



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),
Céline BLANCHARD (élue des personnels)

Contactez la CGT Educ' - Académie Nantes
elusadmin.nantes@cgteduc.fr
<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Compte-rendu CGT du Comité Technique Spécial Académique du 3 mars 2022

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Technique Spécial Académique (CTSA) qui s'est tenu le 3 mars 2022.

Présents :

Syndicats : CGT (3 présents + Céline BLANCHARD), FO (2 présents), UNSA (3 présents)

Administration : Secrétaire général (SG), Secrétaire générale adjointe (SGA), SGA-DRH, cheffe de la DIPATE, chef de la DAFPEN, chef du SIBAA, cheffe de la DIPE.

Sommaire :

- Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 3 mars 2022 (page 2)
- Approbation des PV du 21 octobre 2021 (page 4)
- Mise en œuvre télétravail (page 4)
- Nouvelle organisation de la Division des Personnels Enseignants (pour vote) (page 5)
- Présentation de l'Ecole Académique de Formation Continue (pour vote) (page 9)
- Revalorisations indiciaires et indemnitaires de la filière administrative (page 10)
- Actualité travaux (page 11)
- Questions diverses (page 13)
- Bilan du CTSA (page 15)



Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 3 mars 2022

« En préambule de notre déclaration, nous tenons à souligner que nous sommes déçus que le CTSA ne puisse se tenir en présentiel à l'instar de celui d'octobre dernier. En effet, la visioconférence n'est pas le meilleur gage d'échanges car il n'est techniquement pas toujours évident pour toutes et tous d'intervenir aux moments les plus pertinents.

Ce CTSA va, entre autres, aborder la question des revalorisations indemnitaires des personnels de la filière administrative A et B. Si le budget débloqué n'est pas négligeable, nous ne sommes pas dupes qu'il tombe parfaitement bien à la veille d'une élection présidentielle. Plus dommageable, cette revalorisation ne concerne ni les personnels techniques, ni les agents contractuels.

A Pôle Emploi, dans les transports Nazairiens, à Tipiak ou encore à la CPAM, les personnels se sont mis à juste titre en grève pour réclamer des hausses substantielles de salaire à l'heure où tout augmente notamment avec l'inflation. Nous devons toutes et tous être solidaires de ces luttes car la situation des agents de la fonction publique est la même.

Depuis 2010, la valeur du point a décroché d'environ 13% par rapport à l'indice des prix à la consommation. Avec la reprise de l'inflation, la paupérisation des agents publics ne fait que commencer. Le rattrapage des salaires du public par le SMIC est d'ores et déjà une réalité et pas seulement pour les catégories C ! Quant aux grilles indiciaires, elles offrent trop souvent un déroulé de carrière trop réduit : ainsi en catégorie C, la grille C1 garantit une augmentation de 183€ brut en 19 ans... soit moins de 10€ par an ! Cela ne peut plus durer !

Et c'est la raison pour laquelle la CGT revendique :

- une augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, correspondant à une première mesure de revalorisation ;
- la mise en œuvre d'un plan de rattrapage des pertes cumulées ces dernières années ;
- l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation comme axe fort ;
- l'exigence d'un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires ;
- l'égalité salariale sur l'ensemble d'une carrière entre les hommes et les femmes
- la revalorisation des pensions
- l'intégration dans le traitement brut des primes

Concernant le télétravail, nous avons eu l'occasion, au cours d'une audience début février, de rappeler la nécessité d'une enquête massive auprès des personnels pour évaluer, en toute objectivité, les aspects positifs et négatifs du télétravail ou du travail à distance. Nous avons reçu favorablement votre proposition de travailler collectivement à une telle enquête qui doit, à notre sens, permettre la mise en place de formations, à destination des cadres et des non-cadres, au management à distance et au travail à distance. Nous souhaitons qu'une telle enquête ait lieu le plus rapidement possible et elle sera le signe pour les agents que leurs conditions de travail sont bien prises en compte par leur employeur. Nous soulignons également la nécessité de mettre en avant une campagne d'information sur les TMS et RPS liés au télétravail afin d'en prévenir les éventuelles conséquences.

Ce CTSA va également mettre au vote la nouvelle organisation de la Division des Personnels Enseignants. Tant sur la forme que sur le fond, nous allons exprimer des réserves. Mais c'est d'abord la forme et les modalités d'annonce aux personnels du service que nous souhaitons dénoncer. Une telle réorganisation nécessitait à nos yeux que les personnels soient consultés et informés en amont comme cela a pu se faire lors de la réorganisation de la DSI l'année dernière.

Bien au contraire, c'est la stratégie du choc qui a été utilisée pour annoncer cette réorganisation, qui plus est en distanciel, à la veille des vacances pour une présentation en CTA à la rentrée. Comment ne pas imaginer les conséquences psychologiques pour les collègues du service alors même que nous sortons d'une période éprouvante ? Comment comprendre que les informaticiens du service n'aient même pas été informés de cette réunion quand on connaît les conséquences techniques d'une telle réorganisation ?

Pourtant, associer les collègues en amont à un projet de réorganisation serait bien plus bénéfique qu'élaborer un tel projet dans le plus grand secret. Quelle est la plus-value et quel est le but collectif d'une telle stratégie managériale qui risque de déstabiliser des équipes dont l'engagement professionnel n'est plus à prouver-

Le timing de cette réorganisation nous pose également problème avec le gros des opérations en pleine rentrée scolaire, avant des paies aussi importantes que celles de septembre jusqu'à décembre et des élections professionnelles début décembre.

