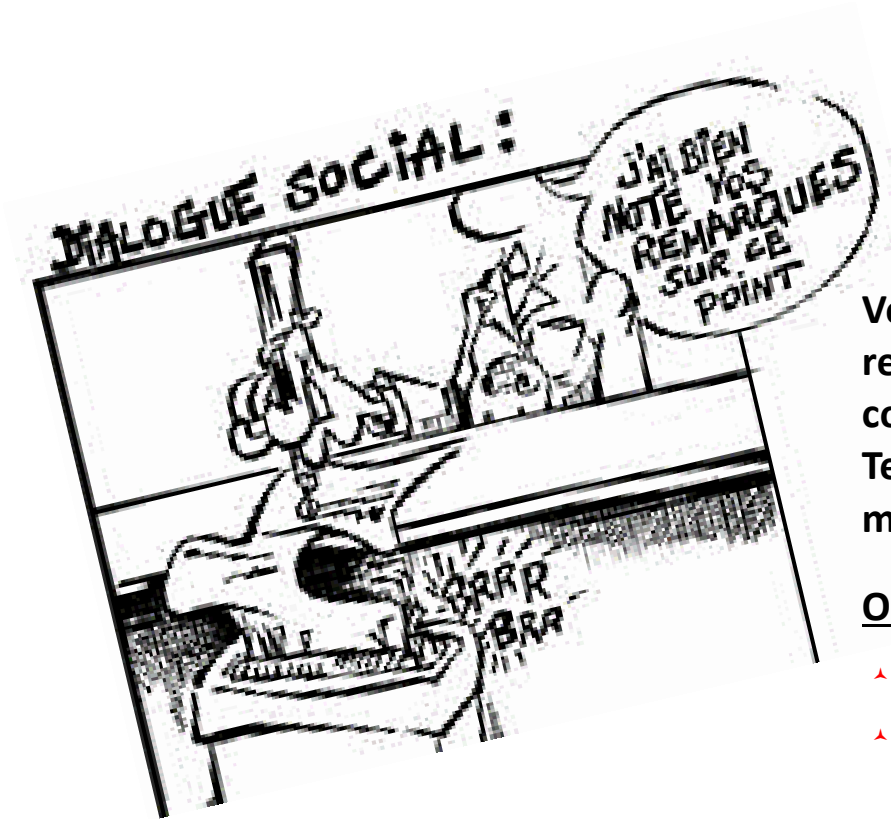
Personnels Administratifs

Mai 2017

Compte-rendu du CTSA du 5 mai 2017



Vous trouverez ci-dessous le compte rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Technique Spécial Académique du 5 mai dernier.

Ordre du jour :

- **Déclaration liminaire CGT** **P2**
- **Organisation des services :** **P3**
  - DSDEN 44 : Pôle remplacement 1er degré
  - Service Académique de l'Accompagnement Éducatif
  - Service des Allocations Retour à l'Emploi
  - Service de gestion des enseignants du 1er degré
- **Accueil des apprenti.es** **P5**
  Projets immobiliers
- **Groupe de travail DIFAG/Marguerite** **P6**
- **Questions** **P7**
- **Revendications** **P8**

VOS ELU.ES CGT

Sylvie Moreau
06 75 26 90 39
sylviemoreau0197@orange.fr

Hervé Guichard
06 47 99 61 00
guichardherve@orange.fr

CGT Educ'Action
Maison des syndicats, place de la gare de l'Etat
44276 Nantes
http://educactionnantes.reference-syndicale.fr

Déclaration liminaire de la CGT en ouverture de séance

Pour la deuxième fois sous la Vème République, une candidature d'extrême droite, représentée par le front national, est présente au second tour des élections présidentielles. C'est un danger pour la démocratie, la cohésion sociale et le monde du travail.
La CGT ne se résoudra jamais à accepter un tel scénario et n'aura de cesse de faire barrage à l'extrême droite.
Les gouvernements, qui depuis 2002 se sont succédés sans répondre aux aspirations légitimes, à plus de justice sociale, sans ouvrir de perspectives d'avenir meilleur, en portent une lourde responsabilité !

