéristique positive de la DGRI et qui s'est fortement dégradée depuis un an ?
- Quels indicateurs (délais de traitement, charge de travail, nombre de validations successives, etc.) seront suivis avant et après réorganisation pour vérifier qu'on ne se contente pas de déplacer les mêmes difficultés dans une nouvelle structure plus lourde ?

4. Questions spécifiques sur les services communs DGESIP-DGRI

- Pourquoi la réorganisation des services communs (A et B) est-elle présentée dans le cadre d'une « réorganisation DGRI », et non dans un cadre réellement conjoint DGRI–DGESIP alors que ces services relèvent des deux directions ?
- Concernant le SIES (sous-direction DGESIP-DGRI A2, service statistique ministériel) :
    - Comment est-il envisagé d'articuler les impératifs d'indépendance, de secret statistique et de statut SSM avec l'éclatement de la sous-direction et la sortie éventuelle de certains départements ?
    - Quels engagements sont pris pour maintenir un périmètre SSM cohérent et protégé, y compris pour les équipes informatiques et SI qui y contribuent directement ?
- Pour le service commun A1, déjà vécu comme une agrégation de services « qu'on ne savait pas où mettre » :
    - Quelle est la logique poursuivie ?
    - Comment sont accompagnés les agents et l'encadrement, alors même que la sous-directrice a été poussée à trouver un nouveau poste ?
- Pour la DAEI (service commun B), dont les collègues ont le sentiment d'être laissés pour compte et renvoyés à « plus tard » :
    - Quel est le calendrier et la méthode pour leur avenir ?
    - Pourquoi leur réorganisation est-elle repoussée alors que leur positionnement est central dans la dimension européenne et internationale soulignée par la Cour des comptes ?

La CGT va demander une suspension du calendrier de mise en œuvre pour permettre une véritable concertation associant l'ensemble des agents, et pas seulement l'encadrement, et permettant de répondre à vos très nombreuses interrogations. La CGT rappelle que la priorité doit être accordée au travail réel et non à l'organigramme : simplification des circuits et des délais de validation, définition de priorités réalistes plutôt que l'ajout de nouvelles strates de pilotage. La CGT demande des garanties fortes pour les agents :

- Aucune recandidature imposée sur son propre poste.
- Aucune rétrogradation ni perte de régime indemnitaire liée à un changement de périmètre subie.
- Droit effectif de choisir, lorsque c'est possible, entre suivre ses missions ou son collectif de travail, avec un accompagnement RH réel.

La CGT demande également un véritable copilotage DGESIP–DGRI sur les services communs :

- Réaffirmation du caractère partagé des services communs A et B, avec une présentation et une concertation conjointe DGRI/DGESIP.
- Garanties sur le maintien d'un service statistique ministériel solide, indépendant et respectueux du secret statistique, sans démantèlement de facto par éclatement des équipes
- Un vrai projet pour le service des affaires européennes et internationales.

Enfin, malgré les engagements fermes du DGRI sur un élargissement du droit réel d'accès à un troisième jour de télétravail, notamment au regard de la prolongation du maintien sur le site de Rives de Paris, vous avez été un certain nombre à nous alerté sur le fait que l'UGARH n'avait visiblement reçu aucune consigne en ce sens. Nous avons donc relancé le DGRI sur cette question précise qui traîne depuis trop longtemps malgré la parole donnée par la direction à la CGT. Vous trouverez le mail de relance en PJ.

Nous relayerons ces questions et ces revendications lors de la bilatérale de mi-mars avec le DGRI.

N'hésitez pas à nous répondre à notre questionnaire et à nous faire parvenir, d'ici là, des compléments, exemples très concrets ou difficultés spécifiques dans vos services : plus nous serons précis, plus nous pourrons mettre le DGRI face à ses responsabilités.

Toujours de votre côté !

Pour la CGT,

RAPPEL : Le 8 mars, toutes et toutes mobilisées en faveur des droits des femmes et questionnaire victimation VSS

18 mars 2026

Cher-es collègues,

Il y a quelques jours, vous avez reçu un questionnaire concernant les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). En PJ notre communication en faveur des droits des femmes pour la journée du 8 mars 2026.

Si vous avez déjà pris le temps d'y répondre, un grand merci pour votre participation !
Pour les autres, ce message est simplement un petit rappel.

Ce questionnaire a pour objectif de mieux comprendre les situations qui peuvent exister dans notre environnement professionnel afin de mieux les prévenir et d'améliorer les dispositifs d'accompagnement. Les réponses sont bien sûr anonymes et quelques minutes suffisent pour y répondre.

Les violences sexistes et sexuelles ne sont jamais un sujet abstrait. Elles peuvent concerner quelqu'un dans un service, dans un couloir, lors d'une réunion… mais aussi, plus largement, quelqu'un que l'on connaît : un collègue, un ami, un parent, un enfant, un proche. Autrement dit, cela peut toucher bien plus près de nous qu'on ne l'imagine.

Prendre quelques minutes pour répondre, c'est contribuer concrètement à mieux identifier les situations et à faire progresser la prévention au sein de l'administration.

Si vous ne l'avez pas encore fait, vous pouvez accéder au questionnaire ici :
https://framaforms.org/pour-le-8-mars-recensons-les-comportements-a-caractere-sexiste-ou-sexuel-au-sein-de-notre-1772434154

Merci par avance pour votre participation et le temps que vous y consacrerez.

Toujours à vos côtés,

Pour la CGT,

Rappel – Questionnaire Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) : votre parole est essentielle !

25 mars 2026

Cher·e·s collègues,

Nous revenons vers vous concernant le questionnaire sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).
Merci sincèrement à toutes celles et ceux qui ont déjà pris le temps d'y répondre. Votre participation est précieuse et contribue déjà à faire avancer les choses.

Pour celles et ceux qui ne l'ont pas encore rempli, **nous vous invitons vivement à le faire**.
https://framaforms.org/pour-le-8-mars-recensons-les-comportements-a-caractere-sexiste-ou-sexuel-au-sein-de-notre-1772434154

À ce jour, malgré de nombreux retours, cela reste trop limité pour permettre une action efficace et ciblée au niveau de chaque direction. Or, ces données précises et représentatives sont indispensables pour concevoir des mesures concrètes et adaptées à la protection de chacune et chacun.

Nous souhaitons insister sur plusieurs points essentiels :

1. **Ce questionnaire est strictement anonyme.** Aucune donnée ne permet de vous identifier.
2. **Aucune représailles n'est possible.** Votre sécurité est une priorité absolue.
3. **Votre témoignage compte**, que vous soyez directement concerné.e ou témoin.

Les VSST sont des sujets graves, souvent tus par peur ou par doute. Pourtant, se taire, c'est laisser ces situations perdurer. **Il est temps de vaincre la peur et de libérer la parole.**

Ce questionnaire ne concerne pas "les autres". Il concerne tout le monde : vos collègues, vos ami.e.s, vos proches, et peut-être vous-même.

Chaque réponse contribue à faire émerger la réalité, à briser l'isolement et à construire des solutions concrètes. Plus nous serons nombreux et nombreuses à répondre, plus nous serons en mesure d'exiger et d'obtenir des mesures adaptées, direction par direction.

Nous comptons sur votre mobilisation.
Prenez quelques minutes pour répondre. C'est un acte important, utile et nécessaire.

Répondre au questionnaire .

Sororalement,

Toujours à vos côtés,

Pour la CGT,

RESULTATS : Instance d'affection – ce questionnaire vous concerne sûrement !

27 mars 2026

Cher·e collègue,

Comme convenu, nous vous partageons l'analyse des résultats de l'enquête, à laquelle 25 % d'entre vous ont contribué. Ce taux de participation, à la fois modeste et révélateur, doit être apprécié au regard de votre dispersion et de l'absence de représentation propre. Afin d'illustrer plus concrètement ces résultats, nous avons intégré certains de vos témoignages, tout en garantissant l'anonymat de leurs auteur·es. Ces données mettent en évidence des enjeux clairement identifiés ainsi que des difficultés largement partagées.

L'administration a convié les représentants du personnel à une réunion d'information sur les agents en réintégration (instances d'affectation) le 2 avril prochain. Dans cette perspective, nous souhaiterions recueillir vos avis et vos attentes en vue de constituer un collectif à l'instar de celui des contractuels du SIES et de la DEPP. La CGT vous invite à participer à une :

Réunion d'échanges sur les instances d'affectation
Jeudi 2 avril
De 10h à 11h
Local syndical de la CGT – 97 rue de Grenelle – 5ème étage
Ou en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/572694/hash/d643b2256434349f8244d26feead3850d95f12ef

Par ailleurs, il nous paraît important de rappeler qu'en s'abstenant de vous affecter dans un « délai raisonnable », l'administration a méconnu pendant plusieurs années une obligation statutaire, susceptible d'engager sa responsabilité devant le juge administratif. Si l'appréciation du « délai raisonnable » relève d'une analyse au cas par cas, tenant compte des contraintes de gestion, il apparaît néanmoins qu'au regard du nombre de postes vacants au sein du ministère, un délai supérieur à trois mois ne saurait être considéré comme raisonnable. En outre, l'absence d'entretien professionnel annuel constitue un manquement supplémentaire aux obligations de l'administration. Ainsi, selon les situations, un recours contentieux pourrait être envisagé : le juge administratif peut enjoindre l'administration à reconstituer la carrière des agents concernés. Si vous souhaitiez engager une telle démarche, sachez que vous pouvez bénéficier de la protection juridique incluse dans votre assurance habitation (à vérifier) ou carte bancaire qui permet de couvrir tout ou partie des honoraires d'un avocat (coût estimé de la procédure : environ 2500€). L'aide juridictionnelle est également une option pour certain·e·s d'entre vous.

Enfin, nous souhaiterions vérifier que l'administration ne vous a pas oublié·e·s lors de la revalorisation indemnitaire de 2022 (paye de mars 2022). Les montants indiqués ci-dessous sont exprimés en valeur annuelle (brut annuel), ils doivent donc être divisés par 12 pour obtenir le montant net mensuel.

Corps	Groupe de fonction	Forfait annuel moyen brut par agent
A	Groupe 1 Groupe 2 Groupe 3 Groupe 4	+ 3333€ + 2200€ + 1750€ + 1400€

Attention, il s'agit de montant moyen qui varient selon les corps : voir les précisions apportées par le SAAM sur Pléiade :

https://www.pleiade.education.fr/InfosRH/RH/000003/000000/Pages/revalorisationnouvellesetapes2022.aspx

Et maintenant ? La suite nous appartient ! Sachez toutefois que la CGT éduc'action reste à vos côtés pour vous accompagner dans toutes les démarches qu'elles soient individuelles ou collectives que vous jugerez utiles d'entreprendre.

Bonne fin de journée et bon week-end

Pour la CGT,

Dernier Rappel – Questionnaire Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) : votre parole est essentielle !

04 avril 2026

Cher·e·s collègues,

Les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement au travail demeurent des réalités souvent difficiles à mesurer… et donc à prévenir efficacement sans un nombre suffisant de retours.

À ce jour, le nombre de réponses au questionnaire VSST est très satisfaisant mais reste insuffisant pour refléter fidèlement les situations vécues en administration centrale.

Votre participation est essentielle : en quelques minutes, vous pouvez contribuer à faire émerger ces réalités, à mieux objectiver les besoins et à renforcer concrètement les actions de prévention et d'accompagnement.

Le questionnaire est **strictement anonyme** et accessible ici : https://framaforms.org/pour-le-8-mars-recensons-les-comportements-a-caractere-sexiste-ou-sexuel-au-sein-de-notre-1772434154

La collecte sera clôturée le **17 avril 2026** — il s'agit du **dernier rappel**.

Chaque réponse compte.

Si vous avez déjà pris le temps d'y répondre, nous vous remercions sincèrement pour votre contribution et vous invitons à ignorer ce message.

Toujours à vos côtés,

Pour la CGT,

PSC / prévoyance - webinaire le 17 avril de 12h45 à 14h : on vous dit tout !

10 avril 2026

Cher·e·s collègues,

Le rattachement à une mutuelle collective arrive à grand pas puisque nous basculerons toutes et tous vers la Protection Sociale Complémentaire (PSC) le 1er mai prochain. Depuis la signature du contrat entre les ministères EN – JS – ESR et la MGEN, nous vous avons proposés 2 séminaires en avril (revoir le webinaire sur : https://www.youtube.com/watch?v=XnR5Btvt_Uo) et novembre 2025. Nous continuons à vous informer et à échanger sur le sujet et nous vous invitons à participer à un :

Webinaire PSC
Vendredi 17 avril de 12h45 à 14h
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/416459/creator/353/hash/83cc318cb4432ae309486b893cfaffc85afa23ac

A quelques jours de la bascule, certaines questions importantes demeurent toujours d'actualité. Combien vais-je payer ? Dois-je prendre le contrat de prévoyance optionnel ?
Vous trouverez d'ores et déjà en pièce-jointe quelques informations, outils et analyses pour vous aider à prendre la décision la plus opportune pour vous avec notamment :

- Deux tracts de la CGT sur la prévoyance qui répondent notamment aux questions suivantes : qu'est-ce que ça couvre ? Quels sont les différents contrats proposés ? Combien cela va-t-il me coûter ?
- Un tableau de comparaison entre le coût actuel des contrats de la MGEN et celui prévu dans le cadre de la PSC.
- Une analyse complète de la PSC par la CGT et déjà diffusée à l'occasion des deux premiers webinaires que nous avons consacrés à ce sujet.
- L'occurrence outlook pour le webinaire du 17 avril prochain.

Nous vous invitons également à utiliser le simulateur de prix https://www.estimer-ma-cotisation-psc-sante.mgen.fr/simulateur?m=m666rt9y. Alors que la bascule approche, la CGT est plus que jamais mobilisée pour accompagner les collègues, expliquer les enjeux du dossiers et pointer les ratés, mais aussi pour vous aider à faire les meilleurs choix possible !

Bonne fin de journée et bon week-end !

Pour la CGT,

Enfin un cadre de gestion pour les contractuels !

16 avril 2026

Cher·es collègues contractuel·le·s,

Depuis plusieurs mois, nous vous tenons informés des négociations ouvertes avec l'administration sur un **accord collectif de gestion des personnels contractuels en administration centrale**. Ce travail est arrivé à son terme : nous avons signé pas plus tard que ce midi l'accord ! L'administration a déjà communiqué dessus à l'instant (voir mail ci-dessous) mais nous souhaitons vous apporter notre propre éclairage !
La CGT a décidé de signer cet accord. Il ne va évidemment pas aussi loin que nous l'aurions souhaité mais il présente de grandes avancées pour la gestion des personnels contractuels et marque une première étape décisive en matière de transparence et de comparaison des carrières avec les titulaires qui va permettre d'aller vers l'égalité salariale. Nous reviendrons vers vous après les vacances avec une analyse plus approfondie de l'accord.

Quelques avancées en bref :

- **sécurisation des parcours :** le CDD de 3 ans devient la norme, puis le CDI est systématiquement proposé (possibilité de CDI dès 1 ans ou CDI direct selon le parcours de l'agent)
- **sécurisation de la mobilité :** pleine mobilisation de la portabilité du CDI et du congé mobilité (quasi détachement)
- **mise en place d'une dialogue de gestion trimestriel avec les directions** pour repérer les contrats à renouveler
- **système de rémunération calé sur les personnels titulaires** qui assure la comparaison des rémunération avec notamment des montants plafonds de bonus de fin d'année (part variable) assis sur les plafonds de CIA des corps de fonctionnaires de référence. Pour rappel l'introduction d'une part indemnitaire ne change pas le calcul de la retraite d'un agent contractuels (contrairement aux fonctionnaires !)
- mise en place d'une **commission de suivi qui travaillera notamment sur les écarts de rémunération** (contractuels / titulaires et hommes / femmes)

Il s'agit **d'un accord RH et de gestion**, qui ne règle pas la question des salaires mais qui fixe enfin des règles collectives sur la gestion des agents contractuels. Il est loin de répondre à toutes nos revendications (grilles salariales, plan de rattrapage des écarts avec les titulaires, titularisation des contractuels…) mais c'est une première étape ! A nous désormais de nous mobiliser pour obtenir les budgets nécessaires au plan de rattrapage salarial nécessaire !

La CGT organisera une AG au retour des vacances pour présenter le détail de l'accord. D'ici là, n'hésitez pas à nous faire part de vos premières réactions à la lecture de l'accord.

Pour la CGT,

Travaux et déménagements à Descartes : le calendrier prévisionnel à date !!!!

21 avril 2026

Cher·e·s collègues,

Lors de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT ou FS pour les intimes) du 8 avril dernier, l'administration a transmis aux élus des informations relatives aux travaux et déménagements en cours et à venir à Descartes. Nous avons remercié nos interlocuteurs pour le partage de ces informations fortes attendues et leur avons demandé de les transmettre aux collègues concernés. Sauf erreur de notre part, ce n'est pas encore le cas et c'est pourquoi nous avons estimé important de vous les transmettre. Vous trouverez la partie du powerpoint concernant les travaux à Descartes en PJ, avec notamment deux dates à court terme à retenir (p. 11) :

- *retour des agents de la **DGESIP** et de la **DAF** vers Joffre et Arras : **octobre 2026***
- *retour des agents de la **DGRI** dans les bâtiments Mécanique et Foch : **à compter de courant octobre 2026***.

