



Dossier spécial : CTAC du 9 juillet 2015 Les perspectives pour la rentrée scolaire/universitaire

Le Comité Technique d'Administration Centrale (CTAC) s'est réuni le 9 juillet 2015 sous la présidence de Frédéric Guin, secrétaire général.

> **En savoir plus sur le CTAC via Pléiade :**

<https://www.pleiade.education.fr/InfosRH/RH/000010/Pages/Instances-administration-centrale.aspx#PL31-1>

Vous trouverez ci-dessous l'essentiel des points examinés lors de cette séance. La CGT Administration centrale alerte sur les conditions de travail, en constante dégradation, que subissent nos collègues du SAAM A, garants du bon fonctionnement et de la rédaction des nombreux documents de travail du CTAC, par manque de moyens humains, techniques et matériels.

I. Plan de formation 2015-2016 pour l'administration centrale

L'examen du plan de formation 2015-2016, que vous pouvez consulter sur Pléiade, a suscité de nombreuses observations de la CGT, en premier lieu le « e-learning ».

Le e-learning en question :

La CGT a interpellé l'administration sur les dérives de formation en dehors du temps de travail via les formations « e-learning ». Depuis plusieurs années, l'administration a restreint de façon drastique l'offre de formation en langues, pour finalement s'apercevoir en 2013 que les besoins élémentaires n'étaient pas couverts ! La solution imaginée ? Des formations « e-learning », qui peuvent de fait être suivies n'importe quand, notamment en dehors des heures de travail. Quelle aubaine pour certains responsables hiérarchiques !

Nous avons eu des retours de collègues qui se sont heurtés à un avis défavorable pour des formations en présentiel et qui ont dû s'inscrire en e-learning. Mais comment suivre une formation de ce type au bureau tout en étant constamment sollicité par le téléphone ou sans déranger ses collègues lorsque l'on partage son espace de travail ?

De plus, l'apprentissage en e-learning n'est pas de même qualité qu'une formation en présentiel.

La réponse de l'administration reste peu convaincante, se contentant d'indiquer qu'il s'ajoute aux offres déjà existantes. Ceci est donc un « plus » pour les agents !

Force est de constater que ce type de formation, tel qu'il est utilisé à l'administration centrale, a bien souvent pour conséquence d'augmenter davantage la pression sur les agents, qui, de fait, se voient contraints de se former pendant leurs temps de repos.

C'est pourquoi la CGT Administration centrale demande spécifiquement :

- le rappel du statut de la formation en e-learning, identique à celui des autres formations en présentiel : éligible au droit à la formation et devant se dérouler pendant les heures de travail,
- le nombre de collègues inscrits pour 2015,
- le nombre de collègues allant jusqu'au bout de leur formation pour 2015,
- une évaluation de ces formations et l'accès aux questionnaires d'évaluation renseignés par les collègues en fin de formation.

Plus largement à la lecture du plan de formation pour 2015-2016, la CGT demande :

- le contenu de la formation d'accueil des APAENES,
- l'intégration dans cette formation d'un module spécifique sur les risques psychosociaux (RPS) et sur l'accompagnement de collègues en télétravail,

- que les autres corps, susceptibles d'accéder à des postes d'encadrement, aient accès à la même formation (ITRF, enseignant...), se déroulant à l'ESENESR,
- un rééquilibrage du volume horaire de formation entre les agents n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique et les responsables hiérarchiques,
- concernant le dispositif d'accompagnement des nouveaux responsables hiérarchiques, quel que soit le niveau, l'intégration de modules obligatoires tels que : apprendre à déléguer, accueillir un nouveau collègue, encadrer un collègue handicapé, un télétravailleur ;
- concernant la rédaction du rapport d'activité pour les ITRF, nous avons déploré qu'aucune formation spécifique pour les ATRF ne soit organisée.

Sommes-nous encore au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ?

Si l'on peut constater un développement très accentué des formations en matière d'audit, de gestion, de droit et de réglementation, d'encadrement, usant de terminologies insolites telles « coaching »... ce qui constitue notre cœur de métier, nos missions premières, a quasiment disparu : évolution du système éducatif, évolution de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les conférences du bureau de la formation SAAM A3

La CGT salue l'introduction de formations en matière de lutte contre les discriminations, incluant la laïcité (c'est la loi), mais regrette que rien ne soit proposé sur les sciences humaines et sociales ou sur les sciences formelles et les sciences de la nature.

En demandant l'organisation de conférences sur ces sujets, nous avons découvert avec surprise que le bureau de la formation mettait en place, de façon régulière, des conférences à l'heure du déjeuner sur le site de Dutot, visibles sur Pléiade après inscription. Nous avons souligné un manque avéré de communication car, si les conférences de la DEPP sont bien connues de toutes et tous, celles-ci le sont beaucoup moins voire pas du tout.

La formation tout au long de la vie

Plus généralement, la CGT réclame une politique de formation tout au long de la vie (FTLV), avec un plan d'envergure qui permettrait aux agents d'obtenir des diplômes, via des formations diplômantes (professionnalisées ou non) et non uniquement professionnalisantes tels le bac, un DUT, un BTS, une licence, un master.... de proposer des thèses, d'accueillir des apprentis (après plus de 3 ans de demande, il semble enfin que l'administration centrale s'ouvre à ce type de formation !).

