



Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique :

Morgane BOYER, Hervé GUICHARD, Ronan KEROMNÈS, Sylvie MOREAU
et Céline BLANCHARD (élu.e des personnels)

Contactez la CGT EducAction' - Académie Nantes

elusadmin.nantes@cgteduc.fr
<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Compte-rendu commenté CGT du Comité Technique Spécial Académique du 16 novembre 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 16 novembre 2022.

Présents :

Syndicats : CGT (2 présents + Céline BLANCHARD), FO (2), UNSA (5)

Administration : SG, SGA-DRH, SGA-DPM, SGA-DOGES, SG DSDEN 44, SG DSDEN 49, SG DSDEN 53, cheffe DIFAG-DSDEN 72 représentant la SG DSDEN 72, cheffe DIPATE (visio) et SG DSDEN 85 (visio).

Sommaire :

- Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 16 novembre 2022
- Approbation des PV du 3 mars et 16 mars
- Organisation et fonctionnement des services académiques
- Actualité travaux
- Dates de fermetures des services académiques
- Versement d'une indemnité de 400 euros en fin d'année
- Questions diverses posées par la CGT

La CGT a été la seule organisation à lire une déclaration au CTSA.



Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 16 novembre 2022

En préambule de notre déclaration, Monsieur le Secrétaire Général de l'Académie, nous vous souhaitons la bienvenue dans cette instance et espérons que vous serez à l'écoute des différents sujets et alertes que nous ne manquons pas de remonter régulièrement et qui sont aussi l'expression des nombreux collègues qui nous font confiance en qualité de représentants des personnels.

C'est la première réunion du CTSA depuis près de 8 mois alors qu'il est d'ordinaire réuni en fin d'année scolaire notamment sur des questions relatives à l'organisation des services académiques pour la rentrée suivante. La CGT s'est adressée par deux fois en juin puis en septembre au Secrétaire Général et nos deux courriers sont restés sans réponse, ni à nos diverses questions ni sur la communication d'une date d'instance.

La CGT regrette que cette instance ne soit pas réunie avec plus de régularité surtout quand des points d'importance qui concernent les personnels sont d'actualité, à l'instar de la mise en place de l'Ecole Académique de Formation, de la perspective de transfert de certaines missions de la DBF vers la DRFIP et évidemment du projet de réorganisation de la DIPE qui continue d'inquiéter bien des collègues, tant sur les modalités de sa mise en œuvre que sur l'absence de concertation avec les agents.

Ce sujet a pourtant fait l'objet de la reconvoction d'un CTSA le 16 mars suite à un vote CONTRE unanime des organisations syndicales. Le compte rendu du 16 mars fait état de groupes de travail, d'une association des personnels du service pour je cite « y aller sereinement, progressivement et en associant au maximum les équipes », selon le procès-verbal qui nous a enfin été transmis.

Nous ne pouvons que constater qu'il n'en est rien puisque, sur les 6 groupes de travail définis, peu ont pu se réunir avec des comptes rendus faméliques à tel point que les collègues de la DIPE nous disent que le sujet n'est même plus abordé par leurs chef.fes de service et que la réorganisation se fait dans leur dos.

La DIPE était jusque-là un service stable, solidaire avec une ambiance sereine et peu de mouvement de personnel. Cette année, près de 15 agents sont partis du service, qu'il s'agisse de mutations internes ou externes, de détachement, de départs en retraite sans regrets exprimés, ou de volonté de ne pas renouveler un contrat.

Cet état de fait n'est pas une vue de l'esprit mais bien l'expression du mal-être des collègues qui disent ouvertement ne pas être suffisamment écoutés.

Il en va de la Qualité de Vie au Travail et il reste au sein de nos services bien des domaines pour lesquels nous constatons que cette qualité de vie se dégrade, et nous reprenons quasiment mot pour mot une partie de notre déclaration d'octobre 2021 :

L'inflation et des salaires qui ne suivent pas poussent de plus en plus de collègues à rogner sur la restauration collective pour amener sa propre nourriture. Les conséquences sont multiples sur le plan économique et sanitaire avec l'absence de lieux de repos et de restauration sur site de dimension suffisante qui poussent nombre d'agents à continuer à manger dans leur bureau faute de place pour se restaurer.

Le non-remplacement d'agents en congé maladie sur des périodes plus ou moins longues avec pour

conséquence une surcharge de travail et la multiplication d'heures supplémentaires ou l'incapacité à traiter toutes les demandes dans des délais raisonnables.

La faiblesse des grilles des agents non-titulaires qui met en péril les capacités de notre académie à recruter et conserver des agents contractuels formés à nos métiers aussi bien dans le domaine administratif que technique.

La frénésie d'une politique ministérielle à la communication médiatique bien réglée mais qui ne tient aucun compte des calendriers de gestion et du temps qui doit être laissé pour que les services mettent en application une réforme, un nouveau cadre de gestion, une application technique.... Les services informatiques, RH ou DOS entre autres en font encore les frais cette année.

Ces phénomènes combinés génèrent stress et fatigue à tous les étages de notre administration.