Face à cela, nous proposons que cette réorganisation soit reconsidérée dans le cadre d'une stratégie participative où les cadres et agents pourront exprimer leurs questions, leurs interrogations, doutes et inquiétudes, apporter des suggestions d'amélioration afin que cette réorganisation, si elle doit avoir lieu, soit positive pour l'ensemble des équipes et non uniquement pour la satisfaction (ou non d'ailleurs) des chefs d'établissement.

Enfin, il nous apparaît important d'évoquer la situation internationale. Face à une guerre qui une fois encore se traduira par des morts, des destructions et des reculs sociaux, la CGT est aux côtés des travailleuses et travailleurs d'Ukraine, de leurs organisations syndicales. Elle est aussi aux côtés des travailleuses et travailleurs, des organisations syndicales, des pays qui seront rapidement impactés par cette guerre, notamment ceux de Russie et des pays limitrophes de l'Ukraine.

Tous les peuples sans exception – qui sont confrontés à une crise globale (climatique, sanitaire, sociale...) frappant d'abord les plus pauvres, les plus fragiles – n'ont rien à gagner à une nouvelle guerre ! »

Les élu.es CTSA CGT Educ'Action

Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU, Morgane BOYER, Ronan KEROMNÈS et Céline BLANCHARD

Approbation du PV du 21 octobre 2021

Approbation

Télétravail – mise en œuvre

Le SG fait un rappel de l'historique de la mise en place du télétravail. En 2018, l'expérimentation était très limitée et concernait une quinzaine de personnes. Les DSDEN ont ensuite participé avec cependant très peu de personnes concernées. La crise COVID a bouleversé nos fonctionnements et le télétravail a été mis en place à marche forcée avec les moyens du bord.

En 2020, la mise en place d'un télétravail de droit commun a été contrariée très rapidement par une autre vague COVID en automne.

Une nouvelle étape a été franchie en juillet 2021 avec la signature du protocole national et la mise en place d'une nouvelle circulaire académique au 1^{er} octobre 2021.

530 personnes ont été autorisées à télétravailler en 2021 (pour rappel : en 2019 et 2020, seules 21 personnes bénéficiaient d'une autorisation). 25 personnes ont eu une décision défavorable, pour la plupart pour des questions d'ancienneté dans le poste, d'activité non télétravaillable ou de manque d'autonomie.

Le SG souligne que les services ont fonctionné et ont satisfait aux exigences de calendrier des opérations malgré les périodes COVID.

En matière d'équipement, le SG indique que presque tous les services sont dotés en postes informatiques adaptés.

Le SG rappelle que les solutions techniques en téléphonie ont été plus compliquées à trouver, les solutions « soft phone » sont presque entièrement déployées (la DSI est en train d'effectuer les dernières opérations). C'est un outil très pratique et très apprécié des collègues.

Pour ce qui concerne le volet formation, elles seront encore plus développées et à destination des cadres et non cadres. Le télétravail ne s'improvise pas et nécessite une préparation et adaptation pour sa mise en place.

Le SG précise que le CHSCTA s'est également emparé de la problématique des répercussions du télétravail sur le quotidien des agents et il propose un travail mixte entre CHSCTA et CTSA. Le SG est prêt à lancer une enquête dans les meilleurs délais.

Questions FO : Pendant la crise sanitaire, des collègues ont télétravaillé plus de 2 jours par semaine. L'indemnisation est prévue avec un plafond de 220 € par agent pour l'année. Y-aura-t-il une rallonge en cas de dépassement ?

Le SG répond que le texte réglementaire a fixé un plafond et qu'il n'y aura pas de rallonge, c'est un plafond interministériel.

Le paiement de l'indemnité reposera sur du déclaratif pour le moment, avec un contrôle des supérieurs hiérarchiques (N+1) avant transmission à la DIPATE. L'application ASTTEC permettra à terme une gestion facilitée en mode normal de fonctionnement du télétravail.

La mise en paiement se fera sur la paye d'avril (cf circulaire académique du 28 février).

Il y a eu des autorisations accordées pour 5 jours de télétravail, pour quelle raison ?

Le SG répond qu'en période de crise il était normal d'autoriser des agents à télétravailler au-delà de 3 jours si cela était possible, c'était une recommandation forte du ministère. Hors période de crise : 2 jours

de télétravail est un bon compromis pour conserver le collectif avec un jour de présence de l'ensemble du service. De plus, la généralisation de ce mode d'organisation n'est pas neutre en terme de transfert de charge vers les collègues en présentiel.

Question UNSA: L'administration continue-t-elle à faire des remontées de statistiques sur ce domaine ?

Le SG précise que ce recensement n'est fait et demandé par le Ministère qu'en période de crise.

Questions CGT : Quelques collègues ne peuvent télétravailler car n'ont pas de box. Des clés 4G seront-elles achetées pour équiper les collègues ?

Pour les clés 4G, ce n'est pas envisagé, il n'y a pas de budget dédié.

La mise en place d'espace de *coworking* est-elle envisagée (notamment dans les établissements) ?

Concernant la possibilité de télétravailler dans un site déporté comme un établissement scolaire, le SG est d'accord (c'est d'ailleurs prévu dans l'accord national) mais ce n'est pas encore pratiqué. Il n'est pas fermé à la question.