Un chargé de mission sur la FTLV a été nommé auprès de la ministre, qui doit rendre son rapport en juillet; la DGESIP a nommé une chargée de mission sur ce sujet: nous avons souligné que la centrale ne devait pas, une fois de plus, en être écartée. La CGT demande depuis longtemps la mise en place d'un réseau social interne qui permettrait des échanges entre les collègues, au-delà des directions et des services, de partager des pratiques, des informations, de mutualiser des savoir-faire, en particulier sur des besoins de formation ponctuelle (aide à l'utilisation de certaines fonctions bureautiques, aide à la publication, veilles documentaire et technique...).

Le bilan social 2014 devrait présenter le coût global des formations, le nombre d'agents formés, le poids de la formation par catégorie/corps de personnel. Le SAAM annonce que le budget de la formation est constant pour 2015 : nous demandons les montants précis pour le prochain CTAC de septembre.

Où en est-on sur l'apprentissage ?

S'agissant de l'apprentissage, sujet maintes fois évoqué en CTAC par la CGT, nous avons réitéré notre demande : l'administration centrale va-t-elle s'engager dans cette voie et recruter et/ou former des apprentis en interne ?

Le SAAM nous a répondu que, dans le cadre du plan national sur l'apprentissage, l'objectif pour le MENESR est de recruter 2000 apprentis. Pour l'administration centrale, l'objectif est de 30 recrutements. Actuellement, 19 besoins ont été identifiés. Un travail s'est engagé avec les directions pour décrire précisément ces besoins. La CGT rappelle que l'apprentissage ne concerne pas seulement des apprentis extérieurs mais doit aussi être une voie vers l'obtention de diplôme pour des collègues. **Nous regrettons qu'aucune communication n'ait été effectuée sur ce sujet et qu'aucun appel à des maîtres d'apprentissage n'ait été lancé, il est temps pour le SAAM de corriger.**

II. Mise en œuvre du RIFSEEP

A compter du 1^{er} juin 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2017, la totalité des primes perçues par les fonctionnaires sera remplacée par le RIFSEEP (régime indemnitaire prenant en compte les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel...).

Lors des CTMEN et CTMESR (comités techniques nationaux) des 7 et 8 juillet 2015, les représentants syndicaux élus (CFDT, CGT, FO, FSU et Sud) se sont prononcés contre trois arrêtés d'application du RIFSEEP dans la filière AENES. La CGT dénonce fermement le nouveau régime indemnitaire, contraire à l'esprit de la fonction publique de carrière, telle qu'elle fut définie en France au sortir de la guerre et généralisée aux trois versants en 1984 ; le RIFSEEP sape les piliers du statut général de la fonction publique qui reposent, d'une part, sur la qualification et le concours afin de fixer les corps et grade de prise de fonction de l'agent, et d'autre part sur les droits et obligations du fonctionnaire pour s'assurer de sa conscience professionnelle. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail. La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP.

Mais, au regard des échéances imposées par la fonction publique et de la fin de la PFR en novembre prochain pour la filière AENES, la CGT a décidé de participer au groupe de travail sur le RIFSEEP ; ce groupe est destiné à mettre en place ce nouveau régime indemnitaire à l'administration centrale et est composé de représentants syndicaux élus au CTAC. La CGT, par sa participation, souhaite mettre fin aux dérives d'individualisation de la PFR et à un système d'attribution indemnitaire relevant bien souvent du clientélisme.



> [Consultez absolument notre dossier spécial RIFSEEP, appliqué à l'ensemble des agents du MENESR](#) : le calendrier, le texte, l'analyse de la CGT

> [Consultez absolument notre dossier spécial RIFSEEP, appliqué à l'administration centrale, suite à la première réunion du groupe de travail](#) : l'organisation, les demandes et les analyses de la CGT

Nous vous rappelons les deux équations régissant le RIFSEEP :

$$\text{RIFSEEP} = \text{IFSE} + \text{CIA}$$

$$\text{IFSE} = \text{PFR intégrale (Part F + Part R)}$$

- *IFSE = indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise : l'IFSE n'est pas liée à l'appréciation effectuée lors de l'évaluation.*

(versée tous les mois en remplacement de la PFR (hors versements exceptionnels) et se cumule avec la NBI)

• **CIA = complément indemnitaire annuel : il est lié à l'appréciation effectuée lors de l'évaluation et peut être versé collectivement.**

(se substitue au bonus de fin d'année mais la totalité ne sera versée qu'une seule fois par an, en décembre, sans être reconductible l'année suivante)

L'IFSE, à la différence du CIA, est un droit indemnitaire constant, **lié à la fonction, donc au poste occupé.**

Les principales mesures de l'IFSE sont communes aux trois catégories. A ce titre, chaque catégorie sera divisée en groupes de fonctions :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C

Les principes arrêtés à l'administration centrale pour l'application du RIFSEEP :

- Lors de la bascule entre les primes actuelles et le RIFSEEP, aucun agent ne connaîtra une diminution de son régime indemnitaire : une « garantie indemnitaire » à minima sera appliquée, voire des augmentations, via une réévaluation de l'IFSE pour 2016 et le versement du CIA en décembre 2015 : la CGT sera très vigilante sur les populations concernées, sur les montants versés et les critères utilisés, devant prendre en compte l'ancienneté ; les catégories C, en particulier celles et ceux qui étaient jusqu'alors plafonnés-es, auront enfin une augmentation de leur prime en décembre 2015 !
- Contrairement aux préconisations nationales, l'IFSE ne sera pas réévaluée tous les 4 ans mais tous les ans ;
- Le CIA qui remplace le bonus de fin d'année sera versé à toutes et tous en décembre.

