

## ► DIALOGUE SOCIAL

- Faire respecter les droits syndicaux : locaux équipés, affichage, réunions (HMIS), ASA et décharges, négocier l'utilisation syndicale des NTIC, obtenir un espace syndical sur l'intranet.
- Améliorer le niveau d'information des représentants des personnels (communication d'un bilan social annuel, des éléments budgétaires présentés au CA, de la carte des emplois...).
- Améliorer le fonctionnement des instances (délais de convocation et de communication des documents, fréquence des réunions, préparation, distinction entre points pour avis et points pour information, publicité et suivi des avis), faire respecter leurs attributions, systématiser la consultation des représentants des personnels par les directions sur tout sujet relevant de la compétence du CTE ou du CHSCT par la réunion de groupes de travail dédiés, obtenir après concertation la mise en œuvre d'un agenda social où figurent des dates prévisionnelles pour les réunions d'instance et des groupes de travail thématiques.
- Inciter les directions à instaurer la pratique de la négociation avec les organisations syndicales représentatives (sur l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur le plan de formation des personnels, etc.).
- Accompagner la décentralisation en veillant à ce que les personnels et leurs représentants soient associés au projet d'établissement public local de formation et de sport, demander à participer à toute réunion avec les interlocuteurs de la région portant sur la gestion ou les conditions de travail des personnels techniques mis à disposition, engager un dialogue continu sur les modalités du transfert des agents (titulaires et contractuels), sur leurs droits après transfert (groupe de travail avec réunions périodiques).



[sgen.cfdt.fr](http://sgen.cfdt.fr)



sgen  
Cfdt:

PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DE  
L'INSEP, DES CREPS ET DES ÉCOLES NATIONALES

## REVENDICATIONS PRIORITAIRES DES REPRÉSENTANTS SGEN-CFDT

Février  
2016

### ► TITULAIRES

- Revendiquer la **transparence en matière de politique indemnitaire : communication des montants moyens indemnitaires** par filière, corps et grade hors RIFSEEP (sauf si moins de 3 agents sont concernés) par corps et groupe de fonctions après passage au RIFSEEP, être informés des enveloppes indemnitaires attribuées par la tutelle, être consultés une fois par an en comité technique sur la politique indemnitaire du CREPS.
- Faire appliquer les mesures de **revalorisation indemnitaire** pour parvenir à une complète équité indemnitaire entre administratifs (des ministères des Affaires sociales et de l'Éducation nationale), revendiquer la même équité **au bénéfice des personnels techniques** (ITRF et ATRF), si besoin sur crédits propres, au moyen du pouvoir de modulation dont dispose le CREPS (exemple du CREPS PACA).
- Réclamer la transparence sur la provenance, les montants et l'utilisation des reliquats de primes, et la plus grande **équité** possible dans leur répartition, sous la forme de primes de fin d'année, ou de **complément indemnitaire annuel** dans le cadre du RIFSEEP.
- **Parvenir à une valorisation réelle de l'expérience, de l'expertise** et des **sujétions** éventuelles lors de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP).
- Obtenir une révision transparente des **modalités d'attribution de la NBI**, la consultation des représentants sur la redéfinition des emplois éligibles à la NBI (chantier ouvert à la demande de la direction des sports).
- Revendiquer une politique volontariste de **gestion des carrières** des personnels (dossiers d'avancement, préparation des concours, demandes de détachement), de **développement des compétences**, une vraie gestion prévisionnelle des emplois en concertation avec les représentants des personnels.

## ► CONTRACTUELS

- Obtenir un **état des lieux** précis par établissement : nombre, type et durée des contrats, etc.
- Obtenir la possibilité, pour les contractuels sur emplois permanents, de demander à intégrer le **cadre de gestion** des ministères sociaux, leur donnant droit aux IAT versées à leurs collègues contractuels des Affaires sociales et à une **réévaluation** de leur rémunération au moins tous les 3 ans, comme prévu par le décret, calée sur les indices de la grille du cadre de gestion.
- Réclamer l'ouverture de procédures de **recrutements sans concours** organisées par le CREPS, si possible dans la filière ITRF, pour offrir des possibilités de sécurisation des emplois des contractuels sur emplois permanents du niveau de la catégorie C ou B, et améliorer leurs conditions d'emploi lorsqu'ils sont employés à 70 %.
- Faire appliquer les règles sur **l'encadrement du recours aux agents contractuels**, veiller à ce que les CREPS ne recrutent que des titulaires sur des emplois réputés permanents, sauf exception.
- Veiller à la meilleure mise en œuvre du **dispositif de titularisation Sauvadet** 1 et 2, à la transparence des opérations de recensement, à l'accompagnement des agents éligibles (informations sur les dates des épreuves, sur leur rémunération en cas de titularisation, sur la préparation des concours réservés).

## ► ACTION SOCIALE

- Obtenir des informations précises sur le **budget de l'action sociale** de l'établissement (somme des crédits alloués à l'action sociale) et sur l'accès aux prestations interministérielles.
- Obtenir que les représentants des personnels soient associés à l'élaboration ou à l'amélioration d'une vraie **politique d'action sociale** d'établissement sur crédits propres, avec un catalogue de prestations sur critères de ressources (rémunération brute plutôt qu'indice), et une possibilité d'accès à des **aides exceptionnelles non remboursables** et prêts de secours.
- Obtenir le concours d'une **assistante sociale** (par convention signée avec l'établissement si nécessaire) pour conseiller les agents, préparer les dossiers de demande d'aide, etc.
- Obtenir la création et la participation des représentants des personnels à une **commission d'action sociale paritaire**, consultée sur les demandes d'aide (dossiers anonymés).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

- Faire bénéficier les membres du CHSCT de la **formation obligatoire** (5 jours) dès que possible, sur site. Obtenir l'application de l'arrêté d'octobre 2014 sur le contingent de temps alloué aux membres de CHSCT pour remplir leur mission. Faire respecter les prérogatives du CHSCT : **droit de visite**, d'enquête, consultation annuelle sur le **plan de prévention**.
- Conforter le rôle d'acteurs de la prévention identifiés et accessibles (assistants de prévention dotés de la **quotité de temps** nécessaire pour accomplir leur mission, médecins de prévention).
- Rappeler la responsabilité et les obligations du directeur (chef de service) en matière de prévention des risques, l'obligation de réalisation par l'assistant de prévention d'un diagnostic complet des risques professionnels, dont les **facteurs de RPS (risques psychosociaux)**, par unité de travail, veiller à l'intégration de ces risques identifiés dans un **DUERP** (document unique de prévention des risques professionnels) régulièrement mis à jour, à la mise en œuvre d'un plan de prévention.
- Faire mettre en place ou améliorer le dispositif de signalement ou de veille (dont des **registres** de santé et sécurité au travail accessibles et réellement utilisés).
- Temps de travail : vérifier qu'il y a bien eu (et l'exiger le cas échéant) une **consultation du CTE** sur tout dispositif particulier régissant le temps de travail des agents ou d'une partie d'entre eux (dispositifs de contrôle, de roulement les week-ends, etc.).
- Faire aussi intervenir le CHSCT sur la question (travail le week-end, en soirée) pour **stopper ou prévenir les dérives non cadrées**, pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et contraintes familiales (mères de jeunes enfants).
- Suivre en CTE (obligation d'emploi) et en CHSCT (aménagement des postes de travail) l'emploi des **travailleurs handicapés**, veiller au respect des préconisations en matière de diversité.
- Associer les personnels à la démarche de prévention, en demandant l'ouverture d'**espaces de dialogue** entre agents sur le travail et son organisation.