Commentaire CGT : Nos multiples demandes de retour d'expérience sur le télétravail par le biais d'une enquête large auprès des collègues ont enfin trouvé satisfaction. Nous espérons que la mise en place d'un groupe de travail commun aux instances de CHSCTA et CTSA permettra de mieux prendre en compte toutes les dimensions positives comme négatives et surtout d'intégrer la notion des RPS et TMS dans cette nouvelle modalité d'organisation.

Nouvelle organisation de la Division des Personnels Enseignants

Le DRH et la cheffe de division présentent le projet de réorganisation interne de la DIPE.

Le DRH fait référence au décret de 2012 et fait part d'une réflexion de réorganisation dans toutes les académies sans plus de précisions. Il met en avant les objectifs du Grenelle de l'Education pour gérer les ressources humaines au plus près des territoires et passer à une gestion plus individualisée des personnels.

Il fait le constat d'un écosystème RH très riche avec de nombreux acteurs et actrices qui part des services et chef-fes d'établissements et que cela amène à poser la question de la cohérence entre les acteurs et la lisibilité avec un maillage géographique départemental.

Le DRH met alors en avant les points forts de l'équipe de la DIPE avec des experts, qui « savent s'adapter » notamment après deux ans de crise sanitaire. Il vante l'esprit d'équipe et d'entraide au sein de la DIPE qui dépasse même les frontières du service.

Commentaire CGT : Mais c'est aussi cet esprit d'équipe de la DIPE qui amène tous les agents à se demander ce qui leur tombe sur la tête avec cette annonce brutale de réorganisation ! Nous sortons de deux années éprouvantes et on nous en remet une couche sans nous consulter.

Le DRH poursuit sur les enjeux majeurs :

- sécurisation de la paie des titulaires et non-titulaires avec la création d'un bureau de paie unique ;
- une expertise juridique à conforter ;
- une meilleure lisibilité pour les personnels enseignants et chefs d'établissement qui auraient moins d'interlocuteurs.

Sur le lien avec les corps d'inspection : ils sont par discipline mais aussi organisés par bassin.

Il explique une réflexion sur le travail entre les DSDEN et le service de la DIPE : le DRH rappelle cependant que ce n'est pas un travail nouveau. Il y a des liens naturels forts autour de l'organisation territorialisée.

Mise en œuvre du chantier : La cheffe de division annonce un Comité de pilotage et Comité opérationnel participatif qui impliquera ensemble des gestionnaires, chefs de bureau, chargée de mission RH, services informatiques et tous les services susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre des opérations (DIFAG, CAFA,...). Intervention d'experts comme la DEP et la DRFIP.

Elle détaille les différentes étapes :

DIPE 4 : l'équipe va rester ensemble mais les bacs de gestion vont évoluer. Chaque gestionnaire gèrera plusieurs EPLE voire même un département. Un-e interlocutrice unique qui sera la gestionnaire du département et « gagnera en intérêt en étant expert d'un bassin ou d'un département » en conservant le même nombre de dossiers.

Intégration d'un-e gestionnaire du remplacement pour gérer l'ensemble des disciplines professionnelles

- Un retour d'expérience serait fait sur la période d'août !
- Il faudrait alors passer à la généralisation à partir d'octobre pour la paie.

Intervention CGT : Le calendrier n'est pas tenable. Prévoir un retour d'expérience en août et une généralisation paie sur octobre donc en pleine rentrée, ce n'est pas tenir compte de la réalité du terrain.

Gestion des dossiers transversaux : Mouvement et affectation des TZR et non-titulaires :

Jusqu'à la phase d'optimisation, chaque gestionnaire conservera sa compétence puis regroupement par discipline.

Pour le remplacement : reconstitution de groupes de travail par discipline en fin d'année + maintien d'une cheffe de bureau référente sur l'académie pour gérer les problèmes aux frontières des départements.

Commentaire et intervention CGT : Nous ne voyons pas l'intérêt d'éclater la DIPE 5 entre remplacement et paie alors que les liens de travail sont ténus. Par ailleurs, éclater la cellule remplacement en répartissant les agents dans les départements fait courir un risque de perte d'expertise disciplinaire, de connaissance du vivier, et avec des écueils trans-départementaux. Pourquoi conserver une gestion de la voie professionnelle et ne pas conserver une gestion unique des non-titulaires ?

La cheffe de la DIPE sur la question du remplacement et donc de l'éclatement de la DIPE 5 : C'est la question de la continuité du service de remplacement dans un contexte de proximité. « On sait que les enseignant-es ne candidatent pas sur toute l'académie mais sur un bassin d'emploi ». La cheffe de division précise « Le recours aux contractuel-les n'est plus la seule solution. Il faudra en trouver d'autres ! ».

Commentaire CGT : Nous y voilà. L'objectif est double : en cherchant les agents en sous-service (ce qui est déjà le cas d'ailleurs notamment avec des TZR affectés sur plusieurs établissements) ; mais aussi de tendre vers une pratique où on irait, faute de remplaçants (ou pour faire l'économie de remplaçants) imposer encore plus d'Heures Supplémentaires aux titulaires, en sollicitant tous les enseignant-es des établissements proches.

Remettons les choses dans l'ordre : si l'Éducation nationale peine à trouver des enseignant.es, ce n'est pas en ajoutant des heures supplémentaires et donc en dégradant les conditions de travail des personnels qu'elle va arranger les choses. Exercer sur plusieurs établissements n'est pas une sinécure, ni pour les titulaires, ni pour les non-titulaires. Le problème majeur de l'attractivité des métiers enseignants, c'est le salaire et les conditions de travail.