La CGT demande si le RIFSEEP nécessite un processus lourd de bascule des systèmes d'information RH ou uniquement l'intégration de nouveaux paramètres : l'administration répond qu'à ce stade aucun risque n'est connu et que les modifications restent bien maîtrisées (ajout de nouveaux codes paie).

Le prochain groupe de travail se réunira début septembre, avant le CTAC du 24 septembre. La CGT vous tiendra informée des avancées.

Que va-t-il se passer en décembre 2015 ? Cette date marque la fin du bonus de fin d'année :



Nous allons toutes et tous devoir raisonner en RIFSEEP : l'IFSE, la part fixe liée aux fonctions et sujétions particulières, et le CIA, la part versée en une seule échéance en décembre et liée à l'appréciation lors de l'évaluation. Au préalable, la prime versée au titre de 2015 sera intégralement reversée dans l'IFSE pour chaque agent.

Chaque collègue, via sa catégorie, son corps et ses fonctions, sera classé dans un groupe (la CGT souhaite que tous les agents se retrouvent dans le premier groupe de leur catégorie, puisqu'aucun quota n'est imposé !). Le SAAM a effectué une première simulation de classement, pour les corps administratifs, en se basant sur la base de données AGORA, recensant les agents, et les informations saisies lors de l'évaluation (missions exercées, libellé du poste...). Les directions devront corriger/valider ces propositions pour chaque collègue au cours de l'été ! Elle leur demandera ensuite, à l'automne, l'augmentation de l'IFSE et le montant

du CIA qu'elle souhaite attribuer à chaque agent pour 2016, et ce, alors qu'aucun critère d'attribution objectif n'ait été décidé ! Au vu de l'état de jachère des fiches de poste, des pratiques d'évaluation annuelle scolaire et hétérogène à laquelle les agents sont soumis chaque année, la CGT réclame la plus grande des transparences sur les critères d'attribution du régime indemnitaire.

Les personnels ITRF devraient basculer au cours du premier trimestre 2016 ; en décembre 2015, ils toucheront une forme de bonus habituel se décomposant, par anticipation, en l'augmentation de l'IFSE pour 2016 et le CIA. L'intégralité de la prime 2015 (incluant des primes particulières telles la prime informatique) sera convertie en IFSE. La CGT sera très attentive à la reconnaissance de l'encadrement technique au même niveau que l'encadrement hiérarchique. Elle participera au travail de définition des fonctions exercées qui commencera en septembre. Elle a demandé au SAAM de recenser les collègues touchant la prime informatique et de vérifier, avant la bascule, que le montant de cette dernière correspond bien aux qualifications et responsabilités des agents. Les enseignants ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Aussi, pour les collègues de centrale, leur régime indemnitaire sera attribué par « assimilation » à celui des corps administratifs ou techniques correspondant à leurs missions : la CGT sera donc très vigilante !

N'hésitez pas à nous contacter !

Votre évaluation 2015 est primordiale : chaque collègue doit exiger une fiche de poste à jour ; l'évaluation doit décrire très précisément les missions, les fonctions et les responsabilités techniques, hiérarchiques exercées : vos compétences, votre expertise, vos qualifications, votre ancienneté doivent être inscrites et reconnues. N'hésitez pas à nous joindre en cas de problème !

Un exemple de bonne pratique qui devrait être généralisé au sein de chaque direction : la DREIC a rendu accessible à tous ses agents l'ensemble des fiches de poste mises à jour.

La CGT souhaite que des augmentations plus importantes soient attribuées aux catégories et corps qui ont été sous évalués depuis ces 10 dernières années, les catégories C étant prioritaires. La moue peu encourageante du secrétaire général vaut toutes les réponses mais la CGT ne lâchera rien !

Elle demande la communication du plan de bascule (plafonds, critères...) pour les emplois fonctionnels des catégories A+ : sous-directeur, chef de service, directeur, expert de haut niveau, directeur de projet... pour l'instant silence radio ! Bizarre...

Elle demande un plan de communication unique et ambitieux piloté par le SAAM, à partir de l'automne, le plus pédagogique possible, expliquant à chaque agent les détails de la bascule de son régime indemnitaire, l'affectation dans un groupe RIFSEEP, son montant d'IFSE 2015, son augmentation d'IFSE et son attribution de CIA pour 2016 ; elle demande aussi la création d'une commission de recours, à laquelle participeraient des représentants du personnel pour permettre à chaque collègue de signaler une erreur et de demander une réévaluation de sa situation.

