



Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique

Morgane Boyer
Hervé Guichard
Ronan Keromnès
Sylvie Moreau
Élue CGT à la CAPA des personnels ATRF
et l'élue des personnels Céline Blanchard

Contactez la CGT Educ - Académie Nantes

elusadmin.nantes@cgteduc.fr

Site de la CGT Académie de Nantes

Compte-rendu CGT du CTSA du 13 octobre 2020

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

La CGT avait transmis au préalable une série de questions concernant notamment les protocoles en cours, le télétravail, le mouvement interne, la prime COVID,

La CGT et FO ont transmis une déclaration liminaire.

Sommaire :

- Approbation du PV du CTSA du 7 mai 2020
- Intégration Jeunesse et Sports
- Mesures pour la rentrée 2020 dans les services académiques
- Dates de fermeture des services académiques
- Actualité travaux
- Plan académique des services éco-responsables
- Prime COVID
- Questions diverses :
 - mouvement interne
 - télétravail
 - masques
 - cas contacts
 - entretiens professionnels
 - heures supplémentaires

Depuis plusieurs années, nous réclamons que le Comité Technique Spécial de rentrée se tienne plus tôt dans l'année. Nous y avons cru quand la date initiale du 30 septembre nous a été communiquée, vite annulée pour être repoussée au 9 novembre.

Pourtant, des sujets de rentrée, il y a lieu d'en discuter en amont, et compte-tenu du contexte d'autant plus. D'autres académies ont d'ailleurs fait ce choix en calant des CTSA dès la mi-septembre.

Qu'il s'agisse des conditions de travail dans un contexte sanitaire de prévention COVID, d'un bilan de la période de travail à distance, de l'extension du télétravail, des modalités d'attribution de la prime « COVID » sur laquelle nous réclamions un groupe de travail depuis le mois de juin, les sujets ne manquaient pas.

Sur la mise en place du télétravail et sa circulaire, qui devait être logiquement validée en CTSA avant toute parution, il n'était pas possible il y a 15 jours de cela d'organiser une réunion extraordinaire. C'aurait donc été de la faute des organisations syndicales de demander le respect des instances avant toute mise en œuvre.

Et là, ce qui n'était pas possible l'est soudainement devenu. Il aura fallu la mobilisation des collègues sur la question de la prime COVID et un communiqué de presse pour accélérer le temps de dialogue social que nous réclamions sans être écoutés.

Nous allons donc réaffirmer ce que nous écrivions en juin dernier :

Sur le télétravail, nous réitérons notre demande initiale qu'une information préventive à l'ensemble des personnels sur les modalités du télétravail soit faite dans chaque service, ce qui est la moindre des choses en tant qu'employeur responsable de la santé mentale et physique des personnels. Cette demande, qui devait faire l'objet d'annexe à la circulaire n'a pas été prise en compte.

Sur la prime COVID et les congés supprimés des agents placés en ASA : Une chose est sûre, c'est que l'ensemble des personnels a contribué, d'une façon ou d'une autre à faire fonctionner l'Education nationale pendant cette période de confinement, et ce, dans des conditions parfois difficiles.

Le choix de répartir une prime sans aucun critère affiché et sur un faible nombre

d'agents tape à côté du sujet car il gomme tous les efforts faits par les collègues pour continuer à travailler malgré tout.

Qu'ils aient été en ASA, en télétravail ou sur site, les agents n'ont pas fait de choix mais ont subi la situation dans tous les cas de figure. A ce titre, aucun collègue ne doit se voir stigmatiser ou reprocher d'avoir été « en vacances pendant que les autres travaillaient ». C'est la raison pour laquelle nous vous demandons également de reconsidérer, avec les chef-fes de division, la mesure visant à retirer jusqu'à 10 jours de congés à des collègues placés en ASA. Aucun agent, quelle que soit sa situation n'aurait posé 10 jours de congés entre le 16 mars et le 11 mai.

Le rôle des collègues des DIFAG qui travaillent notamment à l'accueil, à la maintenance et à l'entretien des bureaux doit être souligné. Trop souvent ces collègues sont oubliés, travaillent en sous-effectif, avec un turnover et un nombre de contractuel.les non négligeable.

Il faut des concours pour titulariser les collègues et leur permettre de sécuriser leur avenir professionnel avec un déroulement de carrière et embaucher des agents supplémentaires. Eux aussi auraient le droit à une reconnaissance financière car leurs conditions de travail ne se sont pas améliorées avec les protocoles sanitaires à respecter.

Prime ou médaille, le Ministère se moque de nous. Preuve en est l'absence de revalorisation des grilles indiciaires et des carrières. Et la Ministre de la Transformation de la Fonction Publique de s'adresser en septembre aux agents pour leur demander de faire des suggestions pour contribuer à la relance du pays et « Eliminer les lourdeurs, les procédures et les hiérarchies pesantes ».

Pour la CGT, le respect des agents de la fonction publique et du service public, cela passe d'abord par le dégel sans délai de la valeur du point d'indice, et un plan comportant les mesures générales de nature à compenser les pertes intervenues et revaloriser les carrières des agents de la fonction publique et en particulier les corps et cadres d'emploi à prédominance féminine.

Nos métiers ne sont pas à brader !

La CGT Educ'Action restera aux côtés des travailleurs-euses et notamment les plus précaires pour nous défendre collectivement et faire valoir nos droits.

Les élu.es CTSA CGT Educ'Action

Hervé Guichard
Sylvie Moreau
Morgane Boyer
Ronan Keromnès

et Céline Blanchard

Approbation du PV du CTSA du 7 mai 2020

Le SG commence par nous annoncer qu'il n'est pas en mesure de présenter le PV du 7 mai 2020 du fait de l'avancement du CTSA. Il le soumettra donc au vote lors du prochain.

