



Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique

Hervé Guichard
Morgane Boyer
Ronan Keromnès
Sylvie Moreau

Élue CGT à la CAPA des personnels ATRF

Contactez la CGT Educ - Académie Nantes
cgteduc-nantes@orange.fr

[Site de la CGT Académie de Nantes](#)

Compte-rendu CGT du CTSA du 14 mai 2019

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

La CGT, FO et l'UNSA ont lu une déclaration liminaire et nous avons porté des questions complémentaires à l'ordre du jour fixé par le Secrétaire Général.

La CFDT et la FSU étaient absentes, remplacées par des collègues tirés au sort sur les listes électorales.

Sommaire :

Déclaration des élu.es CGT (page 2)
Installation du CTSA et règlement intérieur (page 3)
Organisation des services académiques - Rentrée 2019 (pages 3-7)
Télétravail au Rectorat (page 8)
Démarche d'analyse des Risques Psycho-sociaux au Rectorat (page 9)
Projets immobiliers au Rectorat et dans les DSDEN et les circonscriptions (pages 10-11)

Questions diverses posées par la CGT :

- panneau syndical DSDEN 72 (page 11)
- Evolution triennale du RIFSEEP des personnels administratifs (page 12)
- bilan social académique (page 12)
- Stockage des dossiers de personnels (pages 12-13)
- Médecine de prévention des personnels (page 13)
- Chauffage Bâtiment H1 (page 13)
- Local à vélo bâtiment H1 (page 14)
- Notre bilan du CTSA (page 14)

La CGT, un syndicat de lutte (page 15)

Vos élu.es CGT (page 16)

Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 14 mai 2019

Défendre le service public, un enjeu crucial pour l'égalité des usagers et des personnels.

À nouveau, l'ensemble des organisations syndicales de l'Éducation nationale appellent à la mobilisation le 9 mai 2019 et plus de 200.000 agent.es ont répondu présents partout en France pour la défense du service public et contre la réforme gouvernementale de la Fonction Publique qui a pour finalité :

- d'accroître le recrutement de contractuels au détriment des emplois statutaires
- d'engager des plans de départ de fonctionnaires et de supprimer des dizaines de milliers d'emplois
- de privilégier une politique de rémunération au mérite
- de vider de leurs compétences les instances de représentation des personnels.

Cette réforme présentée par le gouvernement comme une « modernisation de la fonction publique » n'a pour but avoué que de se débarrasser des fonctionnaires pour embaucher une main d'œuvre plus précaire et plus malléable, de sous-traiter une partie des missions au privé, ce qui aura pour effet de mettre en péril l'égalité de traitement des usagers sur l'ensemble du territoire.

Ce que veut le gouvernement c'est faire accepter à l'ensemble des agent.es de travailler plus et plus longtemps au détriment de leur santé, de leurs congés, de leurs rémunérations dans un contexte de suppressions d'emplois récurrent.

La CGT revendique des créations d'emplois statutaires, la résorption de la précarité, l'égalité professionnelle, la revalorisation des salaires qui passe nécessairement par l'augmentation du point d'indice, l'abandon du jour de carence, la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers, des moyens budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de service public.

Alors, d'aucuns prétendent que ces revendications sont aux antipodes des choix politiques actuels, mais nous avons toutes les raisons de nous battre contre cette politique de casse de la fonction publique qui a largement fait ses preuves de nuisance à La Poste, à la SNCF ou encore de façon emblématique à France Telecom.

Dans notre Académie, ce sont 14 postes en services qui sont supprimés à la rentrée 2019 et les agents titulaires comme non-titulaires en feront les frais. Cela n'est en aucun cas indolore pour les personnels, et surtout pas pour les CIO qui sont les plus impactés. Nous avons été nombreux à exprimer notre rejet de ces mesures depuis le mois de janvier.

De plus en plus de personnels sont en situation de mal-être et ne peuvent pas compter sur leur administration pour garantir des conditions décentes de travail. Nombre d'entre eux exercent des missions ou responsabilités excédant celles normalement dévolues à leur catégorie. Dans ce contexte, la persistance du gel du point d'indice et l'absence de reconnaissance sont encore plus cruellement ressenties.

L'administration ne pourra pas compter éternellement sur le dévouement des agent.es pour continuer à faire tourner les services dans un climat professionnel et social qui se dégrade.

Nous tenons à rappeler notre ferme opposition aux suppressions de postes administratifs, aux fusions ou projets de mutualisation qui touchent l'ensemble des académies.

C'est la forte mobilisation des personnels dans la Fonction publique et dans l'Éducation nationale qui fera reculer le gouvernement et nous appelons l'ensemble des personnels à s'investir dans cette lutte partout où ils travaillent et sans corporatisme. À ce titre, nous sommes solidaires des travailleurs, du public comme du privé, et des retraités qui se mobilisent depuis des mois pour de meilleurs salaires et pensions, pour la défense de leurs emplois, de leurs conditions de travail et ce, dans un climat de répression parfois très violent et une dérive sécuritaire accrue.