La CGT a demandé que soit pris en compte, dans l'attribution du CIA, une dimension collective : le texte de la DGAFP le prévoit ; un groupe de collègues, appartenant à des services/directions différentes ou au sein d'une même structure, ayant élaboré un travail particulier, pourraient se voir attribuer un même montant de CIA et ce, indépendamment de leur catégorie. La CGT s'est toujours battue pour le collectif de travail, il ne s'agit donc pas pour elle de laisser passer cette occasion de sa reconnaissance : **l'individuation doit remplacer l'individualisation.**

III. Bilan de la campagne de mobilité 2015

Un document élaboré par les collègues de SAAM A est présenté : [> A consulter.](#)

La CGT alerte l'administration sur les pratiques qui favoriseraient uniquement la mobilité des agents jeunes au détriment de celle des personnels les plus mûrs et expérimentés. L'âge, la quotité de travail, le télétravail doivent être pris en compte dans le bilan de la mobilité. Elle demande qu'une évaluation soit effectuée sur l'organisation et le déroulement de la mobilité en prenant en compte le critère d'âge. Elle appelle à la vigilance sur les possibles stigmatisations des collègues en télétravail : **le télétravail ne doit pas être un frein à la mobilité !**

➤ Bilan sur la mobilité 2014 : une enquête aurait été menée ; les organisations syndicales, qui n'ont jamais été associées, n'ont pas eu les résultats, encore moins la communication de la méthodologie et les décisions prises pour améliorer le dispositif ;

➤ Bilan de la mobilité 2015 : elle ne concerne que 30% de la mobilité annuelle ! Une tendance persiste et fausse la campagne de mobilité : le nombre très élevé des postes susceptibles d'être vacants. C'est un vrai problème. La mobilité annuelle ne fonctionne plus.

La persistance de l'opacité domine sur son organisation, sur les postes proposés puisque les organisations syndicales n'ont aucun accès aux fiches publiées. De plus, pour quelles raisons les représentants du personnel ne siègent-ils pas lors de la commission de mobilité qui décide au final quel collègue pourra bouger ?

Les directions jouent-elles réellement le jeu de la mobilité annuelle ou ne font-elles pas tout pour publier leurs postes au fil de l'eau en privilégiant un recrutement externe via la BIEP au détriment de Pléiade et donc des collègues de l'administration centrale ? De plus, de nombreux postes semblent être « artificiellement » publiés pour renouveler les contrats de contractuels en profitant de gonfler le poste pour augmenter le salaire : scandaleux ! (DELCOM par exemple) ou pour promouvoir des agents soit disant « méritants » sur des emplois fonctionnels.

La CGT demande une évaluation de la mobilité en interrogeant tous les collègues s'étant inscrits-es, qu'ils-elles aient réussi ou non à changer de poste.

La CGT exige que tout agent, ayant soumis une candidature, reçoive une réponse, qu'elle soit positive ou négative, mais une réponse ! Rares sont les responsables hiérarchiques qui le font, montrant bien le peu de considération qu'ils portent à leurs collègues ; il s'agit là d'une condition élémentaire et indispensable pour encourager les collègues à s'engager dans un processus de mobilité.

La charte mobilité aurait dû être rappelée dans la communication du SAAM et via les UGARH, en particulier, auprès des responsables hiérarchiques concernés par un nouveau recrutement : visiblement ceci n'a pas été fait !

La CGT demande une refonte complète du système d'information gérant la mobilité: les agents ont besoin d'un véritable outil qui les aide dans leur évolution de carrière en leur permettant de consulter les postes toute l'année, de programmer un profil de recherche et de recevoir des alertes en cas de poste concordant. En outre, les organisations syndicales doivent avoir un accès dédié tout au long de l'année ; actuellement elles doivent s'inscrire à la mobilité pour consulter les postes ou aller les consulter sur papier au SAAM !

Devenez actrice-acteur de votre mobilité : connaissez vos droits et devoirs !

La CGT Administration centrale rappelle que la charte mobilité définit les règles de la mobilité au sein de notre administration.

> A consulter absolument



IV. Point sur le service des retraites

Lors de l'assemblée générale des personnels de Guérande, qui s'est tenue le 1^{er} juillet dernier, la motion suivante a été adoptée :

Motion votée lors de l'AG du 1^{er} juillet 2015 :

Dans le prolongement de l'action qu'ils mènent depuis plus de 7 ans pour la défense de leurs emplois au sein du service de l'administration centrale de notre ministère, les personnels du Service des Retraites de l'Education Nationale avec les syndicats CGT Administration centrale, FO et UNSA réunis en assemblée générale à Guérande le 1er juillet 2015 revendiquent que leur soient données au plus vite les garanties suivantes :

- Tous les supports budgétaires disponibles, qu'ils correspondent à des postes vacants ou à des postes occupés par des agents contractuels, doivent prioritairement être utilisés pour assurer la titularisation de ces derniers, s'ils le souhaitent, notamment par voie du recrutement sans concours ;
- Pour le respect des engagements pris de maintien du service d'administration centrale avec l'intégralité de ses effectifs, aucun transfert de personnels du Service des Retraites de l'Education Nationale (SREN) vers le Service des Retraites de l'Etat (SRE) et, donc, le ministère des finances, ne doit être envisagé sous quelque forme que ce soit, (détachements, MAD...). S'il doit y avoir une nouvelle répartition des tâches entre le SREN et le SRE, cela doit se faire sans incidence sur la position statutaire des agents du SREN.

Rappelons que ce service dépend de la direction des affaires financières (DAF). C'est à ce titre que Guillaume Gaubert, directeur de la DAF, est intervenu pour faire le point sur la situation actuelle du SREN et sur les perspectives susceptibles d'être envisagées pour l'avenir du service. Rappelons également que les organisations syndicales avaient été reçues le 5 juin dernier par M. Gaubert sur ce sujet. Plusieurs pistes avaient été évoquées, aucun scénario n'étant fixé à ce stade.