Nous sommes également pleinement mobilisés sur la question des réorganisations des DGRI, DGESIP et services communs et reviendrons prochainement vers vous sur ce sujet.

Bien à vous,

Pour la CGT,

[Fonctionnaire bashing] Episode 254628 : quand le gouvernement s'attaque aux ASA

23 avril 2026

Cher·e·s collègues,

L'affaire ne fait pas encore la une des journaux et pourtant nous serons bientôt toutes et tous concernés : le gouvernement prévoit de réduire l'accès aux Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) comme par exemple pour les gardes d'enfants malades ou pour le décès de proches. En effet le Conseil d'Etat a récemment enjoint le gouvernement de clarifier et d'harmoniser ces droits à l'échelle de la fonction publique d'état et si vous pensiez que ça serait fait à la hausse, vous avez tout faux ! Le gouvernement entend bien harmoniser ces droits à la baisse et c'est **pourquoi toutes les organisations syndicales représentatives de la fonction publique d'Etat ont voté contre ce projet de décret**.

Nous déplorons notamment que ce projet :

- est **un "décret plafond" restrictif :** contrairement à un décret socle qui garantirait un minimum, ce texte verrouille les droits en interdisant toute négociation locale plus favorable ; concrètement dans notre administration centrale, cela mettrait fin aux dérogations horaires pour garde d'enfant par exemple ;
- **supprime le doublement des jours de garde pour enfant malade si l'autre parent n'a pas d'ASA** et réduit la liste des proches dont le décès ouvre droit à une absence ;
- **soumet à l'arbitraire de la "nécessité de service"** de nombreuses absences (mariage, garde d'enfant, allaitement) autorisées aujourd'hui de plein droit mais soumises à la validation de la hiérarchie.
- **fait l'impasse sur le sujet des douleurs menstruelles** et de l'endométriose tout en attaquant les expérimentations locales existantes.

Si ce texte va dégrader les conditions de travail de tous les collègues, c'est une fois de plus les collègues femmes qui en subiront le plus les effets négatifs. Alors que notre ministère (comme de nombreux autres) bénéficie d'un label égalité professionnelle femme/homme et qu'il se targue d'être très à l'écoute sur ce sujet, on se demande bien comment le gouvernement peut d'un côté adopter un tel décret et de l'autre continuer à vendre une « marque employeur » dont les différents « labels qualité » ne représentent finalement pas plus que du socialwashing mal déguisé.

La CGT revendique le retrait du projet, le maintien des droits locaux plus favorables (clause de non-régression) et la transformation des ASA en droits opposables.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à ouvrir en PJ le 4 pages écrit par la CGT fonction publique sur le sujet.

Bonne fin de journée,

Pour la CGT,

PSC et prévoyance – Quelques éléments de compréhension au lendemain de la bascule

04 mai 2026

Cher·es collègues,

Le 1er mai est derrière nous. Cette année, il a été marqué par des volontés de remise en cause du jour férié obligatoirement chômé (et payé !) derrière la question prétexte des boulangeries et des fleuristes. La CGT s'est battue pied à pied pour rappeler que le 1er mai est un symbole fort et le produit de luttes sociales et pour refuser toute nouvelle casse du droit du travail. Mais le 1er mai est aussi aux ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la jeunesse et des sports, le jour de bascule dans le nouveau régime de la PSC (protection sociale complémentaire). C'est pour nous l'occasion de revenir plus en détails avec vous sur le dossier de la prévoyance qui reste à ce stade l'angle mort du déploiement.
La CGT vous propose dans ce message des éléments de décryptage pour vous y retrouver entre les différents contrats en Prévoyance : contrat collectif PSC Prévoyance MGEN / MAGE avec une participation de 7€ de l'employeur, contrat individuelle de la MGEN.
Retrouvez également le tract de la CGT (Ferc / CGT Educ'action) et notre présentation du dispositif PSC en PJ.

Santé / Prévoyance : un découplage dangereux

Les mutuelles historiques de la fonction publique proposaient des contrats systématiquement couplés santé-prévoyance. La PSC a bien rendu la couverture en santé obligatoire pour tous et toutes avec une participation obligatoire de 50% de l'employeur, mais **elle découple santé et prévoyance en deux contrats distincts et ne propose qu'une prévoyance facultative**. La CGT, comme l'ensemble des organisations syndicales, a dénoncé ce choix qui fragilise la couverture des agents et favorise une logique de marché, sans participation de l'employeur à la hauteur des enjeux (7€ vs 50%). Ce découplage des contrats PSC santé et prévoyance n'est pas anodin : il risque de laisser un grand nombre d'agents sans couverture face aux aléas de la vie. Les données de l'administration lors de la dernière CPPS (comité paritaire de pilotage et de suivi) le 24 avril sont alarmantes : sur les 1.6 millions d'agents concernés, seuls 60 000 avaient adhéré au contrat collectif en prévoyance. Nous faisons face à un risque de découverture massif en prévoyance !

Pourquoi se couvrir en prévoyance ?

La prévoyance permet de compenser les pertes de revenus en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès. En clair : la prévoyance est une assurance qui prend le relais quand votre salaire baisse à cause d'un problème de santé. Concrètement, elle intervient lorsque les garanties statutaires ne suffisent plus à maintenir votre niveau de vie. En cas d'arrêt maladie ordinaire (CMO), vous conservez 90% de votre rémunération globale pendant 90 jours (et c'est déjà un scandale que le gouvernement refuse de revenir au 100%). Mais au-delà de ce délai, votre rémunération chute à 50%. Pour un salaire brut de 3000 euros, cela représente une perte mensuelle de 1500 euros. C'est là que la prévoyance prend le relai ! Sans prévoyance complémentaire, cette baisse peut avoir des conséquences financières dramatiques, notamment si l'arrêt se prolonge. **On pense souvent que ces risques n'arrivent qu'aux autres, surtout en début de carrière**. Pourtant, un accident au ski ou dans la rue peut arriver à n'importe qui, à n'importe quel moment, on a vu des collègues très jeunes plonger en burn-out et personne n'est au fond à l'abri d'une maladie grave. La prévoyance n'est pas un luxe, c'est une protection indispensable.

Le contrat collectif : des garanties négociées

Le contrat de prévoyance collective MGEN a été négocié par les organisations syndicales dans le cadre de l'accord PSC. Il comprend un socle de base qui améliore les prestations en cas de congé longue maladie, d'invalidité et de décès. L'option A, que nous recommandons vivement, améliore en plus la couverture du congé maladie ordinaire et du congé longue durée (et en réalité le contrat PSC collectif prévoyance n'a de sens qu'avec l'option A). Avec cette option, votre rémunération (toutes composantes incluses, notamment les primes) est maintenue à 80% au lieu de 50% après 90 jours d'arrêt maladie ordinaire. **Les cotisations sont proportionnelles à votre rémunération brute et restent stables dans le temps.** Contrairement aux contrats individuels dont les tarifs augmentent avec l'âge, le collectif applique un taux fixe : 0,95% de votre rémunération brute pour le socle seul, **1,58% pour le socle avec l'option A**. L'employeur participe à hauteur de 7€ par mois. Pour un salaire de 3000 euros bruts, cela représente une cotisation mensuelle de 40,40€ avec l'option A, dont 7€ pris en charge par l'employeur, soit un reste à charge de 33,40 euros. Pour les personnels administratifs dont la rémunération se compose du traitement indiciaire et du RIFSEEP, incluant l'IFSE et le CIA, toutes vos primes pérennes sont prises en compte dans l'assiette de cotisation et de prestation. Vous n'avez pas de "trou" dans votre couverture, contrairement aux enseignants dont les heures supplémentaires sont exclues de l'assiette. **Mais attention : ce contrat collectif en Prévoyance n'est accessible sans questionnaire de santé que pendant 6 mois après son lancement** (soit jusqu'au 31 novembre 2026). Si vous êtes titulaire d'un contrat en prévoyance auprès d'un autre assureur, l'adhésion sans questionnaire de santé est possible pendant 1 an (jusqu'au 30 avril 2027). Au-delà de cette date, l'adhésion restera possible mais nécessitera une étude médicale, avec le risque de surprimes ou d'exclusions en cas de pathologies ou de risques particulier.

Un déploiement chaotique : l'adhésion téléphonique

Tout ceci pourrait paraître très simple, si la MGEN n'avait pas fait un choix totalement discutable : les adhésions des 1.6 millions d'agents de nos trois ministères ne sont pas possibles en ligne mais uniquement par téléphone, en appelant le 09 72 72 16 17. Il n'est pas possible d'adhérer en ligne, ni même en se rendant physiquement dans les permanences MGEN. Et ce sur quoi la CGT a alerté dès le début, c'est effectivement produit **: les lignes téléphoniques de la MGEN sont saturées depuis plusieurs semaines et il est quasi impossible d'adhérer au contrat collectif en prévoyance !** La MGEN justifie son choix de l'adhésion par téléphone en se réfugiant derrière l'excuse du « besoin de conseil ». A se demander si la MGEN n'a pas un intérêt à ce que les collègues ne basculent pas dans le contrat collectif en Prévoyance. A se demander aussi si le ministère en laissant faire ne préfère pas couler la PSC en prévoyance pour économiser les 84€ par agent (7 x 12 x 1.6M = 134,4M€ par an !). Tout ceci s'apparente presque à un sabotage organisé. Et pour le contrat collectif, le risque est réel : si seuls les agents les plus âgés ou ceux présentant des risques de santé adhèrent à la prévoyance collective, le régime deviendra rapidement déséquilibré et les cotisations exploseront. La solidarité intergénérationnelle est la condition de l'équilibre du système. C'est pourquoi il est essentiel que le maximum d'agents adhère, quel que soit leur âge ou leur état de santé.

Attention au piège du contrat individuel MGEN

Quel est l'intérêt de la MGEN à ne pas organiser l'adhésion massive au contrat PSC collectif en Prévoyance ? A première vue, il paraît contre-intuitif que la mutuelle historique du secteur ne cherche pas à récupérer une population aussi importante que les 1.6M de personnels de nos ministères. **Sauf que la MGEN a une autre offre à proposer, un contrat individuel, moins intéressante pour les agents mais plus rémunératrice pour elle** – et qui lui permet surtout de garder captif dans sa clientèle les habitués, sans s'en remettre aux aléas d'un futur appel d'offres (le marché PSC a une durée limitée !). La MGEN propose en effet aux agents qui étaient déjà adhérents sur son offre classique d'avant la PSC donc couplée santé / prévoyance (dite Référence) de basculer à partir du 1er mai 2026 sur son offre Prévoyance uniquement. Elle propose une offre

standard dite Sérénité (couverture CMO à 75%) et une offre Confort (couverture CMO à 85%). Mieux (pour elle), … sous prétexte d'éviter une découverture massive des agents, elle a basculé automatiquement ses anciens adhérents sur l'offre Sérénité, du moment qu'ils lui ont fourni un RIB dans le cadre de la bascule PSC. Ces offres peuvent sembler attractives pour les jeunes agents car leurs cotisations initiales sont parfois inférieures à celles du collectif. Sauf que ces contrats n'ouvrent droit à aucune participation employeur, ce qui représente une perte de 84 euros par an. Mais surtout **attention**, **les cotisations au contrat individuel augmentent avec l'âge, alors que la cotisation au contrat collectif reste stable : elle n'évolue pas avec l'âge mais seulement avec le niveau de revenu.** La cotisation évolue de 0.20% du revenu entre 18-25 à 2.56% dy revenu à 65 ans : finie la solidarité intergénérationnelle, chacun couvre son propre risque (et ne touche pas les 7€ de l'employeur). Les garanties des contrats individuels sont également moins avantageuses. La couverture du CMO est de 75% avec Sérénité contre 80% avec l'option A du collectif. Enfin, les contrats individuels peuvent exiger un questionnaire médical.

La MGEN a créé volontairement une confusion entre ces offres. Certains collègues ont découvert qu'ils avaient été basculés automatiquement sur des contrats individuels après avoir fourni leur RIB pour la PSC santé obligatoire. Les deux dispositifs devraient pourtant être étanches. Cette pratique commerciale agressive vise à détourner les agents du contrat collectif négocié par les syndicats. La CGT dénonce fermement ces méthodes.

Que faire concrètement ?

Persévérer et continuer à appeler la plateforme d'adhésion : 09 72 72 16 17. La MGEN explique que la saturation des lignes est temporaire et qu'elle a encore recruté des opérateurs supplémentaires pour faire face au flux. On croise les doigts ! Dans l'immédiat, nous encourageons vivement tous les collègues à adhérer au contrat collectif MGEN. Cette adhésion massive est nécessaire pour préserver l'équilibre du régime et maintenir la solidarité intergénérationnelle. Le contrat collectif est objectivement plus avantageux que les offres individuelles : meilleures garanties, cotisations stables, participation employeur.
Petit bémol si vous êtes actuellement en arrêt maladie, soyez particulièrement vigilant. Le fait générateur de votre arrêt vous lie à votre assureur au moment des faits. A vous de voir selon la nature de l'incapacité et la durée de l'arrêt, s'il faut maintenir votre ancienne prévoyance ou basculer sur le contrat collectif.
Si vous avez emprunté pour acheter, regarder aussi de près les conditions d'assurance de votre prêt immobilier. Elle peut prendre en charge les mensualités du crédit en cas de baisse de revenu liés à un arrêt maladie – mais là encore, soyez vigilants, elle n'offre pas la même couverture et ne vous couvrira pas contre tous les risques !

Nos revendications

La CGT vous accompagne au quotidien et vous aide ici à naviguer entre les offres en Prévoyance. **Mais elle ne se satisfait absolument pas du cadre imposé par l'administration ! La CGT continue à défendre la Sécurité sociale intégrale et le 100% sécu.** Pour nous, l'horizon est bien la fin des mutuelles et de la PSC ! La santé n'est pas une marchandise et doit être pleinement couverte par un système de cotisations sociales liées au travail, comme le propose la sécurité sociale. Il n'est pas acceptable que de plus en plus de prestations soient déremboursées et rendent le recours à une complémentaire santé nécessaire.
A court terme, nous revendiquons :

- L'abrogation du jour de carence
- Le retour à 100% de traitement en cas de congé maladie ordinaire
- Le couplage santé / prévoyance dans la PSC
- La participation de l'employeur à hauteur de 75% pour la santé et la prévoyance

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou besoin d'accompagnement dans vos démarches.

Toujours de votre côté,

Collègues en instance d'affectation : du surplace à l'échec et mat administratif !

15 mai 2026

Cher·e·s collègues,

Malgré une sémantique digne du verbiage marketing bas de gamme, *être en instance d'affectation*, **c'est tout simplement être sans affectation.** Ce sont donc des collègues appartenant à notre administration mais privés de poste. Cette situation singulière découle le plus souvent d'une suspension temporaire de longue durée (fin de détachement, congé longue durée, disponibilité). Lorsqu'elle s'éternise, elle cause des préjudices lourds :
– **financiers**, par la baisse des primes et indemnités ;
– **professionnels**, avec des "trous" dans le parcours qui freinent l'avancement ;
– **psychologiques**, par l'isolement et la perte de confiance.
C'est pourquoi la CGT Educ'action a demandé - et obtenu - une évolution des pratiques du SAAM pour les collègues en instance d'affectation.



Une partie d'échecs à sens unique

Pendant des mois, la situation de ces agents ressemble à une partie d'échecs désespérément figée où leurs pions s'opposent à ceux de l'administration dans une partie d'échec désespérément figée, comme suspendue en méditation stratégique. D'un côté, des pions titulaires relégués hors échiquier, contre leur gré sans la moindre proposition concrète de poste ni accompagnement, de l'autre, une administration immobile. Des primes et indemnités amputées mois après mois, comme si la rémunération était un privilège discrétionnaire (alors que l'administration, se plaçant hors la loi, impose des règles pénalisantes : baisses de primes, absence de promotions). Des carrières en hibernation prolongée, l'avancement réduit à une abstraction administrative. De l'autre une administration qui ne propose rien, qui ne prend pas de nouvelle, qui n'accompagne pas les agents et dont la spécialité semble être… l'accompagnement du temps qui passe, avec une patience quasi monacale.
Les témoignages des collègues sont éloquents :

- *« Je me suis longtemps senti isolé et impuissant malgré les nombreuses démarches pour un retour à l'emploi. »*
- *« Globalement la période de réintégration est une forme d'isolement professionnel et social. »*
- *« A un moment donné, je me suis vraiment demandé combien de temps allait durer cette situation. »*
- *« Malgré un CV solide et une grande diversité de postes occupés, je perds progressivement confiance en moi et revois mes ambitions toujours à la baisse. »*

Pendant que les agents restent en attente, leurs droits sont grignotés : baisse de rémunération indemnitaire, carrières en léthargie, absence de promotion. Une administration qui “gère le vide” n’est pas dans la légalité, elle enfreint les règles statutaires.

Le cadre légal : un devoir statutaire, pas une option

Les règles du jeu reposent pourtant sur une législation très claire : l’administration a l’obligation légale de proposer un poste aux agents titulaires en attente d’affectation (articles L.512-1 et suivants du CGFP). Laisser des fonctionnaires sur le carreau n’est pas une option stratégique : c’est une violation statutaire et une faute.

