

GAGNONS

UNE VÉRITABLE DÉMOCRATIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL



PROPOSITIONS - REVENDICATIONS

CGT Educ'Action Administration centrale

Novembre 2018

NOS CANDIDAT-ES AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 29 NOVEMBRE AU 6 DECEMBRE 2018

Comité technique d'administration centrale (CTAC)

1.	Claude MARCHAND	attaché	AE
2.	Sylvie AEBISCHER	attachée	DGRI
3.	Louis ERB	ingénieur d'études	CNESCO
4.	Cécilia KEBAILI	ingénieure d'études	DREIC
5.	Clarisse GODARD	secrétaire administrative	BDC
6.	Michelle ELARDJA-PROUZEAU	agrégée	DNE
7.	Viviane DEMAY	ingénieure d'études	DEPP
8.	Yves ESCUDIER	agent technique	SAAM
9.	Isabelle KORTIAN	attachée	DGRH
10.	Mohamed SIDIBE	attaché	DGRI
11.	Elsa ROS	attachée	DGRH
12.	Danièle CASSET-HENRY	secrétaire administrative	DAF
13.	Christophe JAGGERS	ingénieur d'études	DGESCO
14.	Joël ITIER	informaticien contractuel	SAAM
15.	Véronique LOUIS-JOSEPH	adjointe administrative	DREIC
16.	Nicolas GUILLEMIN	ingénieur d'études	SAAM
17.	Claire FRIESE	adjointe administrative	DGRH
18.	Claudine COMA	secrétaire administrative	DGESIP
19.	Jean-Michel DUPONT	professeur de lycée professionnel	DGESCO
20.	Hélène PEYTAVI	attachée	DNE

Commission paritaire locale

AEE	SAENES	ADJAENES	ATRF
Hors classe Claude Marchand Guy Le Vaillant	Classe exceptionnelle Frédéric Momplay Marie-José Raymond Danielle Casset-Henry Maxime Chetrit	P1 Laurence Drancourt Béatrice Roiseux Laëtitia Lamiray Dalinda Boussiga	P1 Jean-Luc Maquinghen Max Martial
Attaché-e principal-e Evelyne Decourt Valérie Labsy Sylvie Aebischer Hélène Peytavi	Classe supérieure Maria-Luisa Castellano Catherine-Marie Bachelier Cathy Cordary Philippe Langlet	P2 Claire Friese Marine Picard-Daubannay Patrick Rabossi Patricia Lebel	P2 Romain Adam Bruno Maquinghen
Attaché-e Mohamed Sidibe Elsa Ros Patricia Le Gall Michèle Chanliou	Classe normale Marie-Christine Casteuble Lucienne Archange	Adjoint-e administratif-ve Jolanta Czerniewska Agnès Galenne	Adjoint-e technique Hada Dussaut Mourougayen Souprayane

Commission consultative paritaire (CCP)

Scrutin sur sigle : les élu-es sont désigné-es par les organisations syndicales candidates après publication des résultats

Table des matières

I- Agir sur les conditions de travail	5
Des effectifs en baisse continue	5
73 suppressions d'emplois en 2019	5
Une perte de 1 000 emplois en 20 ans !.....	5
Déménagements : mettons fin au « projet sardine » !	6
Un mouvement d'ensemble.....	6
« Projet Sardine » : Densification dans vos 7 m ² ?	7
Réorganisations : de la stabilité dans notre travail	8
L'état de réorganisation permanente	8
Temps de travail, horaires : il est temps de changer	9
Des avancées rapides sont possibles.....	9
Innovons : nous pouvons aller + loin !.....	10
II- Prévenir la souffrance au travail	11
Risques psycho-sociaux : c'est le travail qui doit changer !	11
Surmenage et manque de considération à tous les étages.....	11
Développer enfin une politique de prévention des risques psycho-sociaux	13
Résultats de l'enquête conditions de travail à la centrale	15
Une intensification du travail	15
Une atmosphère de travail tendue	16
III. Libérer les carrières	19
Une situation de blocage	19
14 ans pour obtenir une promotion.....	19
Des ambitions nationales : les droits à la carrière.....	20
Adjointes administratives et secrétaires administratives : reconnaissance des qualifications et du travail	21
Une exigence de polyvalence permanente	21
Des perspectives de carrières totalement bloquées	22
Etre attaché-e au ministère : le blues du chargé-e d'études	25
Un profond sentiment de déqualification.....	25
Des perspectives de carrière limitées	26
Les ITRF réclament les mêmes droits !	28
Le blocage des carrières.....	28
Des avancées pour les ITRF avec le PPCR, mais toujours pas d'égalité	28
Des moyens pour exercer nos missions	31
Mettons fin aux à la précarité et aux inégalités envers les contractuel-les !	32
Les contractuel-les en première ligne pour la souffrance au travail	33
Etre encadrant-e à la centrale : pour un nouveau statut	35
IV. Soutenir le pouvoir d'achat	38
Calculer votre perte de pouvoir d'achat	38
Les grilles salariales proposées par la CGT	40
Primes : la chronique du RIFSEEP	41
Vague de froid sur les primes ou la magie du RIFSEEP	41
20% de tire au flanc à la centrale ? Non, mais ça va pas !.....	43
Retraites : Le point qui cache la misère	45
Tableau récapitulatif	47
V. Améliorer la vie au ministère	48
Gagnons l'égalité professionnelle femmes-hommes	48
A l'administration centrale, les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes !	48
Les revendications de la CGT : faire de l'égalité, une réalité !	49
Handicap : respectons (au moins) la loi !	51
Formation : attention à la régression !	51
Action sociale : conquérir de nouveaux droits	52
Des perspectives inquiétantes	56
CAP 2022 : moins d'agent-es publics n'est pas la solution mais le problème !	56
Les attaques sur le statut de la fonction publique se précisent	57

I- Agir sur les conditions de travail

Des effectifs en baisse continue

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 annonce la suppression de 73 emplois. Quels services seront touchés ? L'administration ne nous a fourni aucune réponse...

Stabilité des effectifs : un affichage trompeur

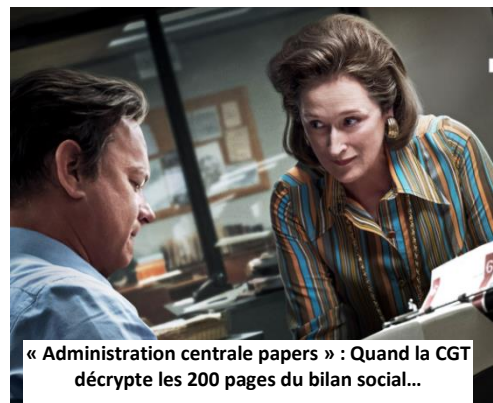
L'affichage de 3 341 agents en 2017 pour 3344 en 2016 est un véritable tour de passe-passe : les effectifs propres de l'administration centrale, c'est-à-dire les agents titulaires et non titulaires rémunérés par l'administration, ont fondu de -55 en un an (3 126 en 2016 et seulement 3 071 en 2017). La 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 1 000 emplois !**

Evolution du nombre d'emplois à l'administration centrale	
1998	4 310
2017	3 341

Externalisations, déconcentrations, transferts de compétences aux collectivités, les raisons de cette baisse d'effectifs sont multiples mais répondent à un objectif commun : réduire la part d'emplois publics. Cela se traduit dans les services par une surcharge de travail liée aux sous-effectifs



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

Nos revendications : des recrutements à la 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.

Déménagements : mettons fin au « projet sardine » !



Depuis plusieurs années, les déménagements s'enchaînent... Le SAAM applique en effet un vaste projet de réaménagement de l'administration centrale du MEN et MESRI.

Un mouvement d'ensemble

Nous n'avons pas forcément l'impression que toute l'administration centrale est en train de déménager. Et pourtant presque toutes les directions sont concernées : le projet du SAAM est une « rationalisation des implantations » autour de pôles « fonctionnels ». En mai 2017, le CHSCT a majoritairement voté contre ce projet, conçu dans la précipitation et qui dégrade les conditions de travail des collègues... **En 4 ans, il y a eu 1 900 déplacements d'agent-es !** Ce sont au total, plus de 1 900 déplacements d'agent-es :

- **2017** : 144 agent-es Education nationale et 333 agent-es ESRI
- **2016** : 242 agent-es Education nationale et 390 agent-es ESRI
- **2015** : 101 agent-es Education nationale et 345 agent-es ESRI
- **2014** : 274 agent-es Education nationale et 98 agent-es ESRI

Pour les principales directions cela donne des mouvements très importants sur Descartes :

- DGRH : 28 agent-es (10 en 2017, 14 en 2015)
- DGESCO : 23 agent-es (9 en 2017, 10 en 2016, 4 en 2015)
- SAAM : 51 agent-es (44 en 2017, 7 en 2016)
- DNE : 63 agent-es (21 en 2017, 13 en 2016, 29 en 2015)
- DAF : 54 agent-es (34 en 2017, 13 en 2016, 7 en 2015)
- DELCOM : 16 agent-es (12 en 2016, 4 en 2015)
- DEPP : 86 agent-es (86 en 2016)
- BDC Educ. : 24 agent-es (24 en 2016)
- Autres Education : 143 agent-es (26 en 2017, 77 en 2016, 43 en 2015)
- DGESIP : 469 agent-es (131 en 2017, 192 en 2016, 146 en 2015)
- DGRI : 351 agent-es (117 en 2017, 142 en 2016, 92 en 2015)
- BDC ESRI : 111 agent-es (48 en 2017, 27 en 2016, 36 en 2015)
- Autres ESRI : 137 agent-es (37 en 2017, 29 en 2016, 71 en 2015)

Les réorganisations non-stop que nous dénonçons sont le premier motif :

- Réorganisation (430 en 2017, 542 en 2016, 293 en 2015, 194 en 2014)
- Transfert (15 en 2017, 7 en 2015, 5 en 2014)
- Relocalisation (32 en 2017, 7 en 2016)
- Retour après travaux (71 en 2016, 42 en 2014)
- Travaux (127 en 2014)
- Regroupement (146 en 2015, 5 en 2014)

Entre 2014 et 2017, deux tiers des personnels ont déménagé !

« Projet Sardine » : Densification dans vos 7 m² ?



Quelle est la surface minimale dont doit disposer un-e agent-e pour travailler dans de bonnes conditions ? L'INRS, institut national de recherche et de sécurité, [préconise un minimum de 10 m² pour une personne seule et 11 m² par agent-e dès que les bureaux sont collectifs.](#)

Ce n'est malheureusement pas la norme de France Domaine (devenue DIE) ni celle du SAADans les calculs de « surface utile », l'administration compte également les m² consacrés aux salles de réunions, les grands bureaux des encadrant-es qui servent de salle de réunion. Avec cette méthode de calcul, nous serions aujourd'hui à une moyenne de 12 m² par agent il faudrait passer partout à 10 m². Un

seul mot d'ordre donc : la densification !

Or derrière cette moyenne sont comptés tous les m² utiles, ce n'est pas la réalité que nous vivons. **Le projet mis en place par le SAAM, entrainera donc bien moins que 10 m² effectifs par agent !**

Bref la norme de 10m² par agent-e que défend France Domaine est une régression extrêmement importante !

L'exemple du SIES : 3 ans de galère



Rappel des saisons précédentes :

A Descartes, le bâtiment Langevin où était logé le SIES est actuellement en travaux jusqu'en 2020. Fin 2017, après de multiples rebondissements, un point d'atterrissage temporaire a été trouvé dans la précipitation à la Tour Gamma (Gare de Lyon).

2016 : « Oups ! On s'est rendu compte que c'était trop petit, mais promis maintenant tout le monde est mobilisé sur le sujet ! »



Synopsis de la nouvelle saison :

Le propriétaire a annoncé vouloir arrêter le bail début 2019. Le SAAM doit maintenant retrouver des bureaux à louer. Cette situation (encore) précaire pour uniquement la période 2019, le SIES devant rejoindre le site Descartes en 2020. En septembre, la CGT a organisé une AG avec les personnel-les pour échanger toutes et tous ensemble et connaître les attentes des collègues.

2018 : « Oups ! On s'est rendu compte que le bail allait être clôturé, mais promis on trouvera un site sans amiante ! »

D'autres méthodes sont pourtant possibles

En 2016, nous lançons avec un autre syndicat, [une grande pétition](#) pour dénoncer ces réorganisations forcées et la politique du resserrement.

En janvier 2017, La CGT a proposé une [méthode alternative dans un cadre intersyndical](#). Nous présentions alors un procédé opérationnel avec une double démarche en deux temps :

- Double démarche : un groupe de travail syndical et des consultations de l'expression directe des agent-es au niveau des différents services
- Un temps de bilan de l'implantation des services / un temps de prospective sur les collaborations entre équipes et services à venir

Nos revendications

- Le CT et le CHSCT doivent disposer de **l'ensemble des éléments techniques** avant tout projet (plans des implantations, nombre de m² par agent par direction et par bâtiment)
- Étude d'impact préalable sur les conséquences des déménagements et notamment de leurs conséquences sur les conditions de travail des agent-es
- **Aucun bureau inférieur à 10 m²**
- Refuser le retour aux open-space !
- **Préserver pour chaque bureau ou département au moins une salle de réunion**
- Innover dans les locaux collectifs et les espaces de travail (salle de convivialité, salle de sieste etc.)

Réorganisations : de la stabilité dans notre travail

L'état de réorganisation permanente

76 % des déménagements se font au motif des réorganisations. Sans opposition de principe, la CGT constate que les réorganisations non-stop perturbent le fonctionnement quotidien des services et dégradent bien souvent les conditions de travail des collègues.

Ces dernières années une majorité des collègues a subi des réorganisations importantes : création de la DNE, multiples réorganisations de la DREIC, MERIES devenu DAEI, SREN, redécoupage du SAAM, reconfiguration du Secrétariat général, mise en place du service facturier à la DAF, création de la DEPP C, DAJ, DGESCO, ESEN *etc.* Ces derniers mois, les projets s'enchaînent : fusion des inspections IGEN/IGAENR, intégration Jeunesse et Sports, suppression du CNESCO...

Ces réorganisations s'enchaînent, toujours sans concertation. Or nos missions de service public s'exercent sur le temps long, nous avons besoin de stabilité pour les mener à bien. Les agent-es font l'activité de ce ministère et doivent être au cœur du processus de décision.

La CGT demande :

- Moratoire sur les réorganisations
- Arrêt de l'externalisation des missions de services publics
- Codécision des agents dans les changements d'organigramme

Temps de travail, horaires : il est temps de changer

Pour la CGT, la question du temps de travail et de son organisation est centrale. L'administration centrale a été pionnière en matière de télétravail : dès la mise en place de l'expérimentation, près de 10% des agents se sont emparés du dispositif. C'est le signe d'un vrai besoin de réduire les temps de trajet et d'expérimenter de nouvelles modalités d'organisation du travail qui permette de mieux concilier vie personnelle et professionnelle... Une réflexion sur le temps de travail et les horaires de notre ministère devient nécessaire.

La question des horaires : un levier pour repenser le travail

Pour la CGT, la question des horaires est un révélateur des dysfonctionnements de notre administration : trop de collègues en surcharge de travail n'en peuvent plus de faire des horaires à rallonge, tandis que dans d'autres services, des collègues sont conduits à du présentisme du fait d'habitude de travail tardif. Repenser les horaires, c'est aussi et surtout l'occasion de repenser la répartition du travail au sein des services, entre les services et le recrutement de nouveaux collègues pour absorber les surcharges.

Horaires : pas de contrôles tatillons

Disons-le clairement : la CGT n'a pas l'intention de lancer un débat sur la mise en place de pointeuses et refusera tout contrôle renforcé de la hiérarchie sur les horaires des agents. Pour la CGT, le calcul des heures de présence repose sur la confiance et la responsabilité des agents et pas sur la mesure, montre en main de l'heure d'arrivée et de départ de chacun !

Des avancées rapides sont possibles

Le règlement intérieur de l'administration centrale issu des accords de 2002 est bien trop restrictif en matière de temps de travail. Des améliorations immédiates doivent pouvoir être obtenues qui simplifieraient la vie de tous les agents et permettraient à tous un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle :

- Une charte des temps encadrant les horaires des réunions de façon contraignante doit être mise en place au sein de l'administration centrale. Il ne suffit pas de recommander d'éviter les réunions tardives, il faut réellement changer les pratiques !
- Garantir un droit effectif à la déconnexion par arrêt des serveurs mail sur plage horaire fixe
- Les jours de congés ARTT doivent être considérés comme des jours de congés ordinaires, de façon à permettre leur accolement lors des demandes de congé. 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 etc.) 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 ou aux entretiens de recrutements dans le cadre de la mobilité
- 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).

Innovons : nous pouvons aller + loin !

