



LA CFDT À L'ADMINISTRATION CENTRALE

Déclaration préalable au CTAC du mercredi 13 février 2019 Sgen-CFDT de l'administration centrale

Madame la secrétaire générale, présidente du comité technique de l'administration centrale (CTAC),
Chères et chers collègues,

L'ouverture de ce premier comité technique de la nouvelle mandature est l'occasion de **souhaiter la bienvenue aux nouvelles et nouveaux élu.e.s**, soit qu'elles renouvellent les délégations de syndicats déjà présents, soit qu'elles diversifient la composition de cette instance. Pour le Sgen-CFDT, une légère augmentation en voix et un renforcement de notre représentativité nous donnent la reconduction de nos deux sièges, et deux nouvelles collègues exerçant au MESRI siégeront en titulaire et suppléante. Il s'agit de Catherine JOBIN-ROUX et de Marie-Hélène PRIEUR, alors que Corinne AUDOUIN et moi-même « remplissons ». A l'échelon national, première dans les organismes de recherche, la CFDT conserve sa deuxième place dans la Fonction publique et en additionnant les résultats des élections professionnelles du Privé et du Public, elle devient la 1^{ère} organisation syndicale de France. Nous **remercions les électeurs** qui nous font confiance et nous nous efforcerons de **représenter l'intérêt de l'ensemble des agents** de l'administration centrale du MENJ et du MESRI.

Ces élections ont aussi **changé l'équilibre au sein de ce CTAC** où avec l'UNSA et le SNPTES, syndicats qui nous qualifions de « réformistes », nous disposons désormais de la majorité des voix. Cela peut ouvrir de nouvelles perspectives mais nous donne aussi la responsabilité collective de **bien fonctionner en intersyndicale**. Une intersyndicale ouverte bien entendu à l'ensemble des organisations qui siègent ici. Nous sommes en effet attaché.e.s à ce que la diversité des sensibilités et des analyses puissent s'exprimer. Cela implique notamment **que la direction des débats soit méthodique**, en limitant le temps d'introduction par l'administration, en effectuant des tours de table complets sans engager de dialogue partiel et en s'assurant que des réponses soient apportées sur tous les points. La principale mission du dialogue social est en effet de favoriser le consensus entre les différentes parties. Il doit permettre la résolution des problématiques au sein de l'administration centrale, dont la promotion d'une bonne gouvernance, entre autre.

L'enjeu de ce début de mandat est donc non seulement de trouver nos modes de fonctionnement, mais surtout d'**inscrire à l'agenda social les sujets les plus importants pour les personnels et susceptibles d'apporter des progrès tangibles** dans leurs métiers et leurs conditions de travail et d'emploi. Pour cela, nous demandons que soit prise en compte la part d'initiative et de proposition de la parité syndicale dans les travaux de ce comité technique. A cet égard, la surchauffe du mois de janvier avec les multiples groupes de travail (GT) invités par l'administration dont nous n'avions pas discuté de l'économie générale nous a posé des difficultés. Nous souhaitons donc vous proposer un peu plus de méthode et de dialogue pour construire dès maintenant un agenda social partagé, sur les deux prochaines années, et en priorité sur 2019. Ceci permettra aux services de travailler dans de meilleures conditions et moins sous la contrainte de l'urgence, et nous pourrons aussi nous assurer que les agents contribuent directement à la délibération des questions qui les touchent dans leur quotidien, sans avoir le sentiment que leur voix ait été confisquée par ceux qui les représentent.

Vous avez pris l'initiative, Madame la secrétaire générale, de nous inviter à plusieurs GT, qui font d'ailleurs l'essentiel de l'ordre du jour du CTAC. Nous ne voyons aucun inconvénient à intégrer ces chantiers dans l'agenda social que nous appelons de nos vœux. C'est en particulier le cas de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, la **lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles** et la **prévention des risques psycho-sociaux (RPS)**. Nous trouvons aussi intéressant ce que vous avez souhaité appeler de « **plan managérial** » et nous espérons que la richesse des échanges en GT et au CHSCT sera prise en compte dans les attendus et les dispositifs de cette démarche (une démarche plus qu'un « plan »).

Parmi ces GT, celui relatif aux **conditions du dialogue social** a été annulé au dernier moment. Nous restons sur notre faim pour savoir ce qui devait y être évoqué. Nous avons en effet à l'esprit que le déroulement de la campagne pour les élections professionnelles a montré le besoin de cadrer notamment l'utilisation des moyens de reprographie et de limiter les restrictions de la communication électronique quand elle s'oppose au bon exercice du mandat des élu.e.s. Nous espérons, et nous espérons encore, qu'il s'agit de prendre le temps de passer en revue et d'organiser les travaux paritaires sur les différents sujets dans les mois à venir. Nous vous remercions aussi Madame la secrétaire générale notre demande d'une communication à destination des hiérarchies pour permettre aux élu.e.s et mandaté.e.s de faire leur travail en anticipant les contraintes de service et en valorisant leur dévouement au service de l'intérêt commun. Nous avons fait à cet égard des propositions de rédaction restées sans réponse et nous vous demandons d'y donner suite.

