la cgt ADMINISTRATION CENTRALE

TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

ÉDUCATION | JEUNESSE | SPORTS | RECHERCHE | ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Élections professionnelles comité social d'administration centrale

vote électronique du 3 au 10 décembre 2026

En 2014, 2018, 2022, vous avez placé la CGT en tête aux élections professionnelles dans notre administration centrale. Parce que nous sommes toujours à vos côtés, cette année encore, choisissez la CGT ! Le mouvement social bouscule notre campagne et c'est tant mieux. Nous avons pensé nos tracts par épisode thématique : après notre appel à la grève pour le 5 novembre via notre tract Totoro / One piece, orienté sur la question des salaires et du pouvoir d'achat, nous mettons à l'honneur la question du sens du travail et de la prévention de la souffrance au travail.

Travail : reprendre la main !

Oui il faut des augmentations de salaires et vite ! Mais le travail est un élément central dans nos vies, nous aspirons tous à faire un travail de qualité et qui ait du sens. Or nous assistons à une explosion de la souffrance au travail. Nous devons avoir les moyens de bien travailler et retrouver de l'autonomie dans nos tâches pour pouvoir assumer fièrement nos missions de service public.

Trop d'indicateurs dans le rouge !

L'enquête QVCT (qualité de vie et conditions de travail) de 2026 confirme un environnement de travail trop souvent dégradé. Charge de travail, dépassements d'horaires, pics d'activité mal gérés ou anticipés, injonctions contradictoires, conflits de valeurs, difficultés à éprouver la fierté du travail bien fait, tâches répétitives, absence de capacité d'initiative... **Il est grand temps de repenser l'organisation du travail !**



© Paolo V - Wikicommons

Surcharge et absence d'autonomie

En administration centrale, surcharge, effectifs réduits et services en tension voisinent avec lenteur des validations, hiérarchie infantilisante, absence de d'autonomie ou de mobilisation des compétences. Le tout nourri mal-être au travail, détresse, démotivation et un profond sentiment de déqualification. **Burn-out pour les uns, bore-out pour les autres : ça ne peut plus durer !**

Traiter vraiment la souffrance au travail

L'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses agents. Or trop souvent les signalements pour souffrance au travail ne sont pas pris en charge à temps et les situations s'enkystent. Le travail ne doit pas rendre malade ! La CGT exige un changement radical de paradigme : **il faut prendre la question de la souffrance au travail enfin au sérieux** et traiter rapidement et sans concession l'ensemble des signalements !

Taylor Swift avec nous !

Taylor Swift est non seulement la pop star de tous les records mais **elle incarne pour nous le combat pour l'autonomie au travail**. Son premier label détenait les droits de ses 6 premiers albums et contrôlait leur utilisation, alors qu'elle avait écrit, composé et produit toute sa musique. **Pour disposer de son travail, elle a fait un choix radical : réenregistrer son catalogue.** Ses "Taylor's versions" lui ont permis de gagner son bras de fer face à l'industrie musicale et d'ouvrir la voie pour pour toute une nouvelle génération d'artistes qui négocient désormais la propriété de leurs masters.

Quelques chiffres clés pour l'administration centrale

- 66% des agents dépassent les horaires
- 41% estiment ne pas avoir de collègues en nombre suffisants
- 57% soumis à des rythmes trop élevés
- 51% appréhendent parfois ou souvent de venir travailler
- 81% sont parfois ou souvent tendus au travail
- Un tiers effectuent des tâches répétitives
- 50% peuvent prendre peu ou pas d'initiatives
- 80% ont peu ou pas de retours sur leurs dossiers

Source F3SCT - enquête QVCT

9% des collègues ont demandé une visite chez le médecin de prévention, c'est une explosion de +766% des demandes de visite en 3 ans.

Source SAAM 2026



© Ronald Woan - Wikicommons

Taylor Swift et l'injonction à la performance

Dans *"I can do with a broken heart"*, Taytay décrit comment la productivité peut masquer la détresse personnelle. *"Je pleure beaucoup mais je suis tellement productive"* ou *"Je suis tellement déprimée, je fais comme si c'était mon anniversaire tous les jours"* chante-t-elle. **Quand le travail rend malade, la réponse ne peut pas être de sourire plus fort.** On lui demande de sourire sur scène le cœur brisé et ça n'est pas sain. Nous aussi nous voulons travailler sans nous briser, nous demandons des moyens, du temps et du respect !