La CGT lui rappelle que ce n'est pas la première fois que le règlement intérieur n'est pas respecté concernant la transmission des documents de travail. Les élu(e)s du personnel ne sont pas des permanents syndicaux et accomplir la tâche de représentant nécessite du temps. Le respect du règlement intérieur, qui a pourtant été voté, n'est toujours pas effectif. Preuve en est : le PV du précédent CTSA n'a toujours pas été transmis.

À cette remarque, le SG fait « amende honorable » mais le calendrier a été bousculé...

Commentaire CGT : Encore une fois, les contraintes d'agenda ont eu raison de la transmission des documents aux élu(e)s. Cela ne permet pas un dialogue social serein.

Réforme territoriale -Intégration Jeunesse et Sports

Le SG annonce le transfert Jeunesses et Sports dans le MEN. Pour les Pays de la Loire, ce travail s'effectue en collaboration étroite avec le DRAJES, Thierry Peridy, présent à ce CTSA.

La mise en œuvre de cette réforme qui découle de l'application de la circulaire du 12/06/2019 se fera à compter du 1^{er} janvier pour Jeunesse et sports et au 1^{er} avril pour le volet « Cohésions Sociale ».

L'objectif de la réforme est de :

- Renforcer la continuité éducative entre les temps scolaires et périscolaires
 - Rapprocher dans le MEN les politiques publiques auparavant réparties sur trois ministères.
 - Mise en œuvre du Service National Universel (SNU) complémentaire de l'instruction obligatoire.
- Avec la crise COVID, les stages de cohésion ont été retardés.

Cela comprend des opérations de transfert de moyens et de personnels.

À partir du 1^{er} janvier 2021, il y aura la création d'un service Régional et départemental rattaché au Recteur et aux DASEN.

Le préfet gardera une autorité sur certaines missions.

Transfert des personnels :

113 personnes (dont 81 au niveau du Rectorat) doivent théoriquement intégrer nos locaux.

Les Conseillers techniques Sportifs seront rattachés aux organisations sportives mais seront gérés par les services académiques au niveau de leur carrière.

Les personnels seront accueillis avec un accompagnement RH. Un protocole garantit un maintien de leur rémunération et des mesures d'accompagnement pour ceux dont les missions seront im-

pactées. Le but affiché par l'administration est de leur offrir les meilleures garanties possibles pour la suite de leur carrière.

Implantation des services :

Actuellement, la DRJSCS (Direction Régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) est implantée à la Maison de l'Administration Nouvelle sur l'île Beaulieu à Nantes. Les 5 DDCS (Directions départementales) sont implantées à proximité des DSDEN et des services administratifs.

Le transfert des fonctions supports RH ou financières sont à l'étude et la répartition des compétences fait partie d'un protocole régional en cours de rédaction entre le Préfet et le Recteur. Il doit tenir compte des réalités territoriales.

Comment est prévue l'implantation ?

Dans les DSDEN, il s'agit d'une dizaine de personnes à intégrer donc ça ne devrait pas poser de problème selon le Secrétaire Général (14 en Maine et Loire, 9 en Mayenne, 11 en Sarthe et 13 en Vendée).

Au niveau départemental, il y a aura les locaux nécessaires pour accueillir au 1er janvier.

Pour le niveau « régional », il s'agit d'intégrer 60 personnes. Pour l'instant, il n'y a pas de solutions et l'administration recherche de nouveaux locaux. Si aucune solution de relogement n'est trouvée, les personnels resteront à la MAN.

Comment s'effectuera la gestion de ces personnels supplémentaires au niveau des fonctions support ?

Les 2/3 de ces personnels (les CTS) seront toujours gérés par le Ministère, 50 agents seront en gestion directe effectuée par 2 agents intégrés à la DIPATE. Ces deux personnes seront également chargées de faire le lien entre les services du MEN et les services académiques.

Ces personnels vont être intégrés dans les bases de gestion RH de l'Éducation Nationale.

Comment va s'opérer le transfert du point de vue financier ?

La détermination de l'organisation est en cours car le mode de fonctionnement est complètement différent. 1 ETP sera mis à disposition de la Division Budgétaire Financière à Margueritte.

Il y a deux BOP métiers: un national et un sur les crédits de la jeunesse. Les salaires des futurs encadrants du Service National Universel seront gérés par l'ASP (Agence spéciale de paiement) et non le Rectorat.

Pour ce qui concerne la gestion du parc automobile, il y a une discussion avec la Préfecture pour le transfert des véhicules. Les modalités restent à préciser.

Quid des agents à cheval sur des fonctions action sociale et sports ?

Il n'y a pas d'agents concernés dans les Pays de la Loire et cela se ferait par voie de détachement.

Quid des missions en centre d'accueil des mineurs et de loisir ?

Les missions sont exercées par les agents Jeunesse et Sport pour le compte des Préfets et principalement sous l'autorité des DASEN.

À terme, les postes feront-ils partie du mouvement interne ?

Selon le SG, l'intégration de ces personnels va donner des possibilités de mobilité au sein des services. Normalement ce sera une intégration complète.

Quid des moyens informatiques ?

Les moyens humains, fonctionnement, matériels informatiques et réseaux seront transférés. Il s'agit d'opérations complexes et cela fait l'objet d'une collaboration au niveau national pour que tout soit prêt au 1er janvier (continuation des applications métiers pendant au moins 2 ans).