Le changement d’affectation impactant la situation de l’agent doit être précédé d’une saisine de la CAP (Commission Administrative Paritaire). Les CAP examinent les affectations, mutations et tableaux d’avancement pour garantir l’équité et le respect des droits. Selon la jurisprudence constante du Conseil d’État, l’administration ne peut modifier une affectation portant atteinte à la situation statutaire (rémunération, responsabilités, garantie de carrière) sans procédure contradictoire préalable. Laisser des titulaires sans poste pendant des mois contrevient à l’obligation de continuité du service public et expose l’administration à des recours contentieux. L’administration n’a pas pour obligation de faire une vague promesse ou de proposer une mission sans lendemain pour des agents titulaires souvent aguerris professionnellement ni de cocher un objectif à moyen terme. **Elle a une obligation statutaire, impérative, et non négociable d’affecter sur un poste les agents.**

De la partie figée au blitz administratif

La CGT a donc interpellé le SAAM, puis le SG et enfin le ministre (voir le compte-rendu intégral) et ô miracle ! La partie s’est enfin débloquée !
Le ministre a exprimé sa volonté d’un **accompagnement renforcé des réintégrations** : formations, pratiques inspirées d’autres ministères, suivi individualisé. Il s’est montré intéressé par le travail que le SAAM s’engageait à faire en ce sens (et nous donc !). Après cette intervention au plus haut niveau, la partie d’échec suspendue que subissait les collègues s’est tout à coup animée pour une partie d’entre eux. Le SAAM a fait évoluer ses pratiques de gestion des collègues en instance d’affectation. Ainsi, certains collègues se sont vus proposés plusieurs postes en une semaine chrono : candidature, entretien, affectation effective. Résultat : des agents (pas tous !) enfin repositionnés, et des dossiers enfin bouclés. Ce qui relevait hier du parcours du combattant pour nos collègues résignés (6-12 mois d’attente voir plus parfois !) se règle désormais en 7 à 8 jours. **Nous adressons sincèrement nos félicitations à l’administration** pour avoir enfin pris les dossiers à bras-le-corps : un simple rappel des règles statutaires en prenant à partie le ministre aura suffi à transformer une partie d’échec figée en finale à handicap. Une victoire pour les agents… et un rappel que la stratégie gagnante était simplement le respect des règles du jeu.

De l’immobilisme à la précipitation : attention aux faux “blitz”

Toutefois, si les nouvelles pratiques de gestion des agents en instance d’affectation ont permis à certains collègues de sortir de l’impasse dans laquelle l’administration les avait mis, la brutalité avec lesquelles elle gère désormais les affectations des collègues nous inquiète. Nous sommes passés de l’abandon total des agents à une précipitation inutile et brutale : des agents sont sommés de prendre un poste en moins d’une semaine, sans entretien humain ni discussion sur les conditions indemnitaires et les missions autre que par mail …

Comme aux échecs, l’objectif n’est pas de déplacer des pions au hasard, mais de jouer un coup réfléchi : affecter des agents pour construire, pas pour cocher une case. Dans une optique de GPEC… Un blitz improvisé n’est pas une stratégie gagnante. **Affecter les agents c’est bien, MAIS bien affecter les agents, c’est encore mieux !**

L’échiquier doit rester juste

Maintenant que la partie est lancée sur des bases légales, la CGT Educ’action continuera de négocier pour que l’administration ne se contente pas d’appliquer le droit, mais qu’elle l’honore : respect des statuts, accompagnement individuel, transparence dans les affectations et maintien des droits.

À chaque pion sa case, à chaque agent son droit ! Pour la CGT la défense statutaire ne souffre pas de compromis !

Accord collectif contractuels - pourquoi la CGT a signé !

28 mai 2026

Cher·es collègues,

La CGT a signé le 16 avril dernier l'accord collectif relatif au cadre de gestion des agents contractuels de l'administration centrale de nos ministères. Si la CGT a communiqué régulièrement auprès des agents contractuels, il est grand temps de partager avec l'ensemble des agents notre analyse des enjeux de cette négociation, de l'accord proposé et des raisons qui ont conduit la CGT à le signer. La CGT vous convie à une réunion d'information pour vous présenter l'accord
Tout le détail dans le tract en PJ et dans notre tableau d'analyse de l'accord.

Tout comprendre à l'accord collectif sur les contractuels
Heure mensuelle d'information syndicale
Mardi 09 juin 2026 de 13h à 14h
Local intersyndical Grenelle – pièce 514 au 97
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/38622/hash/ee076630b637577d8ca244466b99d498ca042dc6

- Défendre le statut de la fonction publique et les droits des agents contractuels

L'explosion du nombre de contractuels dans la fonction publique n'est aujourd'hui un secret à personne : bien au-delà de l'administration centrale, c'est un mouvement de fond permis par la loi de 2019 qui vient percuter de plein fouet la fonction publique. 24% des agents sont désormais des contractuels et la tendance est exponentielle car l'entrée dans la fonction publique se fait aujourd'hui majoritairement par contrat. La CGT reste viscéralement attachée au statut général de la fonction publique et défend un service public assuré principalement par des fonctionnaires, elle défend donc l'esprit du statut et la priorité de recrutement des titulaires qui est d'ailleurs inscrite dans l'accord (article 1er). Elle porte d'ailleurs une revendication historique de titularisation de l'ensemble des contractuels sans condition de concours pour sortir enfin de la contractualisation et revenir au statut ensuite pour l'ensemble des recrutements. Mais la CGT refuse surtout d'opposer les personnels entre eux et défend évidemment les droits des agents contractuels à des conditions d'emploi dignes et à une carrière. Il nous faut tenir les deux bouts ! Nous avons tous et toutes à gagner à l'amélioration des droits concrets de nos collègues : l'absence de droits tire tout le monde vers le bas.

- Imposer des règles collectives dans la logique de contractualisation

Cet accord collectif est pour nous une avancée importante. La gestion RH des fonctionnaires obéit par nature à des règles collectives qui fixent les conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière, tandis que la contractualisation repose une logique d'individualisation des contrats. Dans les faits, les contractuels y sont largement perdants et nous avons pu documenter un écart massif de rémunération entre les personnels contractuels et les titulaires. L'objectif de la CGT est d'évoluer progressivement vers un quasi statut qui impose des règles de gestion à l'administration. C'est fondamentalement ce qui se met progressivement en place avec la publication en juillet 2025 d'un cadre de gestion national des personnels contractuels de la filière administrative (IATPSS plus précisément) et l'accord collectif de l'administration centrale.

- Une sécurisation des parcours des agents contractuels

Concrètement, l'accord permet de déprécariser les CDD et instaure comme norme de recrutement le CDD de trois ans, une CDIsation automatique au bout de 3 ans (et possibilité de recrutement

direct par CDI en cas d'expérience antérieure ou au bout d'un an sur demande de la hiérarchie). Pour les CDI, le droit à la mobilité est garanti. Enfin l'accord instaure un dialogue de gestion trimestriel entre le SAAM et les directions qui devrait permettre de mieux anticiper les renouvellements et fin de contrats mais aussi les revalorisations triennales ou en cas de changement de fonctions.

- Un principe de comparaison des rémunérations titulaires / contractuels

La CGT a toujours défendu l'égale dignité de tous les personnels, quels que soient leur statut, leur catégorie ou leur direction et donc le droit à une rémunération égale à qualification et travail égals. L'accord fixe un principe de rapprochement des rémunérations des contractuels et des titulaires ce qui est déjà un grand pas en avant. Il instaure un nouveau système de rémunération pour les contractuels, assis sur des corps de fonctionnaires de référence, qui permettra donc une comparaison pleinement transparente des rémunérations. Cela passe par une rémunération en deux composantes (indiciaire et indemnitaire) qui est sans effet pour la retraite des contractuels (plus de détails en PJ).

- Il faut aller encore plus loin : restons mobilisé·e·s !

Cet accord est un accord RH de gestion : il ne crée pas de grilles salariales opposables, ni ne prévoit pas de plan concret de rattrapage chiffré, ni de plan de titularisation. Mais il change déjà le cadre : il rend visibles les écarts, fixe des règles communes, oblige l'administration à assumer ses choix et nous donne des leviers nouveaux pour nos batailles sur les salaires et sur le statut. C'est donc une belle avancée mais aussi un point de départ ! La CGT va continuer à travailler avec les personnels contractuels pour obtenir l'égalité réelle des rémunérations et pour cela elle a besoin de la détermination de tous et toutes !

Que vous soyez contractuel·le ou fonctionnaire, nous vous invitons à prendre quelques minutes pour lire le tract CGT en PJ: il revient sur le contexte des négociations, détaille les principales avancées et rappelle les revendications que la CGT continue à porter, pour l'emploi titulaire comme pour les droits de tous les personnels.



Venez nombreux à notre HMI pour en discuter ensemble et voir comment nous appuyer collectivement sur cet accord pour faire avancer nos droits.

Nous restons évidemment à votre écoute pour toute question sur le sujet ou sur les problèmes que vous vous posez,

Toujours de votre côté,

Le service public, un choix de société - conférence-débat avec Arnaud Bontemps

08 juin 2026



La CGT poursuit son cycle de conférences et vous propose en juin de prendre un peu de hauteur avec Arnaud Bontemps, haut fonctionnaire, conseiller référendaire à la cour des comptes, ayant exercé au sein du département de Seine-Saint-Denis et à l'Assurance maladie. Il est également fondateur du collectif Nos services publics, dont il est aujourd'hui co-porte-parole. Prendre de la hauteur, sur quoi ? Sur l'avenir des services publics dans la société française bien sûr, à l'occasion de la parution de son livre *Service public ou barbarie* aux éditions La découverte.

Service public : un projet de société
Conférence-débat avec Arnaud Bontemps
Mardi 23 juin à 12h45
Local intersyndical - pièce 514 au 97 rue de Grenelle
ou en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/572694/hash/d643b2256434349f8244d26feead3850d95f12ef

Partout dans le monde, les gouvernements autoritaires taillent dans les services publics en même temps qu'ils sapent la démocratie : Donald Trump et Elon Musk en ont fait un symbole à abattre au nom de la réduction des coûts, Xavier Milei en Argentique les attaque à la tronçonneuse. Mais le mouvement est plus ancien encore : l'asphyxie financière des services publics dégrade la qualité des politiques menées et nourrit la défiance des usagers, alors que les besoins de la population ont augmenté considérablement. Arnaud Bontemps revient dans son texte sur l'état inquiétant des services publics, chiffres à l'appui. Depuis l'intérieur de l'État, Arnaud Bontemps analyse la dérive austéritaire et bureaucratique en cours.

Mais il va plus loin et ne propose pas seulement de renouer avec un prétendu « âge d'or » des services publics. Il propose une réflexion particulièrement stimulante sur le service public comme projet de société : *« (Avec les services publics) nous avons aujourd'hui devant nos yeux, au quotidien, un projet de société radicalement alternatif au modèle mercantile dominant, un déjà-là pour construire une société plus libre, plus égalitaire, plus fraternelle »*. Le service public démontre, en actes, qu'une réponse aux crises écologiques, économiques, sociales et démocratiques existe. Il propose de reprendre collectivement en main nos besoins essentiels, pour les soustraire à la logique du marché et en garantir l'accès à chacune et à chacun et appelle à un triple renversement : sortir de l'obéissance, répondre aux besoins, rendre le pouvoir aux citoyens.

Pour aller plus loin :

- *Le Monde : Arnaud Bontemps veut faire des services publics une utopie concrète*
- *Libération : « Service public ou barbarie » : Arnaud Bontemps a choisi son camp*
- *En attendant Nadeau : Plaidoyer pour le service public*
- *Podcast - France Inter (38 min) : Les services publics : un projet politique*
- *Vidéo - Présentation CDFN de la FSU (44 min) : Service public ou Barbarie*

Toujours de votre côté,

Et si nous parlions CREP !

15 juin 2026

Chèr·e·s collègues,

L'heure du bilan annuel a sonné : la campagne des entretiens professionnels va débuter. Elle se déroulera du **mercredi 17 juin au vendredi 18 septembre 2026 inclus**.

Les évaluations ainsi que les demandes de formation s'effectueront exclusivement via les applications Virtuo Évaluation et Virtuo Formation.

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le CREP sans jamais oser le demander !

La CGT Éduc'action administration centrale met à votre disposition un guide pratique, pas à pas, pour vous accompagner dans cet exercice obligatoire et déterminant pour votre évolution de carrière ainsi que pour l'attribution de votre CIA.

Ce rendez-vous annuel constitue, dans de nombreux cas, un temps d'échange utile entre les agent·e·s et leur encadrement direct. Il permet de faire le point sur les conditions d'exercice, d'évoquer les perspectives professionnelles et d'identifier les besoins en formation.

Cependant, il peut aussi être un moment où s'expriment des dysfonctionnements managériaux, où se cristallisent des tensions ou des pratiques délétères au sein des services, avec des conséquences bien réelles sur les parcours professionnels et les régimes indemnitaires.

C'est pourquoi il est essentiel de bien s'y préparer, de connaître ses droits et de ne pas rester isolé·e face à d'éventuelles difficultés.

Pour la CGT,

Le service public, un choix de société - conférence-débat avec Arnaud Bontemps

22 juin 2026

Cher·es collègues,

Nous vous rappelons que vous êtes invités à participer **mardi 23 juin de 12h45 à 13h45 à la conférence débat « Service public : un projet de société » avec Arnaud Bontemps.**

Nous vous remercions de bien vouloir noter en revanche, qu'au regard des températures extrêmement élevées dans le local intersyndical, cette conférence se déroulera exclusivement en visio : https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/572694/hash/d643b2256434349f8244d26feead3850d95f12ef

Bonne journée et bonne semaine,

Pour la CGT,

La guêpe, les fourmis et les deux abeilles : une fable de la CGT éduc'action administration centrale !

25 juin 2026



Peut-on changer le destin d'une fourmilière lorsque tout semble joué d'avance ?

À travers une courte fable inspirée d'une situation de travail bien réelle, la CGT éduc'action administration centrale vous propose de découvrir comment quelques fourmis ont réussi à transformer des souffrances individuelles, souvent tues ou isolées, en une parole collective capable de se faire entendre.

La guêpe, les fourmis et les deux abeilles est bien plus qu'une histoire : c'est une invitation à réfléchir à la solidarité, au courage de s'exprimer et à la force de l'action collective pour faire évoluer les situations de travail.

Parce que rien ne change sans parole partagée, la CGT éduc'action administration centrale réaffirme l'importance de s'exprimer, quel que soit le sujet : conditions de travail, régime indemnitaire, promotions, organisation des services ou situations de harcèlement.

Nous vous invitons à la découvrir en pièce jointe.

Nous vous invitons également à (re)découvrir d'autres articles que nous avons diffusés sur des sujets liés :

Sur l'aveuglement de l'administration concernant la souffrance au travail :
https://cgteducac.fr/2026/02/03/souffrance-au-travail-jusqua-quand-laveuglement-de-ladministration-centrale/

Le quiz KIKADIKOI sur la souffrance au travail :
Car oui, la lutte contre la souffrance au travail relève aussi des engagements de l'employeur !
https://cgteducac.fr/2022/10/18/kikadikoi-le-grand-quiz-special-souffrance-au-travail/

Redonnons du sens à nos missions
https://cgteducac.fr/2022/12/01/redonnons-du-sens-a-nos-missions/

Enquête 2024 : conditions de travail, ça se dégrade !
https://cgteducac.fr/2024/06/22/enquete-2024-conditions-de-travail-ca-se-degrade/

La CGT éduc'action administration centrale toujours à vos côtés !

DGRI / DGESIP : une réorganisation qui pose problème !

25 juin 2026

Cher·es collègues de la DGRI, de la DGESIP et des services communs,

L'administration a soumis au vote des élus du personnel réunis en CSA le 15 juin dernier la réorganisation de la DGRI et de la DGESIP. Cela veut dire que les textes réglementaires vont pouvoir être publiés rapidement et appliqués dès début septembre. Au regard des éléments suivants, **la CGT a voté contre cette réorganisation pour les raisons exposées ci-dessous.** Mais au-delà de son aspect règlementaire, c'est aussi dans la réalité de sa mise en œuvre que la CGT attend des directions qu'elles s'emparent de la dimension humaine de ces évolutions !

Une réorganisation qui créée plus de problèmes qu'elle n'en résout !

Vous avez été nombreux, tant à la DGRI qu'à la DGESIP à nous avoir signalé, y compris au sein de la hiérarchie intermédiaire, que cette réorganisation a été arrêtée à partir d'une méthode descendante, voire autoritaire. Par exemple, à aucun moment les organigrammes cibles n'ont été réellement soumis à l'analyse critique des collègues, réunis en bureau à cet effet. Pour la CGT, une réorganisation doit répondre à deux questions très liées :

- Adapter l'organisation de l'administration aux évolutions politiques ;
- Essayer de résoudre les dysfonctionnements rencontrés par les agents et améliorer de ce fait leur condition de travail.

Une réorganisation qui ne s'appuie pas ou pas suffisamment sur les retours des collègues ne peut pas remplir ces objectifs, puisque seuls les agents peuvent témoigner de leur travail réel, qui n'est pas le même que la représentation que peut s'en faire la haute hiérarchie. Face à cet écueil récurent, la CGT a demandé et obtenu de travailler avec l'administration sur une fiche des bonnes pratiques en matière de réorganisation. Gageons que ce travail puisse enfin faire avancer la notion d'association réelle des agents à l'organisation de leur propre travail !