La gestion humaine à flux tendu atteint ses limites et les risques d'erreur au détriment des usager.es sont de plus en plus prégnants. Sur ce sujet, la situation, entre autres, du service paie de la DIPE 5, fragilisé depuis des mois est emblématique du problème. Nos collègues de la DRFIP subissent les mêmes maux et la relation de confiance mutuelle dans le travail risque de se dégrader petit à petit faute de temps dédiés aux contrôles et échanges, de personnels en nombre suffisant et pour lesquels l'administration mettrait tout en œuvre pour les former techniquement et les encadrer.

Mais ce constat dur qui heurte notre conscience professionnelle n'est pas inéluctable. Pour y remédier, la CGT demande que des postes soient créés ou pérennisés dans certains services notamment RH pour décharger les collègues et retrouver des conditions de travail décentes. Il est urgent qu'un vrai volant de titulaires remplaçant.es en nombre suffisant soit créé pour former des agent.es à intervenir dans les services et EPLE qui en ont besoin. C'est le bon fonctionnement du service public rendu aux usagers qui est en jeu.

Pour conclure, nous affirmons notre solidarité dans la lutte engagée pour la défense de l'enseignement professionnel sous la voie du statut scolaire par les personnels des Lycées Pro. Face à la volonté du gouvernement de sacrifier les Lycées Professionnels au bénéfice de la voie d'apprentissage et du patronat local, la CGT revendique une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans afin de renforcer l'égalité des chances pour toutes et tous et notamment des jeunes issu.es des classes populaires qui sont les principaux élèves des Lycées Professionnels.

Les élu.es CTSA CGT Educ'Action

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

Réponse du SG :

Le SG a déclaré être heureux de rejoindre l'Académie et être admiratif de l'expertise et de l'engagement dans les services. Il dit respecter le travail engagé jusqu'ici par ses prédécesseurs et avoir confiance en l'équipe de direction de l'Académie.

Sur la question de la CGT quant à la périodicité de l'instance, il a indiqué souhaiter un dialogue fluide et continu.

La CGT a alors répondu que certaines de nos questions, qui étaient l'écho des collègues étaient restées sans réponses depuis juin, que cette absence de réponses posait problème en termes de dialogue social.

Approbation des PV des 3 mars et 16 mars 2022

Approuvés à l'unanimité.

La CGT a néanmoins rappelé que les comptes rendus d'instance se devaient d'être transmis aux représentants des personnels dans des délais raisonnables (un mois selon le règlement intérieur et non six mois comme cela a été dernièrement le cas). Le SG prend acte de la remarque.

Organisation et fonctionnement des services académiques

Ecole Académique de Formation Continue : la Rectrice a annoncé lors des récentes instances le départ du Directeur à la demande de celui-ci. Le SG a dit être vigilant pour rassurer les personnels sur le fonctionnement du service et que le poste serait publié prochainement.

Evolution RH à la rentrée :

Le DRH rappelle le plan requalification engagé pour la filière administrative, avec l'objectif de convergence d'augmenter le nombre de catégories A et les B pour tenir compte de la complexité des métiers : actuellement 18% cat A, 33% B et 49% C.

Mesures 2022 : création d'un emploi pour l'Académie

RECTORAT : -7c / +3b / + 4a (plan requalification) + 1etp a (création emploi)
DSDEN 44: -2c / +1b / +1a (requalification)
DSDEN 49: -3c / +2b / +1a (requalification)
DSDEN 53 : -1b / +1a (requalification : chef de cabinet)
DSDEN 85 : -1c / +1a (requalification)

FO a demandé un exemple concret du plan de requalification notamment sur les secrétariats de circonscriptions et a attiré l'attention sur les secrétaires de circonscription qui restent C malgré leurs inscriptions sur liste d'aptitude.

Le SG a souligné une logique pluriannuelle du plan de requalification. Il a précisé que le but n'est pas de récupérer des emplois mais de reconnaître la technicité forte des secrétaires de circonscriptions.

Le geste sera continué dès 2023 mais il indique que cette requalification, qui se fait souvent en maintenant l'agent sur le même poste, engage à accepter plus de responsabilités.

La CGT est aussi intervenue pour souligner que les agents requalifiés exerçaient déjà pour beaucoup des fonctions relevant de la catégorie supérieure et qu'il ne fallait pas que cette promotion se traduise par l'ajout de surcharge de travail.

La CGT a interrogé sur la nature de la création d'un poste A au Rectorat.

DRH : il s'agit de la création d'une « Cellule mobilité recrutement » comme dans chaque académie : un champ d'action concerne les opérations de mobilité de l'ensemble des collègues enseignants et non enseignants affectés notamment à l'international pour mieux accompagner leur retour depuis l'étranger ou l'outre-mer.

Un deuxième champ d'action est évoqué : la création d'un pôle d'appui à l'ensemble des services recruteurs, essentiellement de non titulaires (DIPATE, SAE, DIPE). Le but est de mutualiser les bonnes pratiques, travailler sur les processus de recrutement pour constituer un vivier des personnels administratifs et enseignants (accompagnement des collègues dans la publication d'emplois), développer des partenariats avec Pôle emploi, l'agence des Cadres etc.