Pour conclure, nous remercions les personnels qui ont voté pour la CGT et un syndicalisme de lutte et qui ont permis l'attribution d'un deuxième siège dans cette instance pour notre organisation.

Nous continuerons à porter leurs revendications et ils pourront compter sur notre engagement militant au quotidien.

Les élu.es CTSA CGT Educ'Action

Hervé Guichard
Sylvie Moreau
Morgane Boyer
Ronan Keromnès

Installation de la nouvelle instance et calendrier de réunion

Installation faite par le Recteur qui, après lectures des déclarations liminaires, confirme les suppressions de postes tout en précisant qu'ils « travaillent » à conserver un service de proximité.

La CGT a demandé que la possibilité d'intervenir en séance pour les membres suppléants soit acceptée dans le fonctionnement de l'instance. Le Recteur (présent pour la 1ère fois lors d'une installation de CTSA) a répondu par la positive.

La CGT a interrogé sur le rythme des réunions (fixé à 2 par an minimum). Nous avons demandé qu'une 3ème réunion soit calée notamment pour faire un bilan du mouvement des personnels au sein des instances (externe et mouvement interne).

Le SG a dans un 1er temps refusé en argumentant sur le fait que réunir les instances demandait du travail de préparation mais, suite à nos arguments, a évoqué la possibilité d'avancer sur octobre une instance pour un bilan de rentrée des services ou d'ajouter une réunion si point particulier à traiter.

Organisation et fonctionnement des services académiques – rentrée 2019

Suppressions de postes administratifs dans l'académie :

Le Secrétaire général a tenu à positiver les 14 suppressions de postes en précisant qu'il y avait plus de postes dans les CIO dans notre académie que dans d'autres académies (10 postes supprimés sur les 14). Il a assuré que les personnels concernés avaient fait l'objet d'une attention particulière pour le prochain mouvement avec les mesures de carte scolaire et que donc « on retombe sur nos pieds ».

Sur les 4 suppressions en services académiques, le choix de « globaliser ces suppressions sur des départs en retraite et des moyens de remplacement » allait permettre de gérer la situation « au fil de l'eau ».

La CGT est intervenue pour rappeler que 14 suppressions d'emploi n'étaient pas sans conséquences et que, dans certains CIO, des personnels administratifs allaient se retrouver seul, ce que ne garantit ni la continuité de service public, ni la possibilité de gérer leur emploi du temps et leurs congés.

Commentaire CGT :

Par ailleurs, prétendre que tous les personnels ont fait l'objet d'une attention, c'est oublier les 5 collègues contractuels qui vont perdre leur poste au 31 août prochain, et qu'ils n'ont aucune garantie d'obtenir un nouveau poste à la rentrée prochaine.

A chaque projet de suppression de poste ou de service, l'administration laisse le poste vacant et place un.e contractuel.le dessus pour mieux le supprimer l'année suivante sans avoir à déplacer un.e titulaire.

C'est ainsi le cas pour 5 CIO cette année. Et ce sera encore le cas l'année prochaine si on ne se mobilise pas massivement. Pour les contractuel.les c'est la double peine : suppressions des concours réservés, précarité des postes, nos collègues sont en première ligne des mesures d'austérité.



Nous rappellerons par ailleurs que plus de 150 postes administratifs ont été supprimés en 10 ans dans notre académie. Dans le même temps, des établissements se sont ouverts et 6 autres sont à ouvrir dans les années à venir.

Tout cela a des conséquences sur les conditions de travail des personnels. Quant aux postes des agents des CIO (administratifs ou PYSÉN) qui sont touchés par la loi sur l'orientation et un probable transfert vers les régions, l'administration les supprime sans état d'âme et sous entend que cela ne va pas impacter la qualité du service !

Service chômage et avenir des missions DAPP4 :

Le Secrétaire général a annoncé la constitution d'un groupe de travail pour définir avec les services de gestion de paie de qui prend la continuité de la gestion des problématiques avec Pôle Emploi. Il indique qu'il n'y a « pas d'élément [de réponse] précis à donner aujourd'hui » car ce n'est « pas calé sur le système ». À ce jour donc, aucune piste n'est clairement définie alors que la dernière gestionnaire du service part en retraite le 31 août prochain et que la chef de bureau part l'année suivante.

La CGT est intervenue pour rappeler que nous alertons depuis 2 ans sur l'absence d'anticipation de ce transfert et sur la façon dont les services RH vont récupérer ce travail supplémentaire ainsi que la Division Budgétaire Financière pour la partie facturation.

■ S'agira-t-il d'un collègue référent spécifique et est ce que ce sera réparti sur 7 ou 8 services de gestion en rectorat et DSDEN?