Et ce ne sont pas les engagements de l'autre candidat à supprimer 120,000 emplois publics et à poursuivre la remise en cause le code du travail, qui rassurent les personnels.

Au cours du dernier quinquennat, les budgets d'austérité ont pesé fortement sur le ministère de l'Éducation nationale ; partout les conditions de travail se sont détériorées.
Les personnels ne sont pas dupes : les politiques appliquées ont des conséquences immédiates sur le terrain avec des salaires et des carrières qui avancent a minima, des transferts de services, des restructurations ou des accroissements d'activité sans les créations de postes de titulaires nécessaires.
Le transfert des allocations retour à l'emploi vers Pôle Emploi, la montée en charge du Service de l'Assistance Educative ou encore le recours au secteur privé à travers un contrat d'entretien des locaux de deux sites du rectorat, en sont les parfaits exemples.

Cette politique d'austérité a également des effets néfastes pour les personnels non-titulaires, qui loin de voir leurs conditions de travail s'améliorer, ont vu leurs contrats réduits dans le temps ou non reconduits, ou bien encore transformés en statut de vacataires payés à l'heure, avec des droits minorés, tant sur les congés que sur les calculs des allocations retour à l'emploi.

Et, ne nous y trompons pas, toute cette politique a un impact sur le moral des personnels. Car, si chaque agent a conscience que c'est son dévouement et son sens du service public qui fait encore tenir la machine au quotidien, il y a bien également un sentiment d'écœurement, de colère ou de fatalisme qui s'exprime régulièrement dans les services. Le risque est présent, que cette frustration de ne pas travailler dans de bonnes conditions ne tourne au cynisme, et ce, à tous les niveaux de l'institution.

Face à ce danger, pour la CGT, il est essentiel que les personnels prennent conscience qu'il faudra une mobilisation massive pour défendre leurs conditions de travail, leur rémunération et les créations de postes et plus globalement pour la défense du service public.

Les élu-es CGT
Sylvie Moreau et Hervé Guichard

Organisation des services

Le Secrétaire Général présente les mouvements en précisant les transformations de postes et les opérations de transfert. Il félicitera à plusieurs reprises la DSDEN 53 d'avoir rendu un poste d'ITRF dans le cadre d'un départ en retraite et prône une nouvelle réorganisation académique pour « gagner en harmonisation ».

RECTORAT	
DAPP	-1 C Transfert du support à l'université de Nantes pour la gestion des pensions de l'enseignement supérieur
DBF	-1 A / +1 B - Départ à la retraite
DIFAG	En attente des résultats de liste d'aptitude 2017 pour les requalifications
DPME (SEPP)	-1 ITRF B / +1 ITRF A - Ouverture concours ASI
DSI	-1 C / +1 B filière RF – Départ à la retraite - Pôle assistance +1 IGE système réseau (transfert du CDTI 53) - Concours
IPR	-0,5 C - Transfert au secrétariat des IEN
IEN	+0,5 C (transfert du secrétariat des IPR)
DSDEN	
DSDEN 44	1 C - Poste provisoire transformé en poste définitif pour la circonscription IEN Sainte-Pazanne
DSDEN 49	-1 B / +1 C - Procédure de reclassement d'un enseignant 2 C - Postes provisoires transformés en postes définitifs pour le SIDEEP
DSDEN 53	-1 IGE CDTI 53 - Poste transféré à la DSI

Commentaires CGT

Il va sans dire que notre rôle d'organisation syndicale est de défendre les conditions de travail des personnels. Le Ministère ne donne pas de postes ? Cela ne nous empêchera pas de les réclamer quotidiennement et dans chaque instance. Nous ne nous tairons pas mais cela ne se joue pas dans les instances. Il appartient aux personnels de se battre collectivement avec nous et si les agents se mettent en grève et arrêtent le travail ensemble, les postes on les obtiendra !

1. DSDEN 44 : Pôle remplacement 1er degré

La CGT a rappelé que ce service est en tension depuis la rentrée 2016. Les formations des enseignant.es du 1er degré ont explosé (+235%) et les collègues n'ont pu faire face aux demandes de remplacement qu'au prix d'heures supplémentaires.

Nous avons donc réclamé un poste supplémentaire pour la rentrée 2017, et déploré le fait que le vacataire arrivé en janvier dernier soit désormais affecté au mouvement du 1er degré.

