



## **P**ersonnels **A**ministratifs et **T**echniques

**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](mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr)

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

## **Compte-rendu CGT du CTSA du 30 mars 2021**

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Technique Spécial Académique portant sur le fonctionnement des services pendant le confinement.

La CGT a transmis une déclaration liminaire.

### **Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 30 mars 2021**

Voilà plus d'un an que nous sommes plongés dans une crise sanitaire et sociale qui a toujours un fort impact sur les conditions de travail des personnels, qu'elles soient d'ordre matériel, physique ou psychique.

Deux études publiées en mars font état des effets des confinements sur la santé mentale de la population et les personnels des services déconcentrés ne sont donc pas exempts de ce constat.

A tous les niveaux, nous avons pu recueillir des témoignages de collègues qui ont vécu et vivent encore diversement les contraintes liées au travail à distance qui impacte leur vie professionnelle mais aussi personnelle.

Les agents se sont retrouvés encore plus atomisés, et selon l'ambiance dans les services, la qualité de l'écoute de la part de la hiérarchie, les apports techniques alloués, la gestion du facteur humain n'est pas la même.

Ce constat ne doit pas être négligé car il aura peut-être des conséquences à moyen et long terme. C'est la raison pour laquelle la CGT demande que l'administration mette les moyens d'une enquête exhaustive auprès de l'ensemble des personnels des services déconcentrés sous l'égide du

médecin des personnels et de la psychologue du travail pour appréhender collectivement des réponses à donner en fonction des fragilités que la situation a pu apparaître.

Les moyens techniques alloués aux personnels font encore défaut avec de nombreux. ses collègues qui doivent encore travailler à distance sans téléphone alors que ce lien est indispensable aux collègues pour bien répondre aux demandes des usagers. Il est indispensable que chaque agent soit doté d'une solution de phonie pour exercer pleinement ses missions.

Nous tenons également à souligner l'exaspération grandissante des personnels en service RH qui doivent travailler toujours dans l'urgence au gré d'une communication erratique d'un Ministère qui fait des effets d'annonce dans la presse sans tenir compte du temps nécessaire pour la mise en œuvre technique et humaine des mesures prises. De même, la décision brutale de stopper puis de réduire le recrutement ou remplacement des enseignant.es contractuel.les du 2<sup>nd</sup> degré public en décembre, situation qui perdure encore, a créé un fort désarroi au sein de l'équipe de la DIPE 5. Ces pressions incessantes génèrent un sentiment de désorganisation qui ne donne pas une belle image du service public et génère du stress chez les personnels.

Enfin, l'ensemble des personnels de l'Education Nationale a montré, malgré toutes les difficultés, son engagement professionnel pour maintenir tant bien que mal le fonctionnement des services. Si l'administration se targue de mots pour reconnaître l'implication de toutes et tous, la reconnaissance de cet engagement est loin d'être effective sur le plan pécuniaire et sur le déroulement des carrières. Sans revenir sur la gestion désastreuse de la prime COVID, on ne peut que constater par ailleurs qu'aucune mesure forte et égalitaire n'est mise en œuvre sur le plan national tant pour l'attractivité des métiers administratifs et techniques de l'Education Nationale. Rien pour requalifier l'ensemble de la filière ni même pour favoriser la titularisation des personnels précaires contractuels et vacataires.

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.

Sur le plan interprofessionnel, la crise sanitaire a aussi des conséquences désastreuses pour le monde de la culture, la CGT comme organisation syndicale interprofessionnelle apporte également son soutien aux travailleurs et travailleuses de la culture qui sont en lutte. Le développement de l'éveil culturel, de la découverte et de la curiosité est aujourd'hui encore plus nécessaire, indispensable. L'école a ce rôle, ouvrir les élèves vers de nouveaux univers par le biais du théâtre, du cinéma, des spectacles vivants, de visites d'expositions dans des musées. Malheureusement la culture est en berne, son accès est toujours interdit ! L'école ne peut se passer de cet apport culturel. On le sait cette carence culturelle sera d'autant plus préjudiciable pour les élèves des classes défavorisées.

Enfin, concernant le fonctionnement du CTSA, nous demandons une fois de plus que l'administration respecte les délais relatifs à la communication des documents de travail prévus à l'article 6 du règlement intérieur du CTSA approuvé le 23 mars 2015 , à savoir au moins 8 jours avant la date de la réunion.

Faut-il en passer à nouveau par un vote des représentants des personnels comme au CTSA de décembre 2017 pour faire respecter le droit des représentants des personnels ?

**Les élu.es CTSA CGT Educ'Action**  
Hervé Guichard  
Sylvie Moreau  
Morgane Boyer  
Ronan Keromnès et Céline Blanchard

## **Vœux des représentants sur la restauration et l'accès au travail à distance**

Les représentant-es des personnels avaient soumis 2 vœux au vote du CTSA.