Commentaire CGT :

Il faudra beaucoup plus qu'un poste dans l'Académie pour renforcer les nombreux services qui manquent de personnels. Sur le champ des difficultés de recrutement, cela passera surtout par la revalorisation des carrières et des grilles !

Manque de gestionnaires, de personnels techniques ou du médico-social, la liste est longue et de nombreux collègues peuvent y retrouver à juste titre la situation de leur service.

Réorganisation de la DIPE : vers un nouveau report dans la mise en œuvre

Le DRH et la cheffe de division ont rappelé les objectifs de la réorganisation en disant s'appuyer sur l'expertise, l'implication et le professionnalisme de l'équipe.

Arguments avancés : sécuriser la paye et s'inscrire dans la démarche de la RH de proximité.

Selon la cheffe de la DIPE, la sécurisation de la paye serait motivée par la crise sanitaire et le constat d'un manque suite au départ de la coordinatrice paye en retraite à la veille du confinement, mais aussi d'une réglementation complexe et évolutive. Les gestionnaires ont besoin d'être soutenus et sécurisés, d'où le besoin de création d'une structure unique de paye.

Est venu ensuite l'argument sur la proximité avec l'enseignant et le souci de mettre « la DIPE dans la salle des profs ».

La cheffe de la DIPE précise que des Groupes de Travail internes ont été mis en place au début 2022. Sur les 6 GT prévus, 5 se sont tenus avec une fréquence diverse (de 1 à 3 réunions) et une participation sur la base du volontariat de 32 personnels (environ 50% de la DIPE). Il devait s'agir de réunions de 1 h 30 et pas trop nombreuses pour éviter d'impacter le travail des équipes.

Sur le sondage mis en place en juin 2022 auprès de la DIPE, le taux de participation était de 60%. 80% des agent.es veulent rester dans la même équipe et le même bureau. Il se dégagerait aussi le souhait de connaître les missions des adjoints aux chefs de bureaux.

La cheffe de la DIPE présente alors un « **desserrement du calendrier** » pour que la réorganisation du service soit compatible avec les opérations de gestion, mais sans en préciser la teneur.

Intervention CGT :

Face à cette présentation, la CGT a rappelé le contexte loin d'être idyllique initialement. La réorganisation a été annoncée de manière brutale en Visio à la veille des vacances de février et sans s'appuyer sur la fameuse et tant vantée expertise des collègues ! Il aura fallu une mobilisation quasi unanime du service pour obtenir une réunion plénière et faire reculer le projet initial.

Sur la sécurisation de la paye, ce sujet antérieur à la réorganisation de la DIPE revêt une dimension académique. Un travail commun existe déjà entre coordonnateurs paye titulaires et non-titulaires au sein de la DIPE. Mais le plus important serait de mener à bien le chantier engagé de structuration de la coordination paye sur le plan académique pour mutualiser les pratiques, et notamment épauler les services mutualisés en DSDEN ou gestions AESH qui expriment des besoins en ce sens.

Quant au fait que « La moitié des enseignants ne connaîtraient pas le nom de leur gestionnaire », les collègues n'ont pas tous les profs de leur portefeuille au téléphone. Les établissements connaissent les services et peuvent aussi orienter les agents, c'est cela la proximité.

Sur le sondage, les collègues ne savaient pas comment le lire ni le remplir, mais ils ont aussi exprimé leur volonté de ne pas changer d'organisation, n'en voyant pas l'intérêt.

La CGT a rappelé toutes les alertes et mises en garde formulées par les collègues de la DIPE mais aussi par les services informatiques sur la nécessité de ne pas aller au pas de charge dans une réorganisation sans en analyser tous les tenants et aboutissants.

Quant aux GT internes, ils n'ont pas été réunis tant que ça, alors que l'administration parlait d'un projet abouti pour fin 2022, ce qui fait bien dire aux collègues que cette réorganisation se fait sans eux/elles.

Le SG a déclaré vouloir « remettre de la sérénité et se redonner du temps » et desserrer le calendrier, notamment pour régler des problématiques d'accès aux dossiers de gestion, et rendre l'agenda compatible avec les opérations de gestion et se coordonner avec d'autres services.

Il a alors fallu insister pour que le SG indique une perspective avec un report d'1 an sur mars 2024, mais tout en renvoyant la responsabilité de la réussite de la réorganisation sur les collègues de la DIPE, qui sont les experts car rien ne viendra de l'extérieur !

Sur l'absence d'information aux personnels depuis avril sur l'état du chantier, le SG précise avoir voulu attendre le CTSA avant de communiquer au service. Il annonce également que la constitution d'un comité de suivi intégrant les représentants de personnels serait une bonne chose...

Commentaire CGT :

Desserrement de calendrier, le mot parle de lui-même. Car il s'agit finalement bien d'un nouveau recul d'un an alors que le discours officiel était qu'il fallait ne pas déroger au calendrier fixé.