Il faut aller plus loin ! La CGT a de nombreuses propositions pour une administration progressiste, soucieuse du bien-être professionnel et personnel des agents par l'approfondissement de nos droits :

- **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...)
- **L'expérimentation de la semaine de 4 jours à la centrale**, déjà testée dans d'autres organismes. 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.
- **La semaine de 32h : un levier pour recréer enfin des postes !**

Il faut lier le débat sur l'organisation du temps de travail et la question de notre surcharge de travail. L'administration centrale a perdu 25% de ses effectifs en 20 ans, passant de 4310 emplois en 1988 à 3341 en 2017. 73 suppressions d'emplois sont également prévues pour l'année 2019. **Il faut en finir avec la fonte des effectifs** alors que notre charge de travail continue d'augmenter, que des pans entiers de nos missions ne peuvent être correctement remplis faute de personnels.

Le passage à la semaine de 32h serait un bon levier pour recréer enfin de l'emploi public à hauteur des besoins : la réduction du temps de travail doit s'accompagner de créations de postes correspondant au temps dégagé. **Une nouvelle organisation du travail devrait automatiquement se mettre en place** qui permettrait de repenser à *partir de la base* la répartition des dossiers, les modes de travail et les circuits de validation. Elle permettrait d'accompagner un plan d'action pour l'anticipation des pics d'activité et la prévention des tâches répétitives. Elle permettrait enfin une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

**SOYONS
RÉALISTES,
TRAVAILLONS**



II- Prévenir la souffrance au travail

Risques psycho-sociaux : c'est le travail qui doit changer !

Notre administration craque de partout : pas un jour sans que les militants CGT ne soient alertés par des agents en souffrance. Les « risques psycho-sociaux » ou RPS sont le risque professionnel majeur auxquels sont confrontés les agents de notre ministère. Quelles réalités différentes recouvrent-ils dans notre administration ? D'où vient cette souffrance au travail ? A quoi peut ressembler un vrai plan de prévention des RPS ? Autant de questions auxquelles nous vous proposons de répondre...

Surmenage et manque de considération à tous les étages...

Derrière le terme de RPS ou risques psycho-sociaux, se cachent des situations très concrètes, parfois dramatiques. Collègues harcelés et méprisés, collègues débordés, collègues en proie à la perte de sens... Toutes les configurations existent et sont bien trop fréquentes.

Épuisement : le surmenage frappe de nombreux services

Urgence permanente, pics d'activité non anticipés, sur-sollicitations, dépassement des horaires, épuisement : on ne compte plus les services en sous-effectifs. Cela produit de vraies situations de surmenages (burn out), avec des collègues qui n'arrivent plus à prendre leurs congés, culpabilisent de ne pas réussir à faire face aux commandes, ne sont pas fiers de ce qu'ils produisent.

Dans d'autres, on oscille entre perte de sens et manque d'autonomie

Manque d'autonomie, hiérarchie infantilissante, procédures exagérément lourdes et démotivantes, tâches répétitives, manque de considération... **Dans d'autres services, au contraire, les agents ne sont pas intégrés aux décisions de travail, on nie leurs compétences.** Ils subissent des injonctions contradictoires, et trop souvent, voient que leur avis n'est pas pris en compte.

Brimades, humiliations, pressions variées : finissons-en !

Enfin, parmi les situations de souffrance au travail, il y a aussi **des collègues victimes de harcèlement, d'humiliations ou de discriminations.** Ces pratiques illégales prospèrent lorsque l'organisation du travail favorise la concurrence entre collègues et l'individualisme et quand elle est défaillante. Ces situations sont d'autant plus violentes qu'elles s'accompagnent trop souvent, parmi l'encadrement, d'un sentiment de totale impunité.

Deux poids, Deux mesures

L'administration multiplie les sanctions disciplinaires à l'égard des agents et a même prononcé deux révocations d'agents de catégorie C pour des faits finalement minimes. Alors que quelques encadrants ont pu avoir des comportements scandaleux sans être inquiétés (harcèlement, insultes...)

Quand une situation de harcèlement est avérée, la solution consiste généralement à déplacer les victimes et promouvoir les encadrants harceleurs.

Retrouver la question du sens : un besoin pour tous les agents

Etre en permanence débordé, avoir le sentiment de ne plus arriver à effectuer un travail de qualité, venir au travail « la boule au ventre » sont autant de manifestations de la souffrance au travail. **Dans le service public, la question du sens du travail est essentielle** : le sentiment du travail « bien fait et utile » participe de la santé mentale et physique. Yves Clot, psychologue du travail, le résume bien : « la souffrance au travail survient lorsqu'on se trouve empêché de le faire bien et non du travail lui-même ».

C'est l'organisation du travail nous rend malades

Une situation préoccupante et généralisée

Loin d'être marginales ces situations de souffrance au travail **touchent une majorité des collègues**. N'importe quel collègue, bien vu à un moment, bien inséré dans son service, peut se retrouver en mal-être dans son travail, au moment d'un changement de hiérarchie ou lors d'une intensification d'activité...

Deux indicateurs permettent de mesurer la diffusion de ce mal-être au travail :

- *Trop de collègues d'abord n'arrivent pas à poser l'intégralité de leurs congés : **1 jour de congé sur 5 n'est pas consommé** au sein de notre administration.*
- **Plus de 10% des effectifs consultent le service médical pour des situations de mal-être.** En 2017, on dénombre 81 consultations médicales pour RPS et 342 consultations infirmières pour « écoute et réassurance », soient 423 consultations pour 3341 agents ! **Les consultations pour RPS ont explosé + 26% en 2017** alors même que le nombre de visites médicales diminuent...

3 chiffres clés de l'enquête menée par le CHSCT

- 61% des agents dépasse l'horaire hebdomadaire réglementaire
- 59% sont confrontés à des situations de tension
- 31% des collègues appréhendent de venir au travail

Voir notre bilan de l'enquête sur notre site internet : www.cgteducationac.fr

Quand c'est le travail qui dysfonctionne

Plutôt que de parler uniquement de « risques psycho-sociaux », la CGT revendique de poser la question de l'organisation du travail. Oui, le travail peut entraîner des pathologies psychiques (dépression, anxiété généralisée, stress traumatique et post-traumatique...), mais leurs causes sont loin d'être individuelles : ce ne sont pas les individus qui ont des problèmes psychologiques, elles sont le résultat de dysfonctionnements dans l'organisation du travail. **Les agents sont en souffrance, mais c'est le travail qui est malade.**

❖ La baisse d'effectifs continue à la source du surmenage

En 20 ans, l'administration centrale a perdu près de 1000 postes, soit près d'un quart de ses effectifs. Même si ses missions ont évolué, cette perte de 1000 agents se ressent dans l'ensemble des services. Et ça ne va pas en s'arrangeant : **73 suppressions d'emplois sont annoncées pour 2019.**



Pour comprendre cette problématique de l'épuisement professionnel, la CGT Educ'action administration centrale a eu le plaisir de recevoir le 21 mars 2018 le député François Ruffin pour nous présenter sa proposition de loi visant à « reconnaître comme maladies professionnelles les pathologies psychiques » liées au travail.

❖ Emprise du cabinet sur les services, « task-force » : attention danger !

Dans certaines directions, le cabinet passe directement des commandes auprès des services, ce qui soumet les agents à des pressions terribles.

Pour mener les réformes tambour battant, le cabinet crée des « task-force » passant commandes aux services dans une urgence incompatible avec la nature de nos missions qui s'inscrivent dans la durée. Les demandes successives de notes décontextualisées conduisent ainsi à une perte de sens dans le travail. Les collègues sont dépossédés de leur expertise et contraints à fournir un travail n'utilisant pas leur expérience.

❖ Prestataires, consultants : quand les agents sont écartés de leurs missions

Pour pallier aux sous-effectifs chroniques, nombre de tâches sont confiées à des prestataires. Cette solution est non seulement coûteuse financièrement, mais aussi humainement pour les collègues qui doivent écrire, à leur corps défendant, des cahiers des charges, examiner les offres, puis former les intervenants...

Un exemple : Un chantier laissé aux mains des prestataires sans écouter l'expertise des collègues : SIRHEN !

Dans le pire des cas, de nombreuses décisions sont laissées aux mains de prestataires, soit faute de temps humain pour les encadrer, soit en raison de leur malléabilité face aux changements de directions imprimés par nos dirigeants.

❖ Quand la « valse des chefs » produit de l'épuisement

Il est à relever aussi des cas de souffrance collective, liées à la « valse des chefs ». Dans certaines directions, les chefs de bureaux sont de jeunes administrateurs venus pour faire carrière, qui tentent en deux ans, trois au plus, de réaliser un maximum de dossiers. Les collègues sont sous pression permanente, les équipes s'épuisent, les collègues cherchent au plus vite une autre affectation. Résultat : la mémoire des bureaux se perd, les procédures sont mal définies et le travail est mal fait...

❖ La non-reconnaissance de la qualité du travail

Malgré une pression toujours plus forte de la charge de travail et une demande d'adaptabilité incessante, les agents n'ont aucune reconnaissance de leur travail, aucune récompense pour leurs efforts : **salaires en berne, promotions inexistantes, formations en baisse.**

Développer enfin une politique de prévention des risques psycho-sociaux

Dès 2010, la CGT a été moteur sur le chantier dit des « RPS » (risques psycho-sociaux) à la centrale, plaidant pour leur reconnaissance. A la suite de l'[accord cadre Fonction publique du 22 octobre 2013](#), la CGT a exigé de l'administration un vrai travail sur les RPS. Plus de 5 ans après, nous sommes loin d'une vraie prise en charge des cas de souffrance au travail et d'une vraie politique de prévention de ces risques !

2014-2018 : une prise en compte en trompe l'œil par l'administration

L'administration a proposé en novembre 2014 [un dispositif de prévention des RPS](#) au sein de notre administration centrale qui consiste principalement en une adresse mail à laquelle les agents peuvent écrire en cas de difficultés. Mais les messages restent trop souvent sans réponse ou sans prise en charge concrète de leurs difficultés.

Une illustration de l'individualisation et de la tentative de culpabilisation : Désormais quand un agent ose se plaindre de ses conditions de travail, l'administration propose un renvoi devant une commission médicale pour vérifier qu'il est « apte » au travail !!!

Il a fallu attendre le printemps 2018, soit près de 4 ans après le lancement du dossier RPS, pour qu'une enquête anonyme sur les conditions de travail au sein de l'administration centrale soit lancée...

Pourtant la mise en place d'une enquête pour disposer de données objectives sur la situation en matière de RPS était un prérequis essentiel.



Avec la CGT, prévention des RPS et collectifs de travail au service du bien-être des agent-e-s

Il est temps de prendre le sujet des RPS au sérieux !

La question de la souffrance au travail est sérieuse : **L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. **Cette obligation est une obligation de résultat** (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

Chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Le manquement à l'obligation de sécurité de résultats constitue **une faute inexcusable** de l'employeur lorsque celui-ci :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La CGT réfléchit au sens de nos missions et élabore des propositions concrètes pour améliorer notre quotidien de travail.

Nos revendications immédiates

- Un plan de résolution des RPS mis en évidence par l'enquête
- La mise en place d'indicateurs visant à identifier les conditions de travail dégradées.
- Une vraie cellule d'alerte : possibilité d'extraire les agents en souffrance et non culpabilisation de ceux-ci
- Des conditions de travail décentes : **respect des temps de travail, droit à la déconnexion, accessibilité, locaux suffisants...**
- Élaboration avec les personnels des programmes de travail et publication par direction.
- Travail sur ordinateur : un plan de prévention avec un suivi médical annuel comme le prévoit la législation.



Burn out, Bore out, Brown out... Prendre de la poudre de perlimpinpin ou choisir les propositions de la CGT

Innovons pour améliorer les conditions de travail

- Effectifs : des créations de postes à hauteur des besoins
- **Une diminution des horaires** : 32 heures et la semaine de 4 jours, c'est suffisant et permet de partager le travail
- Une organisation du travail décloisonnée, collaborative et participative avec des temporalités réellement dédiées au travail d'équipe ou collectif.
- **Des collectifs de travail** pour mieux penser le service public.

Résultats de l'enquête conditions de travail à la centrale

A la demande insistante de la CGT, le CHSCT a organisé une enquête auprès de l'ensemble des personnels de l'administration centrale concernant leur environnement de travail. Cette enquête a rencontré un fort écho : 1926 agents ont répondu au questionnaire, soit 61 % des agents. Ce taux de réponse est particulièrement élevé et démontre l'intérêt majeur des collègues sur ce sujet.

Les résultats mettent en évidence un réel malaise dans notre administration. L'organisation du travail est malade : intensification du travail, situations de tension, mauvaise organisation, perte de sens dans les directions qui orientent la politique éducative. Autant de facteurs de risques psychosociaux. Dans ce cadre, les défauts de communication et le manque de bienveillance prennent des accents aigus. Enfin, la CGT a alerté à maintes reprises sur des organisations délétères et des situations de malaise très aigües : souvent l'administration n'a pas souhaité y répondre. Ces situations de mal-être sont le bilan du manque de moyens et d'actions alloués à l'amélioration de nos conditions de travail.

Une intensification du travail

Horaires dépassés

A la question : *Je dépasse régulièrement le volume horaire hebdomadaire réglementaire à l'administration centrale (38h15)*

Plus de 60% des personnes déclarent dépasser les horaires de travail réglementaires. C'est énorme ! Avec des situations particulièrement aigües où plus de 70% des agents sont en surcharge horaire :

Principales directions en surcharge	Taux de dépassement des horaires (en %)
Ensemble	61 %
DELCOM	82%
DNE A	76%
DREIC	75%
DGRH E	72%
DGRH ESEN	71%
DGESCO B	69%
DGESIP A	69%

Les organismes rattachés au MENESR (CNESCO, CSP, ONS, médiation...) et les missions transversales de la DGRI sont des structures dans lesquelles les horaires de travail sont particulièrement lourds, plus de 80 % des réponses indiquent le dépassement de l'horaire de travail.

Deux autres indicateurs de l'intensification du travail sont l'interruption en cours de tâches et les contraintes de rythme élevées.

Interruption en cours d'activité :

A la question : *Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées nécessitant de les reprendre plus tard.*

Interrompre sa tâche, c'est se mettre sous pression, c'est ressentir de l'urgence, c'est une désorganisation dans son activité. Or **plus des 2/3 des agents (68,1%)** sont soumis à ces interruptions. Dans certains services, **ce taux dépasse les 80% : DELCOM, DGRH E et DGRH ESENESR, DGESCO A.**

Contraintes de rythme élevées

Question : Dans mon travail, je suis soumis.e à des contraintes de rythme élevées.

Là encore, le sentiment de pression est important : **70,9% des agents** répondent positivement à cette question. Sans surprise, arrivent en tête de liste de la pression avec **plus de 80%** : DELCOM, DGRH ESENESR, DGRH E. Suivent avec **plus des trois quarts des agents sous pression** : DREIC, DNE A et B, DGESCO A et B, DGESIP.

La CGT a déjà dénoncé plusieurs fois les réductions d'effectifs qui entraînent une surcharge de travail. Ceci apparait nettement dans ces réponses.

De plus, **la CGT dénonce en particulier comme facteurs de fragilisation :**

- L'emploi de contractuels précaires comme à la DELCOM ;
- Les réorganisations qui s'accompagnent de suppressions de postes Par exemple, la DREIC a subi 4 réorganisations en 15 ans et a perdu plus de 50% de ces effectifs avec une érosion permanente ;
- Les politiques fluctuantes en fonction des gouvernements obligeant à répondre dans l'urgence aux nouveaux ordres et à mettre à la poubelle les travaux précédents : DNE, DGESCO, DGESIP ;
- Les problèmes de tension avec les encadrants : c'est le cas, en particulier, pour les services de la DGRH E et DGRH ESENESR.

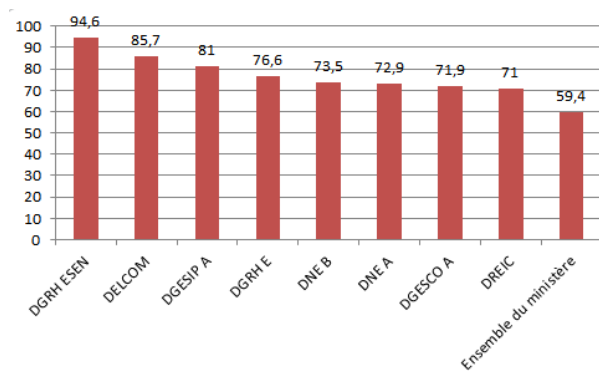
Une atmosphère de travail tendue

Trois questions portent sur les tensions au travail et le mal-être.

Confrontation à des situations de tension

Question : Dans mon travail, je suis confronté.e à des situations de tension.

Presque 60% des agents sont confrontés à des situations de tension. Cependant, certains services sont particulièrement touchés. Ainsi **95% des agents de la DGRH ESENESR répondent positivement !** Mais aussi **plus de 80% des agents de la DELCOM et de la DGESIP A** ; enfin plus de 70% des agents de la DNE A et B, de la DGESCO A, de la DGRH E et de la DREIC.



Des agents trop souvent confrontés à des situations de tension

Être tendu au travail

Question : Je me sens tendu.e ou énervé.e dans mon travail

42,5 % des agents se sentent tendus ou énervés au travail au ministère, soit **4 personnes sur 10**. Mais ce sont **les 2/3 des agents** qui se trouvent en situation d'énervement au sein de **la DELCOM, la DGRH E et la DGRH ESENER** et plus de la moitié des personnels de la DEPP, de la DGESCO A, de la DGESIP A et à la DNE B.