Vœu 1 portant sur la nécessité de créer des espaces de pause et de restauration adapté au nombre de personnels sur tous les sites où cela est nécessaire.

que des lieux supplémentaires provisoires soient ouverts en urgence à l'extérieur mais aussi à l'intérieur des bâtiments sur chaque site où la situation s'avère nécessaire pour permettre à chacun-e de se restaurer et de prendre une pause en dehors de son lieu de travail habituel ;  
qu'à moyen terme un espace supplémentaire pérenne soit aménagé et/ou construit pour accueillir les personnels du site Houssinière, ce qui est une demande récurrente des personnels et de leurs représentants pour améliorer la qualité de vie au travail ;

Vœu 2 sur l'attention portée à la volonté des personnels qui souhaiteraient accroître leur nombre de jours de travail en distanciel compte-tenu du contexte sanitaire.

que, conformément aux préconisations du gouvernement pour limiter davantage les interactions dans le contexte sanitaire actuel, les demandes des personnels désirant augmenter leur nombre de jour de travail à distance soient examinées avec la plus grande bienveillance.

### **Commentaire CGT :**

Le Secrétaire Général a renvoyé l'étude de ces deux vœux en questions diverses mais a tellement expédié la fin de la réunion que leur mise au vote est passée à l'as.

Nous les re-proposerons au prochain CTSA mais ils ont d'ores et déjà été transmis au SG.

Nous invitons également les personnels à se saisir de ces vœux pour en faire des pétitions au niveau de chaque service.

## **Approbation des PV du 13 octobre et 12 novembre**

La CGT a une fois de plus dénoncé le non respect des délais dans la transmission des PV de CTSA.

Ainsi, les 2 PV ont été mis à disposition seulement 4 jours avant le CTSA et l'organigramme de la DIFAG et du SIBAA seulement 1 jour avant.

Le SG prend une nouvelle fois note de cette remarque et prend sur lui la responsabilité des retards.

### **Commentaire CGT :**

Difficile dans ce cas de pouvoir pleinement effectuer notre rôle de représentants des personnels. Heureusement que la CGT ne met pas 5 mois pour transmettre les compte-rendus d'instance aux personnels !

La CGT s'est abstenue de voter pour marquer sa désapprobation.

## Organisation et fonctionnement des services académiques

### Préparation de la Rentrée 2021

#### Situation des mesures sur les emplois de la filière administrative au 01/09/2021

La présentation est faite par le SG qui est très satisfait de la création d'1 poste de catégorie A. Ce personnel sera affecté à la DSDEN 44 car cela correspond à un réel besoin dans un service qui subit une augmentation importante de critères de charge.

Les autres opérations sont liées au transfert et à la réorganisation des DSDEN. L'inclusion des circonscriptions d'IEN IA et IEN ASH dans la DSDEN 44 et du Service Social de Sarthe à la DSDEN 72 permettra aux agents de participer au mouvement interne.

#### Questions CGT : A quoi correspond le poste de catégorie A supplémentaire à la DSDEN 44 ?

Le SG indique que ce n'est pas encore défini, un travail est mené pour savoir sur quelles missions le poste va être affecté.

Le SG DSDEN 44 assure quant à lui que le but est « d'apporter une plus-value et un vrai bénéfice » ...

#### Pour le poste de l'IEN de Vallet, cela correspond-il à une déqualification du poste ?

Effectivement, le poste de B est bien déqualifié en C.

#### Questions FO : Le transfert des supports implique-t-il un changement de lieu ?

Non.

#### Beaucoup de postes sont vacants en CIO mais aucun n'est affiché au mouvement et beaucoup d'agents sont nommés à titre provisoire. Pourquoi ?

Le SG répond qu'il y a un manque de visibilité sur la politique nationale donc la prudence est nécessaire sur la création de postes définitifs. Sur Angers, 1 possibilité est ouverte pour la rentrée 2021.

#### L'UNSA émet le souhait d'avoir le même type de tableau pour les personnels techniques.

Il n'y a pas de modification cette année mais il note la proposition pour une prochaine fois.

#### Commentaire CGT :

C'est très bien cette création de poste A et qui va apporter une réelle plus-value... Cependant, il y a beaucoup de services ou d'EPLÉ où une création de poste apporterait également une « réelle plus-value » mais ce n'est pas à l'ordre du jour ! Concernant les CIO, la stratégie est toujours la même : maintien au mieux du statut de poste provisoire ou affectation de personnel contractuel pour rendre la suppression de poste plus facile.

## Réorganisation de la DSI

La cheffe de la DSI présente les étapes de la réorganisation. Cela s'est fait après plusieurs rencontres avec les équipes et grâce à un travail par atelier pour recueillir les attentes des agents.

Les retours ont été classés sous forme d'actions travaillées avec les collègues, il s'agit d'une élaboration commune et qui serait mise en œuvre dès le 1er avril.

### **Trois entrées pour la réorganisation :**

#### **1- orientations stratégiques :**

- Mettre de plus en plus d'applicatifs à disposition
- Renforcer le déploiement de l'assistance en DSDEN et au Rectorat
- Renforcer la formation et de l'accompagnement
- Favoriser les partenariats en fonction des périmètres de chacun

#### **2 – Contributions des différents collègues dans :**

- L'organisation du service
- En matière de ressources humaines
- La création de nouveaux outils
- Mettre en place une « culture projet »

#### **3 – Mode de fonctionnement de la nouvelle organisation**

La cheffe de la DSI met en avant un mode de travail collaboratif et transparent qui sera adaptable et révisable en fonction des retours du terrain.