- Qui sera compétent dans les services RH sur la maîtrise des anciens outils de gestion chômage pour assurer la continuité de service et le lien avec anciens demandeurs d'emploi et Pôle Emploi ?
- Qui répondra en cas de difficultés sur les actualisations chômage et les justificatifs de salaire ?

À ces questions, le SG répond qu'il n'est pas inquiet et que les choses commencent à être rodées. Il fait le lien (en termes de postes) avec le départ de gestion des retraites et la possible suppression du service à la DAPP, et donc des postes à récupérer.

Commentaire CGT :

Le groupe de travail est prévu le 4 juin, soit à la fin de l'année et c'est maintenant que l'on consulte les services sur la répartition du travail. « Mieux vaut tard que jamais », glisse le SG. Une telle absence de gestion prévisionnelle s'apparente (au mieux) à de la désinvolture est alors que nous alertons depuis 2 ans sur les conséquences de la perte de compétences avec le départ en retraite des collègues du service.

Quant aux postes à récupérer, le Ministère avait promis que les postes supprimés dans les services de gestion chômage seraient redéployés dans les services RH pour le transfert de compétences. Résultat : les postes ont disparu corps et bien et le travail, lui, reste bien à répartir !



Retour sur l'audit des personnels des cellules informatique (CI):

Suite à la commande d'un 3ème audit en quelques années sur le fonctionnement et l'utilité des correspondants informatiques, la CGT avait demandé que soit présenté un bilan de cet audit aux représentants des personnels.

18 correspondants ont été consulté, répartis sur 12 services.

Selon l'administration, le retour sur le rôle et le travail et la compétence des CI est positif. Le constat est fait que le cœur de mission a évolué, notamment sur des notions d'expertise auprès des agents des services.

Il est également constaté des difficultés à recruter dans ce secteur (faiblesse des salaires face aux rémunérations dans le secteur privé à compétences égales) et une moyenne d'âge de plus en plus élevée dans le service (46 ans en moyenne – *Nota CGT : A la DSI , il faut noter que les plus jeunes sont des non-titulaires !*). Par ailleurs, il y avait également des interrogations en termes de déroulement de carrière et de longévité sur le poste.

Pour le SG, l'heure est à la mutualisation des compétences et de permettre que chaque division soit dotée d'un correspondant informatique (pas de CI pour le SAE et la DAPP).

Sur le site Margueritte, les collègues du CRID et des CDTI permettront de répondre à cette carence.

Il est également prévu une mutualisation des CI des services des ressources humaines.

Là encore sur la question des moyens humains, l'administration a mis en avant (comme pour les CIO) que l'académie n'était pas sous-dotée en termes de personnels informatiques.

Une autre piste avancée (qui va demander du temps) est la formation des gestionnaires aux outils de gestion informatique et de requêtage. La volonté est de faire monter les gestionnaires en compétences techniques sur BO et Excel, en développant des actions de formation auprès des agents) afin de soulager les CI et leur permettre de se « concentrer » sur leurs missions.

La clé finale ? est précisée par le SG : il s'agit principalement, sans création de postes d'informaticiens de faire la démonstration que l'administration a à sa disposition du « potentiel de qualité ». L'Académie a un incroyable Talent !

La CGT a rappelé que le fond du problème était donc bien l'incapacité à recruter de nouveaux collègues, faute de postes, de concours et de moyens financiers. C'est la raison pour laquelle la CGT réclame que des concours soient organisés pour titulariser les collègues et les pérenniser sur les postes.

S'il y a évidemment des possibilités de mutualiser des outils dans le cas de problématiques communes à des services, nous n'y sommes pas opposés mais il faut tenir compte que l'exigence informatique n'allège pas pour autant le travail des agents.

Prétendre que l'abandon de SIRHEN va permettre de continuer à développer de nouveaux outils sur des bases de gestions stables (EPP, AGORA, etc.), c'est oublier que ces outils actuels sont parfois obsolètes ou ont des retards dans les mises à jour.

Sur la formation des personnels aux outils informatiques, cela va nécessiter du temps pour l'ensemble des collègues informaticiens comme gestionnaire, et que ce temps on en manque déjà.

Le SG a de nouveau répondu « qu'avec les moyens qu'on a on peut faire mieux », « qu'il ne faut pas voir tout en noir » et que c'était « la dure réalité de notre monde. »

Commentaire CGT :

Toutes les réorganisations en cours ne sont pas motivées de prime abord par un souci d'efficacité mais bien par les suppressions d'emploi.

L'administration prône la « montée en compétence des agents », c'est louable mais cela n'aura aucune traduction sur le salaire et le déroulement de carrière, où pour un nombre infime d'agents.