Le SG a répondu qu'il n'avait pas de postes qu'il faut donc « dégager des marges et mettre les moyens dans le pot commun ». L'UNSA a abondé dans le sens de la CGT en arguant sur les difficultés rencontrées par le logiciel ARIA utilisé par les collègues, outil complexe qui n'aide en rien à la simplification des tâches des agents.

Notre intervention en faveur des conditions de travail des collègues n'a donc pas de quoi vexer un supérieur hiérarchique ! Cette année, les collègues ont été mis.es à rude épreuve avec une pression constante et il s'agit bien que cet état de fait soit entendu par la hiérarchie et qu'elle y remédie en mettant les moyens humains nécessaires.

2. Service Académique de l'Accompagnement Éducatif :

Il n'est à ce jour pas prévu que le SAE récupère des postes pour la rentrée. Pourtant, c'est bien 285 ETP supplémentaires qui vont être gérés par le service à compter de la rentrée avec la transformation des contrats CUI-CAE en contrat AESH.

Les dossiers des personnels AESH sont complexes à plusieurs points. Il s'agit de contrats de personnels très précaires, qui sont employés sur des horaires variant chaque année en fonction des préconisations pour chaque élève porteur.se de handicap.

Par ailleurs, le service va être confronté à de nouvelles missions dans le cadre du suivi des agents (entretien professionnel tous les 3 ans, examen triennal de la rémunération).

C'est un constat que le Secrétaire Général ne nie pas mais les moyens annoncés sont en deçà du minimum vital pour le service. Cela représente au moins 1 ETP de gestionnaire à temps plein, sachant que ces 285 ETP recouvrent beaucoup plus de personnels (au moins 400 personnes physiques), les AESH étant généralement à temps incomplet.

La CGT a dénoncé l'absence de postes et le recours unique à 2 vacataires pour la rentrée. Le risque est grand que les collègues croulent sous la tâche et que les AESH en fassent également les frais. Il faut un poste de gestionnaire titulaire supplémentaire !

Bilan du nombre de dossiers en avril 2017 : 1818 AESH

	LOIRE-ATLANTIQUE	MAINE ET LOIRE	MAYENNE	SARTHE	VENDÉE	ACADÉMIE
AESH EN CDD	461	242	232	160	248	1 343
AESH EN CDI	166	77	33	96	51	424
TOTAL	627	319	265	256	299	1 766

+ AENSH/APSH = 52 DONT 5 EN CDI

3. Service des Allocations Retour à l'Emploi (DAPP4) - Transfert vers Pôle Emploi

Comme au CTSA de décembre, la CGT a demandé des précisions sur le calendrier de transfert. Parmi ces 7 agents, 2 sont des agents non-titulaires que la DIPATE avait délibérément maintenus sur ce service dans l'attente du transfert vers Pôle Emploi.

Le Secrétaire général a répondu qu'il attendait le Comité de Pilotage avec le Ministère le 30 mai prochain. Il reconnaît que les agents font « un boulot énorme et qu'ils en seront remerciés ». Il avoue qu'il reste encore des zones d'ombre sur la qualité du transfert au mois de juillet mais pense que l'académie va être prête. Selon la situation (départ en juillet 2017 ou février 2018), Il réfléchit à un mouvement spécifique pour les agents du service au mois de septembre.

Commentaires CGT

Les agents seront remerciés. Oui mais comment ? les crédits indemnitaires sont limités et les contractuel.les ne sont pas éligibles à d'éventuelles indemnités d'heures supplémentaires. Les contractuel.les seront- ils/elles concerné.es par ce mini mouvement ? Combien d'agents vont rester au mois de septembre ? Aucune réponse concrète n'est encore apportée à ce jour à ces questions.

La CGT a également soulevé les problématiques pour les services gestionnaires (DIPE, DIPATE, DEP, SAE, services du 1er degré) qui vont être directement confrontés à Pôle Emploi, avec le risque d'une surcharge d'activité dans la production des attestations employeurs et des éventuels contentieux.