M. Gaubert a tout d'abord précisé 3 éléments :

- Pour le ministère, la réforme du mode de gestion des pensions interviendrait entre 2016 et 2020, éventuellement après 2020 pour l'enseignement supérieur et la recherche
- le scénario actuel est celui d'un rapprochement avec le service des retraites de l'Etat (SRE), qui concernerait 50 personnes, avec maintien sur le site de Guérande.
- Le stock des dossiers de validation des services auxiliaires sera apuré d'ici 5 ans. Les agents du service n'auront plus cette charge de travail à assurer, c'est pourquoi il est prévu d'affecter des contractuels sur ces dossiers.

M. Gaubert a ensuite présenté une grille d'analyse des scénarii possibles sur l'évolution du service :

- Le statu quo : mais peut-on ne rien changer en 2020 ?
- La signature d'une convention de services avec le SRE : le contenu de cette convention reste alors à définir
- Un rapprochement avec le SRE, avec, à terme, l'intégration au SRE des 50 agents concernés.

Il a ensuite listé les éléments à prendre en compte, sur lesquels une réflexion doit s'engager :

La faisabilité juridique des différents scénarii possibles, la faisabilité technique, le nombre d'emplois associés à chaque scénario, la situation statutaire des agents, leur situation géographique, leur rémunération, le temps de travail, les missions précises des agents, le devenir du département de validation des services, du service informatique et logistique, ainsi que le devenir des contractuels.

L'avis de la CGT :

la CGT a tout d'abord rappelé l'engagement du ministre (Luc Chatel, à l'époque) sur le maintien d'un service d'administration centrale à Guérande, avec un objectif cible de 80 agents. Cet engagement doit être respecté.

Quant au statu quo, ce scénario n'est pas crédible dans la mesure où un département (DAF E2 validation des services auxiliaires) est appelé à être réduit au minimum. Par ailleurs, le scénario d'un rapprochement avec le SRE pose plusieurs problèmes, en particulier celui du statut des personnels. Dans le cas d'un détachement auprès du ministère des finances (MINEFI), rien ne garantit qu'une intégration soit possible. De même pour une mise à disposition, dont la durée reste aléatoire. La CGT indique également que, si le SRE a besoin, pour l'instant, des agents de Guérande, qui ont une compétence reconnue sur les dossiers,

ce ne sera pas toujours le cas. Dès lors que les agents du SRE auront acquis ces compétences, que se passera-t-il ? Sans parler des problèmes qui ne manqueraient pas de se poser si l'on faisait cohabiter des agents de statuts différents.

La CGT a mis en garde l'administration : faire miroiter la perspective d'une meilleure situation pour les agents dans le cas d'une intégration au MINEFI serait un leurre, motivé par le seul souci de maintenir à Guérande la paix sociale.

Les agents du SREN ont en effet déjà démontré qu'ils savaient se battre pour défendre leurs emplois et le maintien de leur service au sein de l'administration centrale, ils n'hésiteront pas à recommencer. L'administration doit maintenant prendre ses responsabilités et tenir l'engagement du ministre.

Pour toutes ces raisons, la CGT demande que les agents du service de Guérande restent personnels de l'éducation nationale, et ne deviennent pas, à terme, agents du ministère des finances.

S'agissant de l'hypothèse d'une convention avec le SRE, si cette solution n'est pas à écarter a priori, il faut savoir qu'une convention peut être résiliée.

En dépit des informations données par le directeur de la DAF, un doute demeure quant à la transparence sur les négociations en cours. Ce doute a d'ailleurs été alimenté lors de la réunion du 5 juin, au cours de laquelle le chef du service de Guérande avait indiqué que l'option définitive était déjà tranchée, avant de se faire contredire par son directeur (!).

Là encore, la CGT a alerté l'administration : il faut jouer cartes sur table et ne pas donner l'illusion de travailler sur des hypothèses alors que tout serait déjà décidé. Le CTAC ne doit en aucun cas être mis devant le fait accompli, ce qui conduirait à un conflit majeur.

En réponse à ces observations, M. Gaubert a indiqué que des discussions sont actuellement en cours avec le SRE. Le scénario préférentiel étant celui d'un rapprochement avec le SRE. Il fait d'ailleurs remarquer que le MENESR est le seul ministère à négocier avec le SRE, ce qui est un hommage aux compétences des agents de Guérande. Il indique que les engagements du ministre sur le maintien d'un service d'administration centrale à Guérande avec 80 agents seront respectés.

En réponse aux interrogations sur l'avancée du dossier, M. Gaubert a donné rendez-vous aux organisations syndicales pour une réunion à la mi-septembre, après leur avoir communiqué des éléments précis sur les perspectives envisagées (c'est-à-dire des grilles d'analyse renseignées). En termes d'échéances, l'objectif est de parvenir à un accord fin 2015.

Enfin, la situation des effectifs au 1^{er} septembre est la suivante : 115 emplois (identique à la rentrée 2014) dont 110 occupés par des titulaires, et 5 agents contractuels. 8 départs (dont 1 décès), 8 arrivées (dont 5 contractuels).