Mais au-delà de cet aspect méthodologique la CGT a voté contre cette réorganisation car elle va entraîner de manière concrète davantage de problèmes qu'en résoudre. En effet, nous ne voyons pas en quoi cette réorganisation répondra au défi posé par la cour des comptes de replacer l'administration centrale dans une position de pilotage stratégique du supérieur et de la recherche. Pour la bonne raison que ce repositionnement ne peut pas dépendre que de l'organisation en administration centrale, mais doit au contraire être impulsée par une volonté politique. Volonté politique qu'on ne perçoit aucunement à part en renommant des départements et des services, comme si cela pouvait suffire… Concernant les difficultés que cette réorganisation posent, nous reviendrons vers les collègues qui nous ont sollicités plus précisément. Toutefois, de manière générale, le DGESIP s'est montré ouvert à travailler avec les agents inquiets par leur changement de service pour étudier les modalités de mise en œuvre qui pourraient prévenir les risques qu'ils ont identifiés. Au contraire, le DGRI s'est montré sourd aux inquiétudes des collègues que nous avons relayées et qui portaient notamment sur l'abandon de la création d'une sous-direction et de postes de « responsable de tutelle ». Et comme l'administration a refusé notre demande de voter séparément les deux réorganisations, nous avons donc voté contre (résultats des votes : 5 contre (CGT et FO), 5 abstentions (CFDT, ASAMEN et UNSA) et 1 vote pour (UNSA).

De la réorganisation prescrite à la réorganisation réelle : nous restons mobilisés à vos côtés !

A date, le projet de réorganisation tant à la DGRI qu'à la DGESIP demeure très théorique et les modalités pratiques de sa mise en place opérationnelle dans tout juste deux mois n'ont encore fait l'objet d'aucune communication concrète de la part des directions. A ce jour, seuls des éléments de

cadrage pour la tenue des entretiens professionnels ont été envoyés aux agents, explicitant que la partie bilan se fera avec l'actuel·le chef·fe de département, tandis que les parties objectifs et formations seraient menées avec le futur encadrant, le tout avant la mi-septembre. Ce calendrier induit que les chef·fes de département et de service devront nécessairement être recrutés avant le 1er septembre. Il est donc nécessaire que ces recrutements soient stabilisés suffisamment tôt pour assurer une visibilité aux agents appelés à changer de département et/ou de chef, voire de service. Il convient de rester attentif aux conditions et modalités de mise en œuvre des deux réorganisations d'ici au 1er septembre et après le 1er septembre, ainsi qu'aux risques psycho-sociaux associés.

Au-delà des assemblées générales ou de toute communication à l'échelle des directions, il doit être instauré un dialogue et un accompagnement individualisé des agents appelés à changer de département et /ou de chef·fe, qu'il soit de service ou de département. Les réorganisations doivent urgemment intégrer une approche humaine et individualisée. Dans cette perspective, un accompagnement particulier doit être prévu pour les agents de la DGESIP dont les missions vont à la DGESCO, ainsi que pour les mouvements internes à la DGRI. Il convient également que les conditions administratives de ces transferts soient actées tant pour les agents fonctionnaires que contractuels. Nous restons donc à vos côtés pour vous accompagner dans la mise en œuvre effective de la réorganisation, tant pour les questions d'ordre individuel, et plus particulièrement pour les agents qui changent de missions ou d'environnement de travail, que pour des questions d'ordre collectif. Au-delà des textes votés, c'est bien dans sa mise en œuvre avec les collègues que va se décliner pleinement cette réorganisation. D'ores et déjà, **un bilan collectif de la réorganisation est prévu en CSA dans les mois à venir et des bilans individuels pourront être faits par les agents avec leur responsable hiérarchique pour adapter éventuellement les fiches de poste à l'aune du travail réel.**

Réorganisation et évaluation professionnelle : les directions doivent clarifier la situation

Par ailleurs, au regard du calendrier, cette réorganisation vient percuter la campagne d'entretiens d'évaluation des collègues (voir notre mail consacré en PJ). Les agents ont bien été informés des modalités spécifiques liées à ce télescopage pour celles et ceux qui changent de supérieur hiérarchique direct (SHD), à savoir :

- Evaluation de l'année écoulée par le SHD actuel ;
- Fixation des objectifs pour la SHD à venir à partir du 1er septembre.

Si les modalités ont été fixées, la réalité de leur mise en œuvre interroge. En effet, ce calendrier implique que toute la hiérarchie soit nommée avant le 1er septembre, et surtout que les objectifs soient fixés avant le 3 septembre pour que les agents disposent du délai règlementaire pour les discuter avec leur SHD avant la clôture de la campagne. Pour la CGT, cette période de négociation entre l'agent et son chef est indispensable pour avoir le temps d'une discussion effective.

N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire vos retours pour toute demande d'accompagnement individuel et collectif sur les modalités de la mise en œuvre réelle de la réorganisation qui va se faire dans les prochaines semaines.

Pour la CGT (toujours à vos côtés !),

Promotions : toujours la gestion de la pénurie ! Le bilan de la CGT et notre classement des directions

03 juillet 2026

Cher·e·s collègues,

La saison des promotions touche à sa fin. Et l'on ne parle pas de soldes d'été ici mais d'avancement des agents. Pourtant chaque année, le nombre de promotions semble baisser et la politique RH de l'administration centrale ressemble toujours davantage à de la gestion de la pénurie que la juste reconnaissance de l'expérience, des compétences et de l'engagement professionnel des agents. A l'occasion de la campagne d'avancement 2026, la CGT vous propose une mise en perspective des données issues du bilan des lignes directrices de gestion 2025.

- **Retrouvez toutes les listes de promu·es 2026**

La liste des attachés hors classe vient de paraître, après les promotions ITRF pour les listes d'aptitudes ce mercredi 1er juillet (LA ASI, LA IGE et LA IGR, après la LA tech la semaine dernière – retrouvez tous les rapports de promotion sur la page de la FercSup). Evidemment vous avez sans doute toutes et tous déjà vu sur Pléiade mi-juin les promotions de la filière administrative (AAE, SAENES, ADJAENES) et ATRF. Pour les tableaux d'avancement ITRF, il faudra en revanche attendre le mois de décembre.



Pour imprimer notre tract 8 pages, pensez (depuis Adobe) à l'impression livret, format A3. Vous aurez un meilleur confort de lecture !

La CGT vous propose en PJ un document approfondi en 8 pages sur les promotions à l'administration centrale qui tient à la fois du bilan à partir des données de la campagne 2025 (celle dont l'administration nous a présenté l'ensemble des éléments) et de la campagne 2025 dont nous avons enfin tous les résultats avec les dernières promotions TA ITRF de décembre 2025.

- ***Consultez notre tract Bilan des promotions : politique RH ou gestion de la pénurie***
- *Consultez notre bilan des attributions des promotions par direction 2022-2026*
- *Consultez également notre tableau des reclassements pour la filière administrative*

Nous avons souhaité y rappeler les règles qui encadrent l'avancement au choix mais aussi décrypter la façon dont s'organisent pratiquement les promotions au sein de l'administration centrale. Enfin nous vous y présentons les principales données sur la campagne 2024 (âge moyen et échelon moyen des promus) pour vous aider à situer vos chances d'être promu (dernière campagne dont les données ont été présentées au CSA)**. Et nous soulignons évidemment les principales inégalités dans l'attribution des promotions**.

- **Un nombre de promotions toujours en baisse**

71 promotions viennent d'être attribuées en 2026 mais l'année n'est pas complète, il nous faut attendre les tableaux d'avancement des ITRF attribués fin 2026. Mais ces dernières années ont été marqués par une baisse forte du nombre de promotions : pour l'ensemble de l'administration centrale (filières administrative et ITRF), **on compte seulement 112 promotions en 2025 contre 128 en 2024. La baisse du nombre de promotions est de 24% depuis 2022 et même de -30% pour la filière ITRF.** Les explications avancées par l'administration sont la baisse du nombre de promouvables (liées à la baisse du nombre d'agents de catégorie C mais aussi à l'augmentation du nombre de contractuels) et pour la filière ITRF la mise en place d'un examen professionnel d'IGE hors classe qui divise mécaniquement le nombre de promotions attribuées au choix.
À ce rythme, même si les promotions étaient parfaitement réparties, il faudrait plus de 16 ans pour que chaque agent promouvable obtienne une promotion, et plus de 30 ans si l'on tient compte de l'ensemble des agents de l'administration centrale. **Il est urgent d'augmenter de façon significative les contingents de promotions ! La CGT revendique des taux pro / pro (ratio promus / promouvables) de 25% minimum, comme ils se pratiquent dans la filière enseignante.**

- **Des critères arbitraires, loin de l'égalité et de la transparence**

Depuis la loi de 2019 dite de transformation de la fonction publique, les CAP ne sont plus compétentes en matière d'avancement. Autrement dit l'attribution des promotions est du seul ressort de la hiérarchie et les syndicats n'ont même plus de droit de regard. Selon les lignes directrices de gestion les promotions au choix devraient reposer sur la « valeur professionnelle » et les « acquis de l'expérience professionnelle », notamment en privilégiant à compétences égales les collègues ayant le plus d'ancienneté. **Les bilans 2025 montrent que, trop souvent, l'échelon moyen des promus n'est pas le dernier du grade : des collègues sont promus relativement tôt, tandis que des dizaines d'agents en sommet de grade restent bloqués sans perspective**. C'est particulièrement vrai pour les attachés, avec au moins 41 agents en butée de grade, donc au 11e échelon depuis au moins trois ans et sans perspective d'évolution de carrière. L'administration continue pourtant à attribuer les promotions au grade d'attaché principal à des agents moins expérimentés… Autre anomalie : sur les 14 promotions à la liste d'aptitude SAENES, 3 agents promu-es étaient ADJAENES P2 et ont donc fait un « saut de grade », en ne passant pas par la case P1. C'est possible d'un point de vue réglementaire mais ce n'est absolument pas juste. **Enfin en 2026, l'administration avait 8 possibilités de promotions dans le grade ADJAENES P1 et a choisi de ne promouvoir que 6 agents. Quel scandale de ne pas utiliser toutes les promotions !** Comment expliquer que des agents restent sur le carreau ? La CGT va saisir l'administration pour vérifier ce point et exiger toutes les explications.

La CGT rappelle ses revendications :

- Retour des compétences CAP sur les promotions pour réintroduire du contrôle contradictoire et de la transparence ;
- Critères fondés sur l'ancienneté et la linéarité des carrières, avec une promotion automatique en fin de grade vers le grade supérieur pour toutes et tous ;
- Refonte des grilles vers des corps à grade unique pour mettre fin aux blocages en fin de grade et aux « sauts de grade » arbitraires.

- **Des directions sur-favorisées, des agents durablement laissés de côté**

À partir des bilans LDG et des résultats de promotions sur quatre ans, la CGT a reconstitué la répartition des promotions par direction et l'a comparée au poids de chaque direction dans les effectifs titulaires. C'est un tableau que nous avions déjà établi en 2025 et qui est donc pour partie actualisée puisqu'il nous manque encore les promotions 2026 au tableau d'avancement des ITRF. **Là encore les critères de répartition entre les directions ne sont pas très clairs : certaines directions concentrent une part très supérieure de promotions par rapport à leur poids en effectifs**, notamment le BDC et le SAAM, quand d'autres comme DGESCO, DGESIP ou DGRH restent durablement sous-dotées. En 2022-2025, par exemple, le BDC représente environ 5,8 % des titulaires mais près de 13 % des promotions administration/ITRF sur quatre ans, alors que DGESCO pèse plus de 10 % des titulaires pour moins de 5 % des promotions. Les premiers chiffres 2026 confirment ces déséquilibres, avec **une surreprésentation du poids du BDC dans les promotions** (17% des promos 2026 jusqu'ici) **et du SAAM** (24% des promos 2026 !). La CGT exige une juste répartition des promotions entre les directions, sur la base de critères connus et contrôlables, et alerte d'ores et déjà sur les déséquilibres qui vont se rejouer dans les tableaux d'avancement ITRF attendus en décembre qui ne pourront pas tout rééquilibrer !
Vous trouverez ainsi en PJ un tableau édifiant sur la répartition des promotions entre directions !

Dès maintenant, nous invitons les collègues à nous saisir pour tout dossier de promotion, pour contester les blocages fondés sur des critères opaques et pour exiger une campagne 2027 plus juste, plus transparente et réellement au service des parcours professionnels.

Et pour fêter la fin de l'année scolaire, la CGT vous offre une autre Fable de la série « **Les fables de la CGT Éduc'action administration centrale : quand les animaux parlent du travail... et de nous ! »**

Pour ouvrir cette série, vous avez découvert : « La Guêpe, les deux Abeilles et les Fourmis »
Cette histoire a dû vous rappeler certaines situations que nous connaissons tous...

Pour continuer cette série, découvrez : « La Souris et le Paon », une histoire où chacun tient son rôle... mais où tous ne récoltent pas le fruit de leurs efforts.

À lire, à partager, et pourquoi pas à méditer...

Bonne lecture à toutes et à tous, et n'hésitez pas à partager vos impressions ! Très bonnes vacances aux juilletistes !

Toujours de votre côté,

Évaluation professionnelle : et si vous évaluiez aussi votre hiérarchie ?

09 juillet 2026

Cher·e·s collègues,

Comme chaque année, l'été marque le grand rendez-vous de la campagne d'évaluation professionnelle de votre savoir-faire.

Ce rendez-vous individuel avec votre N+1 peut être vécu de manière contrastée : moment constructif et attendu pour certain·e·s, source d'interrogations ou d'appréhension pour d'autres. Il porte sur vos objectifs, vos missions, vos compétences professionnelles et vos axes d'amélioration, mais en aucun cas sur votre savoir-être.

Dans tous les cas, il constitue un temps d'échange essentiel sur vos missions, vos conditions de travail et vos perspectives d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse de carrière, de promotion ou de progression indemnitaire.

L'année 2026 se distingue à bien des égards : températures exceptionnelles, événements sportifs majeurs… et, pourquoi pas, une évolution des pratiques d'évaluation au sein de l'administration centrale du ministère ?

Et si, cette année, nous inversions les rôles ? Si vous aviez, vous aussi, la possibilité de faire entendre votre voix sur l'encadrement, d'exprimer votre perception du management, de l'organisation du travail et des conditions d'exercice de vos missions ?

Bienvenue dans l'évaluation à 180° !

Cette évaluation dite « à 180° », souvent évoquée et demandée mais rarement mise en œuvre, la CGT Éduc'action administration centrale vous propose de la concrétiser.

Pour cela, nous vous invitons à remplir le questionnaire suivant :
https://framaforms.org/evaluation-de-lencadrement-intermediaire-1782663820

Parce que le management aussi mérite un retour d'expérience, parce que la qualité de l'encadrement a un impact direct sur vos conditions de travail, votre motivation et le fonctionnement du service, nous vous invitons à répondre à ce questionnaire consacré à l'évaluation de vos encadrants intermédiaires.

Pas d'inquiétude : il ne s'agit ni d'un règlement de comptes ni d'un concours de popularité, mais d'une occasion de faire entendre la voix des agents. Ce que l'on nous demande chaque année, un retour sincère, constructif et argumenté, nous vous proposons simplement de l'appliquer dans l'autre sens.

Après tout, si vous pouvez être évalué sur votre capacité à atteindre vos objectifs, pourquoi ne pourrait-on pas aussi échanger sur la qualité de l'encadrement ?

Alors, prenez quelques minutes pour répondre à ce questionnaire. Vos réponses contribueront à porter une revendication simple : une évaluation du management qui ne soit pas à sens unique, parce que le dialogue professionnel fonctionne mieux quand il va dans les deux sens.

Parce que l’amélioration des conditions de travail passe aussi par une évaluation ascendante, anonyme et constructive, votre participation est essentielle 😊

Fraternellement,

Toujours à vos côtés !

Relance – Évaluation professionnelle : et si vous évaluiez aussi votre hiérarchie ?

30 juillet 2026

Cher·e·s collègues,

Comme chaque année, l'évaluation professionnelle constitue un rendez-vous important pour échanger sur vos missions, vos objectifs, vos compétences et vos perspectives d'évolution. Ce temps d'échange avec votre N+1 peut être vécu de manière différente selon les personnes, mais il reste un moment essentiel dans la vie du service.
Dans cette logique, la CGT Éduc'action administration centrale vous propose de prolonger cet exercice en donnant, cette fois, la parole aux agents sur leur perception de l'encadrement intermédiaire, à travers un questionnaire d'évaluation à 180°.

Nous souhaitons vous rappeler que ce questionnaire est strictement anonyme. Aucune question n'est obligatoire : chacun·e peut répondre librement, selon son vécu et son souhait de s'exprimer. L'indication de la direction est toutefois utile, car elle permettra de produire une analyse statistique plus fiable et plus pertinente, en identifiant d'éventuelles tendances par périmètre.

L'objectif n'est évidemment pas de "dresser un procès" de l'encadrement intermédiaire, ni de pointer du doigt des personnes en particulier. Il s'agit au contraire de recueillir, de manière sincère et constructive, les éventuels dysfonctionnements, les difficultés d'organisation, les marges d'amélioration et, plus largement, les éléments qui peuvent peser sur les conditions de travail de chacun·e.

Car améliorer les conditions de travail, c'est aussi améliorer les relations de travail, les modalités de management et la qualité du fonctionnement collectif, au bénéfice des agent·e·s comme des encadrant·e·s.

Nous vous invitons donc à prendre quelques minutes pour répondre au questionnaire suivant :
https://framaforms.org/evaluation-de-lencadrement-intermediaire-1782663820

Merci par avance pour votre participation et pour la contribution que vous apporterez à cette démarche constructive.