Le SG précise que le projet est soutenu par le Recteur et en souligne l'intérêt comme si cela était un blanc-seing au projet et que l'avis des « experts gestionnaires » ne comptait pas.

L'UNSA rappelle que l'opposition des personnels n'est pas totale sur le fond, mais encore faudrait-il être consultés sur la faisabilité.

Le DRH se dit très surpris par cette contestation sur la forme. Le CTSA est justement un moment de concertation « comme on a pris le temps de le faire auprès des personnels ». Il y a volonté du Recteur d'un échange direct en primeur aux personnels. « Avant, pendant ou après les vacances, il n'y avait pas de moment bien choisi sur la forme ».

Il précise que certaines académies réfléchissent depuis 2012 et souligne les réformes avec notamment la RH de proximité. Il souhaite donner une meilleure lisibilité à la DIPE et essayer d'être précautionneux par rapport aux personnels. Le SG précise que les groupes de travail participatifs sont faits pour ça... Pour pouvoir « descendre jusqu'au moindre détail d'organisation ».

Le SG souligne que les chef-fes d'établissements sont ravis. L'évolution des besoins nécessite de bouger. Tout est une question de méthode et il faut construire collectivement le projet. Il cite la DEP « ils font le même métier, ils y trouvent leur compte » et « qu'on est pas là pour se complaire dans une forme d'immobilisme ».

La CGT est également intervenue pour rappeler que les représentant-es syndicaux ont eu le souci d'appeler l'ensemble des personnels du service à se réunir autour d'une question simple : « réorganisation de la DIPE, donnez votre avis »

Notre démarche a permis de recueillir énormément de questions, de remarques sur la faisabilité, d'inquiétudes de la part des collègues de l'ensemble des bureaux.

C'est bien par cela que l'administration aurait dû commencer car une démarche qui viserait à associer les agents et co-construire une réorganisation serait bien plus positive.

Proposition de la motion intersyndicale lue par FO :

« Monsieur le secrétaire général,

Les organisations syndicales présentes au CTSA vous demandent de reporter le projet de réorganisation de la division du personnel enseignant, la DIPE, afin d'associer dans un dialogue positif et constructif l'ensemble des équipes concernées (gestionnaires, autres services rectoraux, corps d'inspection, etc.) pour reconsidérer, en amont de toute réorganisation, tous les aspects du projet et définir ce qui peut permettre d'améliorer la qualité du service rendu, en tenant compte des conditions de travail des agents et du fonctionnement de cette division. »

Vote sur la motion : 6 POUR et 1 abstention

Suite à ce vote, le DRH précise souhaiter être dans l'échange et dans une démarche participative. Il se dit prêt à échanger sur tous les aspects de la mise en œuvre. Il indique être prêt à rencontrer les personnels et reconnaît qu'il est normal que les collègues soient inquiets mais pense que cela va améliorer les conditions de travail.

L'UNSA rappelle que si on voit la plus-value pour les chefs d'établissement, on s'inquiète pour les gestionnaires avec la multiplication de disciplines avec des statuts et particularités différents et souligne les Risques Psychosociaux d'un tel projet si les agents n'y sont pas associés.

Le SG concède alors vouloir faire la réorganisation en 2 étapes :

1ère étape : la voie professionnelle : il y aura un retour d'expérience ! « On n'a jamais prétendu que le modèle est défini ». « S'il faut ré-expliquer on le fera mais je ne sais pas ce qu'il faudra dire de plus » tout en rappelant le modèle de la DEP. Le DRH indique que c'est une diversification d'activité qui peut être perçue favorablement, tout en précisant que les deux modèles peuvent s'entendre.

La CGT a rappelé que, concernant la DEP, la restructuration s'était faite bien en amont sur plusieurs années et que les agents n'ont donc pas été pris au dépourvu, ce qui n'est nullement le cas ici.

Commentaire CGT : Le modèle n'est pas défini ? Le rétroplanning qui nous est présenté dit pourtant le contraire.

Intervention CGT : est-ce que les collègues de l'enseignement professionnel ont été associées en amont à ce changement ?

L'autorité académique a concédé que ce n'était pas le cas.

Nous avons rappelé qu'il n'y avait aucune discussion de la part des chef-fes de bureaux avec leurs équipes sur les tenants et aboutissants de cette réorganisation suite à l'annonce du 4 février alors que l'inquiétude est palpable.

De même l'éclatement du remplacement à la DIPE 5 avec le transfert d'un (ou de deux) gestionnaires des disciplines professionnelles aurait un impact sur la cohésion de l'équipe. De plus, les contractuels en enseignement général ne restent pas dans les LP mais enseignent aussi en collège ou lycée. La gestion par discipline est donc bien plus cohérente qu'une gestion départementale.

Le SG : « si on reporte, on ne fait pas la réforme » ! Mais il déclare « on ne veut pas aller dans le mur ». Il veut tirer les enseignements tout en reconnaissant « On aurait peut-être dû concerter plus ». Dont acte !