Appréhension à venir au travail

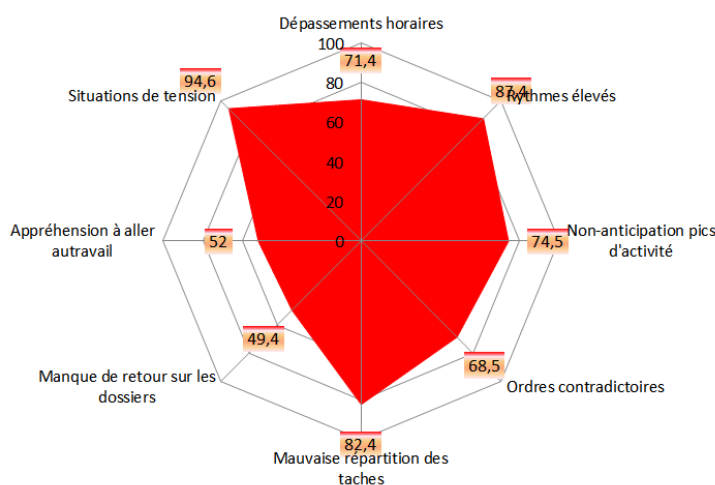
Presque un tiers des agents appréhende de venir au travail. Que dire d'une organisation où un tiers des personnes ont la boule au ventre pour venir au travail ! Quel que soit le service au moins une personne sur 5 appréhende de venir travailler. Ces chiffres inquiétants concernent **plus de la moitié des personnels de la DGRH ESENER** et **4 personnes sur 10 ont la boule au ventre** à la DNE B, à la DGESIP A, à la DELCOM, à la DGESCO A, à la DEPP...

Ces questions montrent la mauvaise qualité des relations au travail au ministère. Certains services surchargés en quantité de travail ont une bonne résilience quand d'autres subissent la double peine (surcharge et incapacité à accompagner les agents)

Des services particulièrement en difficulté

DGRH ESENER et DGRH E : des services en souffrance

Tous les indicateurs sont au rouge à l'ESENER et dans une moindre mesure à la DGRH E.



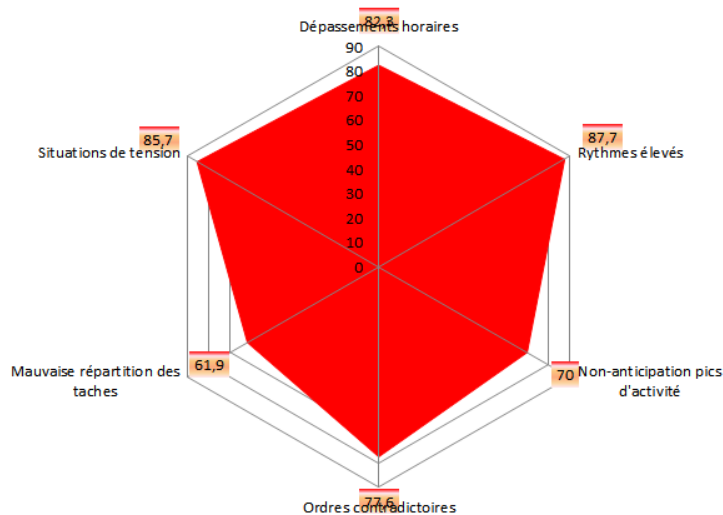
Carte des facteurs RPS à la DGRH ESENER

Surcharges de travail et tensions au travail comme le montrent les focus précédents caractérisent les DGRH E et DGRH ESENER.

En plus, la DGRH ESENER souffre également d'une mauvaise organisation du travail : mauvaise répartition des tâches, ordres contradictoires, non-anticipation des pics d'activité, manque de retours sur les dossiers...

DELCOM : Surcharge de travail et précarité

La Délégation à la communication concentre les difficultés de la surcharge de travail et les situations de tension qui entraînent une désorganisation et dégradent les conditions de travail. C'est le service où le dépassement des horaires de travail est le plus élevé (82,3%). Il est à noter que c'est également le service concentrant le plus de contractuels à l'administration centrale.



Carte des facteurs RPS à la DELCOM

A la surcharge de travail traduite par des dépassements d'horaires hebdomadaires généralisés et les rythmes élevés, s'ajoutent des situations de tension généralisées, une mauvaise répartition des tâches, des ordres contradictoires, une non-anticipation des pics d'activité.

DGESCO : Une direction qui combine les incertitudes liées aux changements politiques à un fonctionnement rigide

A des horaires chargés (65% des personnels dépassent l'horaire hebdomadaire, rythmes élevés, tâches interrompues), la DGESCO est le lieu où **l'autonomie au travail est la plus faible** : taux les plus bas à la possibilité de prendre des décisions soi-même ou sur la possibilité d'influencer le déroulement du travail. **L'organisation du travail y est défailante** : ordres contradictoires, mauvaise répartition du travail, non-anticipation des pics d'activité. **Le sens du travail y est aussi le plus faible** : c'est la direction où globalement le travail est le moins reconnu comme utile, où la liberté d'expression sur son travail est la plus faible, où les échanges sur les dossiers sont le moins existants, où le retour sur les dossiers est le plus faible... Cette dégradation de la qualité du travail est particulièrement marquée à la **DGESCO A où plus de 40% des personnes sont amenées à faire des choses qui vont à l'encontre de leurs valeurs personnelles.**

Aucun service n'échappe aux risques RPS

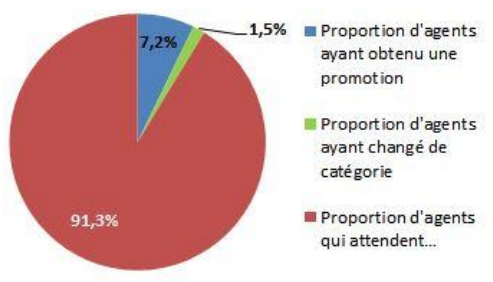
Les facteurs de risque sont différents selon les services :

- DREIC : 91,2 % personnels sont incertains sur le maintien de leurs missions.
- DNE A et DNE B : c'est également le cas pour 60,8 % des personnes de la DNE A et pour plus de la moitié de la DNE B.
- DNE B : les conditions de travail sont peu enviables : mauvaise répartition des charges de travail, pics d'activité non anticipés, manque d'autonomie, manque de reconnaissance et de soutien de la hiérarchie, manque de retours sur les dossiers.
- DAJ : aucune autonomie 63,6 % des personnes ne peuvent pas prendre des décisions concernant leur travail. C'est également la direction où les personnes ont le moins la possibilité d'influencer leur travail.

III. Libérer les carrières

Une situation de blocage

14 ans pour obtenir une promotion



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).

En finir avec le fantasme du mérite

Pour l'administration, les promotions de corps ou de grade seraient l'occasion de récompenser les agents les plus « méritants ». Mais le mérite, c'est quoi ? Comment comparer l'engagement professionnel ou la charge de travail, l'expertise de dizaines d'agents dans des services différents ? Sur quels critères ? **C'est le règne de la subjectivité !**

Pour la CGT, il faut **appliquer en CAP des critères objectifs**, mesurables et applicables à toutes et tous. C'est le sens de notre engagement. Pour s'attaquer au blocage des carrières, la CGT défend en priorité les agents-es bloqué-es au sommet du grade précédent la promotion de grade ou de corps. C'est le principe de la linéarité des carrières, c'est-à-dire du droit à un déroulement continu de carrière.

Nos revendications

Des promotions pour toutes et tous

- Une vraie hausse du ratio promus / promouvables et donc des possibilités de promotion
- Un plan de requalification pour reconnaître la réalité de notre travail et nous permettre de progresser

Pour des critères objectifs

- Les propositions de la CGT reposent sur des critères objectifs : échelon, ancienneté dans le grade
- Les élu-e-s CGT défendent prioritairement les agents qui n'ont pas obtenu de promotion en CAP.

Des ambitions nationales : les droits à la carrière

- **1 seul grade par corps** : garantie d'un déroulement de carrière à l'ancienneté sans blocage
- **Garantie de passage automatique dans le grade supérieur en fin de grade**
- Plan de requalification massive des emplois
- Ouverture des postes aux concours pour permettre des passages accélérés au grade supérieur par examen professionnel

Pas de clientélisme :

La CGT prépare ses propositions sans clientélisme et ne sera jamais un syndicat qui ne défend que ses adhérents. Ses élu-e-s dénoncent l'opacité des promotions. Ils/elles refusent le jeu de l'étude des dossiers : faire croire que nous saurions départager le « mérite personnel » des 400 collègues promouvables est de la démagogie.

Adjoints administratifs et secrétaires administratifs : reconnaissance des qualifications et du travail

Comme les autres fonctionnaires, les catégories C et B vivent avec les suppressions des effectifs, le gel du point d'indice, le retour du jour de carence, la mise à mal des droits collectifs et statutaires... Alors que nous avons choisi de travailler au service de l'intérêt général, nous sommes de plus en plus confronté-es à une perte de sens de notre travail et à l'impossibilité d'effectuer nos missions.

Cachez ces catégories B et C que je ne saurais voir !



L'administration centrale a perdu près de 1 000 emplois sur les vingt dernières années, soit près de 25% de ses effectifs. L'administration centrale s'est profondément transformée dans ses missions et dans sa structure, passant d'une administration de gestion où les personnels de catégories B et C étaient une maille essentielle du système, à une administration de pilotage où les catégories A sont majoritaires.

Les adjoint-es et secrétaires administratif-ves ont subi de plein fouet cette transformation : ce sont leurs emplois qui ont été supprimés ou non remplacés. Pourtant nos métiers restent essentiels dans l'administration centrale : rédacteurs/rédactrices ou gestionnaires, chargé-es d'études ou secrétaires, nous sommes partout et nous faisons tourner la machine !

Une exigence de polyvalence permanente

Nos métiers se sont profondément transformés : on nous demande de plus en plus d'être polyvalent-es, d'apprendre à manier de nombreux logiciels, sans nous donner le temps de nous les approprier ou de nous permettre de nous former aux techniques administratives dont nous avons besoin. Les adjoint-es administratifs sont sans doute la catégorie d'emplois dont le métier a le plus changé : qui peut prétendre que nous ne savons pas nous adapter ?

- **Secrétaires, nous sommes en permanence sur le front** pour assurer que tout fonctionne, de l'agenda des responsables aux photocopieuses, des parapheurs aux commandes de matériel, la permanence téléphonique, sans oublier les mille tâches qui nous contraignent à nous interrompre sans cesse dans notre travail
- **Gestionnaires, nous devons maîtriser des procédures administratives complexes** qui changent sans arrêt. Nos compétences sont essentielles au bon fonctionnement du ministère. Nous avons besoin de reconnaissance !

Les catégories B ont de plus en plus un problème de positionnement, pris en tenaille entre la catégorie A qui les aspire vers des tâches toujours plus complexes – sans que la paye ne suive – ou vers des tâches d'exécution pure, qui relèvent plutôt de la catégorie C. Il est temps de faire une vraie place aux secrétaires administratifs-ves, agent-es pivot-es de nos services.

Une dégradation du travail qui met en danger la santé des collègues

Ces dernières années, les suppressions de poste ont continué chez les catégories C et B qui représentent respectivement 14,3% et 18% des effectifs. Cela a eu des conséquences profondes sur

les conditions de travail des collègues qui ont dû supporter une charge de travail en hausse, sans être pour autant mieux considérés, ni voir leur salaire augmenter. L'absence de reconnaissance de leurs qualifications, la dégradation des conditions de travail ont conduit un grand nombre d'agent-es dans une souffrance au travail.



En effet, les transformations du travail se sont accélérées : secrétariats communs, restructurations des emplois et des missions, pools de secrétariat... Les catégories C et B sont acculé-es et de moins en moins nombreux-ses à effectuer de plus en plus de tâches, privant nos services de ces agent-es pivot.

A la centrale, les collègues adjoint-e administratifs-ves nous font part de leur mal-être (tâches répétitives, isolement, journées entières sur ordinateur) et cette organisation du travail a des effets délétères sur leur santé (TMS, arrêts de travail, etc.).

Des perspectives de carrières totalement bloquées

Catégorie C	Catégorie B
<ul style="list-style-type: none"> • Être catégorie C au ministère, c'est devoir accepter une carrière morcelée, faite de nombreux paliers. Jusqu'il y a peu, le corps des adjoints administratifs comportait encore 4 grades, soit autant de blocages dans le déroulement de carrière. Il n'en comporte plus que 3 mais notre progression de carrière reste toujours aussi lente. • Les premiers échelons du grade d'adjoint administratif relèvent du scandale : on y progresse d'un point d'indice tous les deux ou trois ans, soit une augmentation mensuelle de 4,85 € bruts ! • Le passage en catégorie B tient du miracle : en 2017, sur 404 agent-es promouvables, il n'y avait que 18 possibilités de promotion ! 	<p>Être catégorie B au ministère, c'est également devoir accepter une carrière morcelée, faite de nombreux paliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les 3 grades du corps de secrétaires administratifs-ves sont autant de points de blocage qui freinent la progression de carrière. Notre progression de carrière reste toujours aussi lente. • Le passage en catégorie A tient du miracle : en 2017, sur 360 agent-es promouvables, il n'y avait que 9 possibilités de promotion dans le corps des attachés !

Il est temps de mettre en place **un grade unique pour chaque corps** pour permettre à chacun un déroulement de carrière linéaire. Nous revendiquons nous aussi, adjoints-es et secrétaires administratifs-ves, un droit à la progression de carrière !

Primes : reconnaître le travail de tous



Les écarts de niveau de primes au ministère sont proprement insupportables. L'essentiel des primes est concentré sur l'encadrement supérieur alors que nombre de personnels de catégorie C ont, même en fin de carrière, des niveaux de primes extrêmement bas. Combien de collègues adjoint-es administratifs-ves ont des bonus de fin

d'année (CIA) de l'ordre de 150€ bruts ? Joyeux Noël !

Les agent-es de catégorie B sont celles et ceux qui ont vus paradoxalement leur niveau de primes baisser en moyenne dans l'année 2017, un vrai scandale que la CGT a dénoncé lors de l'examen du bilan social.

La CGT a toujours dénoncé l'opacité et les inégalités dans la répartition des primes : **les directeurs touchent jusqu'à 12 fois le montant des primes des agents de catégories C** ! La CGT a dénoncé dès 2016 le gel des primes accompagnant le RIFSEEP. Il est grand temps d'en finir avec ces injustices et de reconnaître nos compétences et notre engagement dans le service public en mettant en place des niveaux minimums de prime décents pour toutes et tous.

Nos revendications

Avec la CGT, gagnons la reconnaissance de notre travail et les moyens pour exercer pleinement notre travail et nos qualifications :

Des conditions de travail de qualité pour exercer nos missions

- Des **créations d'emploi statutaires**, notamment en catégorie C et l'arrêt du plan de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires.
- Un **plan de formation adapté** aux évolutions de nos métiers avec garantie de la possibilité de pouvoir suivre les formations (charge de travail compensée)
- **Possibilité d'étendre effectivement le télétravail** aux personnels de catégorie C : les adjoints administratifs-ves sont pénalisés dans le recours au télétravail alors qu'ils sont nombreux à habiter loin du ministère
- **Respect du temps de travail**: La durée réelle du temps de travail est très élevée et dépasse bien souvent les 38h15 par semaine. Afin de respecter la durée légale du temps de travail et de préserver la santé de chacun et chacune, nous proposons de décompter toutes les heures supplémentaires pour obtenir leurs paiements/récupérations. Un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos doit être obtenu et garanti.
- **Prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail**
- **Visite médicale annuelle pour le travail sur ordinateur** comme le prévoit la législation.

La reconnaissance de nos qualifications

- **Véritable déroulement de carrière** : La reconnaissance du travail effectué implique d'obtenir un doublement du salaire entre le début et la fin de carrière. A terme, la CGT milite pour la mise en place d'un grade unique par corps pour en finir avec les blocages en cours de carrière
- **Promouvabilité**: L'augmentation significative des possibilités de promotion (liste d'aptitude et tableau d'avancement).
- **Des droits garantis à la formation professionnelle** : 10 % du temps de travail doit pouvoir être consacré à la formation, qui doit être suivie de progressions de carrière.