#### **Grands principes appliqués :**

- Mieux communiquer et gérer une organisation par domaine avec un poste d'adjoint pour chaque pôle
- Créer des référents experts sur les domaines techniques et maîtrise d'ouvrage (Réfèrent au niveau de la DAN ou idée de création d'un référent SIRH)

#### **Améliorer le fonctionnement avec plus d'autonomie :**

- Direction collégiale avec un comité de direction qui peut être élargi aux chef-fes de pôles et d'antennes pour plus de communication et de transparence.
- Révision de la répartition des missions en cohérence avec les pôles.

#### **Offrir une meilleure lisibilité dans l'offre aux usagers**

- Création d'un pôle relation à l'utilisateur
- Analyser les process qui ne fonctionnent pas.

Le souhait est également de mieux faire connaître les missions de la DSI. Le but est de créer de plus grands pôles avec fusion de structures pour regrouper des missions avec un périmètre clair dans un souci de cohérence.

La réorganisation pourra être revue en 2022 en fonction de ce qui a fonctionné ou pas.

**Fusion des CRID et des CDTI** qui deviendront des antennes départementales de la DSI dans le but d'offrir un service unique aux usagers.

Un appel au volontariat a été effectué auprès des collègues pour les missions de **réfèrents experts**. Ceux-ci serviront d'interface entre les attentes des usagers et les possibilités techniques informatiques. Un travail de partage de connaissance est prévu en prévision des futurs départs en retraite.

## **Question CGT : Est-ce que cette réorganisation induit des suppressions de postes ?**

Réponse du SG : Il n'est pas question de supprimer des postes. L'informatique est un domaine de gestion important avec des besoins dans les services qui s'accroissent, il n'est donc pas question de diminuer les moyens.

## **Question UNSA : Une mobilité géographique est-elle prévue dans le cadre de cette réorganisation ?**

Aucun changement géographique n'est prévu, uniquement si un agent souhaite lui-même bouger. Ce qui a été le cas pour un agent qui a souhaité revenir sur Nantes. Le télétravail permettra aussi de favoriser le travail à distance dans le cas de missions multiples.

### **Commentaire CGT :**

La démarche affichée de retour d'expérience sur le projet et de partage collaboratif de ce qui marche et de ce qui ne marche pas est judicieuse. Elle semble vouloir tenir compte de l'avis des personnels et de leur expertise. Cela mérite d'être souligné quand on voit par ailleurs différentes réorganisations qui se font sur le dos des collègues et sans réelle concertation ni prise en compte de l'expertise.

On aimerait que l'ensemble des cadres prenne exemple sur cette démarche pour que les personnels puissent réellement se sentir considérés dans le fonctionnement d'une structure.

## **DIFAG- SIBAA**

La SGA explique que l'idée est de relancer le processus engagé en 2017 sur le rattachement de l'équipe de maintenance de la DIFAG au service SIBAA.

Ce processus avait fait l'objet d'entretiens individuels et bilatéraux qui avaient mis en évidence un manque de planification dans les interventions de maintenance. « On ne sait pas vraiment ce que fait l'équipe de maintenance ». Le nouveau projet de transfert au SIBAA permettrait d'améliorer le service rendu et la « professionnalisation des agents ». Il n'est pas question pour autant de couper le lien entre la DIFAG et le SIBAA mais au contraire garder les liens étroits entre ces deux services. Cette réorganisation a été présentée aux collègues de la maintenance lors d'une réunion le 23 mars dernier.

### **Questions et remarques de la CGT :**

- Est-ce que cela implique une réorganisation physique des deux services puisque le SIBAA est sur le site Margueritte et la majorité de l'équipe de maintenance est sur le site Houssinière ?
- Que devient la maintenance à Margueritte ?
- Depuis 2017, de l'eau a coulé sous les ponts et l'équipe de maintenance a changé. **Contrairement à ce que veut bien dire la SGA, les collègues sont tous contre cette réorganisation et se posent beaucoup de questions**, notamment sur la gestion des congés, la modification éventuelle de leurs fiches de postes avec l'évolution du service et demandent de la transparence dans les démarches à venir.
- Les agents n'ont pas vraiment été consultés et la réunion du 23 mars était plutôt une réunion d'information. De plus, deux des agents sur les 5 concernés étaient absents le jour cette réunion.

## Réponse de l'administration :

Concernant la réorganisation physique, la maintenance sera basée sur un seul site (à la Houssinière) et un bureau de la maintenance sera mise en place au SIBAA avec un poste de responsable. L'atelier de Margueritte sera supprimé et le service sera équipé d'un camion aménagé et équipé afin d'être mobile et de pouvoir intervenir sur les différents sites. Mais la SGA dit que ce n'est encore qu'à l'état de projet ! Selon le SG, le périmètre d'intervention des agents ne serait pas modifié (bâtiments Rectorat DSDEN 44, Jonelière, SAIO).

Le chef du SIBAA est chargé de répondre à toutes les questions des agents et il y aura un point mensuel d'ici juin.

## Analyse de la CGT :

Que veut dire la SGA dans « on ne sait pas vraiment ce que fait la maintenance » et sur la « non professionnalisation des agents » ? A croire que les collègues ne faisaient rien et ne rendaient jamais de compte de leur travail ! Nous déplorons que la réorganisation de la DIFAG n'ait pas fait l'objet d'une préparation aussi poussée que pour la DSI et que les collègues ne soient pas davantage consultés et écoutés.