Commentaire CGT :

C'est un gros morceau que ce transfert Jeunesse et sports. L'échéance est très proche et beaucoup de choses sont encore en « négociation ». il n'est donc pas sûr que tout cela soit bien effectif au 1^{er} janvier, notamment le transfert physique des personnels au niveau régional... Dans d'autres académies ou au niveau de l'Administration Centrale, les personnels doivent rester dans leurs propres locaux car il n'y avait pas de possibilité d'accueil immédiat. Il faudra être vigilants sur le fait que les services qui accueillent des collègues en provenance de Jeunesse et Sports disposent bien des locaux nécessaires pour le faire, notamment dans le cadre des regroupements dans les services RH.

Organisation des services académiques : Rentrée 2020

Le SG a présenté une modification de moyen entre le SAIO et la DBF. Il s'agit d'un moyen supplémentaire attribué à la DBF pour une meilleure cohérence budgétaire :

- 0,5 ETP C SAIO

+0,5 ETB C DBF

La CGT a précisé que malgré ce qui est annoncé par le SG, la collègue arrivée sur le poste est de catégorie B et non C.

Situation des cellules COVID dans les DSDEN

La mise en place des cellules COVID dans les DSDEN s'est faite en urgence à la rentrée et a généré un impact sur le travail des personnels. Aussi, la CGT a souhaité aborder la surcharge de travail qu'ont subit les secrétaires et infirmières des centres médico-sociaux réquisitionnées pour une 1/2 journée par semaine sur ces cellules en plus de leur travail et a demandé un retour de l'administration sur leur fonctionnement et la possibilité de récupération des heures supplémentaires générées et/ou d'alléger les missions des personnels réquisitionnés ?

sanitaire. On a essayé d'accompagner les moyens mais ce n'est pas possible de créer des moyens en postes. On a accompagné avec de la vacation. Je n'ai pas l'impression qu'il y ait de difficulté particulière. À la rentrée, le protocole était strict et il fallait alors assurer un suivi de contact pendant 14 jours alors que depuis mi-septembre l'isolement n'est plus que de 7 jours. Donc l'activité est très réduite par rapport à la première quinzaine du mois. Je n'ai pas eu de remontée particulière de la part des DASEN.»

La réponse du SG : « *Je ne sais pas trop quoi vous dire. Il a fallu faire face à l'urgence*

Commentaire CGT :

Comme souvent, le SG indique ne pas constater les problèmes. Visiblement si les DASEN ou chefs de divisions ne disent rien, c'est que tout va bien. Ce n'est pourtant pas ce qui nous remonte du terrain. Nous invitons les collègues à ne pas taire les situations et à les faire connaître à leurs représentants syndicaux.



Ambiance dans les services

La CGT a évoqué l'ambiance actuelle dans les services. En effet, depuis le retour du confinement, de nombreux collègues sont sous pression, le travail se fait dans l'urgence, les heures supplémentaires se multiplient, les collègues sont fatigués et l'arrivée de la prime COVID n'a arrangé en rien l'ambiance générale, loin de là. Les situations de la DIFAG ou de la DEC, avec la difficile organisation de la session de septembre, ont notamment été évoquées. C'est dans ce contexte que la CGT a demandé la mise en place d'une enquête sur les conditions de travail des personnels dans les services.

La réponse du SG : « C'est vous qui le dites. Effectivement, l'ambiance nationale avec la crise sanitaire est difficile et les médias nous gavent de cette ambiance morose. De là à dire qu'il y a des difficultés dans les services, je ne crois pas. Je n'ai pas de retour des chefs de services à ce propos. La rentrée est aussi une période difficile, je ne sais pas. Je suis très étonné car à ma connaissance il n'y a pas de difficultés à la DEC, malgré la session de septembre particulière. Tout à l'air de bien se passer. On est passé avec le Recteur et là je ne vois pas. »

Commentaire CGT :

En réponse à ce nouvel étonnement du SG, nous lui avons fait remarquer que ce n'est généralement pas au moment de sa visite des services en compagnie du Recteur et en présence des chefs de divisions que les collègues craquent ou s'épanchent sur leurs difficultés et qu'il existe bel et bien une fatigue dans les services (comme par exemple à la DEC). Enfin, qu'il n'ait pas reçu de signalement de la part des chefs de divisions est une chose. Que nous fassions remonter le malaise des personnels en est une autre. Celle de faire notre travail de représentants au sein de ce CTSA.

Si le Secrétaire général et le Recteur ne voient pas qu'il y a de l'épuisement et de la fatigue chez les collègues, il faudra de nouveau se mobiliser fortement. C'est à croire que l'AG de 90 collègues le 8 octobre et la pétition ne signifient rien pour eux. À nous de nous organiser ensemble pour donner une visibilité forte à nos revendications.



Mesures de fermeture des services et congés

Le SG a présenté le calendrier de fermeture des services. Un calendrier « très classique ». Avec l'intégration de Jeunesse et Sports, il y aura une grosse activité pendant les congés et il faudra en tenir compte.

Fermeture de fin d'année : du 25 décembre 2020 au 3 janvier 2021 pour le Rectorat et les DSDEN (sauf la DSDEN 85 fermée dès le 24/12).

Fermeture estivale : première quinzaine d'août 2021.

Ces dates sont annoncées sous réserve de la situation sanitaire

Les services de la DIFAG seront-ils ouverts si ceux de Jeunesse et Sports ont des activités durant l'été ? À cette question le SG répond qu'il ne sait pas encore mais que cela s'agirait plutôt de permanences de cadres et que cela ne devrait pas entraîner une contrainte forte, tout en restant prudent sur le sujet.

FO a également interrogé sur la journée de solidarité. Actuellement, 1 jour de congé est retiré d'office aux agents alors que la journée de solidarité est de 7 h. Le retrait d'une journée (qui serait supérieure aux 7 heures) reviendrait à retirer plus d'heures que nécessaire aux agents.