Nous avons également pointé les réponses du Ministère faites lors de l'audience du 2 mai 2017(doc en PJ et sur le site de la CGT) concernant l'engagement du Ministère de doter les services gestionnaires des postes libérés par les services chômage et non de les supprimer.

Là-dessus, le SG n'a pas apporté de réponse en ce sens, se contentant de dire qu'il faudrait trouver des moyens « à l'interne et innover et mutualiser les pratiques « pour dégager du temps de travail ». On est loin de la préconisation du Ministère.

Consultez sur le site de la CGT le compte-rendu de l'audience du 2 mai sur le sujet ou ICI

4. Service de gestion des enseignant.es du 1er degré (SIDEEP)

L'administration présente un tableau de l'évolution du nombre de postes dans le service et confirme pour 2017 la stabilisation des 2 postes octroyés de façon provisoire sur la rentrée 2017. Voilà au moins une bonne nouvelle pour les collègues.

Commentaires CGT

Dans tous les secteurs de travail, Rectorat, DSDEN, EPLE, il appartiendrait donc aux personnels de faire preuve de bonne volonté et d'inventivité pour accomplir le travail.

La CGT ne cautionne pas cette politique de gestion draconienne des emplois. Les personnels font quotidiennement le constat de la difficulté à accomplir les missions. Le système ne tient qu'avec le dévouement et le professionnalisme des agents et le recours à du personnel précaire pour boucher les trous.

Ceci a une limite. L'absence de créations de postes ne répond pas aux nécessités de gestion et risque à terme d'impacter la santé des personnels, l'ambiance dans les services et les conditions de travail.

Accueil d'apprenti.es dans les services académiques

Comme elle s'y était engagée suite à une demande de la CGT à un précédent CTSA, l'administration fait un retour sur l'accueil des apprenti.es dans les services.

Selon une enquête en avril 97% des apprenti.es seraient satisfait.es (sur 53 % de répondants) et 83 % souhaiteraient poursuivre leurs études. De l'autre côté, 94% des maitres de stages seraient satisfaits (sur 69 % de répondants).

Le SG se félicite de la capacité des services à accueillir des apprenti.es. Une troisième vague est prévue à la rentrée 2017 avec un objectif de 54 nouveaux/elles apprentis. La Cheffe de la DIPATE souligne que l'appel à candidature est « très attendu dans les EPLE ».

Commentaires CGT

La remarque de la cheffe de la DIPATE est très révélatrice du climat de pénurie de postes. Si, sur le papier, le Ministère a bien encadré les conditions d'accueil et de travail de l'apprenti.e, le risque de dérive est toujours présent de remplacer sur le terrain la force de travail d'un personnel titulaire ou contractuel par un.e apprenti.e. Un.e apprenti.e ne compte pas comme un support, à la différence d'un.e contractuel.le, et son salaire est bien moindre.

Quand on connait les difficultés rencontrées par les collègues administratif/ves, l'ajout de l'accueil et de l'encadrement d'un.e apprenti.e est une tâche supplémentaire sérieuse.

Nous dénonçons régulièrement l'absence de postes de personnels dans les secrétariats alors que les missions sont sans cesse en augmentation et que le nombre d'élèves s'accroit.

Nous y voyons donc malgré tout la pérennisation d'une 4eme catégorie d'agents avec un sous-statut peu rémunéré (entre 25% et 37 % du Smic pour un.e apprenti.e de moins de 18 ans et entre 41% et 49% du Smic pour un.e apprenti.e de 18 à 20 ans).

Projets immobiliers (document integral à consulter sur le site de la CGT)

Nous avons eu droit à une revue exhaustive de tous les travaux engagés sur les différents sites de l'académie.

Houssinière : enfin du neuf pour les fenêtres et pour les sanitaires. C'est un chantier que réclamait la CGT depuis de nombreuses années.

Jusqu'ici, la réponse opposée par le Ministère était le coût financier. Voilà enfin de quoi améliorer les conditions de travail des agents. Cette opération va commencer fin 2017 jusqu'en 2021 et nécessitera le déplacement des personnels, puisqu'il est prévu que le changement se fasse sur une journée. Avis donc aux collègues : surveillez vos fenêtres et le premier qui a sa fenêtre changée prévient les autres !