La seule chose qui va vraiment changer, c'est la charge de travail supplémentaire qu'il faudra absorber. C'est dans la droite ligne de la politique nationale de restructuration et de mutualisation pour mieux supprimer des emplois. Et on doit accepter ça sans rien dire ?



DIPE5 / DESUP : Ohé, ohé Capitaines abandonnés :

La CGT a tenu à revenir sur les difficultés rencontrées par les personnels de la DIPE 5 et la DESUP qui n'ont pas eu de chef de bureau pendant plusieurs mois. À ce jour, la DESUP attend enfin un chef qui devrait prendre ses fonctions en juin soit plus de 7 mois après.

Pour le SG, ce n'est pas la faute de l'administration si un candidat retenu (à la DESUP) n'a pas pu

venir. Il a indiqué qu'ils avaient beaucoup de mal à recruter, qu'il y avait des délais incompressibles, que cela prend du temps de recruter le bon candidat... et que malheureusement il n'avait pas de baguette magique !

La CGT a répondu que les départs n'avaient pas été anticipés alors que, pour les autres personnels, l'administration savait parler de continuité de service pour bloquer des collègues qui voudraient muter et que cette situation était mal vécue par les collègues qui ne se sentaient aucunement soutenus et reconnus.

Le SG a "plaisanté" sur le fait que si plusieurs chefs se sont succédés à la tête de la DIPE 5 en peu de temps « on pouvait se poser des questions sur les personnels de la DIPE 5 ».

C'est faire bien peu de cas du professionnalisme des agents qui ne demandent qu'à travailler dans de bonnes conditions et avec le nombre de postes nécessaires pour un travail correct. Les personnels aspirent à de la stabilité et ne sont en aucun cas responsables des castings de recrutement de la hiérarchie qui font et défont les têtes de service sans se soucier de tuilage ou de continuité des consignes.

Service de l'Accompagnement Educatif et postes :

La CGT a pointé là aussi les difficultés du service notamment suite au départ successif de contractuels tout au long de l'année. C'est un service qui est en constante course après les postes nécessaires pour bien tourner. Le SG a rétorqué que là encore ils avaient joué de malchance, qu'il avait des contractuels qui avaient également fait faux bond...

Nous avons interrogé le SG sur la dotation en postes dans le service, considérant que les collègues gèrent actuellement près de 450 dossiers d'AESH, avec un turn-over constant, beaucoup de démissions.

Nous avons interrogé également sur la montée en charge de nouveaux recrutements pour la rentrée sur le SAE comme sur les services de gestion des AESH hors titre 2 sur Laval (plusieurs centaines de dossiers supplémentaires l'année dernière).

Le SG a répondu qu'il n'y aurait pas montée en charge pour le SAE et que les emplois supplémentaires seraient gérés par le service à Laval et que des moyens humains étaient donnés à ce service pour « absorber le choc ». Ces moyens humains à hauteur d'1,5 ETP (équivalent temps plein) étaient pris sur l'ex-service de gestion des Contrats Aidés basé au Lycée Washington au Mans.

Le Ministère ne prévoit pas de recrutements sur le titre 2 (comptés en emplois) et qui seraient par conséquent gérés par le SAE.

Même interrogé sur le transfert de gestion hors titre 2 vers titre 2 pour des AESH CDIés (qui reviendraient donc dans le giron du SAE) ,le SG affirme que cela sera fait à nombre de dossiers constants... A vérifier !

Commentaire CGT :

Le SAE comme le SMPAA2E(Service Mutualisateur de Paye des Assistants d'Education) ont connu des montées en charge de dossiers importantes ces dernières années sans que le nombre de gestionnaires suive d'autant. Il manque, aux dires des collègues qui y exercent, au moins 1 poste au SAE pour travailler dans de bonnes conditions.

Le Ministère annonce ne pas vouloir recruter de nouveaux AESH mais préconise en même temps que tous les élèves puissent bénéficier d'un accompagnement. Il y a bien un problème d'équation entre les 2 et ce sont les collègues (et les élèves et enseignants) qui en font les frais au quotidien.

Bilan intermédiaire de l'expérimentation du télétravail au Rectorat

Le DRH présente un bilan d'étape du dispositif expérimental de télétravail au Rectorat de Nantes. C'est un bilan qui se veut à mi-parcours (enquête en février).

Le dispositif concerne à ce jour 21 collègues pour 1 encadrant.

Le retour sur le dispositif est très largement reconnu comme améliorant la qualité de vie des télétravailleurs sans pour autant nuire au fonctionnement collectif au sein des services.

Un bémol a cependant été porté sur la qualité du matériel mis à disposition et une demande de dispositifs plus souples pour communiquer avec le reste du service.

Les demandes d'amélioration faites par les collègues en télétravail portent sur le matériel (ordi avec écran trop petit, dysfonctionnement du téléphone...), la mise en place de téléconférence et/ou d'une messagerie instantanée pour mieux communiquer avec leur service.

