



## Alerte au ministère !

### Effectifs, primes, mal être au travail : les chiffres cachés du bilan social

Après les « Pentagon Papers », les « Panama Papers », voici les « Administration Centrale Papers »... Lundi 10 septembre se tenait le Comité Technique de l'administration centrale (CTAC) d'examen du bilan social. Suppressions de postes, mal-être au travail ou inégalités entre personnels : **en 4 pages, la CGT vous révèle les chiffres cachés de l'administration centrale du ministère.**

### Effectifs : le personnel disparaît en silence

#### ▪ L'annonce de 73 suppressions d'emplois en 2019

L'administration centrale du ministère compte 3 341 agents en 2017. Les perspectives pour 2019 sont très inquiétantes : l'administration centrale devrait perdre 73 emplois. Quels services seront touchés ? L'administration ne nous a fourni aucune réponse...

#### ▪ Stabilité des effectifs : un affichage trompeur

L'affichage de 3 341 agents en 2017 pour 3344 en 2016 est un véritable tour de passe-passe : les effectifs propres de l'administration centrale, c'est-à-dire les agents titulaires et non titulaires rémunérés par l'administration, ont fondu de -55 en un an (3 126 en 2016 et seulement 3 071 en 2017). La baisse est compensée par une augmentation de + 52 agents « mis à disposition » rémunérés par leur administration d'origine. **Il s'agit d'ores et déjà d'une baisse des effectifs de la centrale de 55 agents !**

#### ▪ Une perte de 1 000 emplois en 20 ans !

Nous avons remis la main sur le bilan social 1998. L'administration centrale comptait alors 4 310 emplois : à force d'externalisations et déconcentrations, de transferts de compétences aux collectivités, **le ministère a perdu près de de 1 000 emplois !**

#### Nos revendications : des recrutements à hauteur des besoins !

C'est de création de postes que notre administration a besoin pour remplir toutes ces missions d'intérêt général. Il est temps de consulter les agents dans les services pour savoir où sont les vrais besoins et y implanter des postes pérennes.



« Administration centrale papers » : Quand la CGT décrypte les 200 pages du bilan

### Contractuel-les : la nouvelle variable d'ajustement

Le bilan social indique à première vue une baisse du nombre de contractuels (309 en 2015, 288 en 2017). Pourtant 25 % des recrutements se font aujourd'hui sur contrat ! En comparaison avec 1998, **la part des non titulaires est en hausse** : ils représentaient 7,76% des emplois en 1998 (contractuels et vacataires confondus). En 2017, les non titulaires représentent 10,4% des effectifs, si on prend en compte les 648 mois de vacations.

#### Nos revendications : titularisations de tous les précaires !

La CGT défend les emplois statutaires, la création de postes de fonctionnaires et l'ouverture de postes aux concours. La CGT refuse le développement de la précarité pour nos collègues dans les services : les contractuels en poste doivent être titularisés sans condition. La CGT exige la fin du régime des vacations et du régime de chômage forcé des vacataires au bout de quelques mois.

## Des collègues sous pression : le mal être au travail progresse

### ▪ Congés non consommés : des taux très inquiétants

Surcharges de travail et sous-effectifs : nous sommes de plus en plus nombreux à ne pas consommer l'intégralité de nos congés. **Ainsi seul 78 % des congés sont pris pendant l'année : 1 jour sur 5 n'est pas consommé.** Parmi les collègues ne posant pas l'intégralité de leurs congés, 35 % disposent en fin d'année de 10 jours de congés et plus : ce ne sont pas de petits reliquats... Une part importante des agents ont ouvert des CET (39%). Sans surprise, 47% des contractuels alimentent un CET, indice de leur fragilité dans l'institution. La pression est finalement moins forte pour les catégories A+ qui sont seulement 33% à disposer d'un CET. **Ces stocks de congés, concentrés sur certaines directions, indiquent un vrai problème dans la charge de travail :** à la DEPP, au cabinet, à la DAJ et la DGRH près de 50 % des agents ont ouvert un CET.

### ▪ Consultations médicales : trop de collègues en mal-être

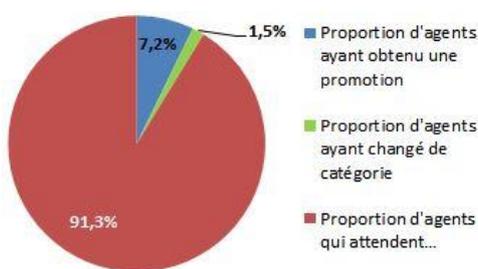
Un autre indice évident est la consultation du service médical pour RPS. On dénombre 81 consultations pour RPS en 2017 pour 64 consultations en 2016, soit **une explosion de +26%** alors que le total des visites diminue. Pour les actes infirmiers, on relève 342 consultations pour « écoute et réassurance » : **10% des effectifs consultent pour ce qui s'apparente à des situations de mal-être au travail.** Des chiffres qui corroborent le travail d'accompagnement des agents en difficultés que la CGT effectue toute l'année.