Des salaires décents

- **Hausse du point d'indice**: Une augmentation significative de la valeur du point d'indice et un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat subi depuis 2000.
- **Intégration des primes au traitement** sous forme de points d'indice
- Le rétablissement d'un mécanisme automatique de revalorisation annuel des primes mensuelles (IFSE)

- Un mécanisme d'attribution automatique du CIA (15% de l'IFSE par exemple)
- Le déplafonnement des primes en catégorie B et C
- La mise en place de planchers indemnitaires : 10 000 € annuels minimum pour tous les agents
- La mise en place de plafonds indemnitaires : une échelle de 1 à 4 pour corriger les inégalités et mettre fin aux attributions extravagantes de l'encadrement supérieur

La CGT revendique

- **La disparition des écarts de rémunérations et des bas-salaires** : La CGT exige une égalité effective au niveau des primes et des salaires au sein d'une même catégorie et une hausse immédiate pour les agent-es de catégorie B et C. Au niveau national, la CGT revendique l'augmentation du salaire indiciaire, des mesures de rattrapage des pertes subies ces dernières années.
- **Un droit à la retraite à 60 ans à taux plein** et la revalorisation des pensions.
- **Des droits pour la maternité et la parentalité** : La CGT revendique davantage des droits à congés familiaux (enfants malades, rentrée scolaire, réunions parents-professeurs, aidants familiaux...).
- **La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes** : Il faut de véritables plans de prévention pour garantir un environnement non sexiste qui passe par le traitement des signalements et des plaintes, l'accompagnement et l'information auprès des victimes, la mise en place d'un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes et la formation de l'ensemble des encadrant-es.

Carrières professionnelles et égalité femmes-hommes

Les inégalités perdurent en termes de parcours professionnels et de rémunération. Les écarts de rémunération concernent toutes les catégories d'agentes :

- **Non-mixité des métiers qui cantonnent les agentes** dans certaines filières professionnelles moins bien rémunérées et sans possibilité d'accéder à une autre catégorie (à la centrale, 82 % des SAENES et 84 % des ADJAENES sont des femmes, elles ne sont que 34% dans les catégories A+).
- **Des temps partiel.** 89 % des agent-es à temps partiel sont des femmes, ce qui a de graves conséquences pour leur revenu global et sur le montant de leurs retraites en fin de carrière.

Etre attaché-e au ministère : le blues du chargé-e d'études

« Les attaché-es sont le poumon du ministère » martelait l'ancien chef du SAAM en CAP. C'est un fait, notre ministère en se resserrant progressivement sur ses missions de pilotage est devenu une administration de cadres où les catégories A et A+ représentent 65% des effectifs. Les attaché-es fournissent le gros des troupes : **elles et ils composent 25% du personnel de la centrale.**

Majoritairement, ils occupent des fonctions de chargé-es d'études sous toutes ses variantes (chargé-e de projet, chargé-e de mission, chargé-e de tutelle, chargé-e de gestion financière...).

Pourtant, les chargé-es d'études ne vont souvent pas bien au ministère : ils exécutent le travail, mais elles et ils sont **trop souvent trop peu reconnus dans leurs compétences.** Nos collègues souffrent de ne pas être sollicités à la hauteur de leur formation, de leurs attentes et de leur sens du service public. Nos collègues subissent également une charge de travail accrue et la désorganisation des services.

Un profond sentiment de déqualification

Les attaché-es sont des agent-es de catégorie A de haut niveau d'études, formé-es et qualifié-es. Dans les services déconcentrés ou en établissement, elles/ils occupent des postes à responsabilité, à hauteur de leurs compétences. En administration centrale, elles/ils sont **trop souvent confinés à un portefeuille réduit de tâches et limités à une expertise précise,** ils ont le sentiment de ne pas être employés à leur juste mesure.

Trop souvent, on observe que les missions intéressantes, nécessitant une réflexion sont confiées à des consultants ou prestataires externes ou sont simplement concentrées dans le giron de la hiérarchie. Or, habituée à travailler dans l'urgence, à ne pas pouvoir organiser et répartir le travail, la hiérarchie n'inclut pas les chargés d'études et les maintient dans des tâches d'exécution.

Dans d'autres cas, une hiérarchie tatillonne va revoir chaque virgule de leur production, ne leur laissant **aucune marge de manœuvre ou autonomie.** Cela crée un profond sentiment de déqualification qui questionne le sens du travail et le positionnement des attachés, alors même qu'ils ont fait le choix du service public par conviction et veulent vivre pleinement leur engagement professionnel.

Quand les transformations de l'administration changent le travail

L'administration centrale a perdu près de 1 000 emplois sur les vingt dernières années, sous l'effet conjoint de décentralisation, de déconcentration, parfois même d'externalisation. L'administration centrale s'est profondément transformée dans ses missions et dans sa structure. Mais cette perte d'effectifs se fait sentir dans les services : l'administration travaille en flux tendus, dans l'urgence permanente, avec des pics d'activité non anticipés.

On ne compte plus les services en sous-effectifs où les agent-es n'en peuvent plus. Cela produit de vraies situations de surmenages (*burn-out*), avec des collègues qui n'arrivent plus à prendre leurs congés, qui sont constamment en retard dans leur travail, culpabilisent de ne pas réussir à faire face aux commandes, ont mauvaise conscience, ne sont pas fiers de ce qu'ils produisent.

Des collègues peuvent donc se retrouver sur-sollicités tout en restant cantonnés à des tâches sans envergure et répétitives.

Des perspectives de carrière limitées



Les attaché-es au sein du ministère, comme tous les agent-es, aspirent à un déroulement de carrière. Les jeunes attaché-es viennent de subir avec la mise en place du PPCR un recul du délai pour passer le principalat qui les pénalise dans leur évolution professionnelle.

Pour de nombreux collègues qui n'ont pu passer le concours dans l'énergie du début de carrière, le passage au grade d'attaché-e principal-e en CAP s'avère illusoire : certains collègues restent bloqués plus de 10 ans au dernier échelon, sans perspective d'avancement...

Mais même pour les collègues attaché-es principaux, l'évolution professionnelle n'est pas une évidence : de plus en plus souvent, les postes d'encadrement sont confiés à des administrateurs civils et il devient compliqué pour un-e attaché-e qui le souhaite de basculer vers des fonctions d'encadrement ou d'effectuer une mobilité au sein du ministère.

Un décrochage en termes de pouvoir d'achat

Les attaché-es aussi ont perdu en pouvoir d'achat avec le gel du point d'indice : depuis 2010, les attaché-es la perte s'élève mensuelle entre 163€ (attaché-es) et 237€ (hors classe) !

A ceci s'ajoute le gel des primes suite à la mise en place du RIFSEEP et la mise en place du jour de carence...

Avec la CGT, gagnons la reconnaissance de notre travail et les moyens pour exercer pleinement nos missions et nos qualifications :

Répondre au blues des chargés d'études

Pour reconnaître nos compétences et redonner du sens à nos missions et notre engagement dans le service public, c'est l'organisation du travail qui doit changer :

- **Moratoire sur le recours aux prestataires et consultants externes**
- **Co-construction par les agents du programme d'activité dans les services** (répartition des dossiers et détermination des circuits de validation)
- **Plan d'action au niveau de la centrale pour la reconnaissance des fonctions de chargés d'études**

Des moyens pour exercer nos missions

Des créations d'emploi statutaires et l'arrêt du plan de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires

- **Respect du temps de travail:** La durée réelle du temps de travail est très élevée pour les chargé-es d'études, loin des 38h15 du règlement intérieur. Afin de respecter la durée légale du temps de travail et de préserver la santé de chacun et chacune, nous proposons de décompter les heures supplémentaires pour obtenir leurs paiements/récupérations. Un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos doit être obtenu et garanti.
- **Respecter l'équilibre vie privée /vie professionnelle:** Afin de limiter les abus et permettre à

chacune et chacun de travailler dans de bonnes conditions, nous proposons l'encadrement des horaires des réunions en l'inscrivant dans une charte des temps contraignante. Nous revendiquons la mise en place du droit à la déconnexion par arrêt des serveurs sur plages fixes.

La reconnaissance de nos qualifications

- **Véritable déroulement de carrière** : La reconnaissance du travail effectué implique d'obtenir un doublement du salaire entre le début et la fin de carrière. Le traitement basé sur les grilles indiciaires (hors primes) doit commencer à 1 800 € par mois.
- **Des droits garantis à la formation professionnelle** : 10 % du temps de travail doit pouvoir être consacré à la formation, qui doit être suivie de progressions de carrière.
- **Reconnaitre les années d'études dans les droits à la retraite** : Les qualifications sont utiles à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et environnementaux. L'entrée plus tardive dans la vie professionnelle nécessite de prendre en compte la durée de formation des cadres dans le calcul des droits à la retraite.

Carrières professionnelles et égalité femmes-hommes

Les inégalités perdurent en termes de parcours professionnels et de rémunération. Les écarts de carrière concernent toutes les catégories d'agentes :

*→ **Un plafond de verre à la centrale** qui rend difficile l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Dans notre administration, les femmes constituent 60 % des agent-es, mais ne représentent que 39 % de la catégorie A+ ! De même en 2017, les femmes représentent 55 % de l'encadrement intermédiaire pour seulement 39 % de l'encadrement supérieur.*

*→ **Carrières et avancements grignotés** : en 2017, plus de 70 % des recrutements pour des fonctions d'encadrement supérieur sont masculins...*

***Les femmes cadres doivent pouvoir accéder aux mêmes carrières que les hommes** : La CGT exige des données chiffrées précises sur les carrières des agent-es et des objectifs chiffrés de réduction des écarts. L'administration doit accompagner les carrières des femmes dans leur projet de mobilité et à progresser dans leur carrière, notamment en formant les encadrant-es aux inégalités femmes-hommes.*

Les ITRF réclament les mêmes droits !

La CGT défend l'ensemble des personnel-les du ministère quel que soit leur statut, leur catégorie ou leur corps. Elle est donc en première ligne pour **porter les revendications des personnels ITRF**.

Les Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) sont un ensemble de corps de la fonction publique exerçant leur métier au sein des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'ensemble de ces corps est régi par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985.

A l'administration centrale en 2017, nous sommes **564 personnel-les ITRF, soit 17 % des effectifs** :

- 128 IGR
- 215 IGE
- 43 ASI
- 106 technicien-nes
- 72 ATRF

Le blocage des carrières

Depuis de nombreuses années, les **carrières des collègues sont bloquées** avec des possibilités de promotion extrêmement faibles chaque année. En 2017, en CAP nationale, il y a eu 291 promotions pour 16 521 agent-es promouvables au corps des technicien-nes, soit moins de 2 %. A cette vitesse, **il faudrait donc plus de 57 ans pour que l'ensemble des collègues aient droit à une promotion !**

A la CGT nous défendons depuis longtemps le déblocage et la libération des carrières avec des revendications simples et de bon sens :

- **Augmentation massive des possibilités de promotion** par liste d'aptitude et tableau d'avancement
- **L'ouverture massive de postes aux concours**, qui passe nécessairement par un plan de formation (informations en continu, accompagnement personnalisé, référent-e RH, etc.)
- **Fin de la règle des 1/6 qui a pour effet de dévoyer la nature des concours externes** (1 concours interne pour 6 concours externes)
- **Fin des promotions déguisées en pseudo concours**
- La **requalification des ASI en IGE** : les assistant-es ingénieur-es sont des agent-es de catégorie A comme les autres ; ils ne peuvent plus être une sous-catégorie déconsidérée et sous-payée
- **Corps à grade unique et donc suppression des grades qui constituent des points de blocage dans la carrière** et garantie d'un changement de corps sur une carrière complète (37 ans)
- **Fusion des grades des IGR à l'instar du corps des IGE (disparition de la 1^{ère} classe)**
- Un **principe de linéarité**, fondé sur l'ancienneté dans le corps et le grade, seule garantie que l'ensemble du traitement équitable et objectif des agent-es.

Des avancées pour les ITRF avec le PPCR, mais toujours pas d'égalité

L'accord sur la modernisation des Parcours Professionnel, des Carrières et des Rémunérations (PPCR) est une avancée pour les grilles indiciaires des ITRF. Il réorganise les grilles de traitements de tous les fonctionnaires, transfère une petite partie des primes dans le salaire. Le PPCR rapproche désormais les grilles administratives et celle ITRF (par exemple ingénieur-e d'études et attaché-e d'administration).

La réforme de la rénovation des carrières débutée en 2017 (PPCR) a été insuffisante pour répondre aux enjeux de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Elle a eu le mérite d'améliorer la carrière des ITRF et a permis de **corriger certaines des inégalités entre filières que la CGT dénonçait depuis longtemps**. Cette réforme a aussi entraîné la **refonte des grilles ITRF** avec des améliorations pour les premiers échelons, la fusion en 2 grades pour les IGE (suppression de la 1ere classe), des ouvertures sur liste d'aptitude en particulier pour les ASI, les nouveaux échelons sommitaux...

Toutes ces mesures contribuent à améliorer la carrière mais se suffisent pas !

Les garanties sur la carrière des ITRF sont trop faibles. Ces mesures restent bien en deçà de nos revendications. **La transformation des primes en indice est évidemment une bonne chose** et figure historiquement dans les revendications de la CGT : les montants de nos pensions sont calculés en fonction de notre indice et non de nos primes. L'ensemble des primes représentent en moyenne de 20 à 40 % de notre rémunération, seule une toute petite partie sera transformée en point d'indice (de 4 à 6 points).

Pire, dans le même temps, **le PPCR supprime les bonifications d'échelon**, il allonge les durées de grilles, il introduit la notion de compétence en lieu et place de qualification et il ajoute des grades fonctionnels dans de nombreux corps qui en étaient dépourvus afin de donner l'illusion d'une révision favorable du bornage sommital dans chaque grille.

Pour la CGT, il est nécessaire de réviser les grilles en profondeur pour tous les agent-es, en respectant les principes suivants : corps à grade unique et révision des indices de bornage après intégration des primes dans le salaire.

La refonte des épreuves d'admissibilité et d'admission

Les concours ITRF ne ressemblent à aucun autre... Actuellement l'admissibilité, nationale, par dossier en catégorie ASI, IGE et IGR repose sur la constitution d'un dossier. Or les épreuves doivent être basées sur des critères objectifs qui permettent aux agent-es de s'y préparer et non simplement une forme déguisée de validation de l'expérience. Pour les épreuves d'admission sur poste affectataire, l'oral est fléchées sur un emploi à profil spécifique, contrairement à l'ensemble des concours administratifs, interministériels et territoriaux. **L'oral fait office d'entretien d'embauche** : les profils sont bien souvent fléchés, trop souvent des concours sont déclarés infructueux quand la/le candidat-e « maison » a échoué à l'admissibilité... Pour les personnes en poste, souvent contractuelles, la solution est alors simple : **il faut des titularisations !** Les concours externes ne doivent plus être pollués de **faux concours destinés exclusivement à titulariser, de façon déguisée, des contractuels déjà en poste !**

Un décrochage en termes de pouvoir d'achat

Le **gel du point d'indice** concerne l'ensemble des fonctionnaires et donc aussi les ITRF. Depuis 2010, la perte de pouvoir d'achat est énorme, à cause de l'inflation nous avons perdu près de 10 % de salaire. A ceci s'ajoute le **gel des primes** suite à la mise en place du RIFSEEP, sans compter la mise en place du **jour de carence...**

Pour de vraies CAP locales pour les ITRF

Les questions de carrières individuelles sont débattues lors des commissions administratives paritaires (CAP). A l'administration centrale, **les ITRF sont administrées uniquement par une CAP nationale et n'ont pas droit à des CAP locales** (à l'exception des ATRF) à la différence des personnels de la filière administrative. **En CAP nationale, les ITRF doivent déposer des dossiers de**

promotion, ce qui n'existe dans aucune autre CAP : ni pour les administratifs, ni pour les enseignants. **La CGT est opposée à ces pratiques qui s'apparentent à des concours déguisés.** Le droit individuel à la carrière doit être garanti à chaque agent-e dans le cadre du principe d'égalité de traitement. **Il est temps de simplifier les CAP des ITRF en supprimant les rapports d'activité.**

L'administration centrale a mis en place un groupe de travail ITRF sur le principe des CPE (*commission paritaire d'établissement*) qui prépare la CAP nationale. **Il est temps que ce groupe de travail soit pérennisé et devienne officiellement une CPE à part entière !**

Par principe de réalité, la CGT y siège et examine les dossiers présentés par les collègues pour défendre leur travail et les compétences qu'ils ont acquises et valorisées dans leur rapport d'activité. **Un collectif de militant-es permet de travailler sur l'ensemble des dossiers sans clientélisme.** Le travail de la CGT a permis notamment de présenter en CAPN que les dossiers n'ayant pas les faveurs de leur hiérarchie ! La CGT s'oppose à la présentation de responsables lorsqu'à l'évidence trop de situations de RPS peuvent être constatées parmi les personnels encadrés par les postulants...

Au niveau local, la CGT revendique :

- La **création d'une CAP locale** pour tous les corps ITRF
- L'examen des dossiers en fonction des critères objectifs (progression de qualification, de responsabilité, des actions de formation etc.) et non au bon vouloir de la hiérarchie
- **A terme, la suppression des dossiers et la promotion de carrière linéaire** (ancienneté)

Depuis 4 ans, les élu-es ITRF de la CGT ont eu à cœur de défendre en CAP nationale :

- **Le maintien d'un statut national** des personnels,
- Le refus de gérer la pénurie de postes et donc le peu de possibilités de promotion,
- La nécessité d'interroger l'administration à propos des repyramidages des emplois, des faibles taux de recrutement des personnes en situation de handicap,
- de porter les situations individuelles de travail réel : reconnaissance d'accident de travail, discriminations, souffrance au travail...