Fraternellement,

Toujours à vos côtés

Relance 2 – Évaluation professionnelle : et si vous évaluiez aussi votre hiérarchie ?

01 septembre 2026

Cher·e·s collègues,

Un grand merci à toutes celles et à tous ceux qui ont déjà pris le temps de répondre au questionnaire d'évaluation à 180° sur l'encadrement intermédiaire. Vos retours sont précieux et contribuent à faire vivre cette démarche collective !

Comme chaque année, l'évaluation professionnelle constitue un rendez-vous important pour échanger sur vos missions, vos objectifs, vos compétences et vos perspectives d'évolution. Ce temps d'échange avec votre N+1 peut être vécu de manière différente selon les personnes, mais il reste un moment essentiel dans la vie du service.

Dans cette logique, la CGT Éduc'action administration centrale vous propose de prolonger cet exercice en donnant, cette fois, la parole aux agents sur leur perception de l'encadrement intermédiaire, à travers un questionnaire d'évaluation à 180°.

Nous souhaitons vous rappeler que ce questionnaire est strictement anonyme. Aucune question n'est obligatoire : chacun·e peut répondre librement, selon son vécu et son souhait de s'exprimer. L'indication de la direction est toutefois utile, car elle permettra de produire une analyse statistique plus fiable et plus pertinente, en identifiant d'éventuelles tendances par périmètre.

L'objectif n'est évidemment pas de "dresser un procès" de l'encadrement intermédiaire, ni de pointer du doigt des personnes en particulier. Il s'agit au contraire de recueillir, de manière sincère et constructive, les éventuels dysfonctionnements, les difficultés d'organisation, les marges d'amélioration et, plus largement, les éléments qui peuvent peser sur les conditions de travail de chacun·e.

Car améliorer les conditions de travail, c'est aussi améliorer les relations de travail, les modalités de management et la qualité du fonctionnement collectif, au bénéfice des agent·e·s comme des encadrant·e·s.

Afin de disposer de données suffisamment objectives et représentatives, nous avons besoin d'un taux de participation élevé. Plus nous recueillerons de réponses, plus l'analyse sera fiable et utile pour identifier des tendances réelles et proposer des améliorations concrètes.

Si vous n'avez pas encore répondu, nous vous invitons chaleureusement à le faire dans les prochains jours. Quelques minutes suffisent, et votre contribution compte vraiment.

Nous vous invitons donc à prendre quelques minutes pour répondre au questionnaire suivant : https://framaforms.org/evaluation-de-lencadrement-intermediaire-1782663820

Nous souhaitons un excellent retour et une très bonne rentrée à toutes et à tous les collègues qui reviennent de congés. Que cette nouvelle période soit propice à des échanges constructifs et à une dynamique collective positive.

Fraternellement,

Toujours à vos côtés.

VSST à l'administration centrale : que nous disent les données collectées par la CGT Éduc'action ?

10 septembre 2026

Souffrance au travail, violences sexistes et sexuelles au travail : maintenant, il faut regarder la réalité en face !

Vous avez été **164 agents de l'administration centrale** à répondre au premier questionnaire sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) jamais administré auprès des agents des services centraux des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports.
Lancé le **4 mars 2026**, en prévision de la **Journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars 2026**, ce questionnaire visait à objectiver une réalité trop souvent invisibilisée, et donc tue. Nous vous remercions sincèrement pour votre participation. Merci à toutes et tous d'avoir pris la parole.

Ainsi, vous êtes 164 agent·e·s à avoir répondu à notre enquête, soit près de 4% (sur un périmètre de 4 116 agents représentés au CSA au 1er janvier 2026). Pour un questionnaire volontaire portant sur des sujets sensibles, ce taux n'est pas anodin : c'est 1 agent sur 25 qui a pris le temps de témoigner.

Or, derrière chaque statistique que nous vous présentons aujourd'hui, il y a une situation de travail, une parole, parfois une souffrance. Il y a des carrières souvent brisées, des arrêts maladie ou des mobilités contraintes. Il y a aussi des collègues qui se taisent pour continuer à travailler, d'autres qui partent pour se protéger et surtout, des personnels placés dans des situations où ils doivent supporter l'insupportable.

Nous publions aujourd'hui l'analyse complète des réponses, accompagnée d'une synthèse de 4-pages, afin que chacune et chacun puisse prendre connaissance des données recueillies, car ces chiffres sont les vôtres.
Et le constat est clair : 114 d'entre vous (soit 69,5%) signalent au moins un fait de violence à caractère sexiste ou sexuel, dont elles et ils ont été victimes ou témoins et ce, dans toutes les directions.
Il ne s'agit donc pas de quelques situations individuelles. Il s'agit d'un problème collectif de santé, de conditions de travail et de responsabilité de l'employeur.

En finir avec le syndrome du « tout le monde sait » !
Les résultats que nous vous adressons montrent bien que ce que vous vous vivez n'est ni une impression, ni une rumeur. C'est une réalité aujourd'hui objectivée et malheureusement partagée au sein de toutes les directions.
Souvent les collectifs de travail savent, mais qui agit pour faire cesser la situation ? C'est peut-être là le plus inquiétant, car le scénario est malheureusement connu.

Nous savons qu'un comportement pose problème. Nous savons qu'un agent ou une agente est en difficulté. Nous savons qu'une personne multiplie les propos sexistes, les humiliations, les pressions ou les comportements déplacés. Nous savons qu'un management est toxique. Nous savons qu'un collègue est isolé. Nous savons parfois même depuis des années. Mais nous ne voulons pas de vagues.

Alors nous relativisons. « C'est son caractère. » « Il faut prendre du recul. » « Elle est peut-être un peu sensible. » « Ça a toujours été comme ça. » « Il ne faut pas mettre en difficulté le service. » « Attendons de voir. » « Il faudrait avoir des preuves. »

Et pendant ce temps-là, la personne concernée continue de subir. C'est exactement le mécanisme que les mouvements #MeToo ont contribué à mettre en lumière : le silence n'est jamais seulement celui de la victime. Il est aussi produit par un environnement qui sait, qui voit, qui entend… et qui choisit de ne pas intervenir.

Or le problème n'est pas d'ordre interpersonnel, il ne relève pas non plus d'un différend professionnel entre un auteur présumé et sa victime. Il nous concerne toutes et tous, et d'abord, il concerne l'administration qui a des obligations de protection et de sécurité à faire respecter.
Nos ministres ne peuvent pas dénoncer les violences au sein du milieu scolaire, universitaire ou dans le monde sportif et fermer les yeux dès qu'il s'agit de leurs propres services. Le paradoxe est devenu difficilement tenable.
L'institution affirme que l'École doit être un lieu sûr, protecteur et respectueux. Elle rappelle que les violences sexistes et sexuelles doivent être combattues et que les personnels victimes ou témoins peuvent utiliser des dispositifs de signalement.
Très bien.

Mais la première obligation d'une institution qui exige de ses agents qu'ils protègent les autres est de protéger ses propres agents.
Et les chiffres disponibles montrent que la question de la souffrance et des violences au travail ne peut pas être balayée d'un revers de main. En 2025, 6 228 saisines de la Médiatrice émanaient de personnels de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, soit 24% de l'ensemble des réclamations (contre 5 058 en 2024).

La ventilation publique de ces saisines ne permet toutefois pas d'identifier précisément combien concernaient les violences sexistes et sexuelles au travail. Plus largement, les données publiées récemment sur les signalements dans la fonction publique sont particulièrement préoccupantes : pour les ministères concernés, les signalements se comptent par milliers et, sur l'ensemble des saisines étudiées dans le prochain rapport de la direction générale de la fonction publique portant sur les discriminations et la diversité, cité par Acteurs publics, seulement 1% ont donné lieu à une sanction de l'auteur des faits, tandis que 10% ont abouti à une qualification avérée.
Bien évidemment, ces données nationales ne peuvent pas être transposées mécaniquement aux seuls agents de l'administration centrale. Mais elles posent une question simple : à quoi servent des dispositifs de signalement si, derrière le signalement, la protection, l'enquête et la sanction ne suivent pas ?

Nous refusons que l'administration centrale reproduise les mécanismes que nous avons déjà connus ailleurs. Dans le monde scolaire et périscolaire, comme dans d'autres institutions, des affaires ont régulièrement révélé la même mécanique : des signaux faibles, des alertes, des faits connus, des témoignages et puis un jour, l'affaire devient publique et tout le monde découvre soudain l'existence du problème.

Non.
Aujourd'hui, au vu des chiffres, la question n'est donc plus seulement de savoir. Il s'agit de savoir ce que l'administration fait de ce qu'elle sait et donc d'agir.

L'administration ne doit plus devenir une seconde épreuve pour les victimes.
Lorsqu'un·e collègue subit des violences sexistes ou sexuelles, du harcèlement ou une situation de souffrance au travail et qu'elle alerte, elle se retrouve le plus souvent seule. À elle de signaler. À

elle de témoigner. À elle de produire les éléments de preuve. À elle de supporter l'enquête. À elle de continuer à travailler. À elle de croiser éventuellement la personne mise en cause. À elle de gérer les conséquences sur sa carrière. À elle, enfin, de partir si la situation devient invivable…

C'est précisément ce que nous refusons.
La prévention des risques psychosociaux et la lutte contre les VSST ne peuvent pas reposer sur le courage individuel des victimes. Elles relèvent de l'obligation de protection de l'employeur qui doit accompagner, soutenir ces dernières en les aidant dans leurs démarches. Trop souvent, des victimes fragilisées se trouvent confrontées à une seconde épreuve : devoir faire face à l'institution.

Sur la base des résultats de notre enquête, nous demandons notamment à l'administration centrale :

- la présentation et la discussion des résultats de notre enquête dans les instances représentatives compétentes ;
- la formalisation d'une démarche afin de mettre en œuvre un diagnostic du risque professionnel VSST dans chaque direction avec un recensement par bureau ;
- la mise en place d'un véritable plan de prévention, doté de moyens et d'un calendrier ;
- une évaluation indépendante de l'efficacité des dispositifs de signalement existants ;
- la garantie d'une protection effective des victimes et des témoins ;
- des enquêtes administratives conduites avec impartialité et dans des délais raisonnables lorsque les faits le justifient ;
- des mesures conservatoires permettant réellement de protéger les personnes ayant signalé les faits pendant le traitement des situations ;
- la formation obligatoire de l'ensemble de la chaîne hiérarchique à la prévention et au traitement des VSS, du harcèlement et des risques psychosociaux ;
- une transparence accrue sur le nombre de signalements, leur traitement, les suites données et les sanctions prononcées ;
- et surtout, une politique qui protège les personnes avant de protéger l'image de l'institution.

Car une administration qui communique sur la tolérance zéro mais laisse perdurer les situations problématiques finit par produire exactement l'inverse de ce qu'elle prétend combattre.

Nous ne voulons plus d'un énième plan de communication. Les mots sont connus. « Prévention. » « Écoute. » « Accompagnement. » « Tolérance zéro. » « Libération de la parole. » « Résilience », nous les avons suffisamment entendus.

Ce que nous voulons désormais, ce sont des actes, des moyens, des enquêtes, des protections et des sanctions disciplinaires à la hauteur de la gravité des faits lorsqu'ils sont établis. Parce qu'une institution ne se juge pas à la qualité de ses affiches sur l'égalité professionnelle, la santé mentale ou la prévention des risques psychosociaux. Elle se juge à la manière dont elle traite la personne qui ose enfin dire : *« ce que je vis n'est pas normal ».*

Notre enquête constitue un point d'appui. Pas une fin.
Nous continuerons à porter la parole des agent·e·s, à défendre celles et ceux qui subissent et à demander des comptes à celles et ceux qui ont la responsabilité de garantir leur sécurité et d'assurer leur protection.
Parce que se taire protège rarement les victimes. Parce que regarder ailleurs protège toujours le système. Et parce que ce qui fait souffrir l'un·e nous concerne toutes et tous.

La lutte contre les VSST n'est pas l'affaire des victimes, c'est l'affaire de toutes et tous.

Chacun·e de nous est concerné·e.

En PJ également une Fable CGT Educ'action administration centrale *Les loups, les brebis et le renard*, pour illustrer et prolonger notre cycle des Fables de l'été !

La CGT éduc'action administration centrale, toujours à vos côtés.

Pour la CGT.

Quand la médiatrice donne raison à la CGT Educ'Action administration centrale !

15 septembre 2026

Cher·e·s collègues,

Depuis quelques mois maintenant, nous accompagnons **un collectif de collègues en instance de réintégration**. La CGT Educ'action administration centrale a signalé plusieurs fois à l'administration des situations individuelles, de collègues en attente depuis 18 mois voire depuis 10 ans, … en vain !

Le15/05/2026, nous vous avions pris à témoin de la manière dont ces collègues, revenu/es de congés (longue maladie, maternité, parental), de mobilité externe ou de disponibilité (de droit ou pour raisons personnelles), se voyaient (mal) considéré·e·s, pour ne pas dire mal traité·e·s, sans raison. Nous vous invitons à lire ou relire notre 4 pages « Ni oubliés/ni résignés » !

Aujourd'hui, la médiatrice nous donne quitus. Saisie d'une situation individuelle particulièrement emblématique, cette dernière y consacre plusieurs paragraphes dans son rapport 2025 (pp. 114-115).

Morceaux choisis

Les collègues ont la parole
« *L'accompagnement est inexistant : l'administration n'appuie pas les candidatures, les messages restent sans réponses*. *On ne nous aide pas. Je ne comprends pas le rôle du pôle d'accompagnement*. »
« *Je me sens lâché par une administration pour laquelle j'ai tant donné*. »
« *Ce qui est proposé est faible. Je comprends que je dois m'en sortir par moi-même*. »
« *Comme à chaque retour de détachement, je me suis débrouillé tout seul*. »
« [*Durant toute cette période], l'administration s'est contentée de relever les compteurs et faire le point sur mes candidatures. Comme si le problème venait de moi, j'ai bénéficié d'un coaching qui n'a débouché sur rien. […] Après deux ans de silence, j'ai bénéficié d'un entretien […]. Le dommage sur ma carrière est, selon moi, irréparable*. »

La médiatrice recommande que l'administration prenne en compte leurs grade, parcours et compétences, qu'elle rétablisse leur régime indemnitaire, qu'elle formalise l'accompagnement pour la suite de leur carrière et qu'elle attribue un matériel bureautique permettant de renouer avec l'environnement professionnel.

La CGT Educ'Action revendique :

- Affectation sur un poste prenant en compte le grade, le parcours et les compétences acquises, ce qui suppose la mise en œuvre réelle de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Prise en compte de l'expérience professionnelle dans la détermination du régime indemnitaire (pas de remise au plancher du groupe de fonctions), pour ne pas pénaliser les collègues exerçant leur droit (à mobilité, à congé et à disponibilité) ;
- Absence de pénalisation dans l'avancement de carrière.

Pour lutter contre les préjugés dont ces collègues font souvent l'objet, la meilleure arme, c'est le talent. Voici donc 2 fables, *Le lapin, la taupe et le corbeau* qui termine le cycle des Fables de l'été

de la CGT Educ’action administration centrale ainsi que *Energie* une fable écrite par l’un d’entre eux, à lire sur notre site ou en PJ.

À lire, à partager, et pourquoi pas à méditer...

Bonne lecture, et n'hésitez pas à partager vos impressions !

Toujours de votre côté,

Pour la CGT.

Pouvoir d'achat des agent·es de l'Etat : tout·es en grève le 29 septembre !

25 septembre 2026

Baisse de pouvoir d'achat des agents de l'Etat:
ça ne peut plus durer !

Le gouvernement gèle le point d'indice pour la troisième année consécutive. Pourtant, face à l'inflation, sa valeur a continué de reculer : elle a perdu 5,06 % depuis juillet 2023, date de sa dernière revalorisation ; 15,28 % depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron ; et 21,10 % depuis 2010. En vingt-cinq ans, le point d'indice a ainsi perdu près d'un tiers de sa valeur. En résumé, tout augmente sauf nos salaires ! C'est pourquoi nous appelons à la grève le mardi 29 septembre !