V. Télétravail

Un document synthétique élaboré par les collègues du SAAM A est présenté : [> A consulter.](#)

La CGT alerte sur le nombre insuffisant de catégories C étant en télétravail ; elle indique que de nombreux secrétariats ont essuyé un refus alors qu'ils sont concernés par l'expérimentation. Elle signale le faible effectif de certaines directions telles la DAJ ! Bizarre pour une direction où la majorité des collègues pourrait être en télétravail en raison de leurs missions... Nous rappelons les fautes professionnelles graves et sérieuses commises en toute impunité par des responsables hiérarchiques qui ont dissuadé leurs collègues de demander à profiter du télétravail.

La CGT demande, pour pallier ces comportements, la création d'une commission de recours mandatée par le comité de suivi du CTAC ; le texte de la DGAFP la prévoit ; le nombre d'avis défavorables recensés est donc totalement biaisé ; la CGT rappelle que toute opposition doit être explicitée à l'agent et motivée : les organisations syndicales n'ont pas pour l'instant accès aux raisons exposées.

La synthèse montre le faible nombre de responsables hiérarchiques formés, alors que la formation à l'encadrement de télétravailleur est obligatoire.

La CGT Administration centrale demande :

- le nombre de responsables hiérarchiques encadrant au moins un télétravailleur : pas de réponse ;
- de pouvoir participer aux formations dispensées dans le cadre du télétravail : comme d'habitude, demande oubliée ;
- le nombre réel d'agents dont les missions sont susceptibles d'être compatibles avec le télétravail par catégorie (suppression de l'effectif des chauffeurs, de certains postes logistiques) ;
- la catégorie Contractuel doit être ventilée par types de contrat : A, B et C ;
- le nombre d'encadrants hiérarchiques/techniques en télétravail ;
- l'ajout sur le graphique, présentant la répartition des télétravailleurs ayant suivi la formation par direction, de la répartition des encadrants concernés.

Le texte voté en CTAC de mise en œuvre de l'expérimentation du télétravail devra être modifié pour prendre en compte le décret sur le télétravail dans la fonction publique qui devrait entrer en vigueur à l'automne. **La version de travail actuelle donne raison à la CGT Administration centrale sur de nombreux points :**

- des dérogations doivent être accordées en particulier aux personnes handicapées, suite à avis médical ;
- une période d'adaptation de 3 mois doit être prévue ;
- tout refus doit être motivé et suivi d'un entretien avec le responsable hiérarchique ;
- la création d'une commission de recours ;
- L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, **abonnements, communications** et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Vous avez été dissuadé-e par votre responsable hiérarchique, vous avez des questions sur l'organisation du télétravail à la centrale : [contactez-nous !](#)
[> A consulter : notre dossier Télétravail](#)

VI. le dossier des risques psychosociaux (souffrance au travail) et de la qualité de vie au travail

➤ Risques psychosociaux

Rappelons que c'est sous l'impulsion de la CGT, et malgré de fortes réticences du SAAM à l'origine, qu'un groupe de travail sur les RPS a été constitué en 2013. Les travaux de ce groupe ont abouti à la mise en place d'un dispositif qui se traduit pour l'instant par :

- La création d'une cellule de veille et d'alerte, qui permet à tout agent de signaler directement une situation de souffrance au travail, de façon confidentielle, à l'adresse suivante : preventionrps.ac@education.gouv.fr **N'hésitez pas à l'utiliser si vous pensez être concerné-e !**
- Un comité de pilotage, qui propose des actions de prévention des RPS, en lien avec le CHSCT,
- Un groupe d'analyse des facteurs de risques psychosociaux, qui a vocation à réaliser un diagnostic des RPS sur le terrain et à proposer des mesures de prévention.

Ce dispositif ambitieux résulte pour un bonne part de l'investissement des représentants CGT sur ce dossier.
[> A consulter : notre dossier spécial Souffrance au travail](#)

Reste maintenant à le faire vivre et à en voir les résultats. Nous vous informerons bien sûr de son avancée.

➤ Qualité de vie au travail

Rappelons que la démarche qualité de vie au travail (QVT) doit, selon l'accord national du 22 octobre 2013, compléter la démarche initiée sur les RPS. Pour l'instant, à l'administration centrale, c'est plutôt le flou qui prédomine.

Précisons également que, sans attendre les résultats des négociations actuelles au niveau national sur la qualité de vie au travail, l'administration a voulu finaliser un document déconnecté des travaux en cours au sein de la fonction publique. Le projet d'accord national, non signé à ce jour, comporte selon nous de nombreuses avancées, c'est pourquoi nous demandons qu'il soit retenu comme base de réflexion.

Malheureusement, ce n'est pas la rubrique mise en ligne récemment sur Pléiade qui éclaircira les choses puisque les 2 documents sont publiés. Précisons, à ce stade, que le projet d'accord national consacre plusieurs droits en faveur des agents :

- La reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail,
- Le droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail,
- Le droit à la « déconnexion » de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service,
- Le droit de recours en cas de refus de l'autorisation d'exercer en télétravail.

La réflexion sur la qualité de vie au travail reprendra à la rentrée. Là aussi, nous vous tiendrons informés-es.

VII. Les demandes particulières de la CGT Administration centrale – les perspectives pour l'automne

La rédaction du règlement intérieur de l'administration centrale :

Lors de la séance du CTAC du 10 juillet 2014, la CGT a demandé les modifications suivantes de la réglementation du temps de travail à l'administration centrale :

Accoler les jours de congés et les jours ARTT

Accorder une dérogation horaire pour les personnes en situation de handicap

Ces deux demandes n'ont jamais pu aboutir depuis !