Reconnaissons nos qualifications et notre expertise !

Avec la CGT, gagnons la reconnaissance de notre travail et les moyens pour exercer pleinement nos missions et nos qualifications :

- Une revalorisation des primes des ITRF, en particulier des catégories sous-primées
- Un plan de promotions pour reconnaître les qualifications,
- Intégrer les primes dans le traitement et, en attendant, les revaloriser uniformément pour tou.tes.
- Garantir la possibilité de changer de corps ou de BAP
- Garantir le doublement du salaire réel entre le début et la fin de carrière
- Un vrai droit à la mutation pour toutes et tous les ITRF et la publication de l'ensemble des postes vacants visibles par toutes et tous
- Une politique de mutation et de mobilité des ITRF via un mouvement annuel

Pour reconnaître nos compétences et redonner du sens à nos missions et notre engagement dans le service public, c'est l'organisation du travail qui doit changer :

- **Co-construction par les agents du programme d'activité** dans les services (répartition des dossiers et détermination des circuits de validation)
- **Plan d'action au niveau de la centrale pour la reconnaissance de l'expertise**, des connaissances et des compétences.

Carrières professionnelles et égalité femmes-hommes

Les inégalités perdurent en termes de parcours professionnels et de rémunération. Ainsi les femmes IGE gagnent 10 % de moins que leurs collègues masculins. Les écarts de carrière concernent toutes les catégories d'agentes :

→ **Un plafond de verre à la centrale** qui rend difficile l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Dans notre administration, les femmes constituent 57 % des IGE, mais ne représentent que 43 % des IGR ! De même en 2017, les femmes représentent 55 % de l'encadrement intermédiaire pour seulement 34 % de l'encadrement supérieur.

→ **Carrières et avancements grignotés** : en 2017, plus de 70 % des recrutements pour des fonctions d'encadrement supérieur sont masculins...

Les femmes cadres doivent pouvoir accéder aux mêmes carrières que les hommes : La CGT exige des données chiffrées précises sur les carrières des agent-es et des objectifs chiffrés de réduction des écarts. L'administration doit accompagner les carrières des femmes dans leur projet de mobilité et à progresser dans leur carrière, notamment en formant les encadrant-es aux inégalités femmes-hommes.

Des moyens pour exercer nos missions

Des créations d'emploi statutaires et l'arrêt du plan de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires

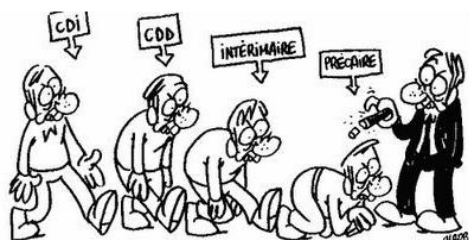
- **Respect du temps de travail** : La durée réelle du temps de travail est très élevée pour les chargé-es d'études, loin des 38h15 du règlement intérieur. Nous proposons de décompter les heures supplémentaires pour obtenir leurs paiements/récupérations. Un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos doit être obtenu et garanti.
- Respecter l'équilibre vie privée /vie professionnelle : Afin de limiter les abus et permettre à chacune et chacun de travailler dans de bonnes conditions, nous proposons **l'encadrement des horaires des réunions** en l'inscrivant dans une charte des temps contraignante. Nous revendiquons la **mise en place du droit à la déconnexion** par arrêt des serveurs sur plages fixes.

La reconnaissance de nos qualifications

- Véritable déroulement de carrière : La reconnaissance du travail effectué implique d'obtenir un doublement du salaire entre le début et la fin de carrière. Le traitement basé sur les grilles indiciaires (hors primes) doit commencer à 1 800 € par mois.
- Des droits garantis à la formation professionnelle : 10 % du temps de travail doit pouvoir être consacré à la formation, qui doit être suivie de progressions de carrière.
- Reconnaître les années d'études dans les droits à la retraite : Les qualifications sont utiles à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et environnementaux. L'entrée plus tardive dans la vie professionnelle nécessite de prendre en compte la durée de formation des cadres dans le calcul des droits à la retraite.

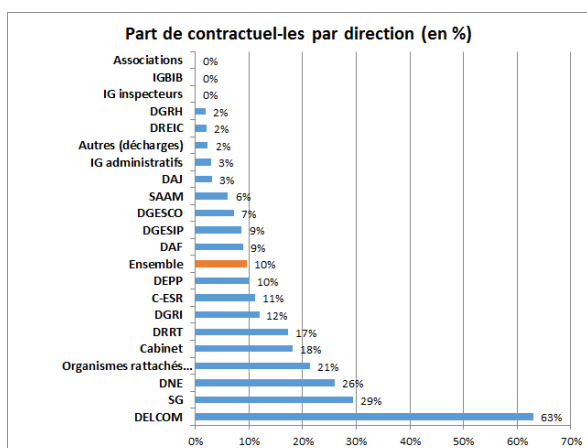
Mettons fin aux à la précarité et aux inégalités envers les contractuel-les !

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 vacances.



La part de contractuel-les est en légère diminution ces trois dernières années à l'administration centrale. En effet, chaque année le nombre de personnel est en diminution, les suppressions et non-remplacements de poste se font sur la peau des contractuel-les. Ainsi en 2019, l'administration centrale a annoncé un objectif de réduction de 73 emplois. Avec des perspectives très limitées pour les fonctionnaires, **ce sont les contractuel-les qui sont en première ligne des non-remplacements !**

Pour la CGT, le statut des fonctionnaires est une protection efficace pour la stabilité des missions de service public et l'intégrité de la fonction publique. Augmenter la précarité, c'est renforcer le fait du prince qu'il soit politique ou simple supérieur hiérarchique. **Tous les agent-es publics doivent recevoir le même niveau de protection. Cela ne peut donc passer que par des titularisations massives.**

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 vacances et du régime de chômage forcé des vacataires au bout de quelques mois.

Inégalités salariales : la CGT dit STOP !

Le régime de développement des contractuel-es a des effets pour l'ensemble des agent-es en créant deux régimes parallèles.

- pour les fonctionnaires : mise en concurrence avec les autres agent-es
- pour les contractuel-les : la création d'une sous-catégorie qui bénéficie de moins de droits, moins bien rémunérés et sans protection de l'emploi

La CGT a étudié [le bilan social pour fournir des chiffres cachés](#), qui révèle l'intensité des inégalités salariales. A la centrale, les contractuel-les perçoivent en moyenne 30 % de moins que les titulaires en 2017 :

		Salaire net mensuel moyen		Ecart en %
		Contractuel-les	Titulaires	
A+	Femmes	4 894	6 079	-24%
	Hommes	5 239	6 538	-25%
A	Femmes	2 727	3 764	-38%
	Hommes	2 800	3 680	-31%
B	Femmes	1 821	2 506	-38%
	Hommes	1 891	2 514	-33%
C	Femmes	1 456	2 220	-52%
	Hommes	1 833	2 183	-19%

(Source : bilan social administration centrale, 2017)

Les contractuel-les en première ligne pour la souffrance au travail

Nous, contractuel-les, sommes mis en difficulté pour assurer nos missions. Nous devons faire face à des surcharges horaires importantes sous les pressions de la hiérarchie. Les facteurs déclenchant les maladies professionnelles chez les contractuel-les sont connus : le stress et les angoisses de la reconduction du contrat, un niveau de responsabilité élevé, le manque de marge de manœuvre et de soutien, le manque de reconnaissance... **La précarité met en danger notre santé.** Les contractuel-les sont bien moins nombreux à être en arrêt maladie : nous ne sommes évidemment pas moins malades, mais une situation professionnelle instable augmente le non-recours aux soins (DARES, 2013).

Ces dernières années l'intensification du travail s'est particulièrement accrue dans un contexte de restructuration et réorganisation permanentes ce qui entraîne de la souffrance au travail. La productivité augmente de manière malsaine : au détriment de la santé physique et mentale des agent-es.

En 2018, le gouvernement a rétabli le jour de carence (le premier jour d'absence pour maladie ordinaire n'est plus payé) nous pénalisant encore plus. Si les jours de carence existent dans le privé, la plupart des employeurs les prennent en charge contrairement désormais à l'ensemble de la fonction publique.

Les revendications de la CGT : la lutte contre la précarité et les inégalités

- **Titularisation massive** sans condition de concours, ni de nationalité de tous les non-titulaires
- **Égalité de traitement salarial** entre fonctionnaires et contractuels
- **Égalité entre les femmes et les hommes**
- **Droit à un déroulement de carrière** : reconduction des contrats, revalorisation salariale annuelle automatique
- **Transparence : des rémunérations, des recrutements et des renouvellements**
- **Plan de requalification des emplois**
- **Des droits garantis à la formation professionnelle** : droit à la formation continue et au choix de sa formation quelle que soit la durée du contrat.
- **Revalorisation immédiate de 400 € pour toutes et tous**
- **Prime de précarité pour les contrats courts et les vacations**
- **Prise en compte intégrale de l'ancienneté** pour la définition de l'indice
- **Un plan d'action centré sur les temps** : Pour articuler vie privée, vie professionnelle, la CGT revendique le droit à la déconnexion par arrêt des serveurs sur plages fixes. Au niveau national, la CGT revendique la réduction du temps de travail à 32 heures pour permettre aux femmes comme aux hommes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs, leurs engagements sociaux et sociétaux... et pour partager le travail et recréer des emplois !

Etre encadrant-e à la centrale : pour un nouveau statut

La CGT défend tou-te-s les agentes et agents, même les encadrant-es ! Un renouveau du statut de l'encadrement est indispensable pour la pérennité du service public en garantissant le respect de l'Etat de droit et des principes de solidarité et d'égalité.

L'encadrement est en première ligne des réformes successives, sommé de mettre en œuvre les politiques d'austérité et les réorganisations. En 2018, deux baromètres portant sur les attentes et les opinions des cadres, ingénieur-es et technicien-nes, commandés par la CGT et réalisés par *Viavoice*, l'ont confirmés. **Les conditions de travail des fonctionnaires se dégradent chaque année un peu plus et le niveau d'insatisfaction des cadres de la fonction publique dépassent largement celui du secteur privé.** Les cadres fonctionnaires sont 83 % à considérer ne pas être associé-es aux choix stratégiques ; 58 % estiment que régulièrement les choix et pratiques de leur administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Derrière le stéréotype que les cadres ne devraient pas compter leurs heures, la réalité est une durée moyenne du travail de 44 heures hebdomadaires dans le secteur public.



Débordé-e, soumis-e à une pression hiérarchique accrue, les collègues encadrant-es nous font eux-aussi part de leur mal-être. A la centrale, cette organisation du travail a des effets délétères sur la santé (burn-out, épuisement, etc.) et risque de pénaliser à terme la carrière, [les cadres sont de moins en moins nombreux à suivre une formation](#) « pour des raisons de disponibilité » (*Bilan social, 2017*).

Syndicat confédéral, la CGT s'est dotée depuis 1963 d'une organisation dédiée aux préoccupations et aux droits des ingénieurs, cadres et technicien-es (UGICT) permettant de débattre et de proposer d'autres modalités d'organisations du travail. Affiliée en partie à l'UGICT, la CGT Educ'action administration centrale est force de proposition.

Un nouveau statut qui garantisse un travail de qualité



- **Permettre aux encadrant-es d'animer les équipes** : Sollicité-es en permanence par leur hiérarchie, les cadres se retrouvent souvent au centre d'injonctions paradoxales. Nous proposons de donner les moyens aux encadrant-es, en particulier intermédiaires, d'animer leurs équipes via des plans d'actions et de formations autour de l'animation du collectif pour redonner du sens au travail. Les encadrant-es doivent avancer autour du partage de l'expérience et de la coopération transversale entre services. Leur rôle doit être, par l'animation du collectif, de repérer les compétences, de savoir faire progresser les collègues, les amener à renforcer et développer leurs qualifications pour permettre à chacun de vivre son engagement pour le service public et d'en faire profiter de l'ensemble des équipes.

- **Anticiper les pics d'activités** : l'intensité au travail est variable selon le calendrier d'activité avec des surcharges intenses sur certaines périodes (événements, productions documentaires, budget etc.). Or souvent ces périodes épuisantes et génératrices de stress pourraient être mieux anticipées. Pour cela, des plans de prévention doivent être mis en place afin de mieux mesurer les charges de travail, de pouvoir redéfinir le programme d'activité et développer l'autonomie des équipes.



- **En finir avec la culture de l'urgence permanente** : être au contact direct de la hiérarchie voire du cabinet expose les encadrant-es à faire face à des demandes formulées dans l'urgence. Or l'urgence ne peut et ne doit être que ponctuelle. Il faut collectivement ré-apprendre à hiérarchiser les priorités, à savoir dire non quand la charge de travail ou les effectifs ne permettent pas de répondre à une demande. Il n'est plus possible que, pour parer aux urgences, les encadrant-es se retrouvent à répondre seul-es aux commandes : cette habitude, au lieu d'épargner les équipes, conduit à terme à les écarter du cœur de leurs missions et privent les collectifs des compétences essentielles des chargé-es d'études. En finir avec l'urgence, c'est permettre aux encadrant-es de bénéficier des compétences de leurs collègues et de les accompagner dans leur progression.

- **Re-légitimer le rôle du cadre** : En tant qu'acteur et actrice des directions, les cadres doivent pouvoir intervenir sur les organisations du travail en apportant leur expertise afin de redonner sens au travail et questionner sa finalité avec leurs collègues.
- **Instaurer un droit d'alerte et de propositions alternatives** : Afin de répondre aux préoccupations sociales, éducatives et de recherche, il s'agit de revaloriser le rôle du/de la cadre en garantissant le plein exercice de notre profession et de notre responsabilité sociale. Elles et ils doivent disposer d'un droit d'alerte pour pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique et proposer une alternative. Nous voulons que le droit d'alerte et de refus soit réellement garanti grâce à des mesures de protection.

Un nouveau statut pour gagner des droits

- **Reconnaitre les années d'études dans les droits à la retraite** : Les qualifications sont utiles à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et environnementaux. L'entrée plus tardive dans la vie professionnelle nécessite de prendre en compte la durée de formation des cadres dans le calcul des droits à la retraite.
- **Respecter l'équilibre vie privée /vie professionnelle** : Afin de limiter les abus et permettre à chacune et chacun de travailler dans de bonnes conditions, nous proposons l'encadrement des horaires des réunions inscrit dans une charte des temps effective. Nous revendiquons la mise en place du droit à la déconnexion par arrêt des serveurs sur plages fixes.

- **Affirmer une formation continue ambitieuse** : [Comme l'a révélé la CGT de l'administration centrale en septembre](#), le nombre d'agent-es formé-es a continuellement baissé depuis 2014. Désormais un tiers des agent-es ne bénéficient plus d'aucune formation. Trop de demandes sont annulées à cause d'imprévus, d'urgence de dernière minute ou de réunion où « notre présence est obligatoire ». Combien de cadres sous l'eau ne font plus de demande et s'autocensurent ? Dans une société où les métiers évoluent rapidement, moins de formation implique une perte de compétences. L'administration doit garantir aux agent-es le temps nécessaire 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 pour atteindre 10 % du temps de travail en formation qui garantisse des évolutions de carrière.
- **Décompte et récupération du temps de travail** : La durée réelle du temps de travail est très élevée pour les cadres, pour s'établir en moyenne à 44 heures hebdomadaires. Afin de respecter la durée légale du temps de travail et de préserver la santé de chacun et chacune, nous proposons de décompter toutes les heures de travail effectuées pour obtenir leurs paiements/récupérations. Un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos doit être obtenu et garanti.

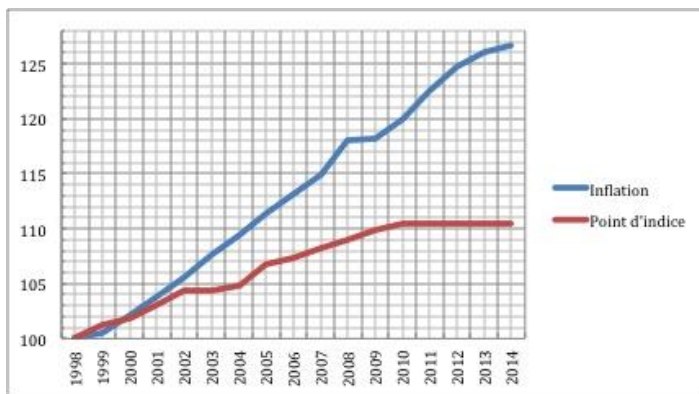
IV. Soutenir le pouvoir d'achat

Calculer votre perte de pouvoir d'achat

Les pertes de pouvoir d'achat dans la fonction publique date de la désindexation du point d'indice de l'inflation en 1993. Depuis d'autres mesures s'ajoutent à cette mesure : gel du point d'indice, augmentation des prélèvements.