Nous avons déjà prévenu que le timing était bien trop court quand d'autres services RH ont mis plusieurs années pour travailler sur leur réorganisation et envisager tous les aspects induits par celle-ci avant de la mettre en œuvre.

Face à notre remarque sur les velléités de départs de collègues, le SG fait lui état de l'implication et de la dimension affective que les agent.es ont et de leur attachement très fort aux « valeurs métiers » de la DIPE.

Mais avons-nous dit le contraire ? C'est justement ce qui a fait réagir fortement les personnels qui se sont sentis floués après deux ans bousculés par la période COVID...

Et c'est bien ce que les collègues tentent de dire à plusieurs reprises, notamment en alertant sur la perte d'expertise qu'induirait l'éclatement de la DIPE 5 ou par le fait que la gestion des différentes opérations liées aux différents corps de personnels titulaires risquait de se perdre en passant en gestion géographique. Il n'est pas possible d'adhérer à un projet si on ne s'y retrouve pas et qu'on n'en voit pas l'utilité.

Actualité Travaux

En préambule, la SGA précise que la crise sanitaire et la guerre en Ukraine impactent le secteur du bâtiment. Il est difficile d'obtenir des entreprises des plannings de travaux, ce qui impacte les calendriers prévus et l'information donnée aux personnels.

Rectorat de Nantes :

Des travaux longs s'achèvent, notamment sur Margueritte (façades et toitures, bâtiment de la DAFPIC). Sur la Houssinière (H1), des travaux de ventilation des sanitaires ont permis de refaire les WC. En H2 et dans le bâtiment 7 de Margueritte, une opération de relampage a été menée (remplacement des néons par des LED). Dans le bâtiment des archives, la ventilation et le chauffage ont été revus.

En cette fin d'année 2022, la poursuite de la rénovation énergétique a permis l'obtention de crédits supplémentaires du Ministère dans la mesure où l'Académie pouvait les dépenser rapidement. 104 000 euros pour remplacer le chauffage du 4^{ème} étage de Margueritte, relampage en Vendée (cité

administrative) et dans le bâtiment 4 de Margueritte, avec le remplacement progressif de robinets thermostatiques.

Pour 2023-2025 :

Des opérations sont demandées (mais pas encore arbitrées par le Ministère) :

- mise en place d'une GTC (gestion fine des fluides) sur Houssinière et Margueritte pour réguler le chauffage par secteurs ;
- réfection du chauffage du CIO du Mans ;
- raccordement du bâtiment 7 de Margueritte au réseau de chauffage et continuation des remplacements de robinets thermostatiques.

Autres priorités dans la programmation :

- Gestion des archives en DSDEN (traitement des espaces et mise en place de compactus),
- Création d'espaces de co-working pour pouvoir travailler selon différents modes (pour les itinérants ou les cadres qui viennent au rectorat, demandes de bureau seul pour se concentrer ponctuellement, espaces pour travailler à 2 ou 3 dans des endroits adaptés et pour recevoir des usagers sans les faire monter dans les services). Ce projet est envisagé dans la salle du Conseil à la Houssinière, avec équipement de visio dernière génération, et dans le Lab. Académique sur le site de Margueritte.

DSDEN 49 :

Le préfet a réorganisé l'implantation des services déconcentrés de l'Etat et cela a des impacts sur le relogement de structures:

- le CIO sera hébergé temporairement rue Papiou de la Verrerie jusqu'en mai 2024 puis sera implanté dans bâtiment M de la Cité Administrative. La circonscription a rejoint le bâtiment M de la cité la Fayette en novembre 2022 ;
- le Service Départemental Jeunesse et Sports a déménagé du bâtiment C au bâtiment D de la Cité La Fayette en octobre 2022.

La réhabilitation complète du bâtiment D de la Cité La Fayette, étage par étage, a induit le déménagement pour un an du SIDEEP rue du Château d'Orgemont.

La SGA précise que le télétravail pourrait être facilité en cas de nuisances sonores, si tant est que les missions des personnels permettent de télétravailler.

Site Margueritte et Lab. Académique :

La CGT a posé la question du devenir du **local vélo** fermé à Margueritte dans le cadre des travaux du Lab. académique. La SGA admet que le local doit être déplacé. Il est prévu de repenser complètement les espaces de stationnement du site (suppression du rond central qui « prend trop de place » -

Commentaire CGT :

C'est pourtant le seul espace qui permet aux agents de faire une pause voire de se restaurer en extérieur par beau temps. La SGA dit vouloir faire appel à une entreprise privée pour solutionner le problème du stationnement des vélos (containers ?). A défaut des arceaux seront mis en place.

Stationnement sur le site :

Il n'y aura pas davantage de places de stationnement côté Cambronne, la DRFIP souhaitant au contraire reprendre des places (suite au regroupement de leurs services). L'Académie a pour le moment refusé de se plier à la demande de la DRFIP de rendre des places.