Alors que toutes les organisations syndicales ont voté en CTAC pour la mise en œuvre immédiate de ces mesures, **l'administration réfléchit toujours à leur inscription ou non au règlement intérieur et donc à leur application : c'est inacceptable !**

En clair, il s'agit d'un chantage scandaleux : vous n'avez pas voulu de la proratisation des jours ARTT, vous n'aurez pas le droit d'accoler des jours ARTT à des jours de congés ! Inacceptable et mesquin !

La CGT Administration centrale a en outre demandé la constitution d'un groupe de travail pour rédiger un véritable règlement intérieur, qui prendrait en compte les évolutions de la société, rappellerait les droits syndicaux, les droits et devoirs de l'ensemble des agents, décrirait la constitution et le fonctionnement des instances de l'administration centrale (CTAC, CHSCT, CAP...).

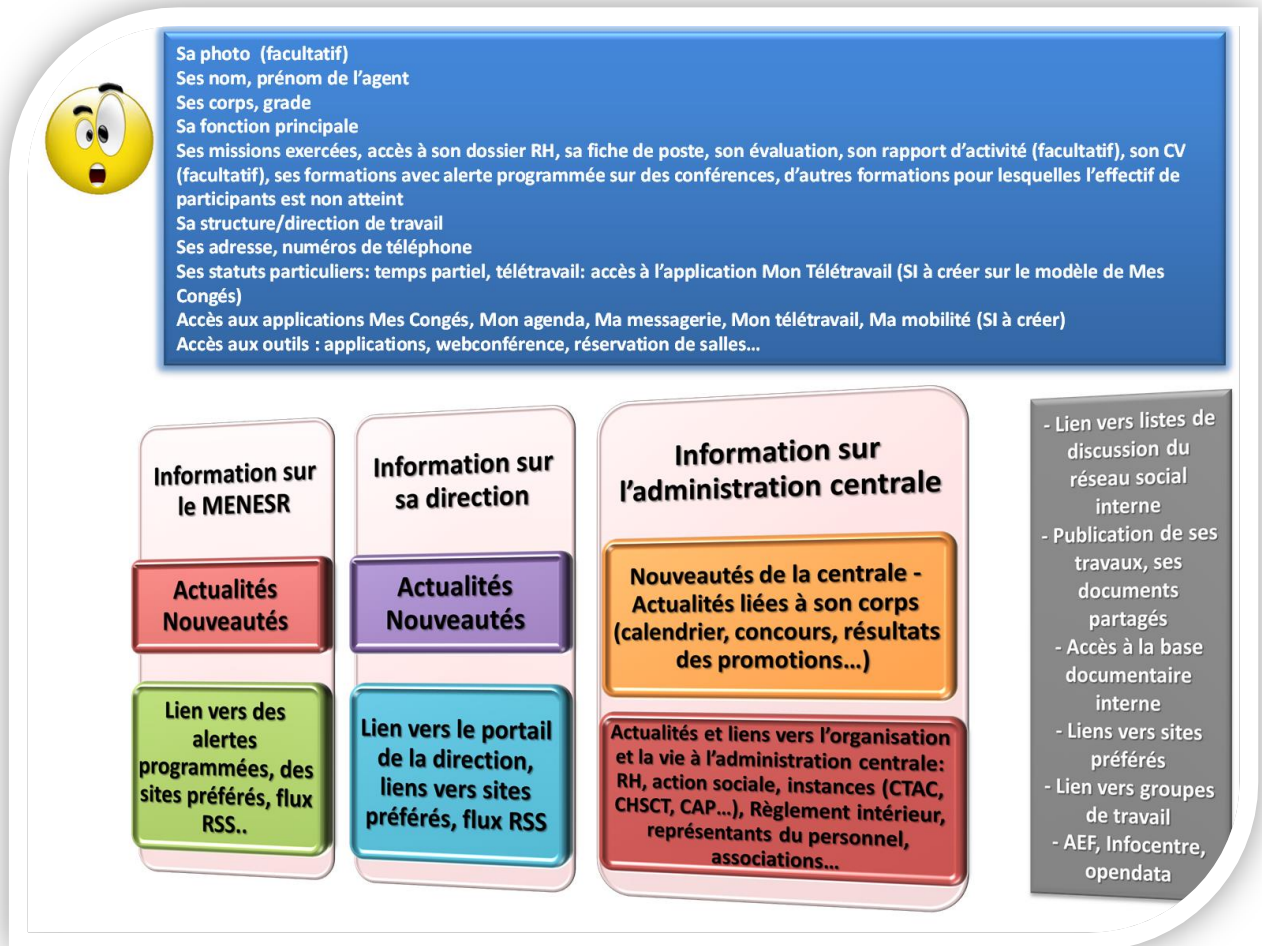
> **[La réglementation du temps de travail à l'administration centrale : la CGT conseille sa lecture, en particulier, aux responsables hiérarchiques, qui semblent méconnaître les horaires de travail, les règles d'attribution des congés...](#)**

Les nombreuses demandes et alertes formulées par la CGT Administration centrale :

