

CONDITIONS DE TRAVAIL :

La CGT vous informe sur le groupe de travail
sur le nouveau règlement intérieur

Pourquoi un nouveau règlement intérieur ?

Un groupe de travail, issu du CTAC, a été mis en place pour la refonte du règlement intérieur. Ce groupe de travail réunit des représentants du SAAM et des organisations syndicales de l'administration centrale. Les propositions du groupe de travail seront soumises à l'avis du CTAC et du CHSCT. **Ce n'est qu'après avoir été adopté au sein de ces instances que ce règlement deviendra force réglementaire et s'appliquera à l'ensemble des agents.**

Des annonces alarmistes ont été diffusées récemment, agitant le chiffon rouge de l'installation prochaine de pointeuses à l'administration centrale... La CGT administration centrale remet les pendules à l'heure.

■ Un sérieux problème : l'absence d'un vrai règlement intérieur

Premier constat, il n'existe aucun règlement intérieur à l'administration centrale mais une réglementation du temps de travail et des congés datant de... 2006 ! Ce texte a donc sérieusement besoin d'une mise à jour et d'être très largement enrichi d'autres thèmes qui concernent le fonctionnement général de l'administration centrale, parmi lesquels : les règles d'hygiène et de sécurité, la prévention des risques professionnels, l'action sociale, la mobilité, les conditions de travail, le dialogue social et le droit syndical, les NTIC (charte informatique, droits d'auteur...) ...



■ Mieux protéger et assurer l'égalité entre les agents

Second constat, nous recevons de + en + de signalements de collègues se trouvant confronté.e.s à une interprétation rigide d'un règlement intérieur fictif par leur responsable hiérarchique : chacun invente son propre règlement intérieur ! **Tous les agents ne bénéficient pas de traitements identiques.** Toutes les situations existent : de la souplesse de certains responsables à la rigidité d'autres encadrants qui, par exemple, n'autorisent que difficilement un simple départ anticipé d'un quart d'heure pour un rendez-vous médical, ou bien obligeant un agent à déposer une journée de congé pour participer à l'Assemblée Générale de son syndicat ou au conseil d'administration d'une association de l'administration centrale, ou pour se rendre à un entretien dans le cadre de la mobilité, l'iniquité est flagrante.



Il est temps que tout cela change. Il faut assurer une égalité de traitement entre tous les collègues. Il faut un nouveau règlement intérieur pour mieux protéger les agents et donner à tous et toutes les mêmes droits

Parler de « Richesses » humaines plutôt que de Ressources

Dans l'appellation « RH », la CGT défend la notion de Richesses Humaines plutôt que celle de Ressources. C'est dans cette optique que les représentants CGT participent au groupe de travail sur le règlement intérieur.



Règlement intérieur : de quoi parle-t-on ?

▪ Un règlement intérieur qui aborde de nombreux sujets

Le règlement intérieur va aborder des questions beaucoup plus larges que la seule question des horaires. Sa trame s'organise pour l'instant autour des thèmes suivants :

- Principes et valeurs (préambule)
- Organisation de l'administration centrale
- Dialogue social et droit syndical
- Conditions de travail
- Organisation du temps de travail
- Hygiène et sécurité
- Action sociale

▪ Vers + de souplesse dans les horaires ?

Une partie importante des discussions dans ce groupe de travail porte sur l'organisation du temps de travail au sein de l'administration et plus précisément sur les horaires. Le volume global annuel du temps de travail, ainsi que le temps de travail hebdomadaire à l'administration centrale resteraient inchangés.

Un projet d'assouplissement des horaires d'arrivée et de départ des agents est proposé avec des plages d'horaires variables plutôt que les plages horaires fixes actuelles. Les modalités en restent à examiner.

Pour la CGT, ce projet doit viser essentiellement à permettre aux agents d'adapter leurs horaires à leurs contraintes de vie. A ces conditions, **ces nouveaux horaires peuvent apporter plus de souplesse et de protection aux agents.** Par exemple un agent qui souhaiterait, pour raisons personnelles (éviter les heures de pointe des transports en commun, contraintes horaires familiales ...), débiter sa journée de travail plus tard qu'à l'accoutumée, de le faire en étant protégé (problème de reconnaissance des accidents du travail) et de partir plus tard en fin de journée.



▪ Les premiers résultats du groupe de travail

Disons-le clairement : la discussion n'a jamais porté sur la mise en place de pointeuses ! **Les modalités envisagées ne visent en aucun cas un contrôle renforcé de la hiérarchie sur les horaires des agents.** Il n'est pas question de mettre en place un système imposant le rattrapage d'heures lors d'un retard dû à un problème de transport.

▪ Deux valeurs essentielles : confiance et responsabilité

La CGT a exigé que le préambule au nouveau règlement intérieur rappelle un fonctionnement basé **sur la confiance et la responsabilité.** Doit également y être inscrit que tous les agents, encadrants compris, sont collègues. Le respect des principes fondamentaux d'égalité, de laïcité et de neutralité qui s'applique à tous les agents sera mentionné.

Quelles sont les positions et propositions de la CGT ?