### Nos revendications : pour une vraie prévention des risques psycho-sociaux

La CGT a toujours dénoncé des organisations du travail pathogènes au sein de notre administration centrale, une surcharge de travail, une absence de considération vis-à-vis des agents et un manque de concertation des collectifs de travail. Il est temps d'avancer sur la reconnaissance du burn-out, le droit à la déconnexion, un respect des temps de travail qui garantisse des droits effectifs, un programme de prévention contre les tâches répétitives et les pics d'activité.

## Blocage des carrières : l'entonnoir



Un temps d'attente moyen de 13,9 ans pour obtenir une promotion !

**Les perspectives d'évolution professionnelle sont totalement bloquées** au sein de l'administration centrale. Sur 3 341 agents, seuls 166 agents ont bénéficié d'une promotion en CAP. **Les CAP n'offrent plus une possibilité de promotion que pour 5 % des agents.** Les possibilités de promotion en CAP diminuent chaque année : 39 agents ont pu changer de corps par liste d'aptitude et 127 ont pu changer de grade par inscription sur le tableau d'avancement. **Le changement de catégorie est quasi impossible : il a concerné 1,5% des effectifs.** (51 agents : 18 par concours et 39 par liste d'aptitude). En 2017, seuls 7 agents ont été titularisés par les concours réservés (dispositif Sauvadet).

### Nos revendications : débloquent les carrières

Trop de collègues sont bloqués au sommet de leur grade et n'ont aucune perspective de carrière. Le PPCR n'a pas permis d'offrir les débouchés de carrière attendus. Il faut une vraie refonte des grilles garantissant un déroulement de carrière jusqu'à la retraite et une progression linéaire de carrière pour l'ensemble des agents, permettant un changement régulier de grade et un avancement de catégorie en fin de carrière.

## Primes : l'opacité, encore et toujours !

### Un manque de transparence délibéré : aucune donnée sur l'évolution des IFSE

La partie du bilan social dédiée aux primes est de loin la plus décevante : 4 pages de tableaux et très peu d'analyse. Ce n'est pas un hasard : **l'administration a toujours entretenu une vraie opacité sur les niveaux des primes !** Mais cette fois, nous manquons cruellement de données. Il y a beaucoup de cases non renseignées. Depuis deux ans, c'est-à-dire depuis que nous avons dénoncé le gel des primes, l'administration ne communique plus que de données globales sur les primes (IFSE + CIA). Il est donc impossible de vérifier si les évolutions affichées des primes sont liées à l'IFSE (base reconductible) ou au CIA (prime ponctuelle de fin d'année non garantie d'une année sur l'autre). Autrement dit, **l'administration affiche des chiffres qui mettent en avant les CIA et tendent à masquer le gel des primes.** Elle casse le thermomètre pour nous empêcher de mesurer l'ampleur des gels des attributions de base (IFSE).



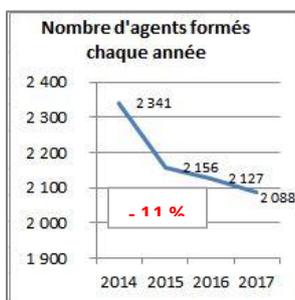
### Une baisse des primes globales en catégorie B !

Le SAAM avait annoncé que les corps de la filière ITRF feraient l'objet d'un rebasage de leurs primes. C'est ce qui semble se vérifier avec des hausses de 6 à 13 % des primes, sans que nous ne puissions vérifier s'il s'agit d'augmentation pérenne (IFSE) ou ponctuelle (CIA). En revanche, pour les corps de la filière administrative, les hausses de primes sont relativement faibles (de 1 à 2 %) sauf pour les administrateurs civils hors classe (+ 9 % !). Mais le vrai scandale touche **les catégories B qui voient une baisse de la moyenne d'évolution de leurs primes pour les 3 grades des secrétaires administratifs.** L'administration ne nous a apporté aucune réponse à nos interrogations.

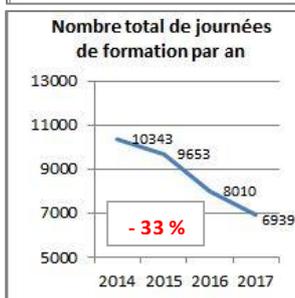
### Nos revendications : intégration des primes au traitement et rétablissement du mécanisme de revalorisation annuel des primes

La CGT revendique l'intégration des primes dans le traitement indiciaire pour permettre leur prise en compte dans le calcul des droits à pension. A court terme, la CGT exige le rétablissement d'un mécanisme de revalorisation annuelle des attributions de base des primes (IFSE) : c'est un vrai levier dont dispose aujourd'hui l'administration pour compenser le gel des carrières et du point d'indice.

## Formation : attention à la régression !



Alerte sur les formations ! Depuis 2014, le bilan est très négatif : un tiers des agents ne bénéficient plus d'aucune formation. **Depuis 2014, le nombre d'agents formés a continuellement baissé.** Les inégalités d'accès à la formation sont flagrantes : seuls 56 % des agents de catégorie C ont suivi une formation. De même, moins de la moitié des agents de plus de 50 ans ont pu en bénéficier. En parallèle, **le nombre total de jours de formation s'est effondré (-33% en 4 ans).** Concrètement pour les agents inscrits en formation, la durée moyenne n'est plus que 3 jours contre 4,5 jours les années précédentes.