Notre programme : agir sur les causes, pas maquiller les conséquences

Nos revendications :

Se doter d'indicateurs partagés

S'il n'y a pas de mesure, il n'y a pas de problème ? Ça ne peut pas rester la doctrine de l'administration. Commençons par des indicateurs partagés en matière d'organisation du travail et de santé au travail

- **Mise en place d'indicateurs de climat social par direction et bureau**
- **Mesurer la surcharge et la sous-charge par des indicateurs objectifs**
- **Intégrer les risques liés à l'organisation du travail dans le DUERP**
- **Enquête de victimation VSST dans chaque direction**

Agir sur la charge de travail

C'est la clé pour repenser le travail, il faut pouvoir ajuster la charge !

- **Création de poste à hauteur des besoins et réinternalisation des missions**
- **Régulation des urgences et abandons de dossiers en cas de surcharge**
- **Formation des encadrants à la prévention des risques et l'animation des collectifs**

Renforcer l'autonomie au travail

Notre administration est composée de collègues qualifiés et diplômés qui veulent dédier leur expertise, leurs compétences au service public et souffrent d'une organisation trop hiérarchique ou infantilisante.

- **Un plan "chargés d'études"** sur le modèle du plan managérial et du plan secrétaires pour repenser le rôle des chargés d'études et de missions
- **3 signatures c'est un maximum** : revoir les circuits des parapheurs et déconcentrer les décisions pour en finir avec le modèle surhiérarchique
- **Co-construction du programme d'activité** : répartition des dossiers au sein de l'équipe, encouragement des initiatives...
- **Plan d'actions contre les tâches répétitives** et pour l'anticipation des pics d'activité à identifier au sein des équipes

Garantir le droit à la déconnexion pour tou·tes

Il faut permettare de respecter les temps de repos et de congé ainsi que de préserver l'équilibre vie personnelle et familiale, y compris pour l'encadrement.

- **Suspension des serveurs mails sur plages fixes** pour garantir le droit effectif à la déconnexion
- **Charte des temps contraignantes** pour mettre fin au présentéisme

Traiter les situations de souffrance au travail

La mise en place d'un pôle d'accompagnement est un progrès mais ne suffit pas. Toute alerte doit entraîner des actions rapides. Le SAAM doit être pilote sur le suivi des alertes collectives pour garantir que les directions agissent et transforment l'organisation du travail.

- **Une cellule d'écoute et de traitement sous l'autorité directe du ministre**
- **Mettre en place les propositions des équipes en souffrance**
- **Déplacement des harceleurs et non des victimes**
- **Sanction disciplinaire des harceleurs**
- **Évaluation indépendante des dispositifs de signalement**
- **Évaluation à 180° agents / encadrants**

A quoi ça sert de voter ?

Quelques uns de nos résultats en administration centrale

Bien sûr, on n'a pas la main sur tout mais à notre échelle, on fait quand même bouger les choses ! Au-delà de tous les accompagnements individuels, soutiens, réponses à vos questions, conseils, voici quelques exemples de résultats de la CGT :

- **Transparence de l'administration sur les montants moyens de primes** par catégorie, corps et genre (CIA et IFSE) et démarrage d'un travail de correction des inégalités d'attribution indemnitaire, notamment grâce à la publication des résultats des enquêtes de la CGT sur les montants des CIA.
- **Corrections d'attributions indemnitaires** notamment pour les AAE 2024 sous-primés et les ITRF Bap E
- **Déclenchement de plusieurs enquêtes administratives** suite au signalement de collectifs en souffrance dont l'une a reconnu une situation de harcèlement moral et plusieurs ont permis le dépaysement d'encadrants dont les pratiques étaient problématiques.
- **Modification de la doctrine de l'administration pour les instances d'affectation** ; la médiatrice a d'ailleurs reconnu la justesse de l'analyse de la CGT.
- **Garanties fortes sur les parcours de carrière des contractuels** : la CGT a joué un rôle moteur dans la négociation du cadre de gestion et obtenu des données sur les rémunérations pour négocier demain les salaires à la hausse.
- **Diffusion des informations relatives aux promotions par l'administration,** (échelon, âge, ancienneté moyennes) pour comprendre quelles sont vos (peu de) chances d'être promu·es (on reparlera de la pénurie des promotions !)
- **Et bien d'autres encore...**



© Hubert555 - Wikicommons

Taylor pionnière de la lutte !