La CGT a posé de nombreuses questions sur la continuité du dispositif, son extension à d'autres DSDEN ou sur le nombre d'agents qui pourraient être intéressés à l'avenir.

Si le SG n'est pas opposé à sa reconduction, voire son extension sur au moins une DSDEN notamment la DSDEN 49 (qui a en plus une problématique de parking), le flou reste de mise sur les modalités pour la rentrée prochaine :

- [Question financière : il est trop tôt pour accélérer car la question du coût financier de mise en œuvre est cruciale
- [Nombre d'agents concernés : le SG ne souhaite pas à ce jour étendre le nombre de collègues concernés.
- [Nombre de jours de télétravail : pas d'extension pour le moment à un deuxième jour et pas réponse précise sur les jours dédiés spécifiquement au télétravail. De plus, le SG est défavorable à un nombre de jour excédant deux par semaine pour ne pas se couper du service. (Note CGT : le **Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique** le limite à trois, mais, pour la CGT nous restons attentif à la notion de collectif de travail)

Concernant l'extension à d'autres agents, et ne souhaitant pas gonfler le nombre de télétravailleurs, le SG a évoqué l'idée de « faire tourner » les éligibles.

La CGT alors intervenue pour rappeler que les critères de départage des 21 collègues retenus initialement concernaient des collègues porteur de handicap ou résidant loin de leur lieu de travail.

Le DRH a reconnu qu'il était difficile de retirer ce droit à un agent déjà engagé dans le système, notamment pour ces critères.

Sur la question du financement du dispositif en cas d'extension, le SG a précisé qu'il faudrait trouver des financements mais que cela n'était par pour autant bloquant.

Le DRH a précisé qu'un bilan sera présenté à un prochain CHSCT Académique et qu'un nouveau questionnaire pourrait être envoyé aux agents engagés dans le dispositif.

Commentaire CGT :

Il faudra donc d'après l'administration attendre 2 ans de test pour avoir une réelle idée de l'extension du dispositif. Sur l'idée de l'étendre en test à une DSDEN, nous avons souligné que nous étions déjà mi-mai, et que dans la perspective de la rentrée 2019-2020, il était grand temps d'en informer les agents. Il y donc fort à parier que les choses ne bougent pas d'ici la rentrée prochaine.

Démarche d'analyse des Risques Psycho-Sociaux au Rectorat

Oubliées les précédentes enquêtes, enfin pas tout à fait, mais nous voilà repartis pour une nouvelle démarche sur les Risques Psycho-sociaux.

L'enquête d'il y a deux ans va faire place à un nouveau dispositif de sensibilisation des cadres et des référents RPS désignés par division.

Ce travail va se faire en lien avec l'ARACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), organisme privé en partenariat avec la MGEN. Ce dispositif est payant et va être pris en charge pour moitié par le Ministère et pour moitié par la MGEN.

2 formations sont prévues :

- [Côté chefs de services et membres du CHSCT suppléants: une formation de sensibilisation aux RPS pour avoir un « socle de connaissances communes »
- [Côté collègues référents et membres du CHSCT titulaires : 4 jours de formation avec un travail pour repérer les indicateurs de RPS et les intégrer dans le Document Unique de chaque division. Il est également prévu que les référents apprennent à conduire des entretiens collectifs au sein des services sur les RPS (en s'occupant d'un autre service que le leur).

Un comité de pilotage (un de plus !) a été mis en place avec le DRH, les inspecteurs de santé au Travail, les personnels de santé, la psychologue du travail, les représentants MGEN et les membres du CHSCTA et l'ARACT.

La CGT a interrogé le SG sur la représentation des membres syndicaux des CTSA au moins au module de sensibilisation en rappelant que nous avons été convié à une première session il y a quelques années sur la prise en compte des Conditions de Travail et du rôle des CHSCT. Le DRH a répondu par la négative mais a proposé d'informer les membres élus en CTSA.

Commentaire CGT :

L'ARACT définit l'origine des « RPS comme étant liés à l'organisation du travail ». Nul doute alors que les situations de la DIPE5, du SAE ou de la DESUP (ou des CIO), que nous avons pointées plus haut, sont hautement concernées par ces risques.

Pourtant, l'administration semble bien zen face aux évidences de mal-être et à nos alertes qu'elle balaye bien souvent d'un revers de main.

Tous les projets de restructuration de service, de mutualisation qui sont contraints sont des facteurs de RPS. Combien de services fonctionnent encore avec un management descendant, où les subalternes doivent surtout appliquer les consignes sans avoir trop leur mot à dire?

Si nos conditions de travail se dégradent, c'est bien aussi dû à l'absence de moyens de remplacement, de possibilités d'aménagement de postes, d'absence de médecine du travail.