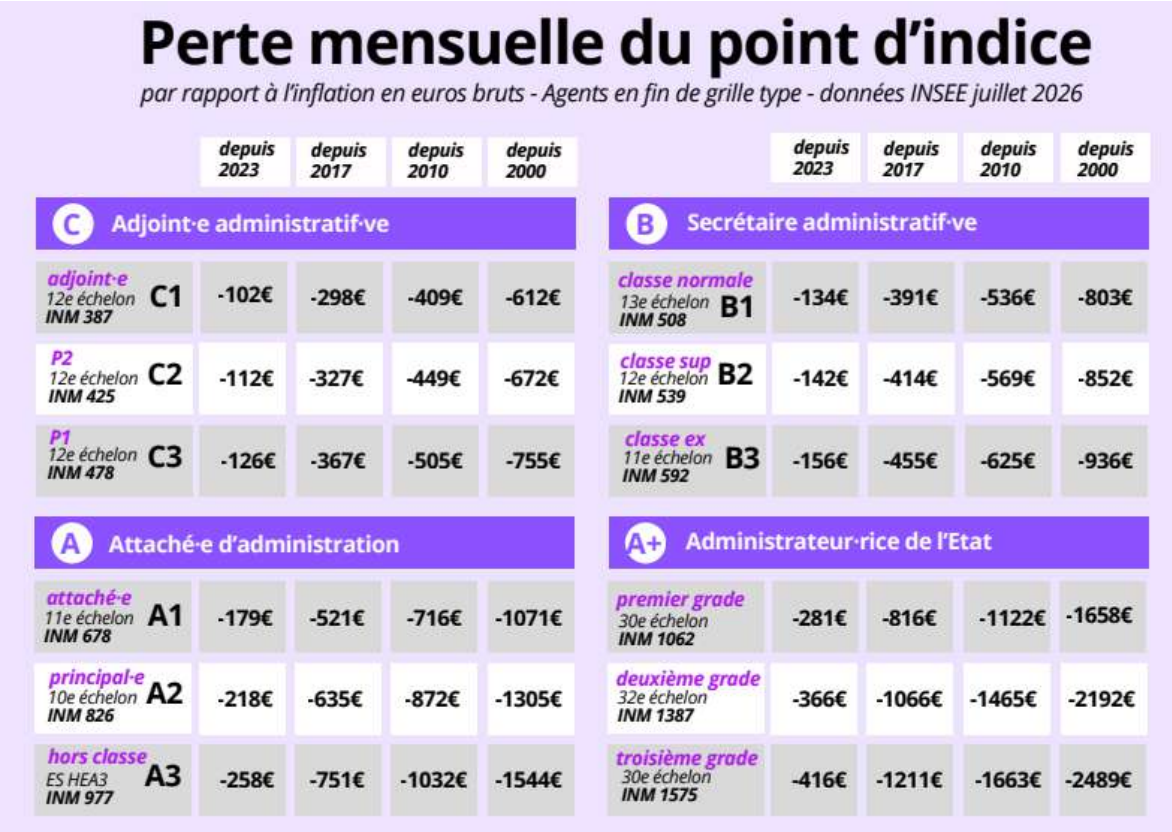


Si vous êtes gréviste, n'hésitez pas à nous demander par mail à bénéficier de notre caisse de grève : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr (et si vous ne l'êtes pas, vous pouvez l'alimenter notre cagnotte en ligne !

La triste réalité des chiffres...

Il arrive parfois que quelques images parlent plus que les discours les plus convaincants. C'est le cas pour illustrer à quel point le gel du point d'indice et plus généralement la non indexation des

traitements des agents de l'Etat sur l'inflation a conduit à leur paupérisation et à leur déclassement. Si nous sommes désolés d'être les messagers de cette triste réalité, il nous paraît essentiel de la partager crûment et simplement afin que tout·es les agent·es concerné·es prennent la pleine mesure de ce phénomène désormais structurel, pour alerter sur la situation et pour imposer ce sujet dans le débat public. N'hésitez pas à lire l'analyse de la CGT fonction publique d'état (UFSE pour les intimes) relative à la perte du pouvoir d'achat des agents de l'Etat ainsi qu'à utiliser son simulateur pour calculer votre propre perte mensuelle de pouvoir d'achat.



La perte de pouvoir d'achat lié au gel du point d'indice est continue et touche toutes les catégories d'agents de l'état. Sans surprise, elle a été particulièrement mise à mal sous les présidences de Sarkozy et de Macron.

Les contractuels sont également impactés par le gel du point d'indice puisque leur salaire brut est exprimé en INM (indice nouveau majoré), et cette population est loin d'être négligeable. Depuis plusieurs années, près d'1 agent recruté sur 2 en administration centrale du MEN - JS - ESR est un contractuel. Leur part est ainsi en augmentation constante, passant de 12 % en 2019 à 23 % en 2025. Toujours en administration centrale et à catégorie équivalente, leur salaire moyen est inférieur d'environ 1/4 à celui des agents fonctionnaires.
+ d'infos : consulter le guide de la CGT pour les contractuels de l'administration centrale



Lors du CSA de l'administration centrale ce 24 septembre, notre secrétaire générale Madame Joder nous informe que **l'enveloppe globale du CIA en 2026 pour nos services est égale à celle de 2025.** Malheureusement, le gel du point d'indice s'accompagne cette année du gel du CIA au niveau global.

Des primes opaques et précaires pour compenser

La politique salariale s'est progressivement déplacée vers le régime indemnitaire, c'est-à-dire les primes. Le régime indemnitaire pose pourtant de nombreux problèmes.
L'explosion de la part des primes dans les salaires de la fonction publique a **des conséquences dramatiques pour les fonctionnaires au moment de la retraite.** C'est un tiers du salaire qui n'est pas pris en compte pour le calcul des pensions ! Aujourd'hui un·e agent·e avec 33 % de primes, part en retraite avec un taux de remplacement de 54 %, très inférieur à la promesse des 75 % du dernier salaire sur laquelle est construit le système qui ne prend en compte que le traitement indiciaire. Et le mode de calcul est très défavorable aux polypensionné·es qui représentent la majorité des nouveaux entrants dans la fonction publique.
Par ailleurs, le régime indemnitaire est par nature opaque et précaire. Elles peuvent sauter au premier accident de parcours. **Elles sont ainsi prises en compte à seulement 33 % en cas de congé longue maladie, grave maladie, longue durée** et peuvent disparaître lors d'une bascule à mi-traitement. Elles ne sont pas non plus garanties en cas de mobilité. Elles sont également souvent liée à l'arbitraire hiérarchique, comme le CIA. Enfin, elles divisent les agents en préférant les négociations individuelles aux garanties collectives.
A défaut d'obtenir une objectivation des primes au niveau individuel, **nous avons demandé depuis des années des éléments chiffrés sur les montants des IFSE et CIA à l'administration centrale du MEN-JS-ESR** afin de donner aux collègues des éléments pour se situer, même dans les grandes lignes**. Et... nous les avons enfin obtenus !** Nous vous invitons ainsi à découvrir les montants moyens et médians du CIA et de l'IFSE par corps en administration centrale. Et puisqu'on parle de CIA, on vous rappelle que la campagne 2026 se négocie dès maintenant. N'hésitez pas à en discuter avec vos supérieurs hiérarchiques, ou mieux encore en réunion d'équipe !
Enfin, nous avons récemment demandé à Madame Joder, secrétaire générale, une harmonisation des pratiques indemnitaires entre les différentes directions de l'administration

centrale, ainsi que d'intervenir auprès du ministère de l'action et des comptes publics pour une harmonisation interministérielle des pratiques indemnitaires. Nous ne doutons pas un instant qu'elle nous répondra bientôt :) et ce d'autant plus qu'un récent rapport conjoint l'IGA et l'IGF vient appuyer nos demandes d'objectivation, d'harmonisation et de transparence sur l'attribution des primes !

Et pendant ce temps, on retire un périphérique à la cantine

Vous avez été nombreux à le constater et à nous l'avoir dit : le cadeau de rentrée de l'administration pour ses agents a été le retrait d'un périphérique à la cantine à prix constant. Et le coût du périphérique supplémentaire n'est pas anodin, loin de là : 2,20€. Si nous comprenons la nécessité de lutter contre le gaspillage et que l'administration s'appuie sur une étude qui montre que peu d'agents sont attachés à ce troisième périphérique, les faits sont têtus : **tout augmente sauf les salaires !**

Nos revendications :

Pour l'ensemble des agents de l'Etat, la CGT demande :

- l'indexation du point sur l'inflation
- le plan de rattrapage des pertes antérieures
- l'intégration des primes dans l'indiciaire
- l'abrogation du jour de carence et indemnisation des CMO à 100%
- la retraite à 60 ans et réduction du temps de travail à 32 heures

A ces revendications nationales et interprofessionnelles, la CGT Educ'Action demande pour les collègues de l'administration centrale :

- une harmonisation par direction et par ministère des régimes indemnitaires
- une objectivation et une transparence des régimes indemnitaires
- des promotions à l'ancienneté

La CGT, toujours à vos côtés !

Réunion CGT / SG : une première rencontre mi-figue mi-raisin

02 octobre 2026

Réunion CGT / secrétariat général : un premier état des lieux mi-figue mi-raisin

Chèr·es collègues,

Dans un contexte de fort mouvement social, et en particulier du côté des usagers et des professionnels dans l'éeucation nationale, la CGT Éduc'Action administration centrale tient toutefois a vous informé de sa rencontre avec Madame Joder, secrétaire générale des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. Celui-ci s'est déroulé le 3 septembre dernier, pour un échange à caractère général. Vous trouverez ci-dessous le résultat de cette rencontre.

Nous avons en effet pris l'habitude de rencontrer chaque DAC lors de sa prise de fonction. Nous considérons que cette bonne pratique doit également s'appliquer à la secrétaire générale (SG), qui exerce l'une des plus hautes responsabilités hiérarchiques de notre administration. Madame Joder était accompagnée de Madame Perrin, cheffe du SAAM, et de Madame Dély, cheffe de SAAM-A, en charge des ressources humaines du SAAM.

La CGT s'est montrée particulièrement généreuse en offrant à chacune d'elle un stylo CGT Éduc'Action administration centrale. Nous espérons qu'elles en feront bon usage, notamment pour signer des engagements permettant d'améliorer les conditions d'emploi et de travail des collègues de l'administration centrale !

Nous avons abordé les principaux sujets qui préoccupent les collègues et donc la CGT :

- le pouvoir d'achat ;
- le déroulement des carrières ;
- l'organisation du travail, notamment la perte de sens et la souffrance qu'elle peut engendrer ;
- les conditions matérielles de travail, et notamment la question de l'immobilier.

A l'issue de cet entretien, nous restons un peu sur notre faim : si l'administration reconnaît pouvoir améliorer les conditions de travail par rapport à des revendications que nous portons, il reste encore de nombreux points de désaccords sur les mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail des collègues.



Des points de convergences, d'autres de divergences: un premier échange mitigé

La SG et ses collaboratrices n'ont pris aucun engagement déterminant à l'issue de cet échange. Cela peut toutefois s'expliquer : il s'agissait d'une première rencontre, au cours de laquelle la SG découvrait nos analyses, nos arguments et nos revendications.

Côté positif, elles se sont montrées sensibles à l'importance de la transparence et de l'égalité de traitement en matière d'attribution des primes et de déroulement des carrières.

Côté négatif, elles ont semblé étonnées que des agents puissent souffrir au travail sans oser le dire, notamment par crainte de mesures de rétorsion. Cette incompréhension nous paraît particulièrement préoccupante. Elle montre que la réalité vécue par certains collègues reste encore insuffisamment entendue au plus haut niveau de notre administration.

Transparence et égalité de traitement :
du mieux à venir pour les carrières et les rémunérations ?

Entre le recul du nombre de postes mis au mouvement, la fin des CAP pour gérer les promotions et l'augmentation de la part du régime indemnitaire, les garanties collectives s'effacent progressivement au profit de négociations de plus en plus individualisées.

La CGT s'est opposée et continue de s'opposer à ces dérives inégalitaires. Lorsque l'on nous oppose parfois que les droits collectifs permettent à certains collègues de « jouer les passagers clandestins », nous réaffirmons que, de manière générale, **les droits collectifs restent plus protecteurs pour l'ensemble des agents.**

D'autant que les critères d'évaluation des agents par l'administration sont loin d'être infaillibles : ils peuvent être affectés par une méconnaissance des missions et des compétences, voire, dans certains cas, par des pratiques de favoritisme ou de népotisme. Nous sommes ainsi de plus en plus souvent sollicités par des collègues :

- *« Pourquoi n'ai-je pas été recruté, parfois au profit d'un contractuel ? »*
- *« Pourquoi n'ai-je pas été promu ? »*
- *« Pourquoi mon IFSE et/ou mon CIA sont-ils inférieurs à ceux de mes collègues ? »*

À toutes ces questions, nous ne pouvons trop souvent que répondre que les voies de l'administration sont impénétrables… Et c'est précisément pour lutter contre cette opacité que la CGT demande depuis plusieurs années davantage de transparence sur les rémunérations et les promotions. **Nous avons finalement obtenu la communication des montants moyens d'IFSE et de CIA** par corps et par groupe de fonctions. Nous vous invitons à consulter ces données.

Consulter les montants CIA / IFSE moyens et médians par corps

Consulter le rapport inter IG sur le régime indemnitaire



Harmonisation et transparence des pratiques indemnitaires **entre les différentes directions de l'administration centrale**

Harmonisation des pratiques indemnitaires **au niveau interministériel** (qui figure d'ailleurs également dans les préconisations d'une mission inter-IG en date d'août 2026)

Des classements de promotion enfin communiqués ?

Lors de l'entretien, nous avons également demandé que les classements établis par chaque direction pour les agents proposés à une promotion soient systématiquement communiqués aux collègues ayant déposé un dossier. Cette demande répond à un principe simple : la transparence est un outil essentiel de lutte contre l'arbitraire.

Plusieurs collègues nous avaient indiqué que le SAAM aurait demandé aux UGARH de ne pas transmettre ces classements. Il n'en est rien : le SAAM nous a indiqué qu'il n'interdisait absolument pas leur communication. Plus fort encore : le SAAM communique lui-même ces informations à ses propres agents.



Nous demandons donc à toutes les directions de transmettre leur tableau de classement des promotions aux personnes concernées.

Recrutements : trop d'opacité, trop de questions

La CGT est également régulièrement sollicitée par des agents au sujet des recrutements. Certains collègues se voient répondre par leur hiérarchie : « Pas la peine de poser ta candidature, le poste est fléché. » D'autres constatent qu'un contractuel est recruté alors que des fonctionnaires disposant des compétences requises avaient candidaté. Beaucoup déplorent également la difficulté à identifier clairement les postes faisant l'objet d'une procédure de recrutement.

Ces situations, lorsqu'elles se répètent, témoignent de dysfonctionnements structurels dans les processus de recrutement. De nombreux collègues s'interrogent également sur les raisons pour lesquelles telle personne a été recrutée plutôt que telle autre, au regard des expériences et des compétences présentées dans les différents dossiers.

Cette opacité nourrit les rancœurs, les ressentiments et les soupçons de décisions arbitraires ou de non-respect de l'égalité de traitement. Pour lutter contre cette opacité, la CGT demande :

- que l'ensemble des agents des équipes soient davantage associés au processus de recrutement, notamment à travers l'étude des fiches de poste en réunion de bureau et la mise en place d'un tableau de suivi des candidatures ;
- que les postes vacants fassent l'objet d'une meilleure communication en interne ;
- que l'Inspection générale soit saisie afin de mener une enquête sur les processus de recrutement en administration centrale, avec audition des représentants du personnel et transmission du rapport aux organisations syndicales.



Pour lutter contre cette opacité, la CGT demande :

- Associer les agents des équipes au processus de recrutement (contenu de la fiche de poste, informations sur les candidatures...)
- meilleure communication des postes vacants en interne
- Saisine de l'IG pour une enquête surque l'Inspection générale soit saisie afin de mener une enquête sur les processus de recrutement en administration centrale

Désorganisation et souffrance au travail

Depuis de nombreuses années, vous êtes nombreux à nous faire part des causes de souffrance au travail en administration centrale. **Très souvent, les difficultés que vous rencontrez sont liées à l'un des facteurs suivants** (et qui, du reste, souvent ce cumul) :

- une charge de travail excessive ;
- un manque d'autonomie ;
- un sentiment d'inutilité ;
- un manque d'animation des collectifs de travail ;
- des pratiques d'encadrement pouvant être pathogènes.

Concernant plus particulièrement la charge de travail, la CGT demande depuis de nombreuses années :

- la création de postes à la hauteur des besoins ;
- une anticipation collective des pics d'activité ;
- la suspension des serveurs de messagerie en dehors des horaires de bureau ;
- une charte réellement engageante sur le temps de travail ;
- une hiérarchie en capacité de travailler les commandes afin qu'elles puissent être réalisées dans le respect des horaires de travail.

Mais **lutter efficacement contre la souffrance au travail suppose d'abord que l'administration reconnaisse son existence**. Il faut également qu'elle reconnaisse son incapacité actuelle à entendre suffisamment certains agents et, plus encore, à apporter des réponses aux situations qu'ils signalent. Cela passe notamment la sincérité et l'efficacité opérationnelle des outils existants : les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions

de travail (PAPRIPACT) élaborés dans chaque direction. Ces documents existent, mais force est de constater qu'ils ne produisent pas, aujourd'hui, les effets attendus.

Cela passe aussi par la mise en place d'une **véritable cellule de prise en charge des situations de souffrance au travail** : une cellule qui ne soit pas seulement une cellule d'écoute, mais également une cellule de traitement et de résolution des situations, placée directement auprès du ministre pour en garantir le plus haut niveau de soutien.

Car aujourd'hui, certains agents en souffrance hésitent à faire état de leur situation. Ils craignent les mesures de rétorsion et doutent de la volonté, voire de la capacité, de l'administration à améliorer concrètement leur situation professionnelle. Entre la peur de parler et le réflexe de solidarité hiérarchique, c'est finalement une véritable culture du « pas de vague » qui semble prédominer en mode « *tout va très bien, madame la marquise* ».

Nos interlocutrices se sont montrées particulièrement surprises, voire incrédules, face à cette analyse. L'administration nous a demandé des exemples. Mais comment donner des noms lorsque les collègues qui nous sollicitent nous demandent expressément de ne pas les citer, précisément par peur de mesures de rétorsion ? La machine du silence est décidément bien huilée.