### Nos revendications : une formation continue ambitieuse et non utilitariste

Dans une société où les métiers évoluent rapidement, moins de formation implique une perte de compétences. L'administration doit garantir aux agents le temps nécessaires pour se former aux évolutions des pratiques professionnelles et pour s'ouvrir à de nouveaux horizons. La CGT revendique un droit effectif à la formation : trop de demandes sont refusées quand elles ne sont pas directement utilitaires.

## Inégalités femmes-hommes : à quand des actes ?

Malgré le statut de la fonction publique (à grade égal, salaire égal) qui limite les inégalités femmes-hommes que l'on peut constater dans le privé, à l'administration centrale perdurent des inégalités en termes de parcours professionnels et de rémunération.

### Un véritable plafond de verre à la centrale

Dans une administration où les femmes constituent 60 % des agents, elles ne représentent que 39 % de la catégorie A+ : il y a bien un « plafond de verre » au sein de la centrale ! **En 2017, les femmes ne représentent que 34 % de l'encadrement supérieur et 55 % de l'encadrement intermédiaire.** Pire, en 2017, plus de 70 % des recrutements pour des fonctions d'encadrement supérieurs sont masculins... 89 % des agents à temps partiel sont des femmes, ce qui n'est pas sans conséquence sur le montant de leurs retraites en fin de carrière, ni sur leur revenu global.

### Primes, salaires des contractuels : le retour des inégalités

Au sein des A+ titulaires, le salaire des femmes, primes comprises, ne représente que 93% de celui d'un homme. Quant aux salaires des contractuel-les, ils marquent une différence au détriment des femmes, en particulier pour les catégories C et A+. Dès qu'un peu de liberté est laissée en gestion, les inégalités femmes-hommes se développent...

Rémunération des contractuel-les		
Cat.	Ecart F / H en €	Part du salaire des femmes par rapport à celui des hommes
A+	- 345	93 %
A	- 73	97 %
B	- 70	96 %
C	- 377	79 %

### Nos revendications : faire de l'égalité, une réalité

La CGT exige l'égalité salariale entre femmes et hommes qui passe par une égalité des contractuel-les au niveau des primes et des salaires. Mais il faut une politique globale, avec un plan d'actions centrées sur les temps, la lutte contre le sexisme et les carrières des femmes, via notamment l'accompagnement de s femmes dans leur projet de mobilité : l'administration doit accompagner les femmes à progresser dans leur carrière et former les encadrants aux inégalités femmes-hommes.

## Handicap : respectons (au moins) la loi !

Depuis la loi de 2005, les administrations publiques sont tenues d'employer au minimum une proportion de 6 % d'effectifs de travailleurs en situation de handicap. 12 ans plus tard, **le compte n'y est toujours pas : la centrale n'en emploie que 4,3 %** et réussit à faire moins bien que la moyenne de la fonction publique (5,3 %). Ce taux progresse mais la CGT ne peut s'en satisfaire : **à ce rythme l'obligation légale ne sera respectée qu'en... 2024 !** Dans certaines directions (DGESCO, DELCOM, cabinet), les chiffres sont accablants. La politique de recrutement ne semble portée depuis des années que par le SAAM, la DAJ et la DNE.

### Nos revendications : vraiment accueillir les agents en situation de handicap

En 2017, l'administration a lancé une campagne non stigmatisante pour la reconnaissance du handicap des agents. Mais le travail d'accompagnement des agents est loin d'être suffisant. Il faut un vrai travail de lutte contre les stéréotypes et les discriminations au moment du recrutement. Il est temps de lancer des procédures ciblées permettant de recruter des personnels en situation de handicap dans toutes les directions.

DGESCO	1,4%
DELCOM	1,6%
Bureau du cabinet	1,8%
DREIC	2,0%
DEPP	2,3%
DGESIP	2,7%
DGESIP DGRI	2,7%
DAF	4,2%
DGRI	4,6%
DGRH	4,8%
DNE	6,2%
DAJ	6,2%
SAAM	8,5%

Taux d'agents en situation de handicap

## Elections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre : votez CGT !

Titulaires et contractuels, nous serons toutes et tous appelé-e-s à voter du **29 novembre au 6 décembre** pour élire nos représentant-e-s en CAP et dans les comités techniques. Avec la CGT, reprenons la main sur le travail et sur notre temps, **jouons un rôle actif dans les décisions qui nous concernent** afin de recréer du collectif autour du travail, nous réapproprier son organisation et lui redonner du sens et pour obtenir les moyens d'exercer dignement nos missions.

Élections Fonction publique 2018

FAISONS ENTENDRE  
NOTRE VOIX ! 

Nous contacter :

cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr

Tél : 01.55.55.31.38

Site internet : <http://cgteducationac.fr/>