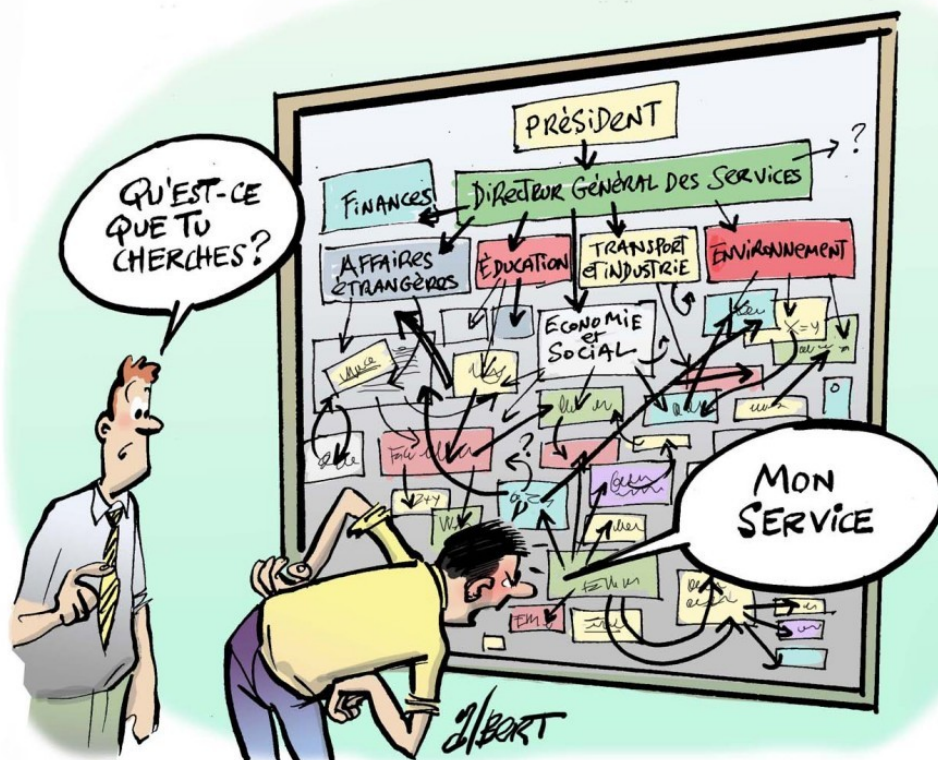
Commentaire CGT : Consulter et associer les agents en amont c'est possible ! La DSI l'a fait !

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour souligner la différence entre le projet de réorganisation de la DIPE et la façon dont la réorganisation de la DSI a été construite en associant les collègues en amont, et ce, avant d'être présentée pour vote au CTSA.

C'est tout la différence de co-construire un projet. Il est contradictoire de vanter les mérites et l'expertise d'une équipe tout en la laissant de côté sur une réorganisation aussi importante. C'est contre-productif et c'est une des raisons pour laquelle le projet ne remporte absolument pas l'adhésion des collègues.

Vote sur le projet : CONTRE à l'unanimité des 6 VOTANTS

La CGT est intervenue à la suite de ce vote pour rappeler que notre expression intersyndicale était une chose mais qu'elle émanait du positionnement des collègues du service. Il fallait que les inquiétudes des collègues soient entendues et que nous souhaitions que toutes les alertes faites soient prises en compte avant la mise en œuvre d'une réorganisation du service, quelle qu'elle soit.



Présentation de l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC)

Présentation du projet par le DRH : C'est une volonté du Ministère de l'Éducation nationale et un des objectifs du Grenelle de l'éducation. L'installation de ces écoles se fait dans chacune des académies. La réorganisation est prévue au 1^{er} septembre 2022. C'est un projet qui a été mis plus tardivement en place du fait de la volonté du Recteur (échéance initiale 1^{er} janvier 2022). Il y aura fusion du CAFA et de la DAFPEN, les compétences de chaque service seront conservées.

Le chef de la DAFPEN présente les **objectifs nationaux** à savoir :

- Assurer le pilotage de l'ensemble des formations
- Rendre cohérente et lisible l'offre de formation
- Renforcer les moyens de la formation par une concentration des budgets et une organisation plus efficace.
- Assurer le continuum de formation avec l'INSPE
- Rentrer dans une logique de formation tout au long de la carrière et de proximité

L'annonce aux personnels de la réorganisation a été faite le jeudi 24 février.

Un travail en collaboration avec les collègues va être instauré avec la mise en place d'un groupe de pilotage. Les axes de travail sont les suivants :

- Lisibilité des plans de formations
- Articulation académie/département à construire (formation 1^{er} degré)
- Renforcement du partenariat avec INSPE, CANOPE, IRA.
- Travail engagé sur le vivier des formateurs.

Le groupe se réunira tous les mois pour réfléchir à la nouvelle structure car l'organisation n'est pas définie et se fera en concertation avec les collègues et après avoir observé le fonctionnement des autres académies.

Questions CGT : Quel sera l'impact en terme de postes, sur la restructuration, sur le fonctionnement du CAFA dont l'organisation est différente de la DAFPEN ? Un déménagement des services est-il prévu ?

Il n'y aura pas de suppression de poste. Il y aura même une création car une nouvelle mission de coordination pour la formation du 1^{er} degré est prévue. La structure n'est pas encore arrêtée et fait l'objet de discussions. Effectivement, le fonctionnement du CAFA est différent car ce service gère de bout en bout l'offre de formation ce qui n'est pas le cas pour la DAFPEN (organisation autour d'une cellule pédagogique et d'une cellule de gestion). L'organisation n'étant pas arrêtée, il est prévu de garder le meilleur des deux organisations.