La CGT calcule depuis 2000 les pertes de pouvoir d'achat à partir des indices des prix publiés par l'INSEE. http://ufsecgt.fr/IMG/pdf/perte_actualisable_du_point-2018-07.pdf

Pertes de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire depuis le 1er janvier 2000



Le point d'indice a perdu 13 % de sa valeur entre 2000 et 2014. Les traitements nets en euros constants ont reculé de 16 %.

Alors que les prix continuent d'augmenter, le point d'indice est gelé depuis juillet 2010. Aujourd'hui le maintien du pouvoir d'achat n'est plus assuré de manière collective, par la

valeur du point qui augmenterait et compenserait la hausse des prix, mais il repose uniquement sur l'avancement individuel.

Perte mensuelle par catégorie pour les échelons de fin de grade en Juillet 2018

grille type catégorie C : adjoint administratif					
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	adjoint (C1)	principal de 2ème classe (C2)	principal de 1ère classe (C3)
échelon de fin de grade			11ème	12ème	9ème
indice brut			407	479	548
indice majoré			367	416	466
salaires indiciaires brut	4,69	5,44	1 720 €	1 949 €	2 184 €
salaires indiciaires brut s'il avait suivi l'inflation			1 998 €	2 264 €	2 536 €
perte mensuelle			-278 €	-315 €	-353 €

			grille type catégorie B : secrétaire administratif		
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	de classe normale	de classe supérieure	de classe exceptionnelle
échelon de fin de grade			13ème	13ème	11ème
indice brut			591	631	701
indice majoré			498	529	582
salaire indiciaire brut	4,69	5,44	2 334 €	2 479 €	2 727 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			2 711 €	2 879 €	3 168 €
perte mensuelle			-377 €	-400 €	-440 €

			grille type catégorie A : attaché		
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	attaché	attaché principal	attaché hors classe
échelon de fin de grade			11ème	9ème	échelon spécial
indice brut			810	979	HEA3
indice majoré			664	793	963
salaire indiciaire brut	4,69	5,44	3 112 €	3 716 €	4 513 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			3 614 €	4 316 €	5 241 €
perte mensuelle			-503 €	-600 €	-729 €

			A+ : administrateur civil		
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	administrateur	administrateur hors classe	administrateur général
échelon de fin de grade			9e	échelon spécial	échelon spécial
indice brut			966	HEBbis	HED3
indice majoré			783	1115	1270
salaire indiciaire brut	4,69	5,44	3 669 €	5 225 €	5 951 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			4 262 €	6 069 €	6 912 €
perte mensuelle			-593 €	-844 €	-961 €

Les grilles salariales proposées par la CGT

La CGT veut un avancement régulier pour chaque catégorie, sans blocage de carrière, permettant au minimum de doubler la rémunération pour une carrière complète.

Pour la CGT la grille d'une catégorie doit permettre de dérouler une carrière complète en 35 ans au maximum. L'agent s'acquittant au mieux de ses tâches pourrait voir sa durée de carrière réduite d'un tiers. Chaque échelon doit durer de 2 à 3 ans maximum.

Catégorie	Objectif de la CGT		Grille actuelle	
	Début de grille	Fin de grille	Début de grille	Fin de grille
C sans qualification	1 SMIC	2,4 SMIC	1 SMIC	1,4 SMIC
C par concours niveau CAP-BEP	1,2 SMIC	2,4 SMIC	1 SMIC	1,4 SMIC
B niveau Bac	1,4 SMIC	2,8 SMIC	1,01 SMIC	1,82 SMIC
B niveau Bac+2	1,6 SMIC	3,2 SMIC	1,06 SMIC	1,82 SMIC
A niveau Bac+3	1,8 SMIC	3,6 SMIC	1,19 SMIC	2,54 SMIC au 2ème grade 3,13 SMIC au 3ème grade
A niveau Bac+5	2 SMIC	4 SMIC		
A niveau Bac+8	2,3 SMIC	4,6 SMIC		

Primes : la chronique du RIFSEEP

Vague de froid sur les primes ou la magie du RIFSEEP

En janvier 2017, nous écrivions

En 2017: le temps du gel des primes

Vous avez reçu en décembre 2016 votre feuille de notification des primes touchées. Sentez-vous passer le vent d'air froid du gel des primes? Que vous soyez ou non passés au RIFSEEP, la bascule RIFSEEP a servi de prétexte à un changement de logique dans le calcul des prime et un gel des revalorisations annuelles.

Bonus: baisse généralisée?

La notification de décembre vous a permis de prendre connaissance du montant de votre bonus de fin d'année (devenu CIA pour les agents passés au régime du RIFSEEP). **Laissez-nous deviner : vous aussi, vous avez noté une baisse de votre bonus ?** Evidemment, comme tout est toujours opaque en matière de primes, nous n'avons aucun chiffre officiel de l'administration qui nous permettrait de connaître le montant de l'enveloppe globale de la campagne de bonus. Mais il semblerait que le montant des bonus 2016 et 2017 a très souvent baissé.

La fin de la revalorisation annuelle

Ne voyant rien venir sur la notification de décembre, vous avez sans doute attendu bien sagement la notification du montant de vos primes pour l'année 2017 (attribution initiale de base ou IFSE pour ceux qui sont passés au RIFSEEP). Vous ne verrez rien venir en janvier, et pour cause... **les primes sont gelées** pour l'année à venir, votre attribution initiale 2017 est la même que votre attribution 2016 !

Et oui, austérité oblige... le dégel du point d'indice a pour contrepartie le gel des primes!

Vous avez gagné un petit 0,6% de revalorisation du point d'indice ? Vous perdez en retour les 2 à 6% de revalorisation annuelle de vos primes...



Le rifseep : la réforme magique qui gèle vos primes...

Une nouvelle logique: corriger des situations individuelles



Collègue sous-primé espérant obtenir l'attention de sa hiérarchie

Le principe d'un «réexamen annuel de l'IFSE des agents de l'administration centrale» a pourtant bien été inscrit dans la circulaire d'application du RIFSEEP à l'administration centrale. **Mais ce réexamen annuel va se faire dans une logique inverse de ce qui prévalait jusqu'ici** : non seulement le bonus n'est plus reconductible sous forme de 12^{ème} comme il l'était avant, mais il n'y aura plus de mécanisme de revalorisation annuelle pour l'ensemble des agents. C'est à la marge que le SAAM va mener une campagne de réexamen annuel des primes.

Les services doivent faire remonter au SAAM les cas individuels d'agents dont la situation nécessite un rééquilibrage. **Autrement dit, austérité pour l'ensemble des agents au nom de quelques ajustements !**

Un travail d'harmonisation sur fond d'austérité

Le SAAM nous assure cependant qu'il lance **un grand chantier d'harmonisation des primes entre les directions**. Le réexamen de l'IFSE ou de l'attribution initiale n'est plus à la main des directions mais à la main du SAAM qui veut se saisir de l'opportunité du gel pour rééquilibrer les primes. Le SAAM entend ainsi s'attaquer à certaines filières qui étaient jusqu'ici «sous primées» (catégories B et ITRF notamment). Enfin seront réévalués systématiquement les agents ayant connu des évolutions de fonctions ainsi que pour les changements de grade qui donneront lieu à une revalorisation forfaitaire de l'IFSE (300€/an pour les catégories C, 400€/an pour les catégories B, 500€/an pour les catégories A et 1000€/an pour les A+). C'est au terme de ce chantier, au plus tôt au mois de mars, que se feront les notifications IFSE 2017. D'ici là, nous restons sur l'attribution initiale 2016 reconduite à l'identique en 2017.



Nous avons toujours dénoncé l'opacité dans les critères d'attribution des primes et les inégalités entre directions, ce chantier de rééquilibrage est donc bienvenu. **Mais avec quels moyens va-t-il se faire? Avec ceux dégagés par le gel des primes!** Car dans l'enveloppe contrainte actuelle, cela se fera sans doute sur plusieurs exercices... **Et sous couvert de rééquilibrage, c'est surtout la majorité des agents qui vont subir un gel !** Rééquilibrer Pierre en déshabillant Paul... voilà encore une fois les conséquences de l'austérité!

La CGT a toujours dénoncé **la part trop importante des primes dans le revenu des agents de l'administration centrale**, résultat d'une politique de rémunération à la performance qui individualise le salaire des agents.

Rappelons que les primes ne sont que très faiblement prises en compte dans le calcul de la retraite! Le dernier bilan social de 2015 confirme cette tendance: la part moyenne des primes dans le salaire est de 39% pour les catégories A+, 35% pour les A, 30% pour les B et 28% pour les C.

La CGT défendra toujours une rémunération basée sur le traitement indiciaire et la progression de carrière!

Primes: les revendications de la CGT

Nous revendiquons depuis toujours l'intégration dans les salaires sous forme de points d'indice négociés collectivement. C'est la perspective dans laquelle nous devons nous mobiliser.



Après le gel, le dégel ?
Avec la CGT, militez pour le printemps !

A court terme, nous revendiquons :

- La transparence et la mise en place de critères objectifs dans l'attribution des primes
- Le rétablissement d'un mécanisme de revalorisation annuel des primes (IFSE)
- Le déplafonnement des primes, hors encadrement supérieur et notamment en catégorie B et C
- La mise en place de planchers indemnitaires : 10 000€ annuels minimum pour tous les agents
- La mise en place de plafonds indemnitaires: une échelle de 1 à 4 serait déjà une façon de corriger les inégalités et de mettre fin aux attributions extravagantes de l'encadrement supérieur !

20% de tire au flanc à la centrale ? Non, mais ça va pas !

Ré-examen du RIFSEEP : pour une vraie revalorisation des primes pour tous !

Depuis que le RIFSEEP a été mis en place, [la CGT a dénoncé le gel des primes qui l'accompagnait](#). Le basculement au RIFSEEP a marqué la fin du mécanisme de revalorisation annuelle des primes (50% du bonus de fin d'année a été intégré dans l'attribution annuelle initiale). Après notre campagne de pétition pour le rétablissement de ce mécanisme, le SAAM semble enfin avoir entendu la demande des agents d'un ré-examen annuel des primes. **Mais le dispositif présenté n'a rien d'un mécanisme de revalorisation automatique.** Il laisse énormément de collègues en dehors et va renforcer les inégalités. Pire **il repose sur l'idée que 20% des collègues ne mériteraient pas d'augmentation de leur prime.** Un vrai scandale !

Une campagne de revalorisation arrachée par la mobilisation

Primer des agents méritants ou accentuer des inégalités de salaires ? Prime mensuelle moyenne

Directeurs :	6250 € mois
Administrateurs civils :	3734 € mois
APAE :	1906 € mois
SAENES CS :	907 € mois
ADJAENES 2C :	523 € mois

La prime mensuelle d'un directeur est 12 fois celle d'un ADJAENES.

Le SAAM a présenté un [dispositif de réexamen annuel de l'attribution de base des primes](#) (IFSE), qui prendra effet sur les payes de novembre pour l'année 2018 (avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018). Les années suivantes, la campagne de réexamen sera menée au printemps. Ce ré-examen annuel n'était pas encouragé dans les premiers textes d'application du RIFSEEP et est une

réponse, au niveau interministériel et ministériel, à la mobilisation des agents et de leurs syndicats. **La seule bonne nouvelle** est que cette campagne **intégrera les augmentations de façon pérenne** dans les primes mensuelles.

71 % des collègues laissés en dehors du champ : c'est trop !

La campagne de réexamen 2018 ne concerne que 872 agents éligibles (agents de la filière administrative ayant basculé depuis 2 années au moins dans le RIFSEEP et n'ayant pas bénéficié d'un rebasage) soit 29 % seulement des agents. **Sont laissés de côté : ITRF, enseignant-es et assimilés, nouveaux arrivants (moins de 2 ans), contractuel-les...** Même [les collègues sous-primés qui ont bénéficié d'un rebasage](#) visant à corriger leur situation se voient exclus du dispositif. **Or ce sont l'ensemble des collègues qui attendent un dégel durable** de leur traitement et a minima de leurs primes !



20% de tire-au-flanc à la centrale ? Non mais ça va pas !

Le SAAM demande aux directions de classer les agents en fonction de leur expertise et propose des « quotas indicatifs » de classement : 30% d'agents au forfait maximum, 50% au forfait intermédiaire, 20% sans augmentation. **Le dispositif incite à considérer qu'il est normal de priver 20 % des effectifs de toute réévaluation !** Comment cela est-il justifié ? « *Des gens qui ne prennent même pas la peine de venir travailler, oui, il n'y a pas nécessité d'augmenter leurs primes* ». Qui oserait prétendre qu'un-e collègue sur 5 ne fait rien ? **C'est proprement scandaleux !**

	Forfait maximum	Forfait intermédiaire	Tire au flanc	Effectifs
Quotas "indicatifs"	30 %	50 %	20 %	872
Catégorie A+	1 200 €	600 €	0 €	12
Catégorie A	600 €	300 €	0 €	430
Catégorie B	400 €	200 €	0 €	234
Catégorie C	300 €	160 €	0 €	200

Notez que l'argent va à l'argent ! Les primes de B représentent 1,25 fois celles des C, les primes de A représentent 1,5 fois celles des B et celles des A+ représentent 2 fois celles des A... Au final le forfait des A+ est 4 fois supérieur à celui des C.

Un réexamen qui renforce les inégalités

La revalorisation proposée par le SAAM n'a rien d'automatique. Il reste dans une logique de mérite, comme à chaque fois déguisée sous les habits de la reconnaissance de l'expertise de quelques un-es. Le dispositif propose 3 forfaits différenciés selon les catégories et va d'année en année renforcer plus encore les inégalités, dans un effet "boule de neige" : ceux qui ont déjà beaucoup auront chaque année le maximum tandis que ceux qui avaient peu resteront au forfait intermédiaire ou carrément sans rien !



Patatras... Quand le réexamen a un effet boule de neige renforçant les inégalités !

Avec la CGT, pour un mécanisme de revalorisation automatique des primes



La CGT revendique depuis toujours le dégel du point d'indice et l'intégration des primes dans les salaires sous forme de points d'indice négociés collectivement.

A court terme, la CGT revendique :

- La transparence et la mise en place de critères objectifs dans l'attribution des primes
- Le rétablissement d'un mécanisme automatique de revalorisation annuel des primes mensuelles (IFSE)
- Un mécanisme d'attribution automatique du CIA (15 % de l'IFSE par exemple)
- Le déplafonnement des primes, hors encadrement supérieur et notamment en catégorie B et C
- La mise en place de planchers indemnitaires : 10 000 € annuels minimum pour tous les agents
- La mise en place de plafonds indemnitaires : une échelle de 1 à 4 serait déjà une façon de corriger les inégalités et de mettre fin aux attributions extravagantes de l'encadrement supérieur !

Retraites : Le point qui cache la misère

Sous couvert de simplification, le gouvernement Macron veut mettre en place une retraite par points. Un système où chacun accumule des points tout au long de sa carrière et touche une retraite proportionnelle au nombre de points accumulés. Plus simple, affirme le gouvernement. Plus juste, renchérit-il. Le même droit pour tous : Mais quels droits ?

Une réforme plus juste ? Quelle garantie pour la valeur du point ?

S'il est un point que le gouvernement n'aborde surtout pas, c'est la valeur de la prestation

qu'ouvre le point. Si la cotisation est bien définie, aucune garantie sur la prestation qu'elle ouvrira, aucun engagement.

Exemple AGIRC/ARRCO

Jusqu'en 1993, le point a fonctionné à prestations définies (rendement du point : plus de 11%). Le montant des retraites complémentaires étaient garanties et son augmentation indexée sur les salaires. A partir de 1993, le point est à cotisations et à prestations négociées, le rendement du point a baissé de 33% en 20 ans. A partir de 2019, les points AGIRC et ARRCO passent en capitalisation : aucune garantie sur la prestation : les montants des retraites complémentaires pourront diminuer. Ainsi l'UMR a pris la décision de diminuer de 33% toutes les rentes versées à partir du 01/01/2015.

En revanche, la question des financements est abordée dans le programme d'Emmanuel Macron. Et là, c'est bien clair, il prévoit de diminuer les recettes : « sans que cela ne revienne plus cher aux employeurs, nous réduirons les cotisations payées par les salariés », « nous aiderons les entreprises à embaucher en baissant les cotisations sociales employeurs »...

Moins de recettes, plus de pensionnés. A votre avis, que va-t-il arriver aux retraites ? Elles vont baisser.

Suède : un modèle inquiétant

Pour ajuster les pensions aux ressources, les suédois ont mis en place un mécanisme d'équilibrage automatique (MEA), le taux des pensions est calculé en fonction des rentrées d'argent. Entre capitalisation et cotisations fixes à 16% des revenus, les suédois ont vu leur retraite fondre comme neige au soleil après la crise de 2008. Ainsi, les retraites ont baissé de 10% entre 2010 et 2014 (en valeur nominale !). Les suédois avaient le taux de remplacement du dernier salaire le plus haut d'Europe, il y a environ 25 ans : 75%. Ils ont maintenant un taux de remplacement d'environ 50% du dernier salaire grâce à la mise en place du système de points sans garantie de taux de remplacement.

Une réforme plus juste ? Pas de points gratuits ?