L'humain au centre des préoccupations de la problématique du travail, ce n'est pas pour tout de suite si nous ne nous en mêlons pas quotidiennement !



Projets immobiliers et travaux des services académiques

Rectorat Houssinière :

Huisseries du bâtiment ancien :

L'avancement des travaux a connu un petit retard suite à des problèmes de livraison mais la 2ème phase doit s'achever fin juin.

Bloc Accueil :

L'accueil va être rénové avec un sas de sécurité, un travail sur le thermique. La partie la plus cruciale concerne le désamiantage de la façade au niveau de l'accueil qui va s'opérer entre fin juillet et le 19/08.

Il est également prévu des aménagements pour permettre l'accessibilité des personnels à mobilité réduite (PMR) sur les bâtiments H1 et H2 et la mise en conformité des sanitaires en H2 ainsi que la réalisation d'un sanitaire PMR au niveau 2.

Autonomie électrique du Rectorat :

installation d'un transformateur sur la période d'été pour garantir l'autonomie électrique, opération « délicate » et qui se fera en lien avec la DSI.

Infiltrations de la partie plus récente du bâtiment Houssinière :

L'administration est en attente d'un chiffrage pour traiter l'angle du bâtiment le plus touché par les infiltrations (partie DIPE2 et SAE). Le SG a assuré que le Ministère garantissait les financements des opérations, même si le délai de mise en œuvre est étalé dans le temps. Le problème technique a été identifié et c'est ce qui posait problème...

Margueritte : rénovation de la toiture et de la façade.

La réfection a pris 1 an de retard pour des raisons de co-financement avec le Ministère des Finances qui possède une partie des bâtiments. Le démarrage du chantier pour les bâtiments Education Nationale va se faire au 2ème semestre 2020.

Site Jonelière :

le site est confronté à des inondations dues aux eaux de pluie. Nous avons interrogé sur une éventuelle mal-çon étant donné qu'il s'agit d'un bâtiment assez récent. Le problème vient de la densité des constructions alentours et du rejet des eaux vers le bâtiment de la Jonelière situé en contrebas.

Maine-et Loire :

La Circo IEN Angers -Segré qui devait être accueillie à la mission locale (CTSA novembre 2018) n'est pas actée à ce jour

Mayenne :

Création d'un point d'accueil suite à la suppression du CIO de Mayenne.

Sarthe :

Le projet de relocalisation de la circonscription IEN de Mamers dans les locaux du centre des

finances Publiques qui était acté au précédent CTSA de novembre n'a pas abouti à ce jour.

Sablé sur Sarthe : transfert de la circonscription IEN vers le Pôle de l'Enfance prévu au 1er trimestre 2019 (demandé par la mairie)

Vendée :

Circonscriptions regroupées à la DSDEN : le SG de la DSDEN 85 a précisé qu'une demande était faite de rattachement administratif des secrétaires à la DSDEN 85 pour faciliter les possibilités de mutations internes.

Circonscription de Fontenay Le Comte :déménagement dans la Maison des services publics et ouverture d'un point d'accueil suite à la fermeture du CIO.

Circonscription des Herbiers : nouveau déménagement prévu à la rentrée 2019.

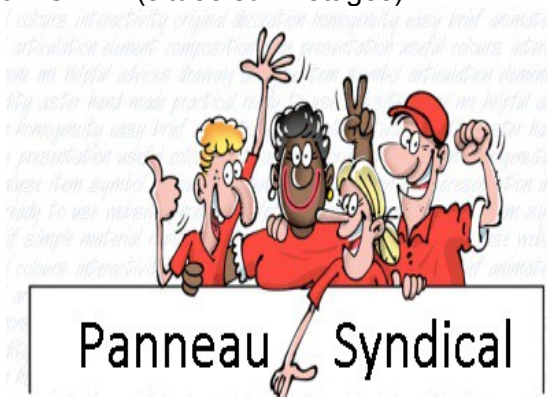
Questions diverses

La CGT avait mis l'ordre du jour un certain nombre de questions diverses :

Absence de panneau syndical à la DSDEN 72:

Nous avons pointé l'absence de panneau syndical à destination des personnels de l'Education dans les couloirs de la DSDEN 72, et ce malgré des demandes de la CGT depuis plusieurs années et un rappel de la réglementation.

Nous avons eu le droit à une réponse sèche du SG de la DSDEN avec un état des lieux des panneaux déjà présents (ceux pour l'amicale, ceux de l'administration, ceux à destination de l'ensemble des personnels de la Cité administrative...) et un refus de mise en place d'un panneau dans les couloirs même de la DSDEN (située sur 2 étages).



Une explication hors instance a permis de clarifier notre position sur le fait que, malgré nos demandes auprès du DASEN, personne n'avait pu nous indiquer où se situaient lesdits panneaux syndicaux interministériels et comment y accéder pour afficher du matériel syndical spécifique...