L'offre de formation à destination des ATSS sera-t-elle enrichie ? Les formations IRA seront-elles plus accessibles ?

Le futur budget devrait permettre d'apporter des moyens supplémentaires pour enrichir l'offre de formation notamment avec l'IRA.

Question UNSA : Quel est l'intérêt du vote puisque le projet n'est pas abouti ?

C'est dans le cadre de la consultation des instances, il est normal d'interroger les représentant-es du personnel sur les projets de réorganisation. L'UNSA trouve le vote un peu prématuré et émet une réserve sur la forme

Vote sur le projet : 3 Abstentions / 1 Pour / 2 Contre

Commentaire CGT : Le projet n'est effectivement pas abouti mais a le mérite de prévoir la consultation des personnels. Ce point ne nécessitait pas forcément un vote puisque l'organisation n'est pas arrêtée d'où notre « hésitation » au moment de voter. Nous suivrons la démarche engagée auprès de tous les acteurs et actrices concerné-e-s. Des collègues doivent aller dans d'autres académies voir comment les services sont organisés.

Revalorisations indiciaires et indemnitaires de la filière administrative

Le SG présente la revalorisation indiciaire des personnels de catégorie C : reclassement des agents dans de nouvelles grilles dont le déroulé de carrière sera plus court (temps de passage des échelons plus rapide). De plus une bonification d'ancienneté d'un an va être accordée à chaque agent. L'effet au 1^{er} janvier 2022 sera appliqué sur la paie de mars 2022.

Le SG présente ensuite les revalorisations indemnitaires :

Le ministère poursuit le but de convergence des montants indemnitaires entre académies et entre ministères et de simplification (réduction du nombre de groupes pour les A). Pour les personnels A et B, les revalorisations auront lieu sur la paie de mars avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

Pour les personnels de catégorie C, un GT Ministériel du 18 février a débouché sur une l'annonce d'une revalorisation annuelle de 400 € environ. L'Académie de Nantes attend des détails sur les modalités à venir.

L'Académie de Nantes va continuer à verser un CIA comme cela a été fait en décembre 2021. Ce CIA prendra en compte, pour partie, l'investissement particulier d'un service.



La CGT est intervenue sur la question du CIA qui est logiquement un versement exceptionnel et individualisé, ce qui n'avait pas été le cas en décembre 2021 avec le versement d'un CIA de 130 euros bruts à tous les agents de l'Académie (sauf aux non-titulaires ce que nous dénoncions alors...).

La réinstauration d'un CIA (alors que les organisations syndicales avaient obtenu son intégration dans l'IFSE en 2016) n'est pas une bonne nouvelle a contrario d'une IFSE qui est fixée au même niveau pour tous les agents d'une même catégorie ou d'un même niveau de responsabilité.

Le SG répond que l'Académie continuera d'avoir un CIA exceptionnel d'une part et que, d'autre part elle mettra en place un CIA généralisé dont les modalités restent à définir.

Commentaire CGT : À l'approche des échéances électorales, le ministère a trouvé subitement des budgets pour revaloriser la filière administrative. **Le budget débloqué n'est cette fois pas négligeable : c'est une moyenne annuelle brute de 2153 € par agent alors que le Grenelle de l'éducation ne représentait que 421 € par agent pour la filière administrative. L'objectif est principalement de rapprocher la filière administrative de l'Éducation nationale des autres ministères : c'est dire si le rattrapage est nécessaire !** Cependant cette revalorisation sera tronquée et fondamentalement injuste : évidemment elle n'est qu'indemnitaire et pas indiciaire, donc elle ne sera pas prise en compte dans le calcul de nos futures pensions et c'est bien là que le bât blesse.

Par ailleurs elle n'embarque pas tous les personnels qui exercent des fonctions administratives (ITRF, enseignant-es...), et les personnels contractuels sont toujours exclus.

À paraître prochainement : 8 Pages RIFSEEP : l'analyse de la CGT

Actualité Travaux

19 opérations sont menées conjointement et suivies par le SIBAA qui mène des études avec des cabinets pour les chiffrages de travaux.

3 opérations maîtrise d'ouvrage : rénovation des toitures et façades de Margueritte (qui se termine), réhabilitation cité Lafayette dans le 49 et de la cité MacDonald en Mayenne.

15 opérations sont en phase d'étude dont une sur le projet de construction du site « Fresche Blanc » à Nantes à la place du SAIO. Cette opération permettra la redistribution des services entre les sites de Margueritte, la Houssinière et de ce nouveau site qui accueillera les services régionaux et du 44 de Jeunesse et Sports.

La décision finale avec le financement sera présenté au Ministère. Il est prévu l'abandon du site Jonelière.

L'étude prévoit la démolition/construction du site de Fresche Blanc.

Futur site Fresche-Blanc :

Le SG précise qu'il s'agit d'un chantier de plus de 14M d'euros à l'horizon 2024/2025.

À ce jour, la réflexion sur les services qui seraient transférés n'est pas arrêtée.

Question CGT : sur les moyens humains prévus en termes d'accueil et d'entretien.

Réponse SG : on réfléchit à cette problématique

Commentaire CGT : Nous continuerons de défendre notre revendication de personnel ATRF titulaire pour ces missions et non une délégation de service à une entreprise privée. Cela offrirait également des perspectives d'évolution aux collègues des services techniques.

La SGA précise que beaucoup de travaux concernent la Loire-Atlantique.