Le SG n'a pas semblé comprendre le calcul, déclarant que pour lui les choses étaient claires ainsi..

Commentaire CGT :

Si les dates de fermetures sont annoncées « sous réserve des conditions sanitaires », ce n'est jamais sous réserve d'un vote des membres du CTSA. Elles sont systématiquement annoncées aux personnels avant la tenue du (toujours tardif) premier CTSA de l'année et seulement présentées aux élus. Comme chaque année, nous déplorons l'absence de vote à ce sujet.

Nous notons enfin un point positif : pour une fois les dates de fermetures des DSDEN sont présentées.

Actualité travaux

Le SG présente les différents sites impactés par des travaux actuellement :

- Houssinière : phase finale des travaux d'étanchéité du mur rideau
- Margueritte : début de chantier de réfection du bâtiment 4 (septembre 2020 à décembre 2021)

D'autres projets sont à l'étude :

- fermeture du site de la Houssinière pour garantir l'usage du stationnement aux agents et visiteurs
- création d'un Lab Académique à Margueritte dans l'ancienne menuiserie (local dédié à l'innovation) et extension des archives sur le même lieu
- fermeture du site de la Jonelière pour sécurisation à la suite d'un programme immobilier voisin
- évolution de l'usage du site de Fresche Blanc, actuellement dévolu à l'ONISEP
- accompagnement des projets des DSDEN (câblage informatique dans le Maine-et-Loire) et des CIO au fil de l'eau

Selon le SG, le plan de relance du gouvernement est une aubaine : Il pourrait permettre le financement de travaux de rénovation énergétique sur les bâtiments mais avec un planning très contraint.

Le SG rappelle que pour chaque opération, des réunions d'information des personnels ont été organisées et la volonté d'être associés avec l'architecte et le maître d'œuvre est forte.

Question CGT : suite aux travaux au 4ème étage, les agents de la DIFAG n'ont plus accès à un poste informatique sur la Houssinière. Par ailleurs, les vestiaires des personnels sont en nombre insuffisant.

Le SG s'engage à répondre à la question par écrit.

Commentaire CGT : la CGT a sollicité la semaine dernière une audience sur diverses thématiques concernant la DIFAG et les difficultés rencontrées par les collègues du service dans l'exercice de leur travail ; Nous en ferons un compte-rendu détaillé à l'issue de cette audience.

Question FO sur le local courrier de la DSDEN 49 va être réduit en taille.

Réponse de la SG 49 : les travaux sont menés en accord avec les personnels du service.

Commentaire CGT :

Le SG reconnaît l'impact des nuisances sonores (Margueritte). Ils travaillent sur ces questions. Le télétravail pourrait être une réponse mais il ne sait pas trop comment l'organiser.

On peut regretter que la réflexion n'intervienne qu'après le début des travaux.

À propos des travaux sur le mur rideau, le SG avance que les agents peuvent aérer leur bureau (alors que les fenêtres doivent être vraiment fermées) et qu'il n'y a aucune inquiétude à avoir à propos des joints amiantés. Des mesures d'empoussièrement ont été faites cet été avant le retour de congés des collègues (nombre de fibres nul). Là, les agents seront dans les bureaux. Le SG répond que les travaux sont menés par l'extérieur, que c'est étanche, alors qu'on traite justement les problèmes d'étanchéité ! Ils vont voir comment on peut faire des tests.

La SGA rappelle qu'un mail est communiqué dans les Actus Travaux et que toutes les infos amiante sont disponibles auprès du Secrétariat Général.

Plan académique des services éco-responsables

Le SG présente le lancement d'un plan académique des services éco-responsables.

Une circulaire du 25 février 2020 incite les administrations à renforcer l'engagement de l'Etat en faveur des transitions et des solidarités. Un socle de vingt mesures obligatoires porte sur la mobilité des agents, des achats plus responsables, la réduction de la consommation d'énergie dans les bâtiments publics, la suppression des produits phytopharmaceutiques, le recours à l'économie circulaire et la maîtrise de l'empreinte carbone du numérique. Des actions additionnelles peuvent en outre être mises en œuvre à une échelle locale, avec la mobilisation des agents.

Concernant les services académiques, ceci correspond à l'objectif que le rectorat souhaitait poursuivre dans le cadre d'une démarche formalisée et collaborative. L'idée est de réfléchir ensemble et d'avoir des référents dans chaque service.

Ce plan définira des objectifs et des actions par objectifs, une démarche pluriannuelle pour les atteindre, ainsi que des indicateurs de suivi.

Certaines actions, déjà bien engagées peuvent être présentées de manière anticipée. C'est le cas, au chapitre des mobilités, de l'action en faveur de l'usage du covoiturage ou de l'augmentation des places sécurisées pour les vélos sur les sites du rectorat (calendrier novembre 2020).

Un point d'étape sur l'élaboration du plan sera réalisé lors du prochain CTSA.

Alors qu'une augmentation de l'usage du vélo dans les déplacements est constatée, le déplacement de véhicules de service, à la Houssinière, va permettre de stationner environ 80 vélos (contre 32 actuellement) et 12 motos ou scooters (contre 8 actuellement).

À Margueritte, l'installation d'arceaux devant la salle de conférences et devant le bâtiment du CRID, devrait permettre le stationnement d'au moins 16 vélos.

Sur le site Jonelière, 2 places de parking voiture (places dédiées aux inspecteurs et aux personnels du PSSH) vont être neutralisées pour installation d'un abri vélo pouvant accueillir 6 vélos.

Une étude est également en cours sur l'utilisation d'une application nationale facilitant le covoiturage (permet la rencontre de l'offre et de la demande). Il n'y a pas d'exclusive rectorale même si les besoins ne sont pas les mêmes sur chaque département. S'il y a une application, elle pourra être active pour tout le monde.

