

FS du 09/01/2025

Déclaration liminaire SNPMEN-FO

Cette première formation spécialisée de 2025 se tient dans un contexte que l'on peut qualifier de dramatique pour nos collègues de l'académie de Mayotte puisque la rentrée des élèves est prévue le 20 janvier, alors que les conditions minimales de santé, d'hygiène et de sécurité ne sont pas réunies tant pour les élèves que pour les personnels.

Concernant l'administration centrale, nous observons une **dégradation générale des conditions de travail** avec une politique immobilière de l'Etat qui prône un resserrement des agents et vise l'ensemble des sites.

- A la DGESCO, au 107 rue de Grenelle, une densification des personnels a déjà eu lieu et s'est accompagnée de la création de 6 pièces en flex-office,
- Sur le site Descartes, le bâtiment mécanique récemment rénové offre des bureaux en open-space de 6 personnes et de 9 personnes,
- Le site Rives de Paris est le triste modèle en termes de dégradation des conditions de travail avec ses open-spaces généralisés jusqu'à 16 places, ses bureaux bench tables de ping-pong, les problèmes de chauffage etc

Le déménagement de plus de la moitié du ministère (1930 agents) sur le site de Gentilly et la mise en pratique du « ratio d'optimisation immobilière » fixé par la circulaire d'Elisabeth Borne du 8 février 2023 va avoir pour conséquence certaine un entassement des personnels puisque c'est l'objectif recherché.

Mais la **dégradation des conditions de travail** est aussi due aux réorganisations incessantes, surcharges de travail, au mépris des agents dont on supprime ou modifie les missions du jour au lendemain, au leurre que constitue la panoplie déployée par l'administration pour faire croire que les agents sont des acteurs de leur environnement de travail.

La loi de la transformation de la fonction publique de 2019, dont nous ne cessons d'observer les méfaits dans les instances, a transformé les anciens CHSCT en formation spécialisée, émanation du CSA, en réduisant leur rôle et le nombre de réunions annuelles.

Nous rappelons une nouvelle fois que la santé et la sécurité au travail des agents est directement sous la responsabilité de l'employeur.

Depuis longtemps, nous déplorons l'absence de mise en place d'une prévention primaire à l'administration centrale, nous dénonçons même une organisation dysfonctionnelle de cette instance qu'est la formation spécialisée en administration centrale : des documents qui ne sont pas envoyés aux OS en amont des réunions, des éléments partiels présentés en séance qui ne permettent pas de préparer les réunions. Enfin, les comptes rendus qui nous sont adressés hors des délais réglementaires nous rappellent de façon continue que nous n'obtenons tout simplement pas de réponses à des questions qui sont posées séance après séance alors même que l'administration dispose de l'information.

A l'ordre du jour de cette FS figure en point 2 une programmation de visites de sites avec aucun document fourni en amont de cette séance.

Nous rappelons notre volonté que les visites de sites soient motivées par une thématique liée au site ou à une structure du site. Nous redisons la nécessité d'obtenir en amont de la visite les documents techniques qui présentent des risques potentiels identifiés pour la santé des agents.

La thématique du chauffage pourrait utilement être retenue pour une visite des sites Rives de Paris, de l'IHE2F ou de Renault par exemple.

Le point 3 de l'ordre du jour concerne un bilan quantitatif du télétravail. Ce que les chiffres présentés n'indiquent pas et ce que nous avons dénoncé dès la mise en œuvre de la circulaire télétravail en administration centrale : c'est l'inégalité de traitement des agents concernant les conditions d'octroi des jours de télétravail selon les directions, les services voire les bureaux... Ainsi, 4 collègues catégorie B de la DGRH à qui un 3^e jour de télétravail a été refusé ont fait appel de la décision. A la suite de la CAPL des SAENES du 25 novembre dernier, l'administration a confirmé le refus d'attribution d'un 3^e jour. Nos collègues, déjà victimes du fait du prince, n'ont toujours pas reçu de notification de cette décision et ne peuvent que ressentir un sentiment de mépris et d'injustice.

Le point 4 concernant un questionnaire destiné à une analyse qualitative du télétravail choque particulièrement. Entre les questions intrusives relatives à la sphère de la vie privée des agents (8,9,10,11) et celles sur la motivation du choix du télétravail (18,19), l'administration rend encore plus poreuse la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle. Nous dénonçons cette dérive d'une justification pour une demande de télétravail qui nous a été maintes fois été signalée par nos collègues. La circulaire télétravail à l'administration centrale ne prévoit pas de motivation à une demande de télétravail.

Il faut également dénoncer certaines questions pernicieuses concernant « le report de tâches » sur l'encadrant ou les non-télétravailleurs dont on s'interroge sur l'objectif. S'agit-il de semer la zizanie entre collègues télétravailleurs et non télétravailleurs ? Le rôle que l'on veut faire jouer également aux encadrants au travers de ces questions dans cette enquête nous semble tout autant problématique (3,4,5 page 9).

Nous nous opposons à la diffusion de cette enquête.

Si elle devait être transmise aux agents, notre syndicat demande qu'il soit rappelé qu'il n'y a aucune obligation à y répondre.

Le SNPMEN-FO rappelle qu'il a dénoncé la circulaire du 19 décembre 2023 relative au télétravail à l'administration centrale qui instaure une inégalité de traitement entre les agents selon leur structure d'affectation. L'administration a mis en place une gestion par direction du télétravail et, aujourd'hui, comme le bilan quantitatif général ne dit pas grand-chose, elle veut interroger les personnels !

Mais que répondent les directions, puisque ce sont elles qui ont la main ? Les personnels sont totalement dépendants de ce que décide leur structure d'affectation !

Nous rappelons nos revendications :

- Abrogation de la loi de la transformation de la fonction publique.
- Retrait du projet Pascal.
- Mise en œuvre d'une réelle politique de prévention primaire des risques en faveur de la santé et de la sécurité des agents sur leur lieu de travail.
- Respect des instances du dialogue social.