Rectorat de Nantes- Houssinière : divers travaux sur l'accueil, la réfection des sols du bâtiment principal, remplacement des VMC et réfection des sanitaires, finalisation des problèmes d'étanchéité du bâtiment et travaux sur le site des Inspecteurs.

La CGT a demandé si les vestiaires des agents qui se situent dans les sanitaires étaient bien pris en compte dans la réfection car c'est une demande ancienne que nous portons pour le bien-être des agents.

La SGA a répondu positivement.

Rectorat de Nantes- Site Margueritte : La DAFPIC réintégrera les locaux du site Margueritte dès cet été.

Les locaux de CANOPE vont être réaménagés et regroupés sur un même bâtiment.

Bâtiment principal 4 : travaux pour 100 m² de bureaux destinés à accueillir les services de Jeunesse et Sports du 44.

Bâtiment 5 : Travaux sur la constitution d'un Lab Académique mais présence d'amiante dans la verrière. Le responsable du SIBAA précise qu'il s'agit d'une opération de 15 jours 3 semaines très encadrée de désamiantage total. L'opération se déroulera en site totalement confiné pour prémunir tout risque.

- Pendant ces travaux, il y aura un passage temporaire pour permettre l'accès aux archives
- Quand les travaux seront calés dans le temps, le SIBAA reviendra vers les collègues pour apporter toutes les informations nécessaires.

Lieux de stockage de la DIFAG : la SGA répond que le SIBAA recherche de meilleures solutions pour l'accueil du stockage mais qu'il est aussi question de rationaliser ces lieux.

La SGA annonce une étude du SIBAA sur le stationnement vélo et voiture car les nouvelles implantations de services sur Margueritte vont continuer à tendre la situation en termes de stationnement.

Commentaire CGT : Le stationnement et l'accès au site Margueritte est en effet un vrai problème. L'administration doit être vigilante sur ce point et trouver des solutions en amont de tout afflux de service supplémentaire. La densification du site a également des conséquences pour les agents d'entretien et il faudra là aussi envisager des moyens humains supplémentaires en cas de surcroît de fréquentation.

Maine-et-Loire :

- relogement de circonscriptions et du CIO installés Bd du Roy René à Angers pour fin 2022 car le bail se termine. Les solutions de relogement sur Angers sont compliquées mais il y a des options, au pire il y a la possibilité de location dans le privé si pas d'accueil dans la Cité administrative. FO est intervenue pour demander à ce que les personnels soient informés le plus rapidement possible de la solution trouvée.
- Impact des travaux plan de relance de la Cité administrative qui va nécessiter le relogement temporaire de services + relogement Jeunesse et Sports.

Mayenne : Rénovation de la Cité administrative MacDonald.

Sarthe : problématique de relogement de la circonscription de la Ferté-Bernard mais pas d'informations à ce jour.

Vendée : **DSDEN** restructuration des bâtiments C et D pour l'intégration Jeunesse et Sports. Les travaux seront financés prochainement.

Sur l'implantation Jeunesse et Sports : la SGA reconnaît que l'intégration de Jeunesse et Sports a finalement plus d'impact sur l'organisation et la répartition des services faute de bâtiments publics pour accueillir toutes les structures.

Elle souligne également l'impact dans les cités administratives des réformes structurelles faites par les Préfets dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'État.

Questions diverses

- Devenir de la DBF suite au transfert annoncé d'une partie des missions à la DRFIP (création d'un Centre de Gestion Financière) (CGT)

Réponse du SG : à ce stade, il n'a pas d'informations supplémentaires – l'échéance est fixée à 2024 pour l'Académie de Nantes. Le Ministère de l'Éducation nationale a obtenu un délai supplémentaire de mise en œuvre. Nous attendons le retour de l'expérimentation à Rennes.

Cela concerne une dizaine d'agents qui gèrent actuellement les opérations d'engagements et de demandes de paiement.

Si des personnels souhaitent muter avant la création du CGF, les règles habituelles s'appliqueront. Mais il s'opposera à ce que les 10 personnes partent pour conserver une expertise. Il souligne que les agents pourraient trouver un intérêt à suivre leurs missions à la DRFIP (côté évolution de carrière et finances).

Commentaire CGT : Même si le SG considère qu'on a du temps, les personnels voulant muter n'auront que peu d'occasions de le faire hormis cette année ou l'année prochaine. Quant à l'intérêt côté carrière à aller à la DRFIP, les possibilités de mutation offrent moins de débouchés qu'à l'Éducation nationale.

- Vestiaires des agents de maintenance SIBAA (CGT) : Les agents de maintenance nous ont fait part du fait que leurs vestiaires étaient sous dimensionnés suite au regroupement sur le site Houssinière et qu'il n'y avait qu'un seul poste informatique pour 10 agents. Quelles sont les pistes pour améliorer la situation ?

Réponse du SG : installation d'un responsable sur site Houssinière + espace aménagé pour l'ensemble de l'équipe pour un accès informatique.

- Départ en retraite à la DIFAG (CGT) : Nous demandons bien évidemment son remplacement et nous avons également une interrogation sur sa nécessaire habilitation aux interventions électriques.

Réponse du SG : il confirme un recrutement avec maintien de la compétence électricien.

- Standard Houssinière (CGT) : deux collègues du standard s'en vont en retraite en 2022. Nous demandons à ce que les postes soient proposés à l'ensemble des personnels techniques de tous les sites.