Une circulaire mobilité 2020 prévoit l'instauration d'une prime de 200€ aux agents utilisant le vélo 100 jours par an, qu'en est-il ?

Réponse du SG : on est dans l'attente des modalités de mise en œuvre (codes paye). Le paiement interviendra en 2021 pour un usage du vélo/ ou covoiturage en 2020.

Commentaire CGT :

Suite à la demande de collègues, la CGT avait mis à l'ordre du jour du CTSA de décembre 2019 la question de démarches éco-responsables. Nous nous félicitons donc que les choses avancent sur ce sujet qui concerne bien des agents.

A propos du stationnement des vélos à la Houssinière, nous constatons une vraie évolution de l'administration.

La CGT avait adressé un courrier au SG fin août qui avait répondu négativement début septembre à ce besoin de création de places.

Prime COVID

Le SG fait un rappel sur la mise en oeuvre de la prime COVID, il explique que l'administration a appris ces explications au fil du temps. Le nombre d'agents concernés par cette prime s'élève à 330 au niveau académique (sans compter les enseignants : 1800 concernés) pour une enveloppe globale 315000 euros.

Parmi ces 330 agents qui ont touché la prime, il y a des personnels administratifs et TRF mais aussi des personnels de santé, des inspecteurs du 1er degré et certains chefs d'établissement.

L'administration a privilégié les personnels qui ont « fait preuve d'un engagement exceptionnel et qui ont fait plus que leur travail habituel » Exemple, les agents qui ont aidé les services à basculer en télétravail ou qui ont contribué à la gestion et la distribution des équipements de protection (masques...). Tous les collègues qui se sont portés volontaires pour travailler le week-end et jours fériés, en soirée ont également été valorisés.

Pour arriver à définir les collègues qui étaient éligibles à la prime, l'administration a sollicité les chefs de service qui étaient chargés de faire remonter la liste des bénéficiaires avec justification pour chaque nom. Le SG remercie les chefs de service « qui ont eu le courage de décider si oui ou non les agents de leur service devaient bénéficier de cette prime ». Précision : C'est le recteur qui a, à la fin, décidé de suivre ou non l'avis des chefs de division.

A la question de la CGT concernant l'application des 3 taux de versement prévus dans le décret, le SG a admis que c'est le taux le plus élevé qui a été majoritairement appliqué mais que certains services ont choisi d'appliquer 3 taux différents selon les activités exercées pendant le confinement.

La CGT est intervenue pour rappeler que les collègues ont été choqués par la méthode employée pour l'attribution de la prime (pas

d'informations, pas de groupe de travail) et certains services comme la DIFAG (pourtant très sollicitée notamment à cause du protocole sanitaire) n'ont rien touché. Nous avons également demandé des précisions sur le versement de la prime en EPLE.

Le SG a répondu qu'il comprenait « la réaction des uns et des autres » mais qu'il ne voyait pas l'intérêt de mettre en place un Groupe de Travail car il n'y avait pas grand-chose à dire et qu'il ne voulait pas de cadavre budgétaire pour laisser les chefs de service décider librement.

Concernant la DIFAG, il estime que les sites du rectorat sont passés de 700 personnes présentes à 6 pendant le confinement et que la charge de travail pour les personnels techniques n'avait rien à voir. D'autre part, ces personnels auraient bénéficié des mêmes protections que les autres donc rien à dire !

La CGT a insisté sur le fait que les personnels d'entretien ont beaucoup de travail depuis le retour des agents dans les locaux et qu'il fallait également prendre en compte le risque.

Concernant les EPLE, selon le SG c'est le travail collectif qui a été privilégié comme par exemple l'accueil des enfants de personnels soignants et la distribution des masques. L'administration n'a donc pas souhaité intervenir dans la gestion individuelle des EPLE.

Commentaire CGT :

Le discours n'a pas changé depuis l'entrevue du 8 octobre et la remise de la pétition. On constate, et c'est un constat qui touche d'autres académies, que le choix s'est fait parfois de façon arbitraire (certains chefs n'ont fait remonter aucun nom). Le nombre d'agents concernés par la prime est ridicule face au nombre d'agents de l'académie. Pourtant, même en ne tenant compte que des critères du Secrétaire Général, de nombreux agents peuvent se reconnaître dans le fait d'avoir fait « plus que leur travail habituel ». Il n'y a aucune marge de manœuvre proposée. Pourtant le SG indique qu'il n'y avait pas de cadrage budgétaire. Dans ce cas, pourquoi ne pas permettre de réétudier un certain nombre de situations ?

Le SG renvoie la responsabilité aux chefs de division.

Nous invitons donc les collègues à formuler des recours individuels mais surtout d'enga-

ger des démarches collectives dans chaque service pour discuter des choix effectués dans les critères d'éligibilité.

Nous sommes revenus à la charge à plusieurs reprises pour démontrer au SG que les choix effectués étaient source de zizanie dans les services.

Nous avons rappelé qu'en parallèle nos métiers sont dégradés avec le blocage du point d'indice. Aujourd'hui on travaille pour moins cher qu'il y a 10 ans. Dans cette perspective, la prime pouvait aussi être un semblant de rattrapage de cette perte salariale et une reconnaissance du travail effectué.

S'il devait y avoir un nouveau confinement, il ne faudra pas s'étonner si nombre d'agents sont moins prompts à donner toute leur énergie pour continuer à faire tourner la machine dans des conditions dégradées telles que nous l'avons connu à partir de mars.



Questions diverses

Mouvement interne

La CGT a demandé la possibilité de monter un groupe de travail pour travailler sur les questions relative à la mobilité des agents jugée trop réduite.