Pour les sanitaires, même calendrier (2017-2021). Cela aura pris du temps mais tous les agents auront des sanitaires décents avant la fin du prochain quinquennat ! Poursuite de la rénovation de la cafeteria cet été : il y aura au moins quelques améliorations qualitatives sur la salle mais cela ne résout pas le problème de la capacité d'accueil. (document intégral à consulter)

Margueritte :
Les travaux de rénovation de la façade du bâtiment principal vont devoir encore attendre faute de moyens au niveau préfectoral. En revanche, le rez-de-chaussée du site va être aménagé pour reloger le CRID, agrandir la cafeteria et accueillir CANOPE (ex CRDC). Il y aura également un local syndical et une salle de repos-infirmerie, ce qui manquait sur le site.

Site Jonelière :
Les nouveaux locaux étaient mal conçus, le système d'aération va donc être changé à l'été 2017. La circonscription de l'IEN Blain Nozay va être transférée sur un site prêté par la mairie de Blain. Les anciens bâtiments du CRDP et de l'IA 44 à la Jonelière vont être mis (remis ?) en vente.

CIO Fresche Blanc : le regroupement des CIO Beaulieu et Fresche Blanc sur le site de Fresche Blanc sera effectif début 2018. Le calendrier des opérations va être présenté aux personnels du CIO.

Maine et Loire/Mayenne/ Sarthe/Vendée : les circonscriptions des Inspecteurs de l'Éducation Nationale regroupées. Il est donc à l'ordre du jour des regroupements dans le 49 à Baugé et Segré des circonscriptions IEN au sein de Centre de Fonction Publique ou des Maisons de l'Etat.

Vendée : densification de la cité administrative et de la DSDEN 85. Sur le bâtiment C, le ratio va passer de 15.7 m^2 par agent à 12.7 m^2.

Sur tous ces sujets, le SG a souligné qu'on voyait « que l'Etat bouge pour investir sur les sites pour de meilleures conditions de travail pour les personnels et de meilleures conditions pour le budget de l'Etat ».

Commentaires CGT

Si les conditions de travail des agents peuvent s'améliorer sur certains aspects non négligeables (fenêtres, sanitaires,), et qui correspondent à nos revendications, beaucoup des opérations énoncées visent surtout à réduire les coûts financiers.

Cette « chasse aux coûts » se traduit par la volonté de réduire la taille des locaux (toujours la cible de 12 m^2 par agent). Cette densification n'anticipe en revanche aucune création de poste ou modification substantielle du périmètre d'activité d'un service.

Dans le cas du SAE par exemple, le service va accueillir plusieurs centaines de dossiers supplémentaires et au moins 2 vacataires sans mètres carrés supplémentaires. On sera très loin des 12 m^2 par agent et il n'a pas de place pour mettre un bureau et des armoires de stockage supplémentaires sans impacter la vie quotidienne des agents.

Les personnels supplémentaires (vacataires, apprentis, …) ne sont pas comptabilisés dans le ratio agent/ mètre carré. La montée en charge de certains services ne peut pas être anticipée avec des bureaux tampons vides ponctuellement pour accueillir du personnel supplémentaire. Sur le terrain, ces réaménagements ne vont donc pas toujours améliorer les conditions de travail du personnel.

Prière aux personnels « mieux dotés » de donner un mètre carré aux collègues nécessiteux ! Ce n'est pas humainement tolérable !

Groupe de travail DIFAG - Margueritte

Madame la SGA est passée très vite sur le sujet, arguant que le compte rendu du groupe de travail était donné aux organisations syndicales. Nous n'avons pas eu le temps de souffler que déjà le sujet suivant était abordé.

Nous invitons donc de notre côté les collègues à consulter le CR fait par la CGT de ce groupe de travail et des réserves que nous pouvons émettre notamment sur le recours à une entreprise privée pour gérer l'entretien des locaux de 2 sites du rectorat. Par ailleurs, les requalifications de postes sont en attente des résultats des listes d'aptitudes 2017 et des concours.

Pour nous, cette mesure de privatisation annonce un réel danger pour les agents et les postes de titulaires.
C'est une menace pour tous les corps de métiers qui ne sont pas dans la « population cible » du Ministère, pour reprendre une expression du SG.