Réponse du SG : les deux postes de standardiste (un 100% standard et un 50% standard et 50 % accueil) vont être transformés en postes polyvalent accueil/standard. Les postes vont être publiés à l'ensemble des agents de la DIFAG.

- Dans le cadre de la gestion RH et de prévention RPS et de services en pleine réorganisation, nous constatons l'absence d'un psychologue du travail suite aux nouvelles fonctions de la titulaire du poste. Les fonctions seront elles prochainement reprises ? (CGT)

Le Secrétaire Général répond qu'une commission de recrutement va être organisée le 8 mars 2022.

Plan Vert : à quelle échéance est prévue la reprise des travaux annoncés en 2021 autour du Plan Vert (ateliers participatifs, projet plateforme covoiturage, demande de vestiaire pour les agents qui viennent en vélo...) (CGT)

Réponses SG et SGA : Pour les ateliers participatifs, le SG répond que 3 ou 4 sessions vont être organisées dans le cadre du Lab Académique.

Au sujet de la plateforme de covoiturage, le MEN conseille l'usage de la plateforme « Klaxit » déjà expérimentée dans d'autres rectorats. Nantes attend donc des retours d'expérience.

Vestiaires pour les agents à vélo : pas à l'ordre du jour car pas les possibilités matérielles de le faire.

Commentaire CGT : c'est bien dommage pour les agents qui sont obligés de se changer dans les sanitaires ou dans leur bureau ce qui n'est pas conforme en termes de respect des règles d'hygiène et de sécurité.

- **Gestion des personnels :** Face à l'augmentation de la charge de travail dans les services de gestion non-titulaires, quelles sont les perspectives de création de postes dans les services ?
Pouvez-vous nous indiquer le nombre de postes vacants dans les différents services ?
Quelles sont les solutions envisagées pour remédier au départ des collègues titulaires ou non titulaires ?
Gestion des agents non-titulaires : nous souhaitons qu'un état de l'emploi des non-titulaires puisse nous être communiqué. (CGT)

Réponse du SG : Il n'a pas de détail mais 8% de postes vacants sont occupés ou non par des non-titulaires.

Il y a une augmentation des recrutements mais il fait le constat que de plus en plus d'agents quittent les emplois par détachement, démissions, disponibilité, rupture conventionnelle en cours d'année ce qui pose des problèmes dans le fonctionnement des services.

Commentaire CGT : nous sommes déjà intervenus au CTSA d'octobre 2021 sur toutes ces problématiques. La CGT rappelle que la requalification des postes administratifs ne répond pas à ces problématiques de manque de postes. Les collègues n'ont pas la possibilité d'absorber plus de travail même en changeant de catégorie... Les suppressions de postes successives ont amené l'Académie à ponctionner sur les moyens en CIO et sur le remplacement. Désormais, la cote d'alerte est atteinte !

Par ailleurs, sur l'attractivité de l'Éducation nationale, s'il y a de plus en plus de départs, c'est qu'une analyse est à mener de la part de l'administration. Le problème salarial et la qualité de vie au travail en sont deux gros facteurs qu'il va falloir résoudre autrement qu'avec la reconnaissance verbale des mérites des personnels à toujours faire plus avec moins de moyens.

DSDEN 49 (Question FO) : La question du dysfonctionnement de la pointeuse suite au changement d'environnement informatique est soulevée. Quel est l'impact sur le règlement intérieur de la DSDEN 49 dans le cadre du suivi du temps de travail ?

La réponse du SG questionne le devenir des règlements intérieurs sans aller plus avant dans des conclusions.

Question SAGEPP sur les outils informatiques

Réponse du SG : Les difficultés informatiques du SAGEPP sont liées à l'évolution des outils.

Il y a eu une sécurisation de nos systèmes d'information (concerne les outils RH) en janvier. Le SG remercie à cette occasion les personnels pour leur mobilisation. Les personnels ATSS vont prochainement être intégrés dans un nouveau système de gestion RH (RenoirRH), avec un processus par étape. Est prévue également, à un horizon plus lointain, une migration des outils de gestion des personnels enseignants vers une nouvelle application en remplacement de EPP.

Pass Education : Le SG annonce une évolution positive pour les personnels des Rectorats et DSDEN qui vont être destinataires des PASS Education très prochainement.

Bilan de ce CTSA

Le déroulement en visio conférence n'est pas à même de garantir des échanges faciles. Cela s'est vu surtout quand il s'est agi de discuter de sujets qui engagent profondément les conditions de travail des agents comme la réorganisation de la DIPE.

Sur ce sujet, il y a une vraie cassure entre les aspirations des collègues et le projet politique de réforme derrière lequel se cache une autonomie accrue des établissements dans le recrutement et le remplacement des personnels, avec le risque de déséquilibre et d'inégalité territoriale.

Dans ce CTSA, nous nous sommes efforcés de nous faire la voix des collègues et d'interpeller l'administration sur diverses problématiques. Certaines ont eu des réponses claires, d'autres non. Nous continuerons donc comme il se doit de poursuivre les échanges et de questionner sur tous les thèmes que notre syndicat et les personnels jugeront utiles.

Au quotidien, et pour y arriver tous ensemble, nous vous invitons à discuter aussi de ces sujets dans les services et à les aborder au plus près de la hiérarchie.



Défendons-nous collectivement.

Nous continuerons inlassablement 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.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

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique

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