La réponse du SG : « *Je ne sais pas quoi en dire. On avait 12 inscrits. 5 ont bougé. Cela correspond à 45 % de réalisation. Ce qui est un peu plus que d'habitude (30-35%). C'est l'adéquation poste - personnes qui joue. La difficulté de trouver des compétences qui conviennent pour exercer des missions. Le constat c'est qu'il y a peu de mobilité mais est-ce un bien ou un mal ? Je ne sais que dire.* »

Commentaire CGT :

Si le SG ne sait pas quoi en dire et s'il ne semble pas savoir si le manque de mobilité est un bien ou un mal, pourquoi ne pas mettre en place, comme demandé par la CGT, un groupe de travail pour y réfléchir ensemble ? Nous avons des pistes de réflexion et le constat que des collègues restent bloqués sur leur poste et ne peuvent découvrir d'autres métiers. De plus en plus, la possibilité de muter et évoluer a été remplacée par la théorie de l'adéquation poste-personne qui part du principe qu'un agent ne peut faire que ce qu'il sait déjà faire. Cela fait fi du droit à la formation, à la découverte de nouveaux milieux professionnels et la possibilité de se découvrir d'autres facettes d'activité.

Nous invitons les agents à faire remonter à la CGT leurs expériences et aspirations sur le sujet.

Télétravail, circulaire et mise en application :

La CGT est revenue sur plusieurs points concernant la circulaire télétravail et les conséquences dans les services.

Nous avons rappelé notre demande de formation des agents et d'un guide des bonnes pratiques du télétravail et pointé l'absence d'accusé de réception lors de la formulation de la demande.

De même, les chefs de bureaux ou de service se posent des questions car ils ne sont pas informés en amont des demandes des agents si ceux-ci ne le disent pas.

Réponse des SG/SGA : il y a eu une volonté très rapide de mise en œuvre. Il ne comprend pas pourquoi la CGT s'acharne sur le sujet de la prévention des personnels. (Commentaire CGT : ben justement, pour nous c'est une question essentielle !) L'idée est de la faire dans un cadre raisonné et de faciliter le télétravail sans impacter le fonctionnement des services.

« On est en train de roder la procédure et on ne sera pas obtus sur son application »

Les agents ont jusqu'au 16 octobre pour effectuer la demande : il y aura un recensement des demandes. A partir du 16, elles sont dispatchées vers les divisions et les chefs de services auront les infos.

On peut imprimer sa demande mais il n'y a en effet pas d'accusé de réception. La SGA assure que toutes les demandes formulées seront traitées.

La CGT a reposé la question des 4 jours obligatoires sur site pour personnels à temps plein. 4 jours ou 8 ½ journées

Comment les chefs de bureaux peuvent-ils anticiper les jours de présence obligatoire? Il y a une logique d'anticipation.

Réponse de la SGA: pour les agents déjà dans l'expérimentation, ils vont rester toute l'année scolaire dans le cadre de leur fonctionnement actuel. Ils rentreront dans le droit commun l'année suivante. (Donc perdre la possibilité d'un jour de télétravail s'ils exercent sur 4,5 jours !)



Compatibilité de la mise en œuvre entre un bureau et une division :

La CGT a fait remarquer que, concernant la règle de 2 jours de présence obligatoire pour tous les collègues, cela n'était pas tenable s'il s'agissait d'une réflexion à l'échelle de la division car cela risque de bloquer la demande des collègues ou de créer des services « morts » sur certains jours. Le SG a répondu qu'il faut un équilibre entre les 2. Il renvoie à la responsabilité des chefs de divisions et de bureau

pour trouver un équilibre et une organisation qui réponde à tous les impératifs.

Commentaire CGT :

L'administration nous dit qu'elle n'aura pas de lecture obtuse sur la question. Nous invitons les collègues à tenir compte de cette lecture pour discuter collectivement de la mise en œuvre dans leur service. La question de la seule ½ journée de télétravail pour un agent à temps plein travaillant sur 4,5 jours pose toujours question

Réponse de la SGA : sur 1 journée de télétravail par semaine et il peut y avoir 2 ½ journées !

Commentaire CGT : Oui mais uniquement pour un agent travaillant sur 5 jours. Mais dans ce cas, cela ne lui fait plus que 3 jours complets et 2 ½ journées de présence sur site. Nous ne sommes donc plus sur 4 jours de présence complets.

Pourtant, quelqu'un qui travaille sur 4,5 jours ne pourra lui prendre qu'une ½ journée pour être présent 4 jours par semaine. Où est le bénéfice alors qu'un agent à 80% peut bénéficier d'1 journée car doit être présent 3 jours sur site !

Quid si passage en alerte renforcée et maximale ? Quel dispositif pour l'Académie ?

La CGT a rappelé la circulaire du 7 octobre relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique. Cette circulaire incite les chefs de service à définir sans délai des organisations de travail à 2 ou 3 jours de télétravail, un aménagement des horaires pour limiter les déplacements.

Réponse du SG : Nous aussi nous avons lu la circulaire mais pour l'instant, nous ne sommes pas en réflexion. On n'y est pas encore en terme de matériel. Par ailleurs, les académies en zone écarlate ne sont pas passées à un accroissement de télétravail. Aujourd'hui, on serait incapable de déployer le matériel nécessaire mais on y travaille...

Sur le Plan de Continuité Administratif, il y a celui défini en mars. On n'a pas tous les matériels disponibles et il faudra repartir en mode dégradé comme on l'a connu s'il y a reconfinement.

Commentaire CGT :

On ne comprend pas tout. L'administration nous dit accompagner le développement du télétravail mais certaines dispositions semblent malgré tout y mettre le frein. C'est aussi le sentiment partagé par beaucoup de collègues. En fait d'extension du dispositif, il s'agit là d'une expérimentation à plus grande échelle. Il faudra un bilan rapide de la pratique et nous incitons les collègues à nous faire un retour de la mise en place dans leur bureau et division en DSDEN / Rectorat et des difficultés rencontrées.