Nous ne comprenons par ailleurs pas le refus de la part du SG d'installer un panneau dans les locaux de la DSDEN, alors que c'est le cas dans d'autres DSDEN, même quand elles sont situées dans une cité administrative.

Affaire à suivre...

Revalorisation du RIFSEEP pour la filière administrative:

Mis en place au 1er janvier 2016 pour les administratifs (et 2017 pour les ITRF), le dispositif prévoit une révision triennale soit au 1er janvier 2019 (revalorisation rétroactive).

Le SG a répondu à la CGT qu'une réunion nationale des SG était prévue la semaine prochaine et qu'un groupe de travail serait mis en place à l'issue des éléments donnés par le Ministère.

Nous avons fait remarquer pour autant que l'Académie de Lyon avait tenu un GT le 7 mai et que des annonces avaient déjà été faites, ce qui a visiblement surpris notre administration.

Commentaire CGT :

Nous en saurons plus lors d'un GT académique mais il semble encore que la revalorisation va être très faible et que les personnels ne vont se partager que des miettes. Pas de quoi valoriser les compétences professionnelles des agents !

Retrouvez la publication RIFSEEP de la CGT en cliquant sur le lien suivant

http://eductionnantes.reference-syndicale.fr/files/2016/11/Rifseep_oct2016_CGT.pdf



Absence de bilan social académique :

Voilà deux ans que ce document n'est pas publié dans l'Académie, alors qu'il est un outil de dialogue social indispensable.

Le DRH a répondu que ce retard de 2 ans serait comblé à la rentrée prochaine avec la présentation au Comité Technique Académique et que le document serait refondu (Attention nouveau Concept : le bilan social « deux en un » !).

Stockage des dossiers de personnels au Rectorat de Nantes :

Les travaux de réfection des fenêtres ont occasionné le démontage des armoires où étaient stockés les dossiers des agents.

Cette opération a révélé des fissures dans les murs et la hiérarchie préconise d'alléger les armoires des dossiers avec 4 rayonnages au lieu de 6 actuellement. Résultat de nombreux dossiers sont en carton, ou stockés provisoirement ailleurs, ce qui ne facilite pas le travail des collègues gestionnaires.

Le SG répond qu'une solution a été trouvée pour stocker une partie des dossiers au niveau 2 de la Division des Examens et Concours et qu'il doit réfléchir à une optimisation des espaces.

Visiblement cette optimisation passe aussi par une réflexion sur l'implantation physique des

services sur Margueritte ou la Houssinière et d'éventuels regroupements sur un site ou l'autre. Il a également précisé que le Cardex situé dans un bureau à la DIPE allait être démonté pendant l'été.

La CGT a insisté sur les difficultés rencontrées par les gestionnaires pour travailler au quotidien et la réponse de la SG Adjointe ne nous a pas rassuré quand elle a parlé de « provisoire qui dure ».

Commentaire CGT :

Du provisoire qui dure et une réflexion annoncée sur l'optimisation des espaces. Faut-il s'attendre à la création d'un nouveau Comité de Pilotage pour envisager de consulter les collègues sur leurs besoins et l'organisation matérielle ?

Absence de médecin de prévention en Loire-Atlantique :

Nous avons déjà mis cette question à l'ordre du jour du CTSA précédent. Le DRH a annoncé laconiquement avoir une vague piste mais que les annonces de poste vacant ne donnent rien à ce jour. Il a précisé que les visites d'urgence étaient assurées par le médecin du 85.

La CGT a souligné que cette situation n'était pas acceptable et que des personnels du 44 recevaient une convocation pour se rendre à La Roche sur Yon pour voir un médecin !



Commentaire CGT :

Dans une période où le travail s'accroît, où l'on parle de risques psycho-sociaux, l'absence d'une médecine de prévention efficace et en effectif important est dramatique. Il s'agit de la santé des agents, et notre santé n'est pas respectée par notre employeur.

On compte en moyenne 1 médecin de prévention pour 22.000 agents dans l'Éducation nationale, alors qu'un médecin du travail est normalement requis pour 3 000 personnels. C'est une urgence sociale et humaine pour éviter la maltraitance des agents.

À quoi sert un médecin de prévention ?

Retrouvez l'article de la CGT en cliquant sur le lien suivant

<http://cgt-tefp.fr/la-medecine-de-prevention/>

Travaux chaufferie du Rectorat de Nantes

Depuis la mise en place de la nouvelle chaufferie et le raccordement au réseau chaleur, les collègues ont chaud, ...parfois trop chaud ! En effet, même arrêtés, les tuyaux continuaient à chauffer et à réchauffer les bureaux occasionnant des températures avoisinant les 27 degrés. Ceci

a conduit les collègues à travailler en février/mars avec les fenêtres ouvertes.

La planète et l'écologie, on peut oublier !