Nous avons également posé des questions sur la gestion en général de la DIFAG suite à la nomination d'un nouveau chef de division qui était auparavant chef de département du site Houssinière. Que devient son poste ?

**Réponse du SG :** Le poste de chef département sera transféré au SIBAA suite à la mise place d'un bureau de la maintenance.

Nous avons rappelé que nous avons demandé à plusieurs reprises une audience auprès de la précédente cheffe de division et de la SGA afin d'aborder différents sujets et questions remontés par les collègues de la DIFAG (formations, communication au sein du service, création de postes ATRF, concours et déroulement de carrières...). Nos demandes sont restées sans réponse...

**Réponse du SG :** Concernant les demandes d'audiences ce n'est pas au chef de division que vous devez les faire mais au SG ou SGA. « Si vous nous écrivez, on vous répondra »

## Commentaires de la CGT :

On ne peut pas faire de demande d'audience au chef de division, première nouvelle ! Nous l'avons déjà fait par le passé et les échanges au plus près du service ont pu être constructifs ! Par ailleurs, nous avons envoyé par deux fois notre demande d'audience à la SGA suite au départ de la cheffe de division et nous n'avons pas eu reçu de réponse non plus !

Le nouveau chef de division de la DIFAG a, quant à lui, envoyé un mail à tout le personnel pour annoncer sa nomination et celle de son adjointe qui n'est autre que la cheffe de département du site Margueritte. Dans ce mail, il explique qu'il va se rapprocher de chaque équipe du service pour examiner les réorganisations et mutualisations possibles pour améliorer l'efficacité de la DIFAG au service des usagers.

**Commentaire CGT :** Nous espérons que les collègues seront cette fois réellement consultés et écoutés car il s'agit bien d'un manque d'écoute et de considération récurrent de la part de la hiérarchie depuis des années.

## Vote sur les projets de réorganisation :

### Le Secrétaire Général voulait passer en force, c'est raté

Après présentation des deux projets, le SG a voulu passer au vote. La CGT est intervenue pour demander 2 votes distincts étant donné les nombreuses réserves que nous avons exprimées sur le projet DIFAG-SIBAA et toutes les zones d'ombre du projet.

Réponse du SG : « C'est moi le président de séance, c'est moi qui décide, il n'y aura qu'un seul vote, c'est votre point de vue. »

Face à cette intransigeance, l'UNSA a alors demandé une suspension de séance et l'ensemble des représentants des personnels se sont concertés pour voter CONTRE à l'unanimité.

Ce vote unanime empêche la validation des deux réorganisations et oblige l'administration à représenter les projets lors d'un prochain CTSA qui aura lieu le 8 avril.

### Commentaire CGT :

S'il fallait faire encore montre du peu de considération que notre hiérarchie a à l'égard des représentants du personnel et par ricochet des personnels eux-mêmes, c'est une fois de plus chose faite. On nous parle de démocratie, de concertation et de dialogue social, mais dès qu'il y a opposition avec les personnels, l'administration montre les dents. C'est ça la lutte de classe ! Face à cela, une seule solution. Soutenez vos organisations syndicales, défendons-nous collectivement pour faire peser le rapport de force en faveur des salariés.



## Télétravail et équipements nomades

Selon le SG, 60% des agents sont globalement en télétravail au moins ½ journée mais les chiffres diffèrent selon les services.

Il se félicite de meilleurs chiffres par rapport à d'autres académies, comme quoi l'herbe est aussi parfois plus verte dans l'Académie de Nantes qu'ailleurs...

**Dotation en matériel** : « on s'en sort pas trop mal » dit le SG qui annonce que la quasi-totalité des personnels sont équipés et que les solutions de phonie sur ordinateur portable (softphone) devraient être déployées plus en amont. Il a reconnu l'implication de l'ensemble des personnels de la DSI dans le déploiement des outils.

La Cheffe de la DSI précise qu'une nouvelle commande de licences du logiciel de phonie va être passée pour une livraison espérée sous 1 mois.

La CGT est revenue sur les disparités entre certaines structures et interroge sur **une promotion du télétravail qui n'a pas forcément été la même partout**. Pour preuve, les consignes d'extension du télétravail du SG n'ont pas été adressées à tous les personnels de la même

manière. Nous nous sommes fait écho à ce sujet de remontées de collègues qui se plaignaient que la communication institutionnelle ne soit pas systématiquement transmise.