« Il n'y aura pas de points gratuits », affirme Jean-Paul Delevoye. Cela veut dire : **pas de points pour enfant, pas de points quand on est malade, pas de points quand on est chômage, pas de réversion d'une pension** pour laquelle on n'a pas travaillé.

Est-ce vraiment la justice ? Une femme qui porte un enfant ne participe-t-elle pas à la richesse du pays ? Un travailleur choisit-il son licenciement économique ? Une personne choisit-elle d'avoir un cancer ? Choisit-on d'être en incapacité de travail ? Un conjoint choisit-il de mourir ?



Tous les mécanismes de solidarités sont renvoyés aux aides sociales, c'est-à-dire aux impôts. Pensez-vous que les aides sociales vont augmenter alors que le Président estime qu'elles coûtent « un pognon de dingue » ? Elles sont déjà plafonnées à des conditions de ressources, plafonnées dans leur versement...

Une réforme plus juste ? Une réforme qui corrige les inégalités entre privé et public ?

En France, le **taux de remplacement national moyen du dernier revenu est de 65%**.

Pour les salariés, il est de 71% dans le privé et il est de 70% dans le public. Où sont les inégalités ? (Chiffres Conseil d'orientation des Retraites). Le taux est plus faible chez les indépendants.

En réalité, que ce soit pour les salariés du privé qui auraient une retraite calculée sur 42 ans au lieu de 25 ans ou pour les fonctionnaires malgré l'intégration des primes, **ce système ouvre la porte à l'effondrement des pensions.** Sous prétexte d'équité, c'est l'abandon du principe de solidarité.

Avec la suppression d'un taux de remplacement correct, le gouvernement souhaite drainer l'épargne des salariés vers des assurances retraite complémentaires, par capitalisation. Or, quelle assurance, quelle banque garantira un rendement de l'argent placé, voire le capital lui-même. A la moindre bulle, les retraites ne seront plus garanties voire le capital peut fondre...C'est le drainage des salaires vers des capitaux à risques.

Depuis 4 décennies, la richesse gagnée est dirigée vers les profits et non vers ceux qui la produisent, les salariés. Ainsi quand les pensions nettes diminuent de 3,5% cette dernière année, les actionnaires du CAC 40 voient leurs bénéfices augmenter de 8% sur la même période. Ce n'est pas une réforme qui corrige les inégalités, c'est une réforme qui augmente les inégalités entre possédants et salariés. On est bien loin de l'équité annoncée dans les raisons de la réforme !



Les financements existent pour faire vivre durablement les régimes existants :

- le CICE et le pacte de responsabilité, c'est 35 milliards €,
- la suppression des exonérations de cotisations patronales, ce sont plus de 25 milliards €,
- un million d'emplois créés (ce que revendique d'ailleurs le patronat), ce sont 13 milliards €,
- l'égalité femmes/hommes pour tous, ce sont plus de 10 milliards € pour la sécurité sociale en 2020,
- la lutte contre le travail dissimulé, c'est 6 milliards € ...

C'est un système qui garantit un taux de remplacement du dernier revenu qu'il faut mettre en place. Pour cela, il faut étudier les moyens de financements, question largement éludée dans le débat sur la réforme des retraites.

Tableau récapitulatif

Aujourd'hui	En projet pour demain	Commentaires
<p>Retraite calculée sur les 25 meilleures années pour les salariés du privé.</p> <p>75% du dernier salaire des 6 derniers mois sans les primes pour une retraite complète</p> <p>Un système financé par les cotisations salariales et patronales prélevées sur les salaires : salaire socialisé</p>	<p>Retraite calculée sur toute la période d'activité</p> <p>Retraite calculée en fonction d'un nombre de points accumulés, pas de garantie du taux de remplacement du point</p> <p>Système totalement individualisé, sans aucun mécanisme de solidarités</p>	<p>Le système actuel veut protéger en partie les salariés des aléas indépendants de leur volonté (maladie, chômage...). C'est le principe de solidarité.</p> <p>Malgré des modes de calcul très différent, il permet aux salariés du privé et du public de partir avec un taux de remplacement très proche (71% et 70%).</p> <p>Risque du système proposé : Des retraites très basses car calculées sur l'ensemble de la carrière.</p> <p>Malgré l'intégration des primes dans le calcul de la retraite, effondrement des retraites des fonctionnaires.</p>
<p>Régime à prestations définies : Taux garanti en fonction du nombre d'années, les salariés savent quelle sera leur retraite</p>	<p>Régime à cotisations définies : Les salariés connaissent le taux de cotisation pour accumuler des points mais ils ne savent pas combien ce point sera rémunéré.</p>	<p>Aucune garantie sur le taux de remplacement</p> <p>Si le point est calculé en fonction du taux des 25 années actuelles, effondrement drastique des pensions</p> <p>Risque de fluctuation de la valeur du point, comme en Suède, pays cité en exemple.</p>
<p>Des mécanismes de solidarité et de prévention pour prendre en compte la vie familiale et les aléas</p> <p>Majoration de trimestre pour enfant,</p> <p>Pension de réversion</p> <p>Minimum contributif : actuellement de 634,66 € par mois</p>	<p>Aucun point gratuit : Suppression des mécanismes de solidarité</p> <p>Terminé : renvoyé à l'impôt et aux aides sociales qui coûtent un « pognon de dingue » suivant l'expression consacrée par le Président de la République.</p> <p>Terminé : Si l'un des conjoints meurt, le conjoint restant devra ajouter à la peine de la perte, celle de vivre dans la misère</p> <p>Terminé : envoyé à l'impôt et aux aides sociales qui coûtent un « pognon de dingue »</p>	<p>Les femmes devront choisir entre maternité et retraite</p> <p>Verser une pension de réversion, c'est ne pas ajouter du malheur au malheur, et permettre au conjoint restant de maintenir un niveau de vie proche de celui qu'il avait auparavant.</p> <p>4,9 millions de retraités bénéficient du minimum contributif (38% des retraités)</p>

Nos revendications

- **Un régime solidaire par répartition**, à prestations définies
- **75 % de taux de remplacement** du meilleur salaire
- La retraite **complète à 60 ANS**
- Le **minimum retraite au SMIC**

V. Améliorer la vie au ministère

Gagnons l'égalité professionnelle femmes-hommes



Si le statut général des fonctionnaires (que nous défendons) est une protection collective importante face aux inégalités, il est loin d'être suffisant pour garantir l'égalité entre les femmes et hommes dans la Fonction publique.

Le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice, l'individualisation des rémunérations, l'aggravation des conditions de travail, la suppression de postes, le recours accru aux emplois non-titulaires... Toutes ces mesures sont négatives pour le service public et pour l'ensemble des agent.e.s. Elles ne font qu'accroître

les inégalités professionnelles dans la Fonction publique et constituent une double peine pour les femmes qui occupent les emplois les plus précaires.

A l'administration centrale, les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes !

	Contractuel-les	Titulaires	Ensemble Administration centrale
Femmes	3 069 €	3 492 €	3 456 €
Hommes	3 722 €	4 744 €	4 630 €
Ecart F/H (en pts)	-18%	-26%	-25%

(Source : bilan social 2017)

Les inégalités perdurent en termes de parcours professionnels et de rémunération. Les inégalités concernent toutes les catégories d'agentes, des catégories A à C :

→ **Un plafond de verre à la centrale** qui rend difficile l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

Dans notre administration, les femmes constituent 60 % des agent-es, mais ne représentent que 39 % de la catégorie A+ ! De même en 2017, les femmes représentent 55 % de l'encadrement intermédiaire pour seulement 34 % de l'encadrement supérieur.

→ **Non-mixité des métiers qui cantonnent les agentes** dans certaines filières professionnelles moins valorisées et sans possibilité d'accéder à une autre catégorie (à la centrale, 82 % des SAENES et 84 % des ADJAENES sont des femmes).

→ **Régime indemnitaire inégalitaire** : Dès que la gestion est discrétionnaire, les inégalités femmes-hommes se développent... Au sein des A+ titulaires, le salaire des femmes, primes comprises, ne représente que 93 % de celui d'un homme.

- **Carrières et avancements grignotés** : en 2017, plus de 70 % des recrutements pour des fonctions d'encadrement supérieurs sont masculins...
- **Des contrats précaires, à temps partiel imposé ou non-complet**. 89 % des agent-es à temps partiel sont des femmes, ce qui a de graves conséquences pour leur revenu global et sur le montant de leurs retraites en fin de carrière.

À ces inégalités au travail, s'ajoutent les inégalités dans la vie personnelle, du fait d'une répartition des responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences sexistes et sexuelles ou encore des stéréotypes. Ces inégalités dans la vie personnelle et au travail interagissent entre elles et conduisent à leur maintien : par exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes sur les rôles familiaux, mais aussi par calcul économique pour que celui (qui a le meilleur salaire (bien souvent des hommes) continue à alimenter les revenus du foyer.



De même, dépasser les horaires, notamment le soir, est un « signal » positif pour l'encadrement qui peut jouer dans la notation des agent.e.s, mais est

incompatible avec les contraintes familiales, qui incombent en majorité aux femmes. Lutter contre les inégalités salariales et contre le culte du présentéisme constitue donc un levier pour favoriser l'égalité dans toute la société.

Les revendications de la CGT : faire de l'égalité, une réalité !

- **La disparition des écarts de rémunérations et des bas-salaires** : La CGT exige une égalité effective au niveau des primes et des salaires au sein d'une même catégorie que ce soient pour les contractuel-les ou les titulaires. Au niveau national, la CGT revendique l'augmentation du salaire indiciaire, des mesures de rattrapage pour tous les écarts avec un budget dédié, un droit à la retraite à 60 ans à taux plein et la revalorisation des pensions...
- **La lutte contre la précarité** : la titularisation de tou-te-s les contractuel-es et une égalité de rémunérations, entre contractuel-les femmes et hommes, ainsi qu'avec les fonctionnaires titulaires.
- **L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes** : La CGT exige des données chiffrées précises sur les carrières des agent.e.s et des objectifs chiffrés de réduction des écarts. L'administration doit accompagner les carrières des femmes dans leur projet de mobilité et à progresser dans leur carrière, notamment en formant les encadrant-es aux inégalités femmes-hommes.

- **La fin du « culte du présentéisme » et de la mobilité imposée** : La CGT demande que les horaires de réunion soient fixés entre 9 h et 18 h maximum et sur les temps de présence des agent.e.s à temps partiel.
- **La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes** : La CGT exige de véritables plans de prévention pour garantir un environnement non sexiste qui passe par le traitement des signalements et des plaintes, l'accompagnement et l'information auprès des victimes, la mise en place d'un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes et la formation de l'ensemble des encadrant-es.
- **Un plan d'action centré sur les temps** : Pour articuler vie privée, vie professionnelle, la CGT revendique le droit à la déconnexion par arrêt des serveurs sur plages fixes. Au niveau national, la CGT revendique la réduction du temps de travail à 32 heures pour permettre aux femmes comme aux hommes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs, leurs engagements sociaux et sociétaux..
- **Des droits pour la maternité et la parentalité** : La CGT revendique des droits à congés familiaux (enfants malades, rentrée scolaire, réunions parents-professeurs, aidants familiaux...), un congé paternité plus long, obligatoire. La CGT propose un congé parental mieux rémunéré et partagé entre les parents.

La CGT Administration centrale s'engage !

L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des préoccupations majeures de notre syndicat. Ces dernières années, nous avons : organisé une conférence, militer contre le harcèlement sexiste et dénoncer les inégalités.

Pour aller encore plus loin, nous adhérons au Centre Hubertine Auclert, le centre francilien pour l'égalité femmes-hommes qui apporte de l'expertise et des ressources pour la promotion de l'égalité femmes/ hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Nos élu-es bénéficieront ainsi de formations pour avancer dans la lutte contre les inégalités, et d'un cadre juridique complet pour protéger et accompagner les personnes victimes de violences sexuelles et sexistes au quotidien.

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.

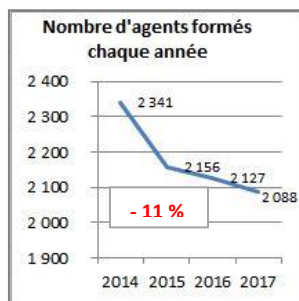
DGESCO	1,4%
DELCOM	1,6%
Bureau du cabinet	1,8%
DREIC	2,0%
DEPP	2,3%
DGESIP	2,7%
DGESIP DGRI	2,7%
DAF	4,2%
DGRI	4,6%
DGRH	4,8%
DNE	6,2%
DAJ	6,2%
SAAM	8,5%

Taux d'agents en situation de handicap

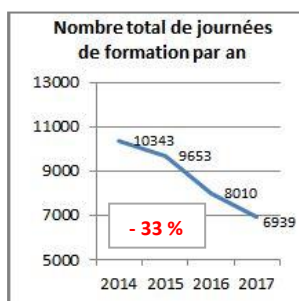
Nos revendications : vraiment accueillir les agents en situation de handicap

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.

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.

Action sociale : conquérir de nouveaux droits

L'action sociale en faveur des personnels est le parent pauvre de notre administration centrale : le budget ne représente même pas 1% de la masse salariale... Pourtant les besoins sont immenses : **8% des agents consultent chaque année les assistantes sociales du ministère**. Avec la CGT, battons-nous pour conquérir de nouveaux droits à la hauteur des besoins des personnels !

**La revendication de la CGT :
3% de la masse salariale consacrée à l'action sociale !**

RESTAURATION : maintenir la restauration sociale autogérée

La restauration sociale est le premier poste de dépenses d'action sociale du ministère. Proposer une offre de restauration quotidienne sur le lieu de travail est une nécessité pour l'ensemble des collègues. **Avec la CGT, battons-nous pour une restauration sociale autogérée de qualité !**

Refuser l'externalisation : « Sodexo, c'est non ! »



Agent refusant de manger à la Sodexo

L'administration centrale n'assure pas elle-même le service de restauration, elle l'a déléguée à des associations de personnels : **c'est la restauration sociale « autogérée »**. Pour la CGT, cet acquis est primordial : **les personnels contrôlent eux-mêmes** ce qui est mis dans leur assiette et les conditions dans lesquels les repas sont produits. **C'est ce qui nous permet d'avoir encore des repas cuisinés sur place, avec des produits frais, par de vrais cuisinants.**

Or le SAAM a commandé un rapport particulièrement inquiétant à l'inspection générale qui questionne le principe de la gestion de la restauration par des associations. Après l'externalisation de l'entretien des bâtiments, de la sécurité, de l'accueil, c'est **ouvrir une fois de plus la porte à des entreprises privées**. On en connaît tous les conséquences : prix plus élevés pour les consommateurs, conditions de travail

dégradées pour les personnels et baisse de la qualité ! Certains syndicats appuient la perspective de l'externalisation. **Pour la CGT : Sodexo, Eurest, c'est non ! Vive la restauration collective en autogestion !**

Maintenir une politique tarifaire sociale

L'offre de restauration doit non seulement rester autogérée mais aussi sociale. L'administration doit continuer à subventionner de façon conséquente les repas de façon à permettre à tous de continuer à déjeuner dans les restaurants administratifs. L'engagement des élus CGT dans les associations a permis de bloquer les prix des plateaux depuis 3 ans et d'obtenir une renégociation des grilles pour les agents contractuels. **Il faut maintenir les prix sociaux des plateaux repas** en augmentant la subvention accordée par plateau par l'administration.

Donner aux associations les moyens d'une politique sociale et écoresponsable

Les associations qui gèrent les restaurants administratifs doivent mener une politique sociale et écologique exemplaire. Il est insupportable de voir une association pratiquer un plan social parmi ses personnels ! Mais **l'administration doit aussi accompagner financièrement les associations pour leur permettre de mener cette politique sociale**. L'administration doit **co-financer les projets à dimension écologique** (tri des déchets, développement du compost, hausse de la part du bio,

démarche zéro déchet etc.). Elle doit aussi **assumer l'investissement dans la rénovation des espaces de restauration** (site Descartes, insonorisations...).

Nos revendications

- Refus de toute externalisation de la restauration
- Maintien des tarifs sociaux de restauration
- Hausse de la subvention aux associations pour mener une politique sociale et écoresponsable (développement du bio, démarche zéro déchet)
- Financement des rénovations des espaces de restauration (notamment Descartes)

LOGEMENT : aider les collègues à faire face

Locataires ou propriétaires, les prix de l'immobilier en Ile-de-France se sont envolés et deviennent inaccessibles. Vouloir vivre à proximité de son lieu de travail est pourtant une exigence légitime. **Il est urgent que le ministère développe sa politique d'aide au logement !**

Le 1% logement : l'appliquer maintenant

Dans le privé, tous les employeurs de dix salariés et plus sont tenus de consacrer 0,45% de leur masse salariale à la politique de logement en faveur des salariés (jusqu'en 1992, c'était même le fameux « 1% logement »). Avec un budget de 240 000€, l'administration centrale en est loin : 0,45% de la masse salariale, ce serait 1,2 M€. **Il est urgent d'augmenter les budgets d'aide au logement pour faire au moins aussi bien que le privé...**

Développer le parc de logements accessibles aux personnels



Agent bien logé, agent en meilleure santé !