Comme elle le fait depuis le début, la CGT continuera à intervenir dans ce groupe de travail pour défendre les conditions de travail et les perspectives de carrière des agents.

Nous continuons de réclamer la création de 2 postes de personnels ATRF à la DIFAG. Il faut des postes de titulaires fonctionnaires et non une entreprise privée !

Consultez sur le site de la CGT le compte-rendu de la DIFAG de mars 2017 sur le sujet ou ICI

La CGT Éduc'Action Nantes syndique tous les personnels de l'Éducation nationale de la maternelle à l'université : enseignants, vie scolaire, administratifs, précaires…

Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.

Je souhaite : ☐ Prendre contact ☐ Me syndiquer

Questions diverses posées par la CGT

1. Enquête de satisfaction sur les Services Informatiques (DSI) :

45% des sondé.es ont répondu avec un bon retour sur l'activité du service.

Le SG a donc annoncé un plan d'action pour le service avec la mise en place d'un portail web pour les utilisateurs, la modernisation des outils (augmentation de la taille des boites mails, l'évolution du parc d'ordinateur). Il a également évoqué une volonté de réorganisation entre rectorat et DSDEN en mutualisant les outils.

CGT : si cet aspect de mutualisation des outils peut être efficace pour les personnels et le traitement équitable des usager.es, un autre angle énoncé par le SG a d'autres significations.

Le SG explique également s'interroger sur le rôle des correspondant.es informatiques et souhaite éventuellement les mutualiser sur plusieurs services.

Nous partageons l'inquiétude des collègues des Cellules Informatiques qui se sont déjà exprimés plusieurs fois au cours des dernières années. Une remise en cause des CI par service aura des conséquences sur est un éloignement des usager.es, et du rôle de proximité de ces collègues sur l'appui technique aux gestionnaires et aux chef.fes de bureaux et de division.

2. Enquête DUERP :

80% des personnels ont répondus et les référent.es vont être réuni.es pour interpréter les résultats.

La CGT est intervenue pour pointer les difficultés rencontrées pour remplir certains items, et des choix contraints de réponses (oui/non) parfois jugés peu pertinents par les agents.

La SGA répond qu'il appartient aux agents de faire remonter ces difficultés à leurs référent.es de service.

Commentaires CGT

Nous invitons les agents à faire remonter à leurs référent.es les difficultés constatées. Il est prévu d'ici la fin de l'année qu'une analyse des réponses soit faite avec les responsables du dispositif.

Dans le même temps, tout ce qui concernait les conditions de vie hors du bureau spécifique de l'agent étaient exclues : rien sur les sanitaires, les couloirs, sur les lieux de restauration et la cafétéria. Pourtant, tous ces éléments participent de la vie professionnelle et des conditions de travail du quotidien. C'est donc un diagnostic tronqué de notre espace de travail.

3. Formations :

a) Formation 1er secours :

La CGT a souligné le besoin de renouveler cette formation et a pointé la pénurie de places offertes aux agents. Le SG a reconnu l'utilité de cette formation, tout en disant que celle-ci s'inscrivait dans un cadre budgétaire contraint.

b) Formation archives

La CGT est intervenue pour demander la mise en place d'une formation professionnalisante pour travailler sur le secteur des archives.

Le SG a répondu à côté en précisant qu'il était de la responsabilité de la cheffe de service de veiller à ce que les agents de son service soient formés correctement, prônant donc une formation à l'interne. Le réel problème, c'est qu'une vraie formation d'archivistes a un coût et que le CAFA a refusé la mise en place de cette formation. **Et c'est bien dommage pour la valorisation du travail des collègues dans le cadre de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel.**

4. Régime indemnitaire RIFSEEP

Après une 1ere intervention au CTSA de décembre, la CGT revient sur la classification des postes de B et de A en plusieurs catégories. Nous évoquons les recours effectués par plusieurs collègues

La CGT dénonce ces différents taux qui sont susceptibles de créer des dissensions dans les équipes quand tous les personnels sont des professionnels qui accomplissent leurs missions de service public.