Question CGT sur le projet Fresche Blanc et construction du nouveau bâtiment sur le site de l'ONISEP :

La SGA a indiqué que le projet (démolition/construction) n'a pas évolué dans l'attente d'un accord de Nantes Métropole. La SGA a indiqué que le programmiste engagé pour travailler sur la composition du bâtiment en termes de services accueillis ne connaît pas les activités réelles des personnels du Rectorat.

Commentaire CGT :

Sur Fresche-Blanc, le programmiste était présenté en CTSA comme la solution pour le nouveau bâtiment et on constate maintenant qu'il serait sinon inutile, pas efficient pour répondre à la commande, ne sachant pas comment fonctionnent nos services.

Par ailleurs, **la densité des locaux sur différents sites et notamment au Rectorat pose problème pour les conditions de travail des agents.** Et cela va continuer sur Margueritte avec l'arrivée du service de Jeunesse et Sports fin 2023. Prenons aussi pour exemple le SAE au Rectorat qui ne sait même plus où stocker ses dossiers et comment accueillir un collègue vacataire sur un espace de travail convenable. Les espaces libres, pouvant accueillir réunions, vacataires en cas de suractivité temporaire, sont déjà en faible nombre. Nous avons alerté sur l'impact qu'aura la mise en place de l'espace de co-working sur le fonctionnement des services du Rectorat au quotidien.

Dates de fermetures des services académiques

Le SG présente le calendrier annuel de fermeture des services, sous réserve des nécessités de service, et des permanences de services liés à Jeunesse et Sport et aux services supports.

Noël

Fermeture du lundi 26/12 au 02/01 inclus	Rectorat et DSDEN
--	-------------------

Ascension 19 mai 2023 : Rectorat ouvert et toutes les DSDEN fermées

Eté

Fermeture du 31 juillet au 15 août inclus	Rectorat, DSDEN 44
Fermeture du 24 juillet au 16 août inclus	DSDEN 85
Fermeture du 24 juillet au 15 août inclus	DSDEN 49, DSDEN 53 DSDEN 72

Le SG a laissé entendre que, pour l'an prochain, l'arrêt du calendrier de fermetures des différents services serait davantage mutualisé et que l'information serait transmise plus en amont aux personnels. L'UNSA a interrogé sur l'impact que pouvait avoir la mise en place d'astreintes sur site ou en télétravail pour l'été pour certains personnels du service informatique qui assisteraient des services restés ouverts tel que Jeunesse et Sports.

Commentaire CGT :

Les fermetures obligatoires ont des impacts sur la possibilité de disposer de ses congés librement, et notamment pour les contractuels qui, pour certains avec des contrats plus ou moins courts, n'ont que 2,5 jours de congés par mois. Nous invitons les personnels à être vigilants à ne pas se voir imposer trop de jours de fermeture sur leur quota annuel de congés.

Octroi d'une prime de fin d'année

Nous avons eu confirmation d'une rumeur qui courrait depuis quelques jours. Le DRH a annoncé le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel de 400 euros par agent (proratisable selon la situation de temps de travail ou la date d'embauche) sur paie de décembre 2022. Ce versement concerne également les contractuels.

Commentaire CGT :

Dans le contexte actuel, c'est toujours une bonne nouvelle même s'il ne s'agit pas de la revalorisation indiciaire dont nous avons tous besoin et que la CGT revendique à hauteur de 400 euros pour tous par mois avec l'indexation du point d'indice sur la hausse des prix. Le fait que les contractuels la perçoivent est également une question d'égalité sur laquelle nous sommes intervenus précédemment et c'est une avancée notable.

Questions diverses posées par la CGT Educ'Action

La CGT a posé de nombreuses questions diverses, qui pour certaines, dataient de juin dernier.

1/ La CGT a demandé un état des lieux des postes non remplacés par structures des services académiques et a demandé la mise en place d'une nouvelle grille de rémunération des contractuels pour attirer de nouveaux agents et garantir une rémunération évolutive en fonction de l'ancienneté.

Le DRH a refusé de rentrer dans les détails, déclarant juste que la DIPATE fait au mieux. Il signale que les postes vacants sont essentiellement des postes d'encadrement (SCUS, chef bureau DIPE, DSI, chef de Cabinet, SAIO, conseiller technique service social et médecin).

Pour une revalorisation des grilles des contractuels :

Le DRH réaffirme que l'Académie de Nantes est inscrite dans un groupe de travail national et a fait des propositions notamment sur la réévaluation triennale des agents en CDD et d'acter la possibilité d'attribuer un CIA aux agents contractuels.

Commentaire CGT :

La CGT relance régulièrement l'Académie sur cette question.

Force est de constater que les choses n'avancent pas pour les services RH ni pour les agents non titulaires puisque **rien de concret à ce jour ne permet de garantir une meilleure rémunération et par conséquent assurer une attractivité et faciliter le recrutement de personnels**. Aucune mesure n'est prise au plan local ce jour pour revoir les grilles des agents ou faciliter leur accès à la CDIisation pour les plus anciens d'entre eux à l'image de ce qui a pu être fait pour les enseignants dans l'Académie.

La conséquence, c'est que les contractuels ne restent pas (plus 40% de turn-over dans le vivier de la DIPATE 4 l'année dernière) et que les services travaillent en sous-effectif et sans solution pérenne pour alléger la charge de travail.