Le ministère dispose d'un parc de logements trop réduit pour faire face aux demandes des collègues. Trop de collègues n'osent pas solliciter de logement social, découragés d'avance : seuls 21,5% des collègues qui déposent un dossier obtiennent un logement !

Mettre en place une aide à l'accession à la propriété

De nombreux employeurs proposent des aides pour l'accès à la propriété, notamment en proposant des prêts à leurs employés à tarif préférentiel (taux zéro). Au ministère, il n'y a pas d'aides pour la rénovation thermique des logements pour faire baisser les factures d'énergie. Il est temps de mettre en place une

vraie politique d'aide au logement !

Nos revendications

- Augmenter les budgets logement au minimum à 0.45% de la masse salariale
- Développer le parc logements du ministère
- Développer les aides au déménagement et la première installation
- Développer des prêts à taux zéro pour l'accession à la propriété
- Aides pour la rénovation thermique des logements

FAMILLE : développer l'aide pour tous les âges de la vie

Agents publics, nous avons aussi une vie de famille ! Il est temps de renforcer les dispositifs à l'attention des enfants en bas âges, élargissant les droits pour les enfants plus âgés mais aussi en développant de nouveaux droits pour les ascendants ou conjoints à charge.

Jeunes enfants : pour des prestations élargies

L'administration centrale doit mener **une politique plus active d'aide au mode de garde des jeunes enfants plus active**, en développant la réservation de berceau à la carte dans les crèches d'Ile de France, notamment en augmentant sa participation au SRIAS.



Pouvoir aider les siens à tous les âges de la vie

Aider les parents d'étudiants

Passés 18 ans, les enfants restent souvent à charge et c'est le moment où ils coûtent le plus cher. **L'administration devrait soutenir la poursuite d'études des enfants du personnel en développant des aides pour les parents d'étudiants** : aide à la première installation, aide de rentrée pour l'achat de livres, aide pour l'équipement informatique... Les besoins sont nombreux, innovons !

Développer des droits pour l'ensemble des personnes à charge

Les accidents de la vie peuvent toucher tous nos proches, notamment les conjoints, et le vieillissement de la population augmente la probabilité d'avoir à charge des ascendants. **Il faut développer l'aide aux aidants en proposant des aides spécifiques pour les conjoints ou ascendants à charge** : aide à l'équipement en cas de perte d'autonomie, aide pour la prise en charge d'obsèques, aménagement horaires pour les aidants...

Nos revendications

- Prime naissance portée à 150€ minimum
- Développement d'une réservation à la carte de places en crèche en Ile de France
- Arbre de Noël : bons cadeaux jusqu'aux 18 ans des enfants
- Hausse des plafonds pour l'aide à la scolarité pour permettre à plus d'agents d'en bénéficier
- Développement de l'aide aux aidants

AIDES FINANCIERES : soutenir en cas de coups durs

Avec la baisse en matière de pouvoir d'achat que connaissent les agents, de plus en plus de collègues se retrouvent à devoir solliciter une aide ponctuelle dite « d'urgence », qu'elle soit remboursable ou non. **Ce dispositif doit être mieux connu des agents, développé et renforcé. Mais surtout il doit être simplifié** : l'aide nécessite aujourd'hui une montagne de paperasses alors qu'il s'agit de faire face à l'urgence !

Nos revendications

- Simplification du dispositif de secours
- Développement des aides non remboursables pour faire face aux imprévus (obsèques, soins médicaux, soins dentaires...)
- Augmentation du budget des prêts d'urgence aux personnels

LOISIRS : permettre des temps de détente

Face à la pression accrue dans les services, les agents ont besoin de temps de détente sur leur lieu de travail comme en dehors. Plus de 700 personnes participent déjà aux activités proposées par les associations, soit plus d'un quart des collègues, c'est le signe que les attentes sont fortes. **Mais il faut permettre que ces activités se déroulent dans des conditions dignes** et que l'administration garantisse des facilités horaires aux participant-e-s. La politique culturelle se vit aussi en dehors du ministère : hausse des subventions culture et **généralisation du pass Education pour tous** les collègues d'administration centrale.

Nos revendications

- Des locaux dignes de ce nom pour les activités (Régnault, Dutot)
- Développement des ateliers proposés sur les sites excentrés (Guérande, Poitiers, SIES)
- Généralisation des facilités horaires pour les participant-e-s aux ateliers
- Généralisation du Pass Education pour les agent-e-s d'administration centrale

Avec la CGT, mettons l'éco-responsabilité au cœur du ministère !

Parmi les nombreuses idées d'amélioration à développer, quelques pistes :

Fontaines à eau :

- Remplacement de tous les gobelets en plastique par des matériaux biodégradables ou pérennes dans une démarche « zéro déchet »
- Développement de fontaines d'eau courante au lieu des bouteilles en plastique

Vélo :

- Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo pour les déplacements domicile-travail
- Remise en état du parc de vélos électriques et ouverture à tous les agents

Restaurants :

- Le remplacement des couverts en plastique par des couverts dans d'autres matériaux
- Récupération des grandes pochettes papier contenant les pique-niques
- Règle de non émission des tickets de cantine et cafeteria (émission juste à la demande)
- Développement des opérations « compost » et généralisation de la collecte des bio-déchets

Impressions :

- Automaticité des impressions recto-verso
- Généralisation du tri du papier dans « tous » les services (cabinet compris...)

Locaux :

- Encouragement d'embellissement et verdissement des espaces collectifs
- Pépinières et échanges de boutures
- Faire évoluer la fonction de responsable de site dans ces enjeux (y compris dans la sensibilisation des prestataires de ménage pour les tris et produits utilisés et les choix des matériaux en général)
- Constitution d'une boîte à idée pour toute démarche d'éco-responsabilité et lancement d'un prix de la meilleure idée écoresponsable



Go green !

Pour une administration écoresponsable

Des perspectives inquiétantes

Action publique 2022 : le gouvernement à l'attaque des services publics

CAP 2022 : moins d'agent-es publics n'est pas la solution mais le problème !

Au cœur de l'été, le rapport « Action publique 2022 », commandé par le gouvernement à l'automne dernier, a enfin été rendu public. Loin d'être « enterré », le rapport « Action publique 2022 » est bel et bien une feuille de route pour le gouvernement, toujours obsédé par son objectif de baisse de la dépense publique et de la suppression de 120 000 fonctionnaires à l'horizon 2022. Deux points nous inquiètent plus particulièrement :

- les attaques sur le statut de la fonction publique
- les attaques sur les administrations centrales, confirmées par une [circulaire du premier ministre du 24 juillet 2018](#).

Action publique 2022 : de quoi parle-t-on ?

Le gouvernement avait commandé à un groupe d'experts un rapport sur l'action publique à l'horizon 2022. Ce rapport quel est-il ? 152 pages, 22 propositions qui sous-couvert de novlangue et euphémismes trompeurs comme « *se réinventer pour mieux servir* », travailler « *dans la confiance et la responsabilité* » nous proposent des coupes drastiques dans les services publics et la casse du statut de la fonction publique. S'y ajoutent le développement des externalisations, la volonté de rendre payants certains services publics... Le tout est justifié par un discours tant de fois entendu depuis les années 1970 qu'il tourne à vide « *le monde change, il faut s'y adapter* ».

Casser les services publics : mais à quoi bon ?

Tout le sait que la terre tourne et que le monde change. Faut-il pour autant casser ce qui fonctionne ? Faut-il pour autant détruire les services publics ? Ils sont le bien de ceux qui n'ont rien et notre bien commun à tous. Faut-il attaquer une fois de plus le statut de la fonction publique, héritage de la libération, qui est le cadre qui pérennise la qualité de ces biens communs et apporte un peu de garanties aux agents publics dans le déroulement de leur carrière ? Faut-il remettre en cause une construction française exemplaire porteuse de progrès social, qui nous est enviée partout dans le monde ?

Évidemment, pour la CGT comme pour l'ensemble des agents publics, comme pour une immense majorité de nos concitoyens, la réponse est non ! La CGT a rendu publiques en juin dernier [ses propositions pour les services publics et la fonction publique](#) avec la conviction ferme qu'il faut développer et renforcer les missions publiques au service de l'intérêt général. Mais le gouvernement a choisi une voie opposée à nos propositions.

Un rapport d'experts issus du secteur marchand

Nous ne sommes pas étonnés du contenu de ce rapport, largement prévisible dès que nous avons eu connaissance de la composition de ce groupe d'experts. L'écrasante majorité était des grands

patrons ou des personnes qui ont fait leur parcours dans le secteur marchand et qui ne connaissent pas grand-chose aux services publics. **Nous ne sommes pas étonnés, mais nous sommes inquiets.** Le gouvernement a bien conscience que les propositions de ce rapport étaient en grande partie explosives et a répété qu'ils ne les reprendraient pas toutes mais qu'il annoncerait au fil de l'eau, celles sur lesquelles il entend travailler. Les annonces de la rentrée laissent cependant entendre que l'essentiel de sa philosophie sera repris. C'est pourquoi le rapport CAP 2022 doit être pris au sérieux. **Loin d'être « enterré », il est bel et bien une feuille de route pour le gouvernement,** toujours obsédé par son objectif de baisse de la dépense publique et de la suppression de 120 000 fonctionnaires à l'horizon 2022. Les 1800 suppressions d'emplois annoncées au sein du ministère de l'Education nationale pour le budget 2019 en sont l'exemple frappant.

Les attaques sur le statut de la fonction publique se précisent

Les préconisations du rapport Action publique 2022 sur la fonction publique rejoignent le chantier de négociation ouvert par le gouvernement : assouplissement du statut, rémunération différenciée selon les parcours et « le mérite », recours élargi aux contractuels et notamment au contrat de droit privé, liberté de gestion accordée aux « managers », dévoiement du rôle des CAP... **C'est à mille lieux des attentes des agents** qui attendent un vrai dégel du point d'indice permettant de compenser les nombreuses années de baisse de pouvoir d'achat. Ils attendent aussi un déblocage de leurs perspectives de carrière pour en finir avec des CAP bloquées débouchant sur bien trop peu de promotion et des recrutements de titulaires pour renforcer et stabiliser les équipes !

Une attaque en règle contre les administrations centrales

Le rapport action publique 2022 cible à plusieurs reprises le rôle des administrations centrales, leur reprochant de ne pas se concentrer sur des missions de pilotage. C'est notamment souligné dans les parties consacrées à l'Education nationale et à l'Enseignement supérieur et la recherche où **les services de l'administration centrale sont explicitement mis en cause.** Or dès le 24 juillet, le gouvernement a publié une circulaire qui reprend quasi à la lettre les préconisations du rapport. Elle précise qu'« *une réorganisation des administrations centrales doit être engagée* ». Combien de postes vont être supprimés ? Combien de missions abandonnées ? Le bilan social 2017 présenté au CTAC de septembre prévoit d'ores et déjà 73 suppressions d'emplois au sein de notre administration centrale...

Avec la CGT, soyons déterminés à ne pas laisser faire ce programme de casse des services publics, de notre statut et de remise en cause de nos missions...

Parce qu'il nous faut aussi réfléchir !

La CGT organise régulièrement des conférences débats ou porte des dossiers de fond pour réfléchir au sens de nos missions ou aux évolutions des politiques que nous subissons. Parce que réfléchir ensemble, c'est aussi le rôle d'un syndicat. Quelques exemples récents :

Pour un autre code du travail



**Conférence débat
avec Emmanuel
Dockès**
*Professeur des
universités
Coordonnateur du
groupe de recherche
"Pour un autre code du
travail"*

[Ce groupe](#) a pour ambition de rédiger un projet complet de code du travail, qui soit à la fois plus simple, plus court, plus protecteur et mieux adapté à notre temps. Pour un autre droit du temps de travail, pour favoriser l'emploi plutôt que de favoriser l'accroissement de la durée du travail.

Approfondir le statut de la fonction publique



**Conférence-débat avec
Anicet Le Pors**
*ancien ministre de la fonction
publique*

Le gouvernement annonce des mesures de remise en cause radicale du statut de la fonction publique, dans le cadre de son programme « Action publique 2022 ».

Anicet Le Pors, considéré comme le "père fondateur" du statut général de la fonction publique, est intervenu sur la genèse des trois versants de la fonction publique, les évolutions qu'elle a connues depuis et a apporté son analyse critique sur les réformes en cours.

Souffrance au travail



**Conférence-débat
avec François Ruffin**
*Député de la 1ère
circonscription de la
Somme
Journaliste, essayiste,
réalisateur et homme
politique français*

Pour comprendre la problématique de l'épuisement professionnel, la CGT administration centrale, a eu le plaisir de recevoir le député François Ruffin pour présenter sa proposition de loi à « reconnaître comme maladies professionnelles **les pathologies psychiques** » liées au travail.

Retraites : les enjeux de la réforme



**Conférence-débat avec
Christiane Marty**
*Membre du conseil scientifique
d'ATTAC et Fondation Copernic*

Sous couvert de simplifier un système qui a été complexifié par les différentes réformes attaquant les retraites, le gouvernement tente de passer d'un système de solidarité intergénérationnel à un système individuel supprimant toutes les solidarités. Ce nouveau système ne garantit aucun montant pour les retraites à venir et risque de pénaliser encore plus les femmes.

La CGT Educ'action Administration centrale est attachée à **l'éthique du service public**. Elle a été **lanceur d'alerte** sur des dossiers de fond :

- **SIRHEN** : les arnaques de l'externalisation. Ce chantier mené contre l'expertise des collègues qui avaient développé les systèmes d'information qui gèrent depuis 40 ans sans accident les personnels de l'éducation nationale, s'est avéré un fiasco pour l'administration mais une manne pour les prestataires privés.
- **Données à caractère personnel des élèves** : ni aux mains des GAFA, ni aux mains des éditeurs privés ; pour une utilisation de l'intelligence artificielle respectueuse des droits des enfants
- **Co-fondation des Déchiffreurs de l'Éducation nationale** qui refusent la manipulation des chiffres et défend une statistique indépendante.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Du 29 novembre au 6 décembre 2018

Attention, on vote 3 ou 4 fois !



Questions collectives

COMITÉS TECHNIQUES

1

CT-MEN
ou MESRI*



au niveau national

POUR QUI ?

TOUS LES PERSONNELS

**Seuls les personnels ITRF votent au CT du MESRI. C'est le seul vote qui se fait sur papier et par correspondance avec le matériel reçu à domicile*

2

CTAC
Comité technique
d'administration
centrale



au niveau local

POUR QUI ?

TOUS LES PERSONNELS

Questions individuelles

CAP (COMMISSION ADMINISTRATIVES PARITAIRES)

3

CAPN
Nationale



au niveau national

POUR QUI ?

TOUS LES AGENTS
TITULAIRES

au niveau local


POUR QUI ?

TITULAIRES :
seulement pour les
- attachés
- SAENES
- ADJAENES
- ATRF

4

CAPL
Locale

CCP



CONTRACTUELS :
commission consultative
paritaire pour les agents
non titulaires



Le vote est électronique :

Connectez-vous à votre espace de vote sur <https://elections2018.education.gouv.fr> et cliquez 4 fois sur le logo CGT !

CHAQUE VOIX COMPTE !



Je crée mon espace électeur

QUAND ?

Dès aujourd'hui et jusqu'au 6 décembre

COMMENT ?

- **Je me connecte** sur : <http://electionspro2018.education.gouv.fr/>
- **Je m'identifie** avec mon adresse de messagerie professionnelle
- **Je demande à créer un compte** en rentrant mon mot de passe et je conserve bien mon mot de passe
- **Je reçois un lien dans ma messagerie professionnelle** et je le valide pour terminer la création de mon espace de vote
- **Je vérifie que je suis bien inscrit** pour voter à 3 ou 4 scrutins



Je vote en ligne

QUAND ?

Dès le 29 novembre et jusqu'au 6 décembre

COMMENT ?

- **J'accède à mon espace électeur** (voir étape 1 ci-dessus)
- **Je m'identifie avec mon identifiant** de vote que j'ai gratté sur la notice de vote qui m'a été remise + mon mot de passe créé à l'étape 1
- **Je vote en cliquant sur les logos** : 4 clics sur les logos CGT :)

En cas de problème,
je fais appel à un
militant CGT !

Claude Marchand :
06.85.52.20.16

Sylvie Aebischer :
06.65.63.00.42

Vous avez perdu votre identifiant ou votre notice de vote ?

Pas de panique ! Connectez-vous à l'espace électeur (voir étape 1) et demandez à recevoir un nouvel identifiant. Pour faire la demande, il faut être en possession de son NUMEN et de sa date de naissance. Le nouveau code sera envoyé sur votre numéro de téléphone portable que vous devrez renseigner.

CGT Educ'action administration centrale

Nous contacter : cgteducation.syndicat-ac@education.gouv.fr
Secrétaire général : Claude Marchand (5 14 83)
Nos infos en ligne : www.cgteducationac.fr

 CGT Educ'action Centrale

 @CgtEducAC



Élections professionnelles
Fonction publique d'État

JE VOTE
CGT 
29 novembre
au 6 décembre
2018