Nous poursuivrons donc nos efforts pour les convaincre que la lutte contre la souffrance au travail se heurte précisément à cette culture du silence.
En tout état de cause et puisque la SG et ses collaboratrices semblent douter de l'existence de cette culture du silence nous les invitons à rappeler à tous les agents l'importance du droit à la liberté d'expression de la liberté d'expression, y compris pour exprimer des désaccords avec sa hiérarchie et qu'elle dise clairement que le secrétariat général et le SAAM soient garants de l'application réelle de ce droit. Si cette culture du silence n'existe pas, ça ne devrait poser de problème à personne de rappeler le principe.



Nos revendications pour lutter contre la souffrance au travail sont trop nombreuses (voir plus haut) mais voici les axes revendicatifs :

1. Lutter contre la surcharge et la perte de sens (création de postes, travail sur les délais, autonomie...)
2. Se doter d'outils de prévention des risques sincères et efficaces
3. Traiter réellement les alertes sur les situations inquiétantes
4. Objectiver la gravité des situations (indicateurs, recueil de témoignages...)

Du mouvement lycéen, du sens de nos métiers en administration centrale et du 6 octobre

05 octobre 2026

Afficher dans le navigateur



Des feux de poubelles et des dégradations : *voilà ce que les chaînes d'information et le gouvernement choisissent de retenir du mouvement lycéen. Ne laissons pas ces images, aussi spectaculaires soient-elles, nous détourner de l'essentiel.* ***Il se passe quelque chose d'important qui questionne notre démocratie, notre système éducatif comme les choix budgétaires du gouvernement. La CGT Educ'action affiche son soutien au mouvement et appelle les collègues à participer autant qu'ils le peuvent à la journée du 6 octobre.*** *Mais le mouvement doit aussi nous amener à regarder en face notre ministère et interroger le budget de nos services publics comme les politiques scolaires. Dans ce message, quelques réflexions, un appel à sécuriser la mobilisation lycéenne mardi 6 et une invitée (Laurence de Cock) pour une prochaine conférence CGT en novembre !*

Des revendications évidemment légitimes

Depuis plusieurs jours, les lycéen·nes se mobilisent partout en France parce qu'ils et elles refusent de voir leurs conditions d'études continuer à se dégrader. Ils et elles demandent des professeur·es, des infirmier·es scolaires, CPE, assistantes sociales, AESH, des locaux dignes, des effectifs réduits et tout simplement le droit de construire leur avenir sans être livré·es au tri social et à la sélection. Les images de l'état des lycées de banlieue en Ile de France sont particulièrement saisissantes (rats, plafonds détruits, murs gorgés d'eau...), mais c'est partout en France que la situation est catastrophique. C'est une des raisons pour lesquelles la CGT Educa'ction revendique avec l'AES un grand plan d'urgence pour le bâti scolaire. Il manquait au moins un enseignant dans 53% des lycées à la rentrée et 67% dans l'académie de Versailles et même 71% dans l'académie de Toulouse. 7,2% des heures de cours ne sont pas assurées faute de profs disponibles ou de remplaçants et 4000 postes ont été supprimés en 2026 et le PLF 2027 en prévoit encore 1588 ! **Donc oui, l'éducation nationale a besoin de moyens, les établissements ont besoin d'investissement et les lycéens ont besoin d'être entendus !**

Refuser la disqualification du mouvement

Nous ne pouvons accepter que le mouvement soit disqualifié en le résumant à des dégradations et de la violence. Le ministère ferait mieux de regarder pleinement la violence et notamment celle de la répression policière absolument disproportionnée qui doit tous nous inquiéter. Comment peut-on assumer des tirs de LBD sur des jeunes mineurs ? Comment une démocratie peut-elle accepter que des adolescents perdent un œil, des dents pour avoir demandé à être entendus ? On dénombre déjà 5000 interpellations, c'est déjà la moitié des interpellations totales du mouvement des gilets jaunes, c'est 1500 de plus que lors des émeutes qui avaient suivi la mort de Nahel en 2023. Jeudi, déjà 1783 interpellations avaient donné lieu à des garde-à-vue. **La répression est inédite et totalement disproportionnée.** Au lieu de jouer la carte de l'intimidation, le gouvernement doit miser sur l'apaisement et choisir la désescalade. Nos camarades de la CGT Intérieur / Police le disent très bien : la répression n'est pas la bonne réponse et il faut de manière urgente retirer les polices et gendarmes des portes des lycées.

Le monde titre le matin sur le mouvement lycéen et rejoint notre analyse : *"Parti d'une mobilisation spontanée en banlieue parisienne, ce mouvement, inédit depuis des décennies par son ampleur, traduit une angoisse plurielle, à la fois en raison de conditions d'enseignement qui se sont objectivement dégradées et des perspectives d'avenir incertaines.* ***La réponse du gouvernement, essentiellement répressive, risque de renforcer la colère.***"







Le gouvernement ne doit pas non plus répondre à cette mobilisation par la fermeture des établissements et le basculement contraint vers l'enseignement à distance, en espérant tuer le mouvement dans l'oeuf. Il doit ouvrir un dialogue réel avec les organisations lycéennes, les personnels et leurs organisations syndicales, garantir le droit des jeunes à se réunir, débattre, s'organiser et manifester et mettre fin à la logique qui répond à des revendications éducatives par le maintien de l'ordre. Le droit d'expression, de réunion et de manifestation des

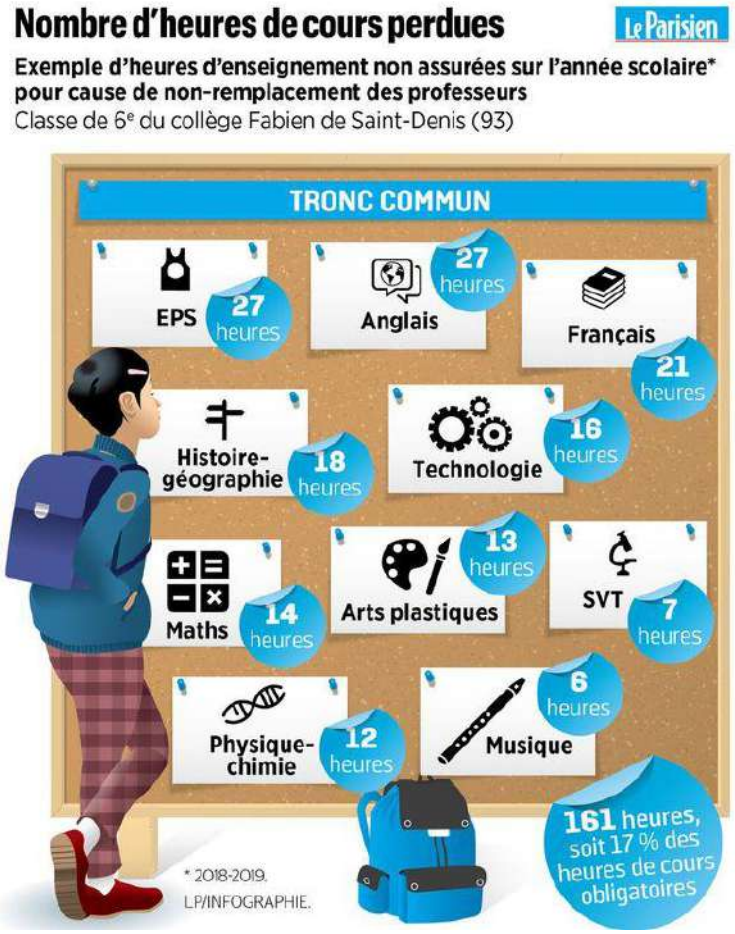
lycéen·nes doit être garanti par les pouvoirs publics. **Le ministre annonce un travail sur la démocratie lycéenne, il est temps, mais saura-t-il dépasser la simple communication ?**

C’est bien la question budgétaire qui est au cœur du mouvement

Le 29 septembre, les agents publics se sont mobilisés à l’appel de l’intersyndicale de la fonction publique. Nous étions dans la rue pour exiger l’augmentation du point d’indice et son indexation sur l’inflation, des salaires à la hauteur de nos qualifications, des conditions de travail dignes et des moyens pour exercer nos missions de service public. Le même jour, les lycéen·nes faisaient entendre leur colère. **Ces mobilisations se rejoignent : le service public est partout en cure d'austérité, et celles et ceux qui le font vivre, élèves, usager·es comme agent·es public·ques, sont invités à se résoudre à la pénurie.** Le projet de budget du gouvernement pour 2027 propose des coupes budgétaires de 54 milliards d’euros. Et pendant ce temps il continue à réduire ses recettes en allègeant la surtaxe sur les grands groupes : ce sont déjà 3 milliards d’euros qui auraient pu financer les services publics. Évidemment il ne remet pas en question les 211 milliards d’euros distribués chaque année sans contrôle ni contrepartie aux entreprises : ces aides aux entreprises sont en réalité le premier budget de l’Etat, qui pourrait créer chaque année 3.4 millions d’emplois publics !

Quand les lycéens nous obligent à regarder notre ministère autrement

Quand les lycéen·nes nous obligent à regarder notre ministère autrement
Agents de l’administration centrale, nous ne sommes pas extérieurs à ce qui se joue dans les lycées. Au fond de nous, nous savons qu’aucune circulaire, aucun « plan d’action », aucune plateforme de dialogue ne remplacera les moyens humains et matériels nécessaires pour faire vivre le service public d’éducation. Mais que nous exercions à l’éducation nationale ou dans l’enseignement supérieur, nous sommes un des rouages de cette machine, de ce système scolaire qui trie autant qu’il enseigne des savoirs, qui valorise ce qu’il ne donne pas les moyens de transmettre à tous.
La crise actuelle ne peut pourtant pas se résumer au seul manque de profs, de tables et de ventilateurs. **Elle pose une question plus profonde : quelle école construisons-nous ?** Une école réellement émancipatrice devrait réduire les inégalités de départ, garantir à chaque jeune les mêmes conditions d’apprentissage et ouvrir l’avenir au lieu d’organiser précocement le tri social. Or notre système éducatif reste trop fortement marqué par l’origine sociale des élèves : dans PISA 2025, le milieu socio-économique explique 14% de la variation des performances des élèves français. La France ne peut se satisfaire d’un système qui prétend sélectionner au mérite tout en reproduisant aussi fortement les inégalités sociales et territoriales.



L'égalité ne doit pas être une formule creuse ou rester un élément de langage. Elle suppose d'abord de cesser de financer et d'accompagner les établissements comme s'ils faisaient face aux mêmes réalités. Elle suppose de donner davantage là où les besoins sont les plus importants : dans les établissements les plus populaires et les plus ségrégués, dans les territoires qui manquent de personnels, dans les lycées où l'accès aux options, à l'accompagnement, à l'orientation et aux conditions matérielles d'études est le plus inégal.
Le ministère met justement en place une délégation aux territoires auprès de la secrétaire générale qui doit aider le ministère à amortir les suppressions de postes liées à la baisse démographique en fonction des spécificités locales. Mais cela suffira-t-il ?
Elle suppose aussi de remettre en cause les mécanismes qui organisent la concurrence, la sélection et l'externalisation de la responsabilité scolaire sur les familles. Elle suppose, comme nous l'avons déjà relayé, de poser vraiment la question du financement de l'enseignement privé qui organise le consumérisme scolaire.

Protéger la sécurité des lycéens et les soutenir

La CGT Éduc'action administration centrale soutient les revendications des lycéen·nes mobilisé·es : des moyens pour l'École publique, des postes, de meilleures conditions d'études, le respect de leurs libertés collectives et une politique éducative réellement tournée vers l'égalité. Si vous le pouvez (et comme vous le faites peut-être déjà en tant que parent d'élève), n'hésitez pas à être présent à l'entrée des établissements scolaires lors des « blocages » pour veiller à la sécurité des élèves. **Le mouvement lycéen appelle à une manifestation mardi 6 octobre** : l'intersyndicale Education appelle les agents à participer à cette mobilisation pour exprimer notre solidarité avec les lycéens et défendre, avec elles et eux, les moyens du service public d'éducation. La CGT rappelle l'enjeu de sécuriser la manifestation et la nécessité d'une présence adulte responsable. *Un préavis de grève Fonction publique et Education nationale couvrent l'ensemble des collègues qui souhaiteraient participer au mouvement.*

Manifestation lycéenne

Mardi 6 octobre 2026 à 14h

Départ : République (arrivée Nation)

Pour vous mettre en contact avec la CGT pour participer à l'opération "brassards blancs" de sécurisation du cortège, appelez Jean de Labrusse au 06.16.70.60.37



la cgt FERC

Communiqué

La jeunesse doit pouvoir se mobiliser, prenons nos responsabilités !

Le mouvement de contestation des lycéen·ne·s s'étend depuis plus d'une semaine et ne faiblit pas. Au contraire, c'est près d'un tiers des lycées qui se mobilisent sur tout le territoire, y compris des lycées privés ce qui est inédit. C'est un mouvement très massif que nous pouvons qualifier d'historique, jamais autant de lycées ne sont mobilisés. Depuis quelques jours, le mouvement s'étend aux universités et de plus en plus de campus sont bloqués.

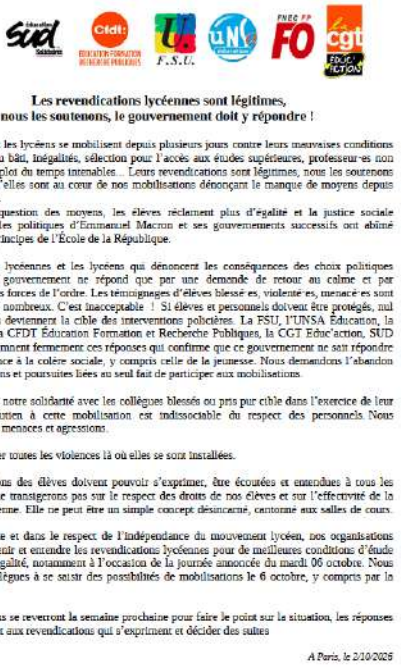
Cette mobilisation s'appuie sur des revendications légitimes, marquées par une dégradation globale des conditions d'études et de vie de la jeunesse. Les jeunes dénoncent en réalité les effets des multiples contre-réformes qui ont accentué le tri social à l'Éducation nationale et dans l'enseignement supérieur. L'échec patent de Parcoursup n'étant qu'une illustration parmi d'autres de ces reculs majeurs pour la jeunesse. Les images choquantes de files d'attente devant les restos U étaient attendues par les personnels des Crous qui alertent depuis des mois sur leur budget. Plus largement, les budgets austéritaires décidés par les gouvernements impactent les subventions aux associations d'éducation populaire, sportives et culturelles démontrant l'abandon de la jeunesse qui aujourd'hui se bat pour un meilleur avenir.

Nous dénonçons la répression qui s'abat sur ce mouvement légitime, plus de 3000 arrestations, des blessures, des blessé·e·s graves... Le défenseur des droits s'est d'ailleurs saisi des situations les plus graves. En réalité, c'est un véritable déni démocratique qui s'abat sur les jeunes qui doivent pouvoir s'organiser et ont le droit de débattre et de manifester. La meilleure solution pour éviter les violences, la meilleure protection pour les personnels, c'est de laisser les élèves s'organiser, avoir accès à des salles pour se réunir, organiser des AG, des manifestations. Les dernières décisions préfectorales qui consistent à fermer plus de 400 lycées et de passer en distanciel, parfois pour plusieurs jours, sans aucune concertation avec les personnels démontrent la volonté du gouvernement de nier toute expression démocratique et le peu de considération pour les personnels.

La CGT appelle à soutenir et accompagner la mobilisation, aider à la sécurisation des manifestations du mardi 6 octobre et à mettre à disposition les locaux syndicaux. La FERC et ses syndicats se rendront disponibles pour faire le lien avec les UD et les UL pour aider les jeunes à s'organiser, se réunir, réaliser et diffuser des tracts, etc.

La FERC appelle les personnels à se mettre en grève le 6 octobre aux côtés de la jeunesse dans un souci de responsabilité afin de pouvoir soutenir et protéger les jeunes mobilisé·e·s qui portent des revendications convergentes avec celles des personnels. Le mouvement légitime de protestation de la jeunesse doit pouvoir se poursuivre, son expression doit être respectée, c'est un impératif démocratique.

Montreuil, le 2 octobre 2026



Sud Éducation · Cidil · FSU · UNSA · FNEC FP FO · la cgt Éduc'action

Les revendications lycéennes sont légitimes, nous les soutenons, le gouvernement doit y répondre !

Les lycéennes et les lycéens se mobilisent depuis plusieurs jours contre leurs mauvaises conditions d'études : état du bâti, inégalités, sélection pour l'accès aux études supérieures, professeur·e·s non remplacé·e·s, emploi du temps intenables... Leurs revendications sont légitimes, nous les soutenons d'autant plus qu'elles sont au cœur de nos mobilisations dénonçant le manque de moyens depuis plusieurs années.
Au-delà de la question des moyens, les élèves réclament plus d'égalité et la justice sociale conscients que les politiques d'Emmanuel Macron et ses gouvernements successifs ont abîmé sciemment les principes de l'École de la République.

