



Syndicat de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)
110, rue de Grenelle – 75007 PARIS
Pièce 510 – Accès par le 97 rue de Grenelle
☎ 01 55 55 13 85
sgencfdt.syndicat-ac@education.gouv.fr

Paris, le 23 janvier 2023

Objet : Audience du 24 janvier 2023 – 15H avec M. Thierry Le Goff, secrétaire général du MENJ-MESR- MSOP

Composition de la délégation :

- Jeannette KOUTA BEGNAKEN, Attachée principal d'administration, secrétaire générale, secrétaire fédérale, élue CSA
- Marie-Hélène PRIEUR, Agrégée, secrétaire général adjointe, élue CSA
- Vincent LARROQUE, Contractuel hors échelle, élu formation spécialisée CSA et CCP
- Patrick LASSERRE, Administrateur général de l'Etat, délégué formation spécialisée du CSA

Sujets de préoccupation identifiés par le SGEN-CFDT

1- Un dialogue social véritable et respectueux des élu.es et des compétences des instances

Le SGEN-CFDT fait du dialogue social un levier de la transformation de notre administration et de l'adaptation de nos organisations de travail aux impératifs environnementaux et sanitaires qui s'imposent à nous.

Cette posture suppose de se reconnaître mutuellement comme acteurs légitimes de ce dialogue. La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que le sens du travail sont des demandes qui ne peuvent plus être ignorées par nos organisations de travail.

La délibération dans le processus de prise de décision qui s'applique aux individus dans leur environnement de travail doit être privilégiée au détriment de la verticalité de la norme. Les instances de dialogue social doivent jouer tout leur rôle et ne pas être réduites à de simples chambres d'enregistrement.

Notre syndicat est favorable à un accord majoritaire annuel portant sur l'agenda social définissant les thèmes prioritaires de travail.

Il s'agit de répondre au besoin de visibilité sur le programme d'action de l'administration centrale compte tenu des missions stratégiques des ministères et de leurs modalités de déclinaison dans les services déconcentrés.

C'est une question essentielle pour nous du point de vue de la QVT compte tenu du lien fort avec la GPEEC et les métiers.

Nous sommes par ailleurs attachés à la police de l'instance et au respect de l'ordre protocolaire dans la répartition de la parole lors des réunions d'instances. Il s'agit de veiller à la sérénité et à l'efficacité des échanges.

2- Conditions de travail et prévention des risques psycho sociaux

Ces dernières années nous avons assisté à une explosion des enquêtes flash confiées à l'inspection générale sur le sujet de la souffrance au travail et/ou du harcèlement mettant en cause des organisations de travail et des dysfonctionnements managériaux.

Le recours à ces enquêtes flash ou missions de l'inspection pour nécessaires et utiles qu'elles soient, ne doit pas conduire à l'inaction de l'administration dans des situations de risque psychosocial avérées ou des situations d'urgence.

Les situations tragiques telles que le suicide ou des tentatives de suicide d'agents de l'administration centrale sur la période récente sont la traduction manifeste de l'absence de mécanisme d'identification de la souffrance au travail.

Le nombre de personnels qui saisissent la cellule d'écoute est en croissance bien que l'administration fasse preuve de peu de transparence sur ce point.

L'administration doit accompagner les services afin qu'ils se dotent d'un cadre permettant de mesurer à intervalles réguliers le climat social par une consultation des agents sur la base de critères et d'indicateurs négociés dans le cadre du dialogue social.

Le Sgen-CFDT de l'administration centrale est favorable à une évaluation à 360 du management sur la question de la QVT et à la publication des indicateurs par direction sur le bien-être au travail.

□ L'adoption d'un DUERP

L'adoption d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un chantier prioritaire. Sa déclinaison dans les différents services doit faire l'objet d'une concertation large au sein des directions et d'une présentation en formation spécialisée.

Les assistants de prévention doivent être responsabilisés et renforcés dans leur fonction d'alerte.

Notre syndicat souhaite une information systématique de la formation spécialisée sur les enquêtes conduites en matière de risques psychosociaux et de conditions de travail impliquant les services relevant de l'administration centrale, ainsi qu'une communication des conclusions impliquant un droit de suite.

❑ Dispositif d'écoute et de signalement

Notre syndicat demande, au regard du retour d'expérience d'autres ministères, l'externalisation du dispositif de signalement et d'écoute positionné actuellement au sein du SAAM dans un double objectif de confidentialité et de professionnalisation. En effet, malgré la bonne volonté et la formation de nos collègues du SAAM, ces deux critères essentiels au bon fonctionnement d'une cellule d'écoute ne sont pas réalisés.

3- L'impact de la loi de transformation de la fonction publique sur le dialogue social

❑ Les lignes directrices de gestion carrière et mobilité (LDG)

La mise en œuvre en administration centrale des LDG est une véritable déroute du point de vue du dialogue social du fait d'un défaut de transparence et d'une opacité sur les critères retenus par le SAAM qui, selon nos informations, travaille à partir d'une grille qui n'a fait l'objet d'aucune discussion avec les représentants du personnel.

Quelle prise en compte du handicap dans la gestion des carrières ?

La mobilité interne et externe n'est pas encadrée. Les personnels sont exposés au bon vouloir des encadrants. Nous réclamons un cadre de mobilité négocié.

❑ Les compétences des instances de dialogue sociale

Besoin de formation des élu.es et d'un travail sur les indicateurs permettant le suivi et l'évaluation de l'action de l'administration ayant vocation à nourrir le rapport social unique (RSU).

4- Le télétravail – stratégie immobilière – transition écologique

❑ Télétravail

L'attente est très forte sur ce dossier. L'absence actuelle d'un cadre opposable en administration centrale expose les agents à une rupture d'égalité dans le traitement de leur demande d'octroi de jours de télétravail. Notre administration est très en retard et ce d'autant que les conséquences du télétravail sont d'ores et déjà prises en compte dans la stratégie immobilière.

❑ La stratégie immobilière

Les représentants des personnels doivent être associés aux décisions portant sur l'urbanisation des locaux de l'administration centrale. Un schéma directeur immobilier de la centrale devrait être débattu au sein des instances et ; le cas échéant, donner lieu à une consultation de tous les agents.

❑ Transition écologique

Toutes les pratiques en cours au sein de nos ministères ont un impact carbone ou énergétique à l'échelle du système éducatif, d'enseignement et de recherche. Ces pratiques doivent être mises au service de la transition écologique pour un développement soutenable. Le levier du numérique constitue un levier ambivalent (effet sur les processus « métier », stockage de données, usage de streaming...) qui doit être peu à peu évalué et comparé à des alternatives afin de déboucher vers des

pratiques plus responsables. La recherche scientifique doit éclairer les choix des décideurs en la matière. Nous demandons que le pilotage de l'administration centrale soit transformé à l'aune de cet enjeu. La question de l'isolation des locaux et de la programmation des travaux y afférents est au cœur de ces enjeux et constitue une donnée cruciale pour le bien-être au travail des agents.

5- L'adoption d'un cadre de gestion des contractuels de l'administration centrale

Ce besoin en phase avec l'ouverture plus large de l'administration aux contractuels (loi de transformation de la fonction publique de 2019) fait désormais consensus entre l'administration et les représentants des personnels. C'est un élément essentiel de notre attractivité et de notre capacité à assurer certaines missions notamment dans le domaine du numérique.

Le SGEN-CFDT est partisan d'un accord majoritaire sur ce dossier comme sur la définition de l'agenda social.