Pour la CGT, les plages horaires peuvent être un progrès pour les agents si elles sont assorties de garanties suffisantes. Nous sommes favorables à cette évolution mais dans le cadre d'un « paquet revendicatif » qui assurera un cadre protecteur aux agents. Nous revendiquons notamment que soient clairement inscrits dans le règlement intérieur :

- Le **libre choix des horaires par l'agent** avec la possibilité de rester sur les plages horaires fixes actuelles
- La mise en place d'une **commission de recours** en cas de litiges sur les horaires.
- Les réunions doivent se tenir sur la plage d'horaires fixes (10h-17h)

▪ Les propositions de la CGT au sein du groupe de travail

La CGT a été moteur dans ce groupe de travail et a d'ores et déjà réussi à mettre en discussion de nombreuses propositions :

- **Les jours de congés ARTT** doivent être considérés comme des jours de congés ordinaires. Le nombre de jours de congés sera donc de 43 (32 jours de congés annuels + 11 jours ARTT pris comme des congés)
- **Le temps de travail effectif** comprend (liste non exhaustive) :
 - le temps de trajet nécessaire pour se restaurer au sein des restaurants administratifs (AURA, AE), dans le cas de fermeture de la restauration de proximité
 - Le temps de trajet nécessaire pour participer aux activités sportives et culturelles organisées par l'ASCL et l'AE,
 - Le temps consacré aux rendez-vous avec le conseiller parcours professionnel-mobilité,
 - Le temps consacré aux entretiens de recrutements dans le cadre de la mobilité
 - Etc
- **L'octroi de nouveaux droits à congés exceptionnels** en cas d'ascendants, de conjoints malades ou en fin de vie (loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé).
- **L'inscription du télétravail** : nous devons passer de l'expérimentation à la pérennité du dispositif en introduisant de nouveaux droits (commission de recours, prise en charge des frais de connexion, prise en compte du handicap...)
- **L'expérimentation de la semaine de 4 jours à la centrale**, déjà testée dans d'autres structures. Dans ce cas, le temps de travail hebdomadaire reste identique, mais à la demande de l'agent, les journées de travail pourraient être plus longues.

▪ Les revendications de la CGT : nous pouvons aller + loin !

Il faut aller plus loin ! Un vrai règlement intérieur progressiste, soucieux du bien-être professionnel et personnel des agents devrait approfondir les droits dont nous disposons. La CGT a encore de nombreuses propositions :

- Le passage à la semaine de 32h
- La prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail
- L'extension des dérogations aux horaires pour jeunes enfants à toutes les personnes à charges (ascendants, conjoints...)

Nous aurons l'occasion de revenir sur tous ces sujets et de vous tenir informé.e.s de l'avancement de ces travaux. Rappelons qu'ils s'inscrivent dans une démarche plus large de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail, thèmes sur lesquels les représentants CGT sont moteurs. **Nous avons d'ailleurs demandé qu'une consultation de l'ensemble des collègues soit organisée sur le contenu du règlement intérieur**, comme le prévoit le texte sur les RPS de 2013.

Responsabilité et honnêteté : deux valeurs fondamentales du syndicalisme

La CGT est la première organisation syndicale de l'administration centrale du MENESR. **Ce résultat est pour nous une vraie responsabilité !**

Les représentants CGT du personnel se sont engagés à être dignes de cette confiance, en défendant au mieux les intérêts de tous les agents, en les informant régulièrement, en toute transparence.

Cet engagement s'exerce au quotidien. La CGT a été bien souvent force de proposition. Citons par exemple la mise en place du dispositif sur les risques psychosociaux (stress, harcèlement, burn-out, organisation du travail...), la mise en œuvre du télétravail à l'administration centrale, et... très récemment, le groupe de travail sur la rédaction du règlement intérieur de l'administration centrale. Un travail de fond est mené également depuis des mois dans le cadre des négociations avec la DAF sur l'avenir du service des retraites de l'éducation nationale à Guérande.

L'honnêteté est pour nous un gage de crédibilité intangible.

Immobilier où en est-on ?

Oui, France Domaine avait envisagé la vente de Descartes, Dutot et Regnault afin de rassembler tous les personnels sur une seule implantation. Lors de CHSCT du 6 juin 2016, l'administration a confirmé le maintien du site Descartes au sein du MENESR acté par France Domaine.

En revanche, les autres sites devraient être répartis en quatre pôles :

- le site Dutot, identifié comme un pôle « scientifique » (DEPP, DNE),
- le site Grenelle, pôle fonctions support et pôle pédagogique
- le site Regnault, pôle RH (DGRH),
- le site Descartes, pôle enseignement supérieur et recherche

Aucun élément ne permet de documenter aujourd'hui un projet de vente du bâtiment de la rue Regnault.

Le bail du Carré Suffren arrive à expiration en 2018. Un transfert de l'Inspection générale sur le site Descartes est envisagé. Il nous faudra être très vigilants sur les conditions dans lesquels les agents de Descartes vont travailler pendant les lourds travaux programmés !

www.cgteducationac.fr