En réponse aux lycéennes et les lycéens qui dénoncent les conséquences des choix politiques macronistes, le gouvernement ne répond que par une demande de retour au calme et par l'intervention des forces de l'ordre. Les témoignages d'élèves blessé·e·s, violenté·e·s, menacé·e·s sont chaque jour plus nombreux. C'est inacceptable ! Si élèves et personnels doivent être protégés, nul ne justifie qu'ils deviennent la cible des interventions policières. La FSU, l'UNSA Éducation, la FNEC FP FO, la CFDT Éducation Formation et Recherche Publiques, la CGT Éduc'action, SUD Éducation condamnent fermement ces réponses qui confirme que ce gouvernement ne sait répondre que par la violence à la colère sociale, y compris celle de la jeunesse. Nous demandons l'abandon de toutes sanctions et poursuites liées au seul fait de participer aux mobilisations.

Nous exprimons notre solidarité avec les collègues blessés ou pris pur cible dans l'exercice de leur mission. Le soutien à cette mobilisation est indissociable du respect des personnels. Nous condamnons ces menaces et agressions.

Il faut faire cesser toutes les violences là où elles se sont installées.

Les revendications des élèves doivent pouvoir s'exprimer, être écoutées et entendues à tous les niveaux. Nous ne transigerons pas sur le respect des droits de nos élèves et sur l'effectivité de la démocratie lycéenne. Elle ne peut être un simple concept désincarné, cantonné aux salles de cours.

Dans ce contexte et dans le respect de l'indépendance du mouvement lycéen, nos organisations appellent à soutenir et entendre les revendications lycéennes pour de meilleures conditions d'étude et davantage d'égalité, notamment à l'occasion de la journée annoncée du mardi 06 octobre. Nous appelons les collègues à se saisir des possibilités de mobilisations le 6 octobre, y compris par la grève.

Nos organisations se reverront la semaine prochaine pour faire le point sur la situation, les réponses du gouvernement aux revendications qui s'expriment et décider des suites

A Paris, le 2/10/2025



union fédérale des syndicats de l'État — la cgt

Ensemble, lycéen·nes et agent·es public·ques, Manifestons le 6 octobre !

Le mardi 29 septembre dernier, des milliers d'agent·es publics se sont mobilisé·es par la grève et dans les manifestations pour exiger les moyens nécessaires à l'exercice des missions de service public, leurs rémunérations, leurs conditions de travail.

Ce même jour, les lycéen·nes eux aussi ont aussi manifesté.

Depuis plusieurs jours, elles et ils se mobilisent pour obtenir de meilleures conditions d'études, des créations de postes d'enseignant·es, la diminution des effectifs par classe, l'abrogation de Parcoursup, des bourses pour toutes et tous... Elles et ils s'engagent aussi contre l'extrême droite et ses allié·es. Le gouvernement ne leur offre comme seule réponse que l'envoi des forces de l'ordre et la répression, c'est inacceptable !

Leur mobilisation est aussi la nôtre !

Alors que les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale organisent une nouvelle purge budgétaire de 54 milliards d'euros, **le gouvernement poursuit la mise en œuvre d'une politique qui sacrifie l'avenir de la jeunesse** et ses droits à l'éducation, à l'enseignement supérieur et à la recherche, la formation, la culture...
Et pourtant de l'argent, il y en a ! 211 milliards d'euros sont octroyés chaque année aux entreprises sans contrepartie, ni évaluation, ni contrôle. La fraude fiscale est estimée à plus de 80 milliards d'euros. Ce sont plus de 400 milliards d'euros qui ont d'ores et déjà mobilisés pour militariser toujours plus la société française. **Trop, c'est trop !**

L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT :

- apporte son soutien plein et entier aux lycéen·nes,
- condamne la répression policière, le gouvernement doit la faire cesser immédiatement,
- réaffirme que comme pour le monde du travail, les lycéen·nes disposent du droit d'expression, de réunion, de manifestation et qu'il relève des pouvoirs publics de le garantir.

L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT appelle les agent·es publics à soutenir les mobilisations lycéen·nes en cours. Elle appelle à participer, par tout moyen, aux mobilisations qui seront organisées sur l'ensemble du territoire national le mardi 6 octobre prochain.

L'UFSE CGT rappelle qu'elle a déposé un préavis de grève couvrant la période jusqu'au 31 octobre 2026.

Montreuil, le 1er octobre 2026

Regarder notre ministère en face - conférence à venir avec Laurence de Cock

La CGT Educ'action a toujours mis la question du sens de nos missions au coeur de son action syndicale. Le mouvement lycéen pose des questions à notre institution et à la politique éducative que nous contribuons à élaborer, quelles que soient nos directions et nos fonctions. Comment construire une Éducation nationale qui ne sélectionne pas, qui ne relègue pas, qui ne reproduise pas les inégalités, mais qui donne réellement à chacune et chacun les moyens de comprendre le monde, d'y prendre sa place et de le transformer. **Redonner du sens à nos missions, c'est aussi pouvoir interroger ce que nous produisons collectivement**, les priorités qui nous sont fixées et les moyens réels accordés au service public. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de produire des réformes, des indicateurs ou des éléments de langages lorsque les élèves comme les personnels disent que l'École ne leur donne plus les conditions nécessaires pour apprendre et travailler dignement.



La CGT Educ'action vous propose de prolonger la réflexion dans le cadre de son cycle de conférences. **Laurence de Cock, historienne et spécialiste du système éducatif,** autrice notamment de plusieurs ouvrages *École publique et émancipation sociale* aux éditions Agone et *Ecole* aux éditions Anomosa **a d'ores et déjà accepté notre invitation pour une conférence à l'administration centrale**. Nous reviendrons très vite avec une date de conférence dès le mois de novembre.

Retrouvez nos précédentes conférences sur notre chaîne YouTube :

Nos conférences







13 octobre : toutes et tous mobilisés aux côtés des lycéennes et des lycéens !

12 octobre 2026

Afficher dans le navigateur



Toutes et tous mobilisées le 13 octobre avec les lycéens et les étudiants !

Depuis plusieurs semaines maintenant, les lycéens et lycéennes, désormais rejoint·es par les étudiants·es, se mobilisent massivement pour défendre leurs conditions d'étude et leur avenir. La mobilisation du 6 octobre dernier a d'ailleurs été une véritable démonstration, dépassant le seul champ de l'Éducation.

Les jeunes ont de nouveau décidé de manifester demain à Paris et dans toute la France. A l'unisson des syndicats nationaux de l'éduc nat CGT - FSU - UNSA - FO -CFDT - Solidaires, la CGT Educ'Action appelle également à la grève demain.

Voir le communiqué intersyndical



Si vous êtes gréviste, n'hésitez pas à nous demander par mail à bénéficier de notre caisse de grève : cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr (et si vous ne l'êtes pas, vous pouvez l'alimenter notre cagnotte en ligne !

Rendez vous pour les agents de l'administration centrale :

Rendez-vous administration centrale :
Place d'Italie - Ballon de la CGT Ile-de-France
Mardi 13 octobre - 14h

Quelles sont les conditions pour me mettre en grève ?

Un préavis de grève a été déposé par la CGT fonction publique d'état jusqu'à la fin du mois d'octobre. Vous pouvez donc vous mettre en grève sans aucune procédure spécifique. Car pour rappel, ce n'est pas aux agents de se déclarer gréviste, mais à la hiérarchie de constater leur absence !

Et après ?

Le mouvement lycéen et étudiant est un avatar de plus de la colère sociale qui déborde. Après le succès de la journée de mobilisation des agents de l'Etat le 29 septembre dernier, un appel à manifester a aussi été lancé pour le 17 octobre. Enfin une journée de mobilisation intersyndicale public / privé est prévu pour le 5 novembre.

Toutes ces mobilisations indiquent une chose : le pouvoir d'achat, le service public, le droit des jeunes à bénéficier d'une école publique et d'un enseignement supérieur dignes sont autant de sujets devant faire l'objet de réponses politiques autres que la répression. C'est pour échanger ensemble sur la manière dont nous pouvons faire valoir ces préoccupations que nous vous invitons à :

AG jeudi 15 octobre au local intersyndical de Grenelle (pièce 514 au 97 rue de Grenelle) ou en visio :
https://visio-agents.education.fr/meeting/signin/invite/616797/hash/8eb6541804081701cc6383af4d9de9d2eac4e014

La CGT, toujours à vos côtés !

Contractuels - guide, point de situation accord collectif et chantier rémunérations

21 octobre 2023

Cher·es collègues contractuel·les,

L'accord collectif relatif au cadre de gestion des agents contractuels en administration centrale a été signé il y a 6 mois, le 16 avril dernier. A cette occasion, la CGT publie la **nouvelle édition de son guide des contractuels en administration centrale.** Elle a aussi **interpellé l'administration sur l'application du cadre de gestion et les chantiers à ouvrir**, notamment sur les rémunérations et les tarifs de restauration.



Cette nouvelle édition du guide des contractuels en administration centrale fait le point sur la réglementation et la rend accessible à tous et toutes. Il inclut les avancées du cadre de gestion issu de l'accord collectif et contient de nombreux conseils pratiques pour négocier votre contrat ou garantir vos droits.

Télécharger notre guide
des contractuels
en administration centrale

Une application incomplète de l'accord

La CGT a été moteur dans la négociation de l'accord collectif sur les agents contractuels en administration centrale et a arraché des avancées importantes en matière de sécurisation des parcours. **Mais encore faut-il que le cadre de gestion soit appliqué...** et qu'il soit connu et approprié par l'ensemble des personnels contractuels pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits mais aussi des interlocuteurs de la chaîne RH, de l'encadrement aux RH de proximité. **Or les premiers retours que nous avons démontrent une méconnaissance de l'accord.** La CGT a donc interpellé le SAAM sur le sujet et pour demander quelles présentations avaient été faites aux UGARH et aux directions et la présentation des travaux d'appropriation dans le cadre du dialogue social. La CGT a également écrit à l'ensemble des directions pour leur rappeler les avancées de l'accord et les mobiliser dans son application et sa diffusion.



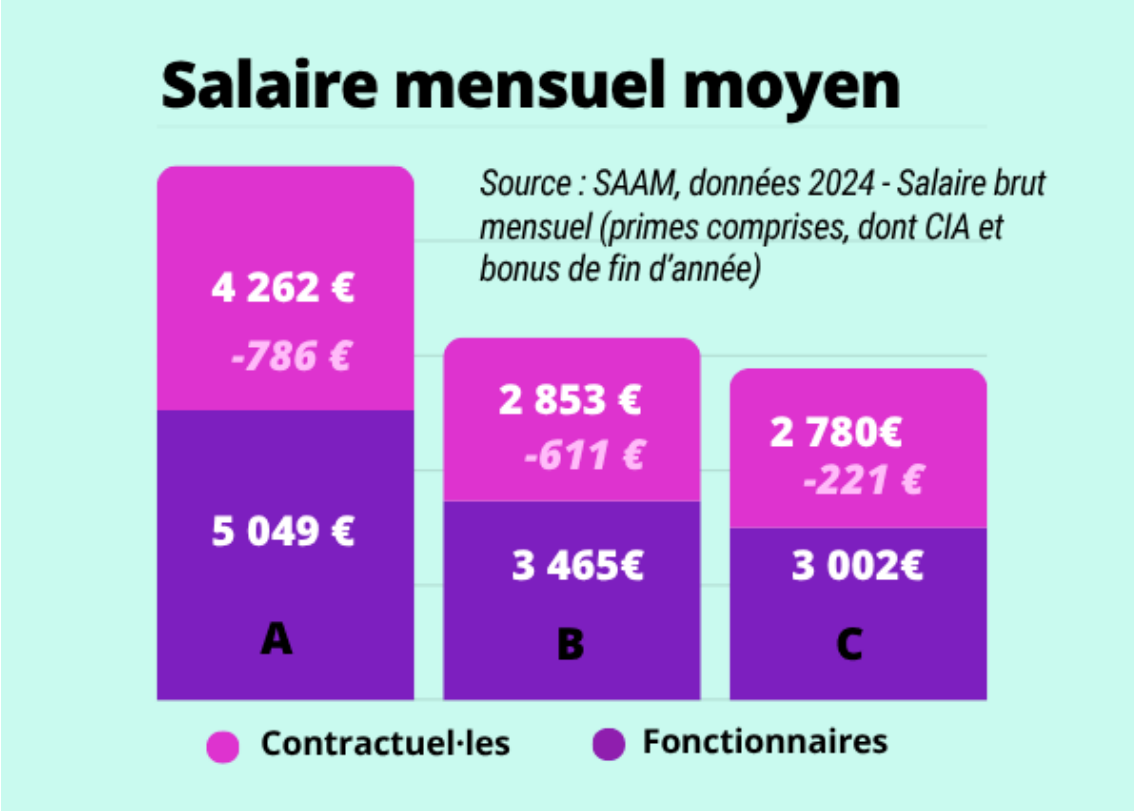
Tout le détail de l'accord dans notre tract de mai

La CGT avait détaillé les avancées de l'accord (et ses limites) dans **son tract "Licornes"** :
- CDI automatique au bout de 3 ans
- Possibilité de CDI sur demande de la direction dès 1 an
- Rémunération devant tendre à rejoindre celle d'un titulaire sur fonction équivalente
- Bonus pour tous les contractuels, CDD compris
- ...

Et bien d'autres encore à découvrir dans notre tract

Des chantiers à ouvrir

L'accord collectif ne répondait pas, et loin s'en faut, à l'ensemble de nos revendications. Il n'a notamment pas permis d'aborder la question des référentiels de rémunération, alors même que le cadre de gestion national le permettait. **Mais il fournit des outils pour avancer sur la question des rémunérations**. Il nous a d'abord permis d'obtenir des données objectives sur la rémunération des contractuels qui mettent fin aux fantasmes et documentent les écarts salariaux. **Car non, les contractuels ne sont pas mieux payés que les fonctionnaires. En moyenne, c'est même exactement le contraire !**



La question des tarifs de restauration reste également sans réponse concrète pour de nombreux collègues contractuels, qui paient aujourd'hui proportionnellement plus chers que les fonctionnaires, les tarifs de restauration étant basés sur l'IM de rémunération. Cette question devient d'autant plus urgente qu'un nouveau système de tarification a été mis en place avec la transformation du plateau à deux périphériques inclus dans la formule. L'article 9 de l'accord prévoit un accès à la restauration collective selon des modalités financières adaptées à leur situation, après avis de la CCAS. A notre connaissance, ils n'ont toujours pas été lancés.

L'accord permet aussi aux agents qui le souhaitent de pouvoir opter pour la nouvelle structuration de leur rémunération, comprenant une part indiciaire et une part indemnitaire fixe alignée sur l'IFSE *(pour rappel, la retraite des contractuels est calculé sur l'assiette totale de leur rémunération sur la moyenne des 25 meilleures années et l'introduction de primes n'est pas défavorable contrairement aux fonctionnaires !)*. **Ils en attendent notamment une baisse du tarif de restauration qui leur est appliqué**. Là aussi nous avons interrogé le SAAM pour connaître les modalités effectives de mise en oeuvre.

Avancer sur les rémunérations

L'accord ne fixe ni pour l'instant aucun plan de rattrapage chiffré ni calendrier pour **corriger les écarts de rémunération entre titulaires et contractuels. Il faut désormais passer des principes aux augmentations !** C'est là que la mobilisation de tous et toutes est nécessaire : **il n'y aura pas de budget pour financer des augmentations de salaires sans mobilisation des personnels.**

L'accord institue un comité de gestion de l'accord relatif aux personnels contractuels où siégeront les organisations syndicales signataires. Il aura pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord et d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques de gestion des agents contractuels à l'administration centrale. Il doit également **suivre l'évolution des rémunérations, et notamment les écarts entre contractuels et titulaires** exerçant les mêmes fonctions, mais aussi entre les contractuels femmes et hommes. Dans son courrier au SAAM, la CGT a demandé la mise en place rapide de ce comité de gestion pour qu'on ouvre enfin ces chantiers ! Elle a également interrogé le SAAM sur le nouveau référentiel de rémunération négociation avec le CBCM au printemps dernier sur lequel les organisations syndicales n'ont eu aucune information.

La question de la filière du numérique nécessite une attention spécifique. Plusieurs administrations centrales, dont le ministère des affaires sociales, appliquent d'ores et déjà le référentiel DINUM 2024 issu de la circulaire de la Première ministre du 3 janvier 2024. L'administration centrale plaide l'absence de budget mais si elle veut maintenir l'attractivité de ses services, il est nécessaire qu'elle négocie bien avec Bercy ! **La CGT y veillera** : il n'est pas normal que notre administration centrale soit à la traîne et les contractuels de notre ministère lésés !

Les revendications de la CGT

Nous demandons :

- la correction des inégalités entre contractuels et titulaires, ainsi qu'entre les femmes et les hommes ;
- la mise en œuvre des tarifs de restauration adaptés aux contractuels et la clarification de leur articulation avec la nouvelle présentation du salaire en parts indiciaire et indemnitaire ;
- le déploiement de la part variable pour les CDD comme pour les CDI, avec les budgets nécessaires et des montants comparables au CIA des titulaires ;
- l'ouverture de négociations sur des grilles de rémunération et de progression pour l'ensemble des métiers, ainsi que l'application du référentiel DINUM 2024 pour les métiers du numérique.

La CGT se tient à la disposition des agents contractuels de toutes les directions pour **monter des collectifs ou relayer l'action des collectifs déjà existants**. Elle appelle aussi les agents à **se saisir massivement de la journée de mobilisation interprofessionnelle du 5 novembre pour faire entendre leur voix !**

Appel journée du 5 novembre

Nous sommes à votre disposition pour répondre à toute question et pour vous accompagner dès que de besoin.

Toujours de votre côté,