Nous interrogeons le SG sur les recours faits auprès du médiateur (10 cas au Rectorat, et dans les DSDEN de Sarthe et de Vendée) tout en exprimant la frustration des collègues de recevoir la même lettre type de refus de ré-étude des cas.

Le SG se défend en justifiant le choix du recteur de créer un groupe 1 en catégorie B pour valoriser les postes les plus exposés (mais ces postes les + exposés sont visiblement les postes de secrétaires de direction, et uniquement ceux-là…). Il vente le dispositif en précisant que tous les agents de l'académie ont eu une augmentation indemnitaire.

S'Il reconnait que cette mesure peut faire des mécontent.es, il explique « ne pas avoir le temps ni la capacité d'étudier chaque poste », précisant qu'ils n'ont jusqu'ici réétudié que 4 ou 5 cas. Il s'agit pour lui de valoriser l'encadrement et ce qui sort du poste de base et ne souhaite pas « rouvrir le chantier ».

Il explique « ne pas vouloir mettre en concurrence une expertise par rapport à une autre », renvoyant la responsabilité à chaque chef.fe de division.

La CGT rappelle que c'est bien la raison pour laquelle l'intersyndicale demandait des taux basés sur le grade et non en fonction du poste.

Commentaires CGT

En décembre déjà, le SG répondait que la valorisation et la cotation des postes dépendait des choix de chaque chef.fe de division. Il précisait également que cette cotation n'est pas figée au poste et pouvait évoluer au gré des évolutions du poste.

On constate aujourd'hui que la musique n'est pas tout à fait la même puisque la volonté affichée est de figer la situation. **On a fait miroiter aux collègues des possibilités qui n'existent pas.**

Quant à l'argument défendu par le SG sur le fait que tout le monde a profité d'une augmentation indemnitaire, rappelons que dans la majorité des cas, cette augmentation s'est élevée en service académique à 2.92 € pour un ADJAENES et 1.49 € pour un SAENES de catégorie 3 (la majorité des agents).

Pas de quoi pavoiser quand, l'administration ne créée pas les postes nécessaires et qu'elle demande en même temps aux personnels de faire preuve d'inventivité, de dévouement, de mutualisation, bref de faire toujours plus d'efforts.

La CGT engage les personnels de chaque service à continuer à échanger et comparer les niveaux indemnitaires de chacun pour revendiquer collectivement auprès de chaque chef.fe de division une augmentation indemnitaire et un alignement sur le meilleur taux, en mettant en rapport l'augmentation des charges de travail de chacun. N'hésitez pas à faire connaitre votre situation à vos représentants syndicaux et à faire des recours.

Toujours pas de transparence et toujours pas de réponse de l'administration :

Le DRH avait pris l'engagement auprès de l'intersyndicale CGT/FO/FSU de la transparence sur la part indemnitaire attribuée à chaque poste. Si les agents ont bien reçu une notice individuelle, la cotation n'est en revanche toujours pas connue au moment des opérations de mutation. Un agent peut donc perdre de l'argent en changeant d'affectation.

La CGT a réclamé l'affichage de la cotation des postes dans le cadre des mutations et que le groupe IFSE soit affiché sur les fiches de postes afin que les personnels puissent avoir pleine connaissance des conséquences financières de leur mobilité.

5. Diminution des permanences de Conseil juridique au Rectorat :

Suite à une heure d'information syndicale de la CGT, les collègues nous avaient alertés sur la réduction du nombre de permanences juridiques au Rectorat.
Le SG répond que cette réduction est due à l'augmentation du taux horaire des avocats (de 84 € à 115 €) alors que les crédits de l'action sociale n'ont pas augmenté. Il précise également que le nombre de demandes de consultation a diminué.

Commentaires CGT

Nous n'avons pas les données chiffrées de cette baisse de consultations. Par ailleurs, la promotion de l'action sociale des personnels n'est malheureusement pas mise en avant, malgré un affichage sur le site du Rectorat. Beaucoup de personnels ne connaissent pas leurs droits.

Une chose est sûre en revanche, c'est qu'une fois de plus les personnels font les frais d'une réduction de leurs droits sociaux. À chaque constat, la même réponse : l'austérité. Et il va bien falloir que cela change.

Consultez le "6 pages RIFSEEP" sur le site internet de la CGT ou ICI