Si nous n'avons pas le temps de le faire en réunion aujourd'hui, nous proposons donc de nous revoir dans les prochains jours pour fixer dans quelles conditions ouvrir des chantiers essentiels. Pour notre part, nous souhaitons **inscrire les chantiers suivants à l'agenda social** :

- **L'assouplissement des horaires de travail** afin de supprimer la fiction des horaires fixes figurant dans le règlement intérieur et d'organiser pour chacune et chacun la récupération ou la compensation des heures supplémentaires lors des surcharges de travail. Nous vous demandons madame la secrétaire générale un cadrage ambitieux de manière à ce que chacun puisse à terme récupérer jusqu'à deux jours par mois sur le modèle de ce qui se pratique depuis des années à Guérande.
- La **politique RH pour les trois principales filières professionnelles** du ministère : **Administrative, ITRF et pédagogique**. Chacune présente des manques de dialogue paritaire et des problématiques spécifiques à mettre à l'ordre du jour : insuffisances d'information des agents sur leur droit à promotion pour les administratifs, besoin d'une commission paritaire d'établissement pour les ITRF, difficultés d'intégration et de reconnaissance pour les enseignants et les corps d'encadrement pédagogique détachés ou MAD de l'administration centrale, pour ne citer que ceux-là.
- Il en va de même à l'égard des **agents contractuels**, qu'il s'agisse des conditions de recrutement, de rémunération et de revalorisation, de la lutte contre la précarité des vacataires, des conditions de mobilité, de l'accompagnement de leur projet professionnel, de leurs droits sociaux, etc. C'est pourquoi nous demandons sans succès pour l'instant une réunion de travail préalable à la première CCP qui devra enfin aborder ces questions.
- La **politique d'action, sociale, culturelle et de restauration** devrait constituer un levier de motivation et d'amélioration des conditions de travail des agents, et de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, alors que l'audit conduit par l'IGAENR a montré la fragilité et le manque de progrès des dispositifs reposant sur des associations partenaires.
- La **stratégie immobilière**, au moment où les réorganisations montrent une fois de plus l'inadaptation de nos locaux éclatés sur de multiples sites qui nous mettent sous l'épée de Damoclès d'une délocalisation en dehors de Paris.
- Les points qui précèdent montrent à nouveau le besoin de bâtir une **gestion prévisionnelle des ressources humaine (GPRH)** de l'administration centrale qui, avec une entrée par les compétences et les métiers irriguera les politiques de recrutement et de mobilité, ainsi que l'indemnitaire, la NBI, les parcours de développement professionnel... et jusqu'au plan managérial que vous nous présenterez tout à l'heure.

Plus immédiatement, nous proposons de tirer un **bilan collectif des expériences de « démarche participative » dans les réorganisations en cours**. Ainsi, à la différence de ce qui s'est hélas passé sur les fonctions internationales, et à la suite des tensions sur le passage de l'ESENESR à l'IHEEF qui sous la pression du précédent CTAC a vu se mettre en place un groupe de suivi participatif, la DGESCO et la DNE conduisent actuellement des démarches de réorganisation qui encouragent l'expression directe des agents par des contributions personnelles et en atelier. On entend aussi parler de projets de réorganisation de la

DGRH et de la DGESIP et le Projet de loi pour l'école de la confiance aura aussi des incidences organisationnelles, sur le CNESCO pour ne citer que celle-là.

Pour nous, **la participation des personnels à la définition de leur cadre de travail**, à son organisation et aux processus de coordination et de collaboration transversale est essentielle. Elle doit aussi permettre de gagner en maturité dans le dialogue social et c'est pourquoi nous souhaitons que les élu.e.s puissent s'assurer de l'effectivité des dispositifs de participation et que les résultats qu'ils produisent viennent aussi irriguer les instances paritaires. A ce stade par exemple à la DGESCO, il est frappant de voir la pertinence du diagnostic sur les cloisonnements dont souffre cette direction et la modestie de la solution envisagée. En effet, en quoi la re-création d'un troisième service va-t-il réduire le nombre de « silos » ? Les processus d'animation transversale qui sont envisagés devront donc aussi faire partie de ce qui sera discuté à propos de cette réorganisation en CTAC.

La réduction de 40 emplois à l'administration centrale à laquelle s'ajoute un redéploiement de 10 emplois sont annoncés sans aucune perspective de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Les directions rencontrées lors des rendez-vous préparatoires aux réorganisations nous ont même dit travailler « indépendamment des suppressions d'emplois ». Même si la comparaison des listes électorales montre plutôt un accroissement des effectifs sur les quatre dernières années, ces suppressions « au rabot » et en piochant parmi les postes vacants sont le gage d'un alourdissement de la charge de travail, engendrant du stress et une dégradation des conditions de travail.

Quelle analyse vous permet-elle d'alléger la charge des services touchés par ces suppressions sans dégrader la qualité du travail ni le périmètre des missions ?

Par ailleurs, le schéma d'emploi sur l'enseignement supérieur et la recherche aura-t-il des incidences sur les effectifs à Descartes ?

La loi sur l'  cole de la confiance aura-t-elle des effets sur l'administration centrale ? Nous demandons une information et un suivi au niveau du CTAC des restructurations, en particulier concernant le CNESCO.

Merci de votre attention, Madame la présidente, chères et chers collègues

Pour le Sgen-CFDT AC
Vincent LARROQUE

Contact : 01 55 55 13 85 - sgencfdt.syndicat-ac@education.gouv.fr - <https://administration-centrale.sgen-cfdt.fr/>