La question du nombre de jours octroyés et de l'organisation à l'échelle bureau/division n'est pas claire.

Sur les refus d'octroi de télétravail, nous invitons les collègues à nous contacter pour formuler des recours afin de saisir la CAPA.

Sur le passage en alerte renforcée et maximale, l'Education Nationale est largement à la traîne d'autres administrations. Le SG l'a dit : Notre académie n'est pas prête pour un télétravail/confiné. Cela aura nécessairement un impact sur l'ensemble des collègues. On va à nouveau nous demander de travailler dans des conditions dégradées avec un simple merci à la fin pour la majorité d'entre nous. Salaires bloqués, avancements réduits, primes erratiques. Elle est où la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents envers le service public à part dans les mots du Ministre...

Pour la CGT, il va falloir nous mobiliser tous ensemble, comme les hospitaliers, les salariés du privé, pour obtenir de meilleures rémunérations et perspectives de carrière à la hauteur de notre travail.

Commande de masques ?

La CGT a demandé où en étaient les commandes de masques labiaux pour les services accueillant des collègues mal-entendants et sur le réapprovisionnement en masques FFP2 des personnels à risque ?

Masques labiaux :

Réponse du Secrétaire général « on est en train de regarder la question. On est en phase d'étude » « On va équiper un petit nombre de personnes, l'agent, le chef de service et le voisin de bureau ».

La CGT a fait remarquer que cela fait plusieurs mois que la question est posée et que les masques ne sont toujours pas disponibles. Par ailleurs, il faut également que le CAFA se préoccupe du sujet pour permettre aux agents concernés de pouvoir assister aux formations car cela va être discriminant pour les collègues.

Réponse du SG : J'entends la difficulté, cela nous dépasse. Les masques sont chers et on n'a pas les crédits pour ça !

Commentaire CGT :

En effet, les masques sont chers mais il s'agit pour l'employeur de mettre les moyens à disposition des personnels. Le Ministre de la Fonction publique l'a encore réaffirmé dernièrement mais c'est bien une tartufferie. Il y a des effets d'annonce mais derrière, c'est toujours le même argument du manque d'argent. Pourtant, de l'argent il y en a pour d'autres choses parfois bien moins utiles. Le

Président a pourtant dit « Quoiqu'il en coûte ». Apparemment, ça marche pour donner de l'argent au patronat mais pas pour équiper les collègues en masques.

Nous allons saisir le CHSCT Académique sur cette question afin que chaque agent puisse se voir reconnu le droit de travailler dans les meilleures conditions.

Réassort en masques pour les personnels vulnérables :

Il n'a pas été question qu'ils n'en auraient plus et selon le SG de nouvelles boîtes seront distribuées aux collègues concernés. Il y a des circuits différents selon les typologies mais le réassort va être fait très bientôt.



Masques pour les agents techniques :

La CGT est revenue sur la demande d'équiper les personnels techniques de masques plus légers au vu de leur activité physique. En effet, notre argument portait sur le fait que les masques DIM étaient trop chaud et difficiles à porter en permanence. Il s'avère depuis qu'ils seraient toxiques ! Là encore, le SG répond qu'il est plus gêné « à cause du nombre d'agents mais on va essayer de voir. » « Je comprends la demande mais je n'ai pas les moyens d'y répondre. Il y a trop d'agents techniques pour leur distribuer des masques. »

Commentaire CGT :

Il s'agit bien dans tous les cas des conditions de travail des agents. Au CROUS, les agents techniques ont droit à des masques jetables. Les masques tissus ne sont pas compatibles avec toutes les fonctions. Le SG a reconnu la légitimité de la demande. Nous invitons donc tous les collègues de services techniques à formuler en bloc une demande auprès de la DIFAG avec l'appui de la CGT pour être entendus et obtenir un équipement plus léger avec des masques jetables.

**Mobilisation des personnels :
nous avons besoin de votre avis !**



Question FO :

Personnels en circonscription dont le ménage est fait par la société ONET : les mesures sont-elles prises en compte de la même manière ? Y a t il eu extension du contrat pour tenir compte du protocole sanitaire?

Le SG a répondu que le ménage est renforcé sur tous les sites mais qu'il se méfie de la mise en œuvre !

La CGT a rebondi sur le sujet en insistant, une fois de plus sur le rôle des agents d'entretien qui sont exclus de la prime et qui pourtant sont en 1ere ligne, et dans bien des cas en sous-effectif donc en surcharge de travail.

S'il faut pointer peut-être à juste titre la question des boites privées qui gèrent des contrats à l'heure mais le risque est grand aussi pour les collègues des services techniques quand les équipes sont en nombre réduit. Cela a été le cas à plusieurs reprises sur nos sites avec des collègues en arrêt ou des postes vacants non remplacés. Pour la CGT, il faut des moyens humains supplémentaires.

Problèmes des espaces de restauration durant la crise Covid :

Suite à la question de la CGT concernant la diminution de places dans les cafétérias, le SG a reconnu son impuissance, n'ayant pas d'autre salle à mettre à disposition des agents. Il n'y aurait donc pas d'autres solutions que manger dans les bureaux (consigne non écrite), ce qui n'est pas sans poser des problèmes en termes d'hygiène et de sécurité.

SGA : il y a des sociétés qui livrent des repas au bureau. Il faut que les agents s'autonomisent et réceptionnent leurs repas eux même sans que cela se reporte sur les personnels d'accueil.