Parolière de génie, musicienne, productrice, Taylor Swift est aussi une combattante. **En 2014, Taylor a fait plier Apple Music !** Les artistes n'étaient pas rémunérés pendant les 3 mois d'essai gratuits d'abonnement à la plateforme. **Elle a obtenu un meilleur revenu du streaming pour l'ensemble des compositeurs et interprètes.** Elle a aussi retiré de Spotify l'intégralité de son catalogue entre 2014 et 2017 pour protester contre la faible rémunération des artistes. **Elle démontre pleinement l'utilité du rapport de force !**

Petit lexique de la QVCT sans poudre aux yeux

*« **Résilience** » : ne doit pas vouloir dire « débrouillez-vous pour tenir ».*
*« **Accompagnement** » : doit déboucher sur une aide concrète.*
*« **Priorisation** » : suppose de décider aussi ce qui ne sera pas fait.*
*« **Tolérance zéro** » : doit produire autre chose qu'une affiche.*

Nous ne demandons pas une meilleure communication sur les problèmes. Nous exigeons qu'on y apporte de vraies réponses !

Instances d'affetation : ni oublié-es, ni résigné-es

De retour de détachement, disponibilité ou congé longue durée, vous vous retrouvez en "instance d'affectation". A vous de retrouver un poste, sans réel accompagnement. **Dire aux agents de refaire leur CV et les laisser essuyer des refus pendant des mois voire des années n'est pas une politique de réintégration.** La CGT a mené l'enquête et montré des impacts lourds sur la santé physique et psychologique de 66% des agents concernés.



La CGT exige :
- une affectation fondée sur le grade, le parcours et les compétences,
- un régime indemnitaire équitable,
- aucune pénalisation dans l'avancement,
- un accompagnement réel, avec appui, information et équipement.

Violences sexistes et sexuelles au travail : pour une vraie tolérance zéro

L'administration centrale est labellisée Egalité / diversité mais qu'en est-il dans les faits ? La tolérance zéro face aux violences sexistes et sexuelles au travail est-elle une réalité ou un simple slogan ? En l'absence de données de l'administration, la CGT a lancé en mars 2026 sa propre enquête de victimation. **114 collègues ont déclaré avoir subi un fait de VSST ou en avoir été témoin. C'est énorme et l'administration doit réagir !**

Signaler ne doit pas devenir une seconde épreuve

Une victime ou un témoin qui alerte ne doit pas se retrouver seul·e à porter les démarches, à supporter l'attente et à gérer les conséquences professionnelles de la situation. La CGT exige :
• une protection effective des victimes et des témoins ;
• des mesures conservatoires adaptées pendant le traitement des situations ;
• des enquêtes administratives impartiales, dans des délais raisonnables lorsque les faits le justifient ;
• des sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits lorsqu'ils sont établis.

Protéger les personnes avant de protéger l'image de l'institution : voilà notre priorité.

Prochaine conférence : vendredi 13 novembre

Système scolaire, inégalités et émancipation sociale

avec
Laurence de Cock
historienne et spécialiste du système éducatif

Nous vous proposons de **prolonger la réflexion sur le mouvement de le jeunesse** dans le cadre de notre cycle de conférences : cette mobilisation interroge nos missions d'administration centrale. Laurence de Cock est historienne et spécialiste du système éducatif, autrice notamment de plusieurs ouvrages *École publique et émancipation sociale* aux éditions Agone et *Ecole* aux éditions Anomosa. **Elle reviendra sur la façon dont le système scolaire entretient les inégalités** et comment nous devont les interroger au miroir de la mobilisation de la jeunesse.