La situation de la DIPE 5 est révélatrice depuis des mois, avec des postes partiellement remplacés ou remplacés par des agents non-titulaires non formés à la paye restant sur de courtes périodes de contrat alors que le poste restait vacant. L'accumulation de ces difficultés a aussi eu un impact sur la gestion de la paie des enseignants contractuels à la rentrée. Les personnels sont usés et redoutent que le manque d'effectif stable ait d'autres conséquences par la suite, notamment en décourageant des collègues de la DIPE pourtant experts en gestion des non-titulaires et attachés à leurs fonctions.

2/ Gestion des entretiens professionnels

La CGT est de nouveau intervenue sur le fait que des agents de plusieurs services n'avaient pas eu leur entretien professionnel ou n'ont pas eu remise du compte-rendu de celui-ci.

Le SG a dit qu'il partageait cette préoccupation et qu'il allait faire une nouvelle relance auprès des services suite à la relance déjà faite en juillet.

Commentaire CGT :

C'est la 3ème année que la CGT intervient sur ce thème et jusqu'ici, nous n'avons pas constaté d'évolution réelle. Gageons que le nouveau SG sera entendu dans ses consignes et que **chaque agent bénéficiera d'un entretien annuel avant fin 2022** et d'un compte-rendu comme il s'y est engagé.

3/ Télétravail et enquête auprès des personnels

Une enquête large sur le vécu et les aspirations des agents par rapport au télétravail devait être réalisée en juillet dernier, ce qui n'a pas été le cas.

La SGA a répondu que la cheffe de la DIPATE et le chargé de modernisation reprenaient ce dossier pour travailler à la finalisation du questionnaire à l'horizon début 2023.

Le SEPP serait ensuite partie prenante pour la gestion et l'analyse des réponses apportées.

Sur la question de la CGT relative à un projet de hausse du forfait journalier de 2,50 à 2,88 euros de l'indemnité télétravail, comme annoncée dans les médias début octobre, le SG n'a pas d'information et s'est engagé à relancer le Ministère sur la réalité de la mise en œuvre de cette mesure

Il n'est pas non plus question à ce jour d'augmenter le nombre de jours de télétravail ni de l'imposer dans le cadre du plan de sobriété.

Commentaire CGT :

La CGT réclame depuis plus de deux ans un questionnaire qui permettrait de faire remonter les attentes des agents et de bénéficier d'un large retour d'expérience sur tous les aspects liés au télétravail

Quant à imposer unilatéralement des jours de télétravail, la réglementation précise que sa mise en œuvre se fait bien dans le cadre d'un accord bipartite.

4/ Plan Vert : la CGT demande des informations sur la démarche du Plan Vert, sur la plateforme de covoiturage, et la consultation des agents sur toutes les améliorations environnementales sur le lieu de travail.

Selon la SGA, c'est le prochain sujet du Lab. Académique, mais pour se faire, il faudrait recruter un animateur. Une offre d'emploi est même publiée.

Covoiturage : la SGA répond que le Ministère préconisait Klaxit (voir précédents comptes rendus de la CGT) et qu'une rencontre a eu lieu cet été avec la start-up qui gère la plateforme mais il n'y a pas de suite donnée à ce jour. Elle ajoute que la réglementation prévoit désormais une rémunération du conducteur par le passager, ce qui compliquerait les choses dans la mise en œuvre.

Commentaire CGT :

On est loin d'une démarche simplifiée et de la demande initiale des agents que portait la CGT. Sans parler de l'absence d'avancée sur ce sujet mis en débat depuis plusieurs années. Il était initialement demandé un outil informatique développé à l'interne pour permettre aux agents de s'organiser au sein du Rectorat. Une nouvelle usine à gaz en vue ?

Sur l'embauche d'un animateur du Lab., nous pouvons constater que des emplois connexes se créent aisément alors que, dans le même temps, il n'est pas à l'ordre du jour du Ministère l'attribution des postes supplémentaires d'agents titulaires administratifs et techniques alors que le besoin est urgent dans plusieurs services.

Personnels d'entretien à Margueritte : la CGT avait demandé dès la rentrée de pourvoir les 2 postes vacants à l'entretien, ce qui est enfin le cas après 2 mois et demi de report de charge de travail sur les agents restants ! Nous avons également demandé la création d'un poste d'agent supplémentaire pour prendre en compte la future ouverture du Lab. (200 mètres carrés supplémentaires) et les nouveaux bureaux hébergeant la DIFAG et le SIBAA.

Le SG a répondu que c'était un vrai sujet même s'il y avait encore le temps.

Commentaire CGT :

La CGT alerte régulièrement sur la situation des agents de la DIFAG et sur les besoins en remplacement ou en création de postes dans ce service. Les sites se densifient, accueillent de plus en plus de personnels et pourtant les effectifs stagnent. Dès qu'un agent manque, les collègues sont en difficulté compte-tenu de l'absence de vivier de remplaçants, mais plus encore, il faut des postes de titulaires pour stabiliser les équipes en place et tenir compte de la charge de travail.