La CGT est intervenue pour rappeler que manger dans les bureaux avait aussi des conséquences sur le travail des collègues de l'entretien.

Nous avons également évoqué la question plusieurs fois abordée de travaux à la Ferme qui pourraient permettre d'étendre la surface de cafétéria pour les agents et leur permettre de sortir de leurs bureaux.

Nous avons aussi réclamé des kits de nettoyage sur les espaces restauration car les collègues se succèdent sur les mêmes places et n'ont rien pour nettoyer la table.

Le SG a répondu que le nécessaire serait fait sur ce dernier point.

Gestion des cas contact :

La CGT a alerté le SG sur la situation de collègues possibles cas contact qui ont dû rester chez eux attendant la confirmation de leur statut de cas contact et qui se sont vu obligés de poser un jour de congé. De plus, on a demandé à un agent qui n'était pas finalement pas considéré cas contact de manger dans son bureau et d'éviter au maximum les contacts avec ses collègues.

Réponse du SG : la règle que nous avons communiquée est la suivante : Si c'est la CPAM qui demande à l'agent de rester chez lui, il doit y avoir une ASA si le télétravail est impossible. S'il se déclare de lui-même comme cas contact, il faut un avis médical.

Pour le reste le SG demande à ce qui lui remonte les cas personnels.

[Consultez la rubrique spécial COVID sur le site de la CGT Educ Action Nantes](#)

Question UNSA et CGT : suivi du processus sur l'enquête RPS (risques psycho-sociaux) – Nos organisations sont intervenues pour demander où en est le processus d'enquête RPS dans les services rectoraux. Un calendrier d'enquête avec des services précis devait être défini.

L'UNSA a également interrogé sur la finalisation du Document Unique

Réponse du DRH : cela sera abordé au prochain CHSCTA du 2 novembre.

SG : sur le calendrier des enquêtes en service, l'administration n'est pas en capacité de répondre précisément sur le sujet. « Il faudra reprendre le plan à zéro »

Commentaire CGT :

Après l'enquête DUERP qui a mis du temps à se mettre en place, le dispositif RPS est encore repoussé suite au COVID. Cela fait plusieurs années désormais que cette question de prévention des risques est en suspend et ce n'est pas prêt d'être réglé dans tous les services.

Tous les projets de restructuration de service, de mutualisation, qui sont subis, 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 !

Entretiens Professionnels:

De nouveau, la CGT a interrogé le SG sur l'absence de remise des compte-rendu d'entretiens professionnels dans les temps pour certains services.

Le SG a répondu qu'il allait profiter de la fin de campagne au 15 octobre pour faire un rappel aux chefs de divisions et cadres de l'obligation de transmettre les entretiens pro aux personnels.

Sur notre question relative à la mise en place d'une application (ESTED) qui devait être testée pour améliorer la remontée de compte-rendu des entretiens, le SG a répondu que celle-ci était tombée à l'eau avec le confinement et qu'il n'y avait pas de nouvelles du Ministère sur le sujet.

Recensement des Heures supplémentaires.

Depuis 2 CTSA, la CGT réitère sa demande de recensement des heures supplémentaires effectuées dans les services académiques. Nous avons donc remis à l'ordre du jour la demande pour une présentation lors d'un prochain CTSA.

Le SG a reconnu que la demande était en suspend et qu'il allait réétudier la question.

Commentaire CGT :

Notre demande est faite pour montrer que dans certains services, les collègues ont un volant non négligeable d'heures supplémentaires. A moyen et long terme, ce n'est pas normal.

Pour la CGT, le nombre d'heures supplémentaires, tout comme le nombre de vacataires, est un indicateur pour mesurer l'accroissement de la charge de travail et le nombre de postes manquants.

Il faut des titulaires remplaçants et non une prolifération de vacataires pour pouvoir effectuer le travail dans de bonnes conditions pour tous.

Bilan de ce CTSA

Les modalités de déroulement du CTSA en visioconférence étaient de nouveau assez compliquées.

Rappel de la demande de CTSA plus tôt dans l'année.

Pour conclure ce CTSA, la CGT a rappelé la nécessité d'un CTSA de rentrée plus tôt dans l'année car il y a bien des sujets à aborder. Le contexte sanitaire, la prime COVID, le télétravail, bien des thèmes nécessitaient qu'un Comité technique se réunisse bien avant novembre voire décembre comme cela se pratique certaines années !

Le SG a répondu « ce n'est pas de la mauvaise volonté de notre part et le contexte est compliqué » et qu'il ne s'y engage pas.....

Commentaire CGT :

Au travers de ces instances, nous avons l'occasion de faire remonter à l'administration ce qui fonctionne ou pas. C'est notre rôle de représentants du personnel et cette instance est faite pour cela, même si nous n'avons que peu d'illusions sur la résolution de nombre de sujets que l'administration jugera les plus épineux au travers de cette instance. C'est donc pour cela que nous prôtons avant tout la mobilisation des personnels, le contact entre agents pour ne pas taire les informations, qui nous permet de faire bloc face à notre hiérarchie.

Défendons-nous collectivement.

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

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

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 comptes rendus des élu.es CGT sur notre site académique en cliquant sur le lien suivant

[Compte-rendus CGT](#)

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique

Hervé Guichard (titulaire)	06 47 99 61 00	Contact Mail elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Sylvie Moreau (titulaire)	06 75 26 90 39	
Morgane Boyer (suppléante)		
Ronan Keromnès (suppléant)		
Céline Blanchard (titulaire)		

**NE SUIS PLUS LA VOIX DE TON MAITRE
SYNDIQUE TOI !**



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

NomPrénom.....

Lieu de travail.....

Mail / Téléphone.....

Contact CGT Educ'Action Nantes : nantes@cgteduc.fr