Vendredi 13 novembre à 12h45
Local intersyndical 97 rue de Grenelle ou visio



Laurence de Cock

Lien visio :
QR code, site internet ou mail CGT du 22/10 à 18h

4 années d'actions pour vous et avec vous !

A l'occasion des élections, la CGT vous propose un **bilan des travaux réalisés depuis décembre 2022**. Retrouvez sur notre page élections pro les **475 pages de compilation de nos messages aux agents**, une sélection de nos principaux tracts et un bilan de notre action.

Découvrez-y aussi **nos professions de foi et listes de candidat·es** pour le CSA, les CAP et CCP. Nous avons essayé d'axer nos textes sur notre action locale et sur ce que la CGT a produit et réussi à obtenir. On ne gagne pas, toujours, mais on vous représente fièrement et on vous permet de faire face tête haute à l'administration !

Page élections sur notre site cgteducac.fr



La campagne est lancée :
Retrouvrez notre bilan, nos tracts et nos propositions

Salaires, carrières
Conditions de travail
CAP & CCP

Fonction publique
UTILITÉ PUBLIQUE

Pour une administration où les agents relèvent la tête : votez CGT !

Nous contacter :
cgteducaction.syndicat-ac@education.gouv.fr

Élections professionnelles 2026 : je vote CGT !

En 2014, 2018, 2022, vous avez placé la CGT en tête aux élections professionnelles à l'administration centrale. Vous appréciez nos visuels décalés et nos analyses approfondies. Vous savez que nous portons haut et fort vos voix face à l'administration. Quand vous êtes en difficulté, c'est nous que vous contactez pour vous conseiller ou vous accompagner. **Parce que nous sommes toujours à vos côtés, cette année encore choisissez la CGT !**

Activer son compte électeur : mail reçu le 05/10 de <menesrjs-electionspro@mail.education-superieur-recherche-jeunesse-sports.gouv.fr>

Liste des candidats CGT au CSA

1. **Juliette CAILLAUDEAU** - documentaliste, DEPP, IGE (cat. A)
2. **Jean de LABRUSSE** - chargé de mission, DS, AAE (cat. A)
3. **Virginie BREHIER** - chargée d'études, DAF, AAE (cat. A)
4. **Tess PERRIN -** data scientist, DEPP, contractuelle (cat. A)
5. **Stéphane FOUEJIO** - sécurité, SAAM, SAENES (cat. B)
6. **Sarra HEDHLI** - chargée d'études, DNE, AAE (cat. A)
7. **Jean-Paul GUILLIEN** - technicien vidéo, IH2EF, Tech (cat. B)
8. **Valérie GAUDIN-MERCIER** - infographiste, SAAM, Tech (cat. B)
9. **Anne-Sophie LEVASSSEUR** - gestion, SAAM, SAENES (cat. B)
10. **Mickaël RAMACKERS** - président AE, AAE (cat. A)
11. **David RINALDESI** - chargé d'études, DGESCO, IGR (cat. A+)
12. **Roch SONNET** - chargé de communication, DJEPVA, AAE (cat. A)
13. **Claire FRIESE** - assistante RH, DAF, ADJAENES (cat. C)
14. **Laura SEBBAN** - chargée d'études, DGRH, AAE (cat. A)
15. **Julie LEWKOWICZ-BOUDON** - juriste, DGESIP, AAE (cat. A)
16. **Philippe AJUELOS** - encadrement supérieur, DNE, contractuel (cat. A+)
17. **Sebastien GAUTIER** - chargé de mission, DS, CTPS (cat. A+)
18. **Christophe JAGGERS** - chargé d'évaluation, DEPP, IGE (cat. A)
19. **Rose-Hélène AJOLET** - secrétaire, DGESIP-DGRI, ADJAENES (cat C)
20. **Anne CHEVALLIER** - chargée d'évaluation, DGRI, AAE (cat. A)
21. **Lucienne ARCHANGE** -secrétaire, DE, SAENES (cat. B)
22. **Sylvie AEBISCHER** - co-SG CGT Fonction publique d'Etat, AAE (cat. A)