La CGT a demandé une audience en septembre 2022 sur la situation de la DIFAG et du SIBAA, et aucune date de réunion ne nous a encore été proposée pour répondre aux diverses interrogations sur le service, les remplacements d'agents, les postes mis au concours, les formations aux personnels, ou les perspectives d'évolution de carrière.

5 / Suite au remaniement ministériel, quel impact pour les personnels de Jeunesse et Sports transférés au sein du Ministère de l'Education ?

Le SG a répondu que cela n'avait pas d'incidence et qu'un comité de suivi avait eu lieu la veille sans que cette question ne soit abordée par les représentants de personnel.

6 / Audit du SAGEPP (DSDEN 85) :

La CGT a demandé des conclusions suite à l'audit du SAGEPP mené cette année et qui fait suite aux revendications des agents du service d'un manque de personnels et d'outils techniques.

En l'absence du SG de la DSDEN 85, la SGA a répondu que des groupes de travail allaient être relancés.

Commentaire CGT :

Gageons que les personnels auront rapidement des informations car, aux dernières nouvelles, ils ne voient pas d'avancée notable. Les collègues constatent quant à elles que le **service est sous-calibré en nombre d'agents** et ce, depuis le départ, pour mener à bien toutes les opérations tant pour les enseignants sous contrat définitif que pour les non-titulaires dont la gestion se complexifie avec 40% des contrats d'1 ou 2 jours établis pour permettre les décharges administratives des directeurs d'école, mais qui nécessitent autant sinon plus de travail que la gestion d'un contrat long.

Le service manque également de place pour stocker tous les dossiers de personnels qui s'entassent dans certains bureaux.

7 / Demande de précisions sur la nature du projet de restructuration de la DSDEN 44

Le SG de la DSDEN 44 est tout d'abord parti dans une rhétorique peu intelligible (« pousser les transversalités », « dépasser le statut d'expertise de chaque service », ...) avant de clarifier son propos. Il en ressort la création de pôles :

- 1 pôle 1^{er} degré qui gère les moyens, la RH
- 1 pôle 2nd degré qui intègre les moyens, l'affectation des élèves et l'Ecole Inclusive

Les cadres intermédiaires ont été sondés sur leur positionnement au sein de ces nouvelles structures et il est question de mettre en place un bilan de rentrée pour faire le point sur l'impact des différents changements pour les personnels des services concernés.

Commentaire CGT :

Nous invitons les collègues des services concernés à nous faire de nouveaux retours sur ce qui a changé ou pas dans leur quotidien de travail, mis à part la création des nouvelles adresses mails fonctionnelles qui sont mises en place depuis la rentrée, mais qui ne semblent pas connues de tous les usagers qui utilisent encore les anciennes.

8 / Gestion des archives de la DSDEN 44 et absence de personnel

La SGA indique que le chef de la DIFAG doit recruter un agent pour 6 mois afin de traiter le problème des archives stockées à la Jonelière.

Commentaire CGT :

Pour le service des archives, le recrutement d'un agent pour 6 mois est une bonne nouvelle, en espérant qu'il s'agira d'une personne disposant d'une formation d'archiviste car les collègues n'auront pas le temps de former quelqu'un juste pour 6 mois au vu de la charge de travail... Précisons encore que **la CGT demande depuis des années le recrutement de personnels techniques titulaires pour la gestion des archives.**

9 / Dimensionnement du Service de l'Accompagnement Educatif

La CGT a alerté sur l'impact pour le SAE de la CDisation des AED avec le transfert de gestion de dossier en termes de nombre de dossiers, de personnel gestionnaires, d'outils à disposition.

Le DRH a précisé que 65 AED étaient passés en CDI à cette rentrée pour être pris en charge financièrement par le SAE à partir de janvier et que ce nombre va probablement augmenter, tout comme le nombre d'AESH prochainement CDisés.

Commentaire CGT :

Il y a plus qu'urgence à doter le service de personnels supplémentaires et de bureaux pour pouvoir absorber ces nouvelles gestions et stocker tous les dossiers de personnels. **Mais c'est pour quand ?** A ce jour, les agents travaillent dans des conditions difficiles et toute mission supplémentaire les met en difficulté. Comme pour la DIPE 5 ou les services mutualisateurs des AESH, il n'est pas possible de simplement miser sur la conscience professionnelle des collègues pour absorber encore et encore le surplus de charge de travail.

10 / Stockage des dossiers dans les couloirs.

La CGT alerte sur les préoccupations des agents des services de plusieurs sites (Rectorat, DSDEN 85) de voir des dossiers de personnels stockés dans les couloirs pendant les périodes de travaux en termes de sécurité et confidentialité.

Sur ce sujet, le SG a répondu qu'il était conscient du problème mais n'avait pas de solution. Il a cependant botté en touche en reportant la question sur l'envahissement du papier dans la vie de certains services et sur une perspective de numérisation. La SGA a répondu aussi sur le manque de place dans les services et l'impossibilité de faire autrement.