Nous avons également questionné le SG sur la gestion de la répartition initiale des moyens notamment en phonie en pointant des disparités entre services alors même que le téléphone et la réponse aux usagers est le cœur de métiers de certains services (exemple DIPE).

photo au 15 mars	Rectorat	DSDEN 44	DSDEN 49	DSDEN 53	DSDEN 72	DSDEN 85	Total
effectif total agents	720	110	128	81	87	96	1222
agent en télétravail entre ½ j et 5 jours	<b>446</b>	<b>54</b>	<b>82</b>	<b>44</b>	<b>72</b>	<b>47</b>	<b>745</b>
	61,9%	49,1%	64,1%	54,3%	82,8%	49,0%	61,0%
<b>agent en télétravail au moins 2 jours</b>	<b>176</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>42</b>	<b>367</b>
% sur nombre d'agents en télétravail	39,5%	72,2%	41,5%	47,7%	76,4%	89,4%	49,3%
<b>agent en télétravail au moins 2,5 jours</b>	<b>270</b>	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>378</b>
% sur nombre d'agents en télétravail	60,5%	27,8%	58,5%	52,3%	23,6%	10,6%	50,7%
<b>agent en télétravail plus de 3 jours</b>	<b>235</b>	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>335</b>
% sur nombre d'agents en télétravail	52,7%	27,8%	58,5%	52,3%	12,5%	10,6%	45,0%

### Sur l'extension du télétravail en « temps normal »

La CGT a souligné que la période d'un an avait changé la donne par rapport au caractère restrictif de la circulaire télétravail et qu'il faudrait s'interroger sur les demandes des personnels en terme d'extension pour celles et ceux qui le souhaiteraient.

Le SG a répondu par l'affirmative à la demande de retour d'expérience et qu'il est évident qu'il réinterrogera le périmètre de la circulaire.

#### Commentaire CGT :

Pour la CGT, un bilan psychique doit être fait auprès des personnels avec l'appui des médecins du personnel et de la psychologue pour que la réflexion sur le travail à distance prenne aussi en compte la dimension humaine de la question.

Sur la possible ré-étude du cadre de la circulaire académique, nous sommes satisfaits que le SG reconnaisse que le vécu des personnels doit donner lieu à une relecture de celle-ci. Nous ferons en sorte qu'il tienne également compte des observations que nous avons pu émettre sur la question du jour ou ½ jour unique de télétravail.

Il est indispensable que les personnels soient consultés sur ces sujets.

## Actualité travaux

### 1/ Plan de relance sur la rénovation thermique et énergétique des bâtiments de l'état :

L'académie a présenté 8 projets, 5 ont été retenus pour un montant de 2 M €, ces projets doivent être menés à bien dans les deux ans à venir. Tous les chantiers vont donc commencer en même temps :

- 2 projets de relamping et de compteurs d'énergie
- La rénovation électrique et thermique du bâtiment des archives (site Margueritte)
- La rénovation thermique et mise aux normes du bâtiment de la DAFPIC/DAVA (site Margueritte)
- La rénovation du réseau électrique et informatique du bâtiment de la DSDEN 49

La SGA a précisé que le plus gros chantier est celui du bâtiment de la DAFPIC puisqu'il débutera en juillet 2021 et se terminera en juillet 2022. Cela va entraîner le relogement des agents (50 personnes environ) sur un ou des sites en location, le rectorat est actuellement à la recherche de locaux pouvant accueillir les personnels pendant les travaux. Des négociations sont en cours.

## **2/ La SGA présente la stratégie immobilière pluriannuelle :**

### **Rectorat et DSDEN 44 :**

Il y a une réflexion sur l'identité des sites et poursuite de la stratégie de regroupement des unités de travail.

L'accueil des agents du Service Départemental 44 de la Jeunesse, de l'Engagement et des Sports (SDJES) à la DSDEN 44 va entraîner à moyen terme un regroupement des sites et donc le déménagement de services rectoraux de Margueritte vers le site Fresche-Blanc.

La réforme de l'ONISEP permet la récupération du site Fresche-Blanc (destruction du bâtiment et reconstruction) pour l'accueil des agents jeunesse et sports au niveau régional (situés à la MAN), de l'ex DRONISEP, de la DAPSI, du SAIO et l'intégration des agents du site de la Jonelière.

Le site Jonelière serait vendu après travaux.

La SGA précise que le SIBAA et la DIFAG travaillent actuellement pour étudier quels travaux seront maintenus cet été. Concernant le problème de signalétique de l'accueil sur Margueritte pendant les travaux (présence d'une benne qui gêne la visibilité de l'accueil), la SGA répond qu'il faudra revoir le balisage.

Le projet de sécurisation du site Houssinière (gestion des accès et renforcement des clôtures) est financé. Les crédits sont obtenus.

### **DSDEN 85**

L'intégration des agent-es Jeunesse et Sports à la DSDEN 85 a causé le déménagement du Pôle Médical, renforcé du fait de la crise sanitaire (embauche de personnel contractuel et médiateurs COVID). Une solution provisoire a été trouvée avec la DIRECCTE après intervention d'un technicien pour régler les difficultés d'accès au réseau.

L'implantation future du service de la Médecine Scolaire sur le bâtiment D constituerait une solution pérenne de relogement mais la SGA a évoqué un chiffrage important de travaux. Les crédits ne seraient pas disponibles avant 2022.

Dans les autres départements, l'impact est moindre (les agent-es de Jeunesse et Sports étaient déjà implantés dans les cités administratives).

## **3/ réhabilitation des bâtiments**

Besoin de dé-densification du site Paixhans en Sarthe (dossier déjà connu et qui ne trouve pas d'issue pour le moment).

Fin des opérations de rénovation des façades et de l'accueil sur le site Houssinière.

Protection des sols amiantés des couloirs du bâtiment H1 Houssinière (travail sur plusieurs mois, étage par étage).

