

REPÈRES REVENDICATIFS
de la CGT EDUC'ACTION CENTRALE

adoptés par les adhérents lors des assemblées générales
du 25 septembre 2014 et du 30 janvier 2015

Préambule

Les repères revendicatifs dont se dote la CGT EDUC'ACTION CENTRALE s'inscrivent dans les revendications portées haut et fort par la CGT Fonction Publique. Des repères revendicatifs réactualisés, complétés, améliorés qui sont vivants et ancrés dans les organisations de travail de la centrale. Il ne s'agit pas là d'un "livre d'or", d'une bible indépassable. Ces repères sont avant tout des outils concrets pour la vie syndicale, la démarche revendicative et l'accès aux collègues, ceci, dans un contexte particulièrement dur.

En effet, les décisions gouvernementales les plus réactionnaires et antipopulaires se succèdent. Cette rentrée a été marquée par la réaffirmation d'une politique économique et sociale synonyme d'échec et de déception pour des millions de français. La CGT est porteuse de propositions économiques et sociales alternatives qui permettraient de satisfaire les revendications. Force est de constater que l'espace de négociation et de dialogue est réduit à « peau de chagrin » tant pour les fonctionnaires que dans les branches professionnelles.

La conférence sociale transformée en chambre d'enregistrement du pacte passé entre le président de la République et celui du MEDEF ne pouvait permettre d'engager de réelles négociations collectives.

Le déferlement médiatique autour de la personne du Président, les propos nauséabonds tenus notamment à l'égard de la ministre de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la Recherche, n'aident pas à clarifier le débat et sont indignes du débat public : la CGT les condamne avec fermeté.

Les campagnes médiatico-politiques (auxquelles participent dorénavant directement la CFDT et les autres partenaires sociaux) enferment les salariés dans un étau : d'un côté, on les enjoint d'abandonner les formes les plus efficaces de lutte comme la grève et de négocier du « donnant-donnant », de l'autre on transforme le dialogue social en séances fétides de lèche-botte d'un patronat qui ne donne jamais rien.

Dans ce contexte, les attaques contre la CGT et les tentatives de l'isoler sont toujours plus fortes. Mais les conditions sont aujourd'hui telles que notre parole, la parole de la lutte, peut-être entendue. Il est bon de rappeler que « *la CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie, l'homophobie et toutes les exclusions* » (article 3 de nos statuts). Notre programme de combat anticapitaliste et contre la politique de management destructrice des services publics est juste et il constitue notre fer de lance pour les prochaines élections professionnelles du 4 décembre prochain.

* * * * *

I. Salaires

1) POUR UNE AUGMENTATION DES SALAIRES, DES TRAITEMENTS ET DES PENSIONS

Les politiques de modération salariale puis d'austérité menées depuis trente ans pour améliorer la compétitivité (c'est-à-dire accroître les profits) ont conduit à l'explosion du chômage et de la précarité ; le pouvoir d'achat a baissé, seule la rentabilité financière des entreprises est en hausse.

Aujourd'hui, la part des salaires dans les richesses créées est plus faible qu'à la sortie de la guerre, alors que celle des dividendes est passée en trente ans de 5 à 25% !

La catégorie C est ramenée au SMIC : les premiers échelons restent en dessous du salaire minimum, le sommet de carrière est à 1,38 du SMIC. En 1986, le premier échelon de la catégorie B était encore à 24% au-dessus du SMIC et il est aujourd'hui à peu près au SMIC (1,03). En catégorie A premier échelon, on passe de 75% au-dessus du SMIC en 1986 à 15% aujourd'hui. En moins de trente ans, la valeur du point d'indice a baissé d'un quart !

La CGT Educ'action Centrale revendique :

- La fin du gel du point d'indice et la revalorisation immédiate de sa valeur pour toutes les catégories
- Un salaire minimum à 1700 € bruts.
- La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation et rattrapage des années antérieures.
- La revalorisation des pensions sur le salaire moyen au 1er janvier et aucune retraite complète inférieure à un smic brut de 1700 euros.
- Retraite à taux plein, intégrant les primes, après 37,5 ans de cotisation. Maintien du droit à la retraite à 60 ans.
- L'intégration des primes, ayant un caractère de complément salarial, dans les salaires sous forme de points d'indice négociés collectivement.

A court terme :

- ✓ La transparence et la mise en place de critères objectifs dans l'attribution des primes
- ✓ Déplacement des primes, hors encadrement supérieur.
- ✓ L'attribution immédiate d'une indemnité complémentaire pérenne de 500 euros nets pour les catégories C.

2) POUR L'ÉVOLUTION STATUTAIRE DES CARRIÈRES

La carrière de la fonction publique peut-elle avoir encore un sens alors que le tassement des carrières est sans précédent ?