- Les projets de réorganisation des services financiers : Lors de la visite d'une délégation du CHSCT dans les locaux du 110, rue de Grenelle, nous avons été alertés par des agents du bureau DAF A2, inquiets des projets de réorganisation. Il semble que cette réorganisation, liée à la mise en place des centres de services partagés, ne concerne pas que la DAF. En tout état de cause, nous demandons à avoir toutes les informations sur ce projet de façon urgente. Il est hors de question que le CTAC soit mis devant le fait accompli.
- La présentation par la DNE de SFER, pour l'accès aux fichiers et applications à distance, les outils de web conférence ; malheureusement, d'après les premières informations en notre connaissance, les moyens attribués par le secrétaire général à la DNE B ne permettent pas de moderniser l'infrastructure informatique qui n'a pas dépassé l'an 2000 ; il préfère donner les moyens illimités à SIRHEN ! Aussi, aucune amélioration n'est en vue avant fin 2016. **Le plan numérique ne passera pas par l'administration centrale.**

- Demande d'un véritable Intranet pour les personnels de l'administration centrale via un Espace Numérique de Travail : Pléiade est un outil de propagande pour la ministre et son secrétaire d'état, une banque d'informations utilisée par les directions de façon très hétérogène ; les agents sont totalement oubliés : rechercher des informations sur son parcours professionnel, sur les concours qui vous concernent, sur la santé et les conditions de travail.... relèvent du parcours du combattant.

La CGT Administration centrale exige la création d'un outil exclusivement tourné vers l'agent tel le schéma suivant :



- L'évaluation du pôle des affaires générales de la DGEIP : nous ne pouvons pas accepter que des pôles des affaires générales soient créés au sein d'autres directions sans avoir eu une évaluation de son fonctionnement à la DGEIP : quels sont les avantages réels, plus d'un an après sa création ? C'était une des conditions préalables que la CGT avait posée lors de la restructuration.
- La CGT demande la création d'un groupe de travail pour réfléchir sur une vraie structure RH en lien avec le SAAM au sein des directions en remplacement des UGARH.
- Concernant le bilan des entretiens professionnels et des entretiens de formation, la CGT a alerté sur la baisse du nombre d'entretiens professionnels des personnels d'encadrement supérieur, alors que leur nombre ne cesse de croître presque exponentiellement ! C'est également la catégorie qui se forme le moins. La CGT demande la mise en place d'une évaluation à 360° (évaluations descendante de l'agent par son responsable hiérarchique et ascendante des responsables hiérarchiques par les agents encadrés) et un renforcement du suivi de la formation des personnels d'encadrement, en particulier le respect des modules obligatoires ; ces manquements à leur mission première d'encadrement et d'accompagnement impactent ainsi directement les conditions de travail des collègues, dont ils ont la responsabilité hiérarchique.

- Le SAAM A se transforme en agence d'intérim : certains agents sont affectés de manière temporaire au sein de bureau/département : quel est le nombre d'agents concernés ; pour quelles raisons ? cette pratique doit cesser ; quel est le nombre d'agents sans affectation ? que fait-on pour eux ?
- La structure « conseiller mobilité carrière » est inexistante : nous souhaitons la création d'une structure indépendante du SAAM appelée « parcours professionnel et mobilité » avec des agents formés et associés à toutes les activités décrites par la DGAFP ; les textes n'ont jamais été respectés à l'administration centrale : ce droit d'accompagnement est bafoué !
- Analyse RH de la DNE : les organisations syndicales auraient dû avoir une présentation en CTAC. Comme d'habitude, les prérogatives du CTAC ne sont pas respectées !
- Réflexion sur la valorisation des assistants de prévention : VAE, RAEP : le texte de la DGAFP sur le fonctionnement du CHSCT insiste sur la reconnaissance particulière de ces compétences.
- Journée spéciale pour les retraités ou les futurs retraités : où en est-on ?
- Où en est-on sur la reconnaissance des spécificités techniques, scientifiques pointues et d'expertise des ITRF : accès aux missions à responsabilité (responsable hiérarchique et/ou technique, chef de projet), reconnaissance de la fonction chef/conduite de projet au même titre que celle de responsable hiérarchique ? Quid de la réflexion sur un corps interministériel des informaticiens ? quid de la refonte de REFERENS : la DGRH doit nous présenter son projet.
- Où est-on de la réflexion sur les corps enseignants et leur parcours professionnel, bien souvent bloqué à l'administration centrale, demandée par la CGT il y a de nombreux mois ?
- La CGT demande que soit corrigé le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 qui ne permet plus aux ingénieurs de recherche et aux agrégés d'accéder à des emplois fonctionnels tels sous-directeur, chef de service... : c'est une atteinte grave portée contre ces corps spécifiques du MENESR.

Tous-tes les adhérents-es de la CGT Administration centrale vous souhaite une très bonne rentrée scolaire/universitaire !

Vos élus-es CGT Administration centrale :

Claude Marchand, Association d'entraide
 Audrey Juliette Coquard, DGESIP
 Michelle Elardja-Prouzeau, DNE A
 Philippe Brouassin, DGRH
 Léa-Georgette Lebrun, DGRI
 Amina Chitour, DNE B

Vos experts-es CGT Administration centrale

nommés-es pour la séance du 9 juillet 2015 :
 Béatrice Bidaud, DELCOM
 Régis Casset, DAF Guérande
 Ceren Inan, DGESIP-DGRI SIES
 Guy Levaillant, ESENER
 Frédéric Momplay, BDC EN