Les différents travaux en 2021 et 2022 sur le site Margueritte vont impacter les agent-es.

La SGA promet une information ainsi qu'une consultation. Elle annonce également vouloir répondre aux inquiétudes des collègues et expliquer comment se dérouleront tous les travaux qui se feront en site occupé.

### **Question sur les Archives de Margueritte.**

Nous sommes intervenus pour demander où en était le projet de changement des rayonnages (Compactus) des archives car certains d'entre eux sont bloqués ou fonctionnent très mal et on ne peut plus ou difficilement les faire coulisser pour accéder aux dossiers.

C'est une demande que le service des archives a formulée depuis au moins deux ans qui n'est toujours pas réglée. Cela devient urgent car si plusieurs Compactus côte à côte se bloquent, les collègues ne pourront plus du tout accéder aux documents archivés.

**Réponse du SG :** Il en est bien conscient mais ce genre d'achat ne dépend pas du même budget que les travaux prévus aux services des archives. Mais cela va se faire (quand... on ne sait pas !)

### **Question CGT sur les travaux DAFPIC et avenir du DAVA ?**

La CGT est intervenue pour demander des précisions sur le relogement des personnels de la DAFPIC et du DAVA car les agents ont des informations contradictoires depuis des mois. Nous avons également demandé si les personnels avaient été consultés et si la DAFPIC et le DAVA serait relogés au même endroit.

**Réponse du SG :** « les personnels sont dans le doute et vont le rester encore un moment car nous sommes encore à la recherche de locaux adaptés ».

Précisions de la SGA : Nous avons des pistes qu'il ne faut pas ébruiter car nous sommes en pleine négociation financière pour les loyers et cela risque de faire monter les prix.

La CGT sera attentive aux potentielles modifications des conditions de travail des collègues (perte d'espace, bureaux non dédiés...).

### **Commentaire CGT :**

Ce sont de gros chantiers qui s'annoncent sous 2 ans avec des moyens alloués par le plan de relance. Le rectorat compte même embaucher un programmeur pour affiner la réflexion sur les différentes implantations ? C'est cher un programmeur ? En tout cas, il est indispensable que l'ensemble des personnels concernés et impactés soient informés bien en amont de toutes les conséquences des travaux et réorganisation sur leur qualité de vie au travail. Nous appelons donc les collègues à être vigilants sur le sujet et à nous faire part de toutes leurs questions et remarques.

## **Plan académique des services éco-responsables**

La secrétaire générale adjointe a souhaité faire un point d'information concernant le plan académique des services éco-responsables et l'avancée de sa mise en place.

### **Vélos :**

Des travaux ont été réalisés par la DIFAG concernant l'agrandissement du parking à vélos avec le déplacement des motos vers le parking. Les nouvelles places dédiées aux vélos sont en cours de déploiement sur le site Houssinière. Des commandes supplémentaires d'arceaux vont être lancées pour le site Margueritte où les emplacements pour vélos vont être multipliés sans pour autant réduire le nombre de places pour les voitures.

Sur la DSDEN 49, le SG annonce qu'un local sécurisé vient juste d'être mis en place.

### **Véhicules électriques :**

Il est prévu à l'avenir, et afin de permettre la charge de véhicules électriques, d'équiper les services de bornes électriques. Pour cela et dans le cadre des travaux à venir sur Margueritte, il sera fait en sorte de rendre les gaines électriques accessibles aux endroits dédiés.

### **Covoiturage :**

La CGT a également relancé la SGA sur la mise en place, déjà évoquée, d'une plateforme de covoiturage. Le SG a répondu que cela n'est aujourd'hui pas la priorité au regard de la situation

sanitaire et que le covoiturage n'est actuellement pas recommandé par la haute autorité de santé qui conseille plutôt de prendre les transports en commun, jugés moins dangereux.

### **Concertation sur les attentes des personnels :**

La CGT a souhaité savoir ce qu'il en était de la mise en place des ateliers participatifs annoncés au dernier CTSA pour le mois de novembre 2020. La SGA a concédé qu'ils devraient finalement être lancés d'ici à l'été 2021. De ces ateliers découleront l'ensemble des réflexions du plan.

### **Commentaire CGT :**

Il n'y a rien de nouveau par rapport à ce qui a été annoncé lors du précédent CTSA et les travaux annoncés n'en sont pas vraiment (déplacement des véhicules de fonction, traçage au sol). Le dossier n'a pas avancé. Il a même pris du retard si on en juge la (non) mise en place des ateliers participatifs. La faute à la crise ? Peut-être. Mais c'est bien dommage car la crise sanitaire ne doit pas nous empêcher de travailler sur ces questions, de prévoir et de mettre en place tant bien que mal un calendrier. Si particulière soit la période actuelle, elle n'empêche pas le fonctionnement de nos services alors pourquoi pas ce dossier dont les problématiques sont loin d'être secondaires. Le fait de pouvoir encore boire un café dans du plastique en 2021 doit nous interroger.

La mise en place effective du Forfait Mobilité Durable pour les demandes faites en 2020 qui s'applique à la fois au vélo mais aussi au covoiturage ne doit pas laisser cette 2<sup>ème</sup> solution en chemin.

Alors, des ateliers participatifs d'ici à cet été ? Chiche.