Un exemple : un adjoint administratif de 2ème classe, 13 ans après son recrutement, aura bénéficié de 23,15 euros de traitement brut supplémentaire, soit moins de 19 euros net par mois!

La CGT a établi des critères objectifs reposant sur la linéarité des carrières, en cohérence avec ses revendications, pour défendre les carrières des collègues en CAP. Dans le cadre général de son intervention en CAP, elle propose des principes clairs et une application souple en fonction du rapport des forces et des possibilités (refus de la mise en concurrence des personnels entre eux et lutte contre le clientélisme).

Nous dénonçons les ratios promus / promouvables qui sont chaque année plus réduits et qui ne permettent pas de compenser le blocage des carrières.

La CGT EDUC'ACTION CENTRALE revendique pour les personnels administratifs et techniques :

- ✓ Une fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de l'emploi).
- ✓ Un recrutement fondé sur les concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis.

- ✓ Une amplitude de la grille indiciaire de 1 à 4,6
- ✓ Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète.
- ✓ La garantie pour chaque fonctionnaire d'un déroulement de carrière à l'ancienneté sans blocage d'échelon terminal.
- ✓ Le passage automatique garanti dans le grade supérieur par ancienneté acquise dans le grade précédent.
- ✓ Durée d'échelon identique pour toutes les catégories et tous les corps.
- ✓ La promotion dans le corps ou la catégorie supérieure, par ancienneté, par examen professionnel ou par un concours interne prenant en compte l'expérience acquise.
- ✓ La reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle et la transférabilité des droits donnant lieu à des équivalences de diplômes pour passer les concours.
- ✓ Le retrait immédiat de la circulaire du 9 mai 2014 liant les promotions à la nature du poste occupé.

Concernant les ITRF, la CGT Educ'action administration centrale revendique la création d'une commission spécifique à l'administration centrale.

3) NOTATION

Face à la culture prégnante de l'évaluation et du mérite, la CGT EDUC'ACTION CENTRALE dénonce les pratiques qui peuvent être *de facto* infantilisantes, subjectives, injustes et incohérentes, totalement faussées par les contingences budgétaires. Le critère de l'évaluation-notation ne doit plus être pris en compte pour pénaliser des agents dans l'inscription sur les tableaux d'avancement aux grades supérieurs.

Les primes au pseudo mérite ne doivent pas se substituer aux augmentations salariales fondées sur la revalorisation indiciaire. Cette évolution est condamnable pour les raisons suivantes :

- elle contribue à détériorer les ambiances de travail, en instaurant une compétition malsaine entre les agents qui porte atteinte à la dignité de la personne ;
- elle introduit une individualisation dangereuse de la rémunération
- elle remet en cause une organisation du travail, dont la réussite est fondée sur l'effort collectif ;
- elle ne garantit pas aux agents la stabilité et la pérennité de leurs revenus ;
- elle constitue une entrave à la mobilité.

- ✓ La transformation de l'entretien d'évaluation vers un entretien permettant un échange et une véritable reconnaissance des qualifications dans le cadre du déroulement des carrières.
- ✓ Aucune majoration de la durée d'échelon.

4) LES NON TITULAIRES

- ✓ Maintien de tous les contractuels de Guérande sur leur emploi
- ✓ L'arrêt de la gestion par la précarité : la fin des CDD de courte durée, la création d'emplois statutaires pour toutes les catégories de personnels.
- ✓ Le cumul des durées des CDD pour l'obtention du CDI, quel que soit l'intervalle de séparation entre les contrats et quel que soit l'employeur public.

- ✓ La titularisation sans condition de concours ni de nationalité, avec une formation adaptée, de tous les non-titulaires
- ✓ La transparence des rémunérations : une prime de précarité pour les contractuels sous-payés et CDD de courte durée, un avancement lié à l'ancienneté, un classement sur une grille salariale nationale identique à celle des fonctionnaires.
- ✓ Couverture sociale : les mêmes droits que les fonctionnaires en matière de délai de carence, de versement des indemnités maladie et le plein traitement pour les 3 premiers mois de maladie.

5) POUR LE RESPECT DU DROIT À LA MOBILITÉ

- ✓ Mobilité exclusivement sur la base du volontariat.
- ✓ Transparence des offres et des possibilités de mobilité.
- ✓ Contre le profilage croissant des postes diffusés.
- ✓ Remplacement des CV lors de la mobilité par de simples états de service
- ✓ Retrait de la loi et des décrets dits de mobilité.
- ✓ Accompagnement des carrières et de la mobilité par une structure indépendante de la RH.

6) POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

- ✓ L'égalité dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs.
- ✓ L'égalité dans les déroulements de carrière.
- ✓ L'égalité en matière d'attribution des indemnités.
- ✓ La programmation des réunions respectant la vie après le travail, dans le cadre horaire du règlement intérieur.

7) POUR DES EMPLOIS A LA HAUTEUR DES BESOINS ET DES MISSIONS

La principale préoccupation des personnels est de constater l'affaiblissement croissant du service public. Chaque jour, de nouveaux milliards d'économies à réaliser s'ajoutent aux sacrifices déjà annoncés : qu'en est-il des promesses de créer 54 000 postes à l'éducation nationale et 1 000 postes par an à l'enseignement supérieur ? Qu'en est-il des moyens affectés à l'administration centrale, qui a déjà payé un lourd tribut à la RGPP ? La CGT, comme tous les personnels qu'elle défend, a toujours été particulièrement attachée à l'efficacité du travail de l'administration et à la gestion rigoureuse des deniers publics. La CGT revendique des emplois et des effectifs afin d'assurer la qualité des missions et des services rendus en direction du plus grand nombre concernant les biens communs. Cette qualité donne le sens de notre travail et de nos engagements.

- ✓ Créations d'emplois à la hauteur des besoins et des missions : plusieurs structures sont proches du point de rupture (DREIC, DGESCO, DAJ, DAF, Services des pensions, DGRH, DNE, SAAM etc...).

II. POUR LA RESTAURATION DU SENS DE NOS METIERS

1) *Le mode d'encadrement*

A l'heure où, dans le secteur privé, on commence à appréhender les effets pervers du « new management », les services de l'administration centrale en subissent de plein fouet les conséquences. Aujourd'hui, les missions sont morcelées, dispersées, souvent brumeuses. Pour faire appliquer une politique régressive, un « nouveau management public » s'est mis en place, brisant les collectifs de travail, privant les équipes de toute possibilité d'initiative, soumettant les collègues au leurre d'une individualisation des carrières ou à la triste réalité d'un caporalisme au petit pied. Découragements, surcharges, humiliations : autant d'obstacles qui empêchent l'administration de bien fonctionner.

L'urgence est donc de définir, de clarifier, de préciser les missions des services, qui doivent œuvrer explicitement au redressement du système éducatif et à son essor au service de tous. Cela va de pair avec une restauration des moyens nécessaires à la réalisation de cette ambition, une reconnaissance du travail de chacun et des collectifs de travail.

- ✓ Fonctionnement plus transparent et collectif des organisations de travail, par bureau ou département, entre les bureaux et au sein des services et des directions.
- ✓ Une organisation du travail décloisonnée, collaborative et participative avec des temporalités réellement dédiées au travail d'équipe ou collectif.
- ✓ Elaboration avec les personnels des programmes de travail et publication par direction.
- ✓ Arrêt des intrusions arbitraires et autoritaires des cabinets, nécessité d'une charte régulant les relations entre les cabinets et les personnels des directions.
- ✓ En finir avec des pratiques de nominations et de recrutements opaques, clientélistes.
- ✓ Un encadrement hiérarchique humain, animateur d'équipes de travail, capable de clarifier et d'affirmer les missions de l'administration centrale, et de procurer les moyens de les atteindre.

2) *Non à la prise de pouvoir des prestataires extérieurs*

Les missions d'administration centrale peuvent être restaurées, à condition que des décisions soient prises sans tarder. Il faut en finir avec la sous-traitance et l'externalisation généralisées, que ce soit dans les projets informatiques, les formations, les élections professionnelles, la maintenance, l'entretien et la logistique.

Il est urgent de revenir sur les opérations de démantèlement qui ont conduit à confier à des organismes extérieurs des tâches d'administration centrale, y compris d'encadrement ou de pilotage, qui opère un glissement progressif du public vers le privé. Il est insupportable d'installer durablement à prix d'or des sociétés privées dans des fonctions d'expertise ou d'audit alors que l'État dispose d'agents ayant les compétences requises pour intervenir dans ces domaines. L'intrusion des prestataires privés désorganise les services, décourage les agents en les

Dépossédant de leur travail, et gaspille l'argent public. Elle génère des situations de souffrance au travail qui mettent en danger les collègues.

A ce titre la CGT exige une complète transparence sur l'évaluation du projet SIRHEN, une vraie ré-internalisation et la reconstruction des compétences internes.