La SG a reconnu cette aberration et le responsable des travaux a précisé qu'un appel d'offres était lancé pour la régulation du chauffage et le changement des équipements, et la prise en compte du rééquilibrage au sein du bâtiment suite aux changements de fenêtres sur certaines parties.

Reste à savoir si les travaux interviendront avant la nouvelle période de chauffe afin que les collègues arrêtent de chauffer les arbres attendant à leurs bureaux.



Agrandissement du local à vélo Houssinière ?

Le constat a été fait du sous-dimensionnement du local à vélo (espace partagé avec les motos) pour les personnels et visiteurs.

La CGT a donc questionné le SG sur des perspectives d'agrandissement sur le bâtiment principal.

La SG est prêt à étudier ce projet, même s'il reconnaît que l'espace dédié est contraint et qu'il faudrait trouver un autre lieu de stockage de vélos à proximité.

À notre demande d'étude pour un second local sur le devant du bâtiment, le SG a répondu que le Recteur s'y était précédemment opposé pour des questions esthétiques.

Commentaire CGT :

Il faut donc de nouveau constater que l'esthétique prime encore sur l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels. Pourtant ce n'est pas l'espace qui manque dans ce grand parc et l'Académie pourrait au moins afficher une image plus positive de promotion des déplacements doux !

Bilan de ce CTSA

Sur plusieurs sujets, nous avons le sentiment d'avoir posé beaucoup de questions pour peu de réponses concrètes, et eu parfois l'impression que l'administration faisait des réponses à chaud sans avoir réellement évalué les enjeux, à l'instar de certaines réponses sur l'expérimentation du télétravail ou le transfert de charges du service chômage de la DAPP4.

Il y a trop à la fois de chantiers ouverts en même temps, des Comités de Pilotage pour chaque chantier, avec des appellations étranges puisque la psychologue du travail devient soudainement une « référente conduite au changement »...mais le concret met bien du temps à se traduire positivement pour les personnel et n'augure rien de bon, surtout si on ne pousse pas à ce que cela change positivement.

Nous continuerons à relancer l'administration sur les dossiers et les questions diverses abordées mais il appartient aussi à chaque collègue de nous faire remonter les questions et problématiques et d'œuvrer dans chaque service à défendre collectivement nos conditions de travail et nos postes.

La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte

A chacun de leurs mandats, les élu.e.s CGT n'ont jamais cessé de consulter les personnels et de rendre compte systématiquement des débats et sujets abordés et faire part de nos interventions dans cette instance.

Nous sommes ainsi la seule organisation à produire systématiquement un compte-rendu commenté des CTSA.

Il est adressé à l'ensemble des personnels des services académiques.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos revendications, échanger avec les collègues sur tous ces sujets, venir nombreux aux heures d'informations syndicales et bien entendu, à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.

Retrouvez tous les compte-rendus des élu.es CGT sur notre site académique en cliquant sur le lien suivant

<http://educationnantes.reference-syndicale.fr/boite-a-outils/tracts/5054-2/>



Vos élu.es CGT pour les personnels ATSS, ATRF et ATEE titulaires et non-titulaires

Comité Technique Spécial Académique

Hervé Guichard (titulaire)	guichardherve@orange.fr	06 47 99 61 00
Sylvie Moreau (titulaire)	sylvie.moreau0197@orange.fr	06 75 26 90 39
Morgane Boyer (suppléante)	cgteduc-nantes@orange.fr	
Ronan Keromnès (suppléant)	cgteduc-nantes@orange.fr	

CAPA des Adjoint.es Techniques Recherche Formation

Sylvie Moreau (titulaire)	sylvie.moreau0197@orange.fr	06 75 26 90 39
Nadège Jouneau (suppléante)	nadegejouneau@gmail.com	06 06 43 59 90

CAPA des Secrétaires Administratifs/ves

Agnès Plessis (titulaire)	agnes_plessis@yahoo.fr	06 27 36 77 51
Thierry Fourage (suppléant)	cgteduc-nantes@orange.fr	

CAPA des Adjoint.es Administratifs/ves

Fabrice Loirat (titulaire)	fabrice.loirat@ac-nantes.fr	06 11 61 06 91
Patricia Berlaud (suppléante)	cgteduc-nantes@orange.fr	

Commission Consultative Paritaire des agents non-titulaires ATSS

Catégorie A Barbara Fouché (titulaire)	barbara.fouche@hotmail.fr	06 52 25 86 07
Catégorie C Céline Franco (titulaire)	celyne.franco@gmail.com	06 18 88 25 95
Delphine Rorteau (suppléante)		

CAPA des Adjoint.es Techniques des Etablissements d'Enseignement

Salima Guedouar (titulaire)	salima072@gmail.com	06 37 08 33 58
-----------------------------	--	----------------

La CGT Educ'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