## **Questions diverses posées par la CGT Educ'Action**

### **CIA – PRIME COVID**

La CGT a souhaité savoir combien d'agents ont perçu un complément indemnitaire annuel (CIA) en décembre 2020. Par ailleurs, elle a souhaité avoir des précisions concernant la gestion des recours pour non versement de la prime COVID.

Le SG a annoncé l'attribution d'un CIA pour 21 collègues pour un montant global de 8600 €. D'après lui, et comme il l'a assuré dans un courrier de réponse adressé le 19 janvier 2021 à la CGT, ce CIA ne correspondant en rien à un rattrapage déguisé après des oublis d'attribution de la prime COVID mais bien à récompenser des agents pour une « surcharge de travail en raison d'absences durables non remplacées ou d'un investissement particulier sur certaines opérations »

En effet, tous les recours pour non attribution de la prime COVID ont été refusés, sauf un. Un agent oublié dont le recours a été appuyé par sa hiérarchie. Si le SG se félicite de la clôture de ce dossier en assurant que l'agent concerné a reçu la prime COVID, la CGT a précisé qu'il avait en réalité touché une somme inférieure à celle-ci, et sous la forme... d'un CIA.

**Commentaire CGT :** On a encore bien des doutes sur le sujet au vu de témoignages de certains collègues. Nous ne redirons jamais assez combien la gestion de la prime COVID a été catastrophique et a une nouvelle fois montré à l'ensemble des collègues tout le mépris et la déconnexion dont peut faire preuve notre hiérarchie.

Malgré ce qu'avance le SG, il n'est plus à démontrer que les bénéficiaires du CIA de décembre avaient été initialement oubliés et c'est, hormis leur travail, grâce aux rassemblements organisés par les personnels, grâce au rapport de force qu'ils ont su imposer lorsqu'ils sont montés à une centaine au sixième étage, grâce à leur colère légitime qui a incité certains chefs de division à se démener pour qu'ils touchent tout de même quelque chose, qu'ils ont pu l'obtenir. Il est simplement

[CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr](mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr)

Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

trop difficile pour le SG d'admettre ses erreurs dans la gestion de ce dossier. La preuve : même quand il ne reste plus qu'un cas à traiter, cela semble encore être trop difficile.

### **DISPOSITIF ENTRETIENS RPS**

La CGT a souhaité connaître l'état d'avancement du dispositif d'entretiens relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

Le SG a concédé que le dispositif était en veille en raison de la crise. Il assure qu'il sera repris très prochainement.

#### **Commentaire CGT :**

Encore une fois, la crise est passé par là. Rappelons que ce dossier a démarré il y a plus de 5 ans et rien n'est encore véritablement mis en place. Il existe des référents RPS mais pas d'entretien, pas de calendrier prévisionnel. Le SG nous indique une reprise prochaine sans préciser d'échéance. Nous devons donc encore patienter pour voir la création du Document Unique (DUERP) qui doit pourtant, selon les textes, être mis à jour chaque année...

Dans le contexte du télétravail ou travail à distance plus ou moins subi, le sujet est pourtant loin d'être négligeable. **La CGT revendique que le vécu psychologique des personnels de toute cette année soit pris en compte avec les médecins de personnels et la psychologue du travail par une grande enquête adressée à l'ensemble des personnels.**

### **Gestion des AESH sur le plan académique**

Dotation en personnel et fonctionnement des différents services : SAE, Douanier Rousseau et Le Mans Sud ?

Pour le SAE, le SG indique qu'il y a 7,5 ETP pour 2571 dossiers soit 340 dossiers par agent en moyenne.

Pour les 2 établissements mutualisateurs, il ne souhaite pas répondre car ça ne dépendrait pas des compétences du CTSA...

#### **Commentaire CGT :**

C'est bien dommage que le SG n'apporte pas de réponse sur les deux autres établissements, ce qui aurait permis de comparer peu ou prou les situations en termes de dossiers car il semble qu'il y a des disparités avec les autres établissements mutualisateurs en termes de moyens humain et matériel.

Nous avons donc rappelé au SG toute l'attention qu'il nous disait porter à la gestion des AESH.

### **Gestion des Agents d'Equipe Mobile de Sécurité (AEMS)**

Notre question portait principalement sur le respect des statuts et des missions des personnels qui n'ont pas à être sollicités pour des missions autres tel que du travail administratif comme cela a pu être le cas l'année dernière à la DSDEN 44.

Le SG n'a pas apporté de réponse....

#### **Commentaire CGT :**

Nous avons au passage souligné les disparités de gestion qu'il peut y avoir d'une académie à l'autre sur la gestion des AEMS. Dans l'Académie de Nantes, les AEMS sont gérés par la DIPE 5 comme des contractuels de catégorie 3 payés au SMIC sans aucune progression de carrière. Dans d'autres académies, les AEMS sont recrutés sur des grilles différentes selon leur niveau de diplôme et bénéficient également d'un avancement d'échelon tous les 3 ans.

## **Médiateurs lutte anti-COVID**

Un recrutement de 98 agents est en cours. Ils seront chargés d'effectuer quotidiennement des tests salivaires anti-COVID dans le 1er degré. Le SG confirme que cela entraîne des tâches supplémentaires pour la DIPATE qui doit les payer... et pour les services des DSDEN.