- ✓ Transparence dans le recours à des prestataires externes par publication préalable des cahiers des charges
- ✓ Publication du coût total des dépenses (directes, indirectes, internes, externes) liées à la réorganisation des SI
- ✓ Moratoire immédiat du dispositif SIHREN en attendant les résultats des travaux du groupe de travail, une concertation avec les organisations syndicales pour la répartition des budgets au sein de la DNE.
- ✓ Constitution d'un groupe de travail avec les organisations syndicales pour une mise à plat
- ✓ des systèmes d'informations relatifs aux ressources humaines (SIRH)
- ✓ Transformation en emplois pérennes des tâches confiées aux prestataires de manière récurrente et recrutement des personnels qualifiés, par concours
- ✓ Plans de formation continue des personnels en poste en vue de l'acquisition des nouvelles compétences nécessaires pour reprendre la main en interne.

- ✓ Exigence de clauses sociales dans l'ensemble des appels d'offres passés avec des prestataires extérieurs

3) Le délitement des missions

Les restructurations successives et répétées se sont accompagnées de transferts de postes ou de missions, qu'ils soient explicites (DGESIP) ou de fait (DGESCO, DREIC, DEPP...).

Les prérogatives attachées à nos cœurs de métier, comme par exemple l'élaboration des programmes scolaires, désormais confiée à une instance à caractère politique, le Conseil supérieur des programmes, l'évaluation des élèves désormais abandonnée par la DEPP, le démantèlement de la sous-direction des bibliothèques dans l'enseignement supérieur, le transfert du calcul des pensions hors de la DAF ont fragilisé le rôle et la place de l'administration centrale dans la mise en œuvre et le pilotage des politiques publiques en matière d'éducation que ce soit dans le primaire, le secondaire ou l'enseignement supérieur et la recherche.

Nous demandons :

- ✓ La ré-internalisation des programmes scolaires à la DGESCO
- ✓ Le maintien du service des pensions dans ses missions à Guérande
- ✓ La réunification de la DEPP et du SIES
- ✓ Le rétablissement des missions de la DREIC avec réunification des équipes, enseignement supérieur compris.
- ✓ Le maintien du service chargé des personnels de l'enseignement supérieur par la réaffirmation du statut national des enseignants chercheurs

III. CONDITIONS DE TRAVAIL

Les politiques d'austérité, que les fonctionnaires comme l'ensemble des salariés subissent, doivent être abandonnées. Elles entraînent la détérioration des conditions de travail, l'abandon de missions, la polyvalence à outrance, le démantèlement de services.

La souffrance au travail n'est pas une fatalité. Nombre de collègues souffrent aujourd'hui en silence, soumis à des exigences ou contraintes de plus en plus fortes en raison des baisses d'effectifs ou des réorganisations répétitives induites par la RGPP et la MAP, victimes d'un style d'encadrement dépassé et inefficace, parfois volontairement maltraitant.

Souvent culpabilisés lorsqu'ils évoquent des « problèmes » au sein de leur structure, leur mal être n'est souvent pas entendu et fréquemment minimisé.

La seule solution reste l'arrêt de travail pour stress, la mutation ou la mobilité forcée.

L'approche de la CGT est tout autre : c'est le travail qui est malade, ce sont l'organisation et les conditions de travail qu'il faut changer.

C'est pourquoi il convient bien de parler de risques socio-organisationnels plutôt que de risques psycho-sociaux.

Si cette violence au travail trouve pour beaucoup son origine dans les politiques d'austérité, la CGT la combat sur le terrain et dans les instances (CHS-CT).

Des accords, des circulaires interministérielles et des prises de position sur ces questions, émanant notamment de la ministre en charge de la fonction publique, ont doté les ministères d'outils importants pour lutter contre les conditions de travail indignes que subissent les agents publics, issues d'un style de « management » dépassé et inefficace. Nous demandons que ces outils soient mis en œuvre. En priorité, nous demandons l'application de l'accord-cadre du 22 octobre 2013, qui impose, d'ici 2015, la mise en place de plans d'évaluation et de prévention des RPS, avec la participation effective des agents concernés.

La CGT Educ'action centrale se prononce résolument :

- ✓ Pour une remise en cause des organisations du travail pathogènes.
- ✓ Contre la marginalisation et la placardisation : aucun agent ne doit rester isolé. Trop de collègues restent et instance d'affectation trop longtemps lors de leur réintégration
- ✓ Pour le développement d'une culture de prévention des risques professionnels, incluant un plan de prévention des risques qui associe vraiment les personnels.
- ✓ Pour la reconnaissance des impacts par la médecine de prévention.
- ✓ Pour la mise en place d'un suivi médical annuel afin que ces symptômes soient reconnus.
- ✓ Mise en place d'un vrai service de ressources humaines tourné vers les agents, enrichi par une structure d'accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité indépendante des services de gestion
- ✓ Pour une maîtrise du temps de travail et des nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- ✓ Pour un « droit à la déconnexion », au-delà des horaires du règlement intérieur
- ✓ Encadrement du télétravail.