## **Concernant le dispositif des ruptures conventionnelles, y-a-t-il des demandes formulées et accordées en service déconcentré et pour quels corps ?**

Pour l'instant il y a eu 3 demandes mais aucune n'a été accordée pour 2021 car il n'y a pas encore de cadrage budgétaire.

## **Point sur l'intégration des personnels de Jeunesse et Sports**

Le point d'étape sera fait au comité de suivi dont la date n'est pas encore fixée mais qui devrait théoriquement intervenir avant les vacances d'avril.

L'intégration des personnels est faite, à part un retard à la DSDEN 44. Cependant la mise à jour des organigrammes n'est pas encore effective.

## **46 postes administratifs sont ou vont être intégrés :**

DRAJES : 17 postes (pas intégrés physiquement au Rectorat)

DSDEN 44: 9

DSDEN 49 : 6

DSDEN 53 : 2 et un apprenti

DSDEN 72 : 4

DSDEN 85 : 5

### **Répartition par grade :**

Catégorie A : 2

Catégorie B : 30

Catégorie C : 13

Et un apprenti

## **Qui fera le paiement des frais de déplacement des personnels J&S?**

Aucun poste à la DBF ne sera dévolu à cette mission car cela ne représente pas une charge importante au vu du nombre de personnels intégrés. De plus, dans le contexte actuel, très peu de déplacements sont faits.

## **Quid des postes vacants ? Seront-ils intégrés au mouvement ?**

Les postes vacants de Jeunesse et Sports seront intégrés dans la gestion académique, à la fois au mouvement et au concours. En attendant, des contractuels ont été recrutés.

## **Y-a-t-il des conséquences sur les dates de fermeture des sites dans le cadre de l'accueil collectif des mineurs ?**

Le SG répond qu'il n'y a pas encore d'information disponible sur ce point-là. Une organisation sera trouvée sans mettre les services en difficulté.

## Transmission des compte-rendu d'entretiens professionnels :

Nous sommes intervenus pour signaler que des agents n'ont pas d'entretien professionnel chaque année et que certain-es ne reçoivent pas le compte-rendu de leur entretien. Nous avons également rappelé qu'une sensibilisation des chef-fes de service sur l'obligation d'organiser des entretiens professionnels pour chaque agent devait être faite par l'administration. Nous avons aussi demandé le recensement des agents qui n'ont pas eu d'entretien.

Réponse du SG : Il a déjà fait un rappel aux chef-fes de service et il ne comprend pas pourquoi ce n'est pas acté. Il va encore insister sur ce sujet auprès des responsables de service. Pour le recensement des cas, il n'est pas question de donner des chiffres, estimant que chacun doit prendre ses responsabilités et veiller à l'application des directives ministérielles.

## Commentaire CGT :

C'est la 3<sup>ème</sup> fois que la CGT intervient sur le sujet avec toujours la même réponse du SG. Il s'agit pourtant d'une disposition réglementaire qui doit être respectée par tous les supérieurs hiérarchiques. Nous invitons tous les personnels qui n'ont pas systématiquement d'entretien professionnel ou à qui il manque le compte-rendu à retransmettre une demande formelle à son chef de service et à contacter le syndicat.

## Bilan de ce CTSA

Une fois encore il aura fallu dénoncer le fait que l'administration ne fournit pas les documents de travail dans le délai impératif des 8 jours. Le dernier document sur la réorganisation SIBAA-DIFAG a été transmis seulement la veille alors qu'il s'agit des conditions de travail des collègues. Cette façon de mettre les représentants des personnels en porte-à-faux n'est pas signe d'une volonté d'un dialogue social constructif.



**Dialogue social ? Ah bon.**

Nous avons une fois de plus constaté que l'administration prenait les représentants du personnel pour des faire-valoir. On demande un vote séparé sur un sujet, eh bien c'est non, « c'est moi le président de séance, c'est moi qui décide et il n'y aura qu'un vote ». La brutalité de la réponse et le dirigisme du Secrétaire Général sont révélateurs du peu d'écoute de l'administration quand nous pointons des sujets d'importance qui dérangent et sur lesquels des désaccords surviennent.

Comment les personnels peuvent-ils espérer être réellement considérés avec une telle attitude ? En s'attaquant ainsi aux représentants des personnels, l'administration s'attaque à tous les agents.

## 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.

**CGT Educ'Action Nantes** Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : <mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr> Internet : <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

# La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte

À chacun de leurs mandats, les élu.e.s 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**

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

## Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique

Hervé Guichard (titulaire)	06 47 99 61 00	Contact Mail <a href="mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr">elusadmin.nantes@cgteduc.fr</a>
Sylvie Moreau (titulaire)	06 75 26 90 39	
Morgane Boyer (suppléante)		
Ronan Keromnès (suppléant)		

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



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

Nom ..... Prénom.....

Lieu de travail.....

Mail / Téléphone.....

Contact CGT Educ'Action Nantes : [nantes@cgteduc.fr](mailto:nantes@cgteduc.fr)

**CGT Educ'Action Nantes** Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES E mail : [elusadmin.nantes@cgteduc.fr](mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr)

Internet <http://educationnantes.reference-syndicale.fr>