Commentaire CGT :

C'est bien aussi le constat d'un manque de place chronique qui, au bout du compte, a un impact sur les conditions de travail des personnels, et pour lequel l'administration n'apporte pas de solution concrète.

Quant à la perspective de numérisation, cela demandera bien des moyens techniques et humains et du temps pour la mettre en place et on est bien long du compte sur ce sujet.

10 / Fermeture des sites et information aux agents

Nous avons déjà abordé ce point en CTSA pour demander à ce que des fermetures des sites en cas de manifestation n'aient pas pour conséquence de bloquer les agents à l'intérieur des locaux sans possibilité d'évacuer. Pour ce faire, nous demandons la mise en place d'un protocole régissant les modalités de sécurisation des sites en évaluant objectivement les « risques encourus ».

Le SG se retranche derrière le principe de précaution et le Plan Vigipirate toujours en vigueur.

Commentaire CGT

Il n'en demeure pas moins qu'une meilleure information aux agents est de mise et que le fait de fermer les sites par précaution à chaque annonce de manifestation sans évaluation de la réalité des risques encourus et sans réelle possibilité de permettre aux collègues de partir est à juste raison mal vécu. Cela doit faire l'objet d'une réflexion qui tienne à la fois compte de la protection des biens et des personnes tout en assurant la possibilité de circulation et d'évacuation des personnels.

11 / Ruptures conventionnelles et détachement en services académiques

Détachements entrants : 3 attachés et 3 ITRF

Détachement sortants : 2 SAENES, 7 ADJAENES, 2 ITRF, 2 agents de Jeunesse et Sport

Ruptures conventionnelles :

- 2021 : 4 demandes et 2 ont été acceptées
- 2022 : 1 demande acceptée pour un collègue de la maintenance au SIBAA

Le DRH a précisé qu'il avait plus de demandes en établissement, sans apporter de chiffre.

Commentaire CGT :

La CGT suit cette question car nous constatons aussi que certains collègues cherchent à quitter l'Education nationale et notamment pour des raisons salariales. Ceci rejoint la problématique du manque d'attractivité du Ministère de l'Education nationale. Cette dimension a également des conséquences dans le fonctionnement des services avec des départs en cours d'année non remplacés de suite et qui pèsent sur les agents des services. On en revient encore au manque de vivier de remplaçants ou de titulaires remplaçants pour assurer des tuilages et pas seulement pour les postes de cadres.

12 / Mise à disposition d'un espace fumeur ?

La CGT s'est fait l'écho d'une demande des collègues fumeurs d'un espace dédié pour faire leur pause à l'abri de la pluie et en dehors de l'entrée du Rectorat à la Houssinière. Ce constat part aussi de la préoccupation de ne pas gêner également les usagers et collègues des bureaux situés juste au dessus de l'entrée du Rectorat.

Le SG a répondu qu'il n'y aurait pas de dépenses pour des abris et que l'idée était plutôt d'aider les collègues à arrêter de fumer. La SGA a déclaré qu'elle était à la recherche d'une autre approche pour

faire en sorte que les collègues s'éloignent du bâtiment (les mails de rappel ne fonctionnant pas) ou d'aider les collègues à arrêter de fumer par un plan de prévention tabac.

Commentaire CGT :

Que l'institution pense à la santé des collègues, c'est une bonne nouvelle car c'est loin d'être toujours le cas, quand les moyens dédiés à la médecine de prévention et à l'amélioration des conditions matérielles de travail ne sont pas pléthores. Mais cela ne répond pas à la question des agents qui souhaitent aussi exercer leur liberté de fumer tout en ayant le souci de disposer d'un espace qui ne gêne pas les autres usagers/collègues.

13 / Action sociale et restauration des personnels

La CGT a souligné que des collègues de plusieurs sites (Rectorat, DSDEN 72... qui bénéficient d'une restauration collective interministérielle) s'interrogeaient sur les différences de montants alloués à l'aide à la restauration collective selon les ministères. L'Education nationale est parent pauvre (par exemple 20 centimes d'aide supplémentaire au RIA Cambronne à Nantes ce qui porte le prix du repas à 4,67 euros contre 2,50 euros au Ministère de l'Intérieur qui verserait des aides complémentaires bien supérieures).

Le SG n'avait pas de réponse immédiate mais a indiqué qu'il étudierait la question.

Commentaire CGT :

Avec l'inflation, l'impact n'est pas moindre pour de nombreux agents alors que l'enjeu de **la restauration collective doit être le gage de permettre l'accès à une restauration équilibrée, ouverte à tous et notamment aux personnels les plus modestes**. Nous suivrons donc ce sujet avec attention.

14 / Températures dans les bureaux et confort thermique

La SGA annonce que la température a été programmée à 19 degrés contre 21 degrés auparavant selon les préconisations gouvernementales. Elle indique également que le Rectorat est rattaché à Ecowatt qui a pour but d'empêcher des délestages d'électricité, ce qui pourrait aller jusqu'à baisser encore d'un ou 2 degré supplémentaires si nécessaires. Le Ministère de l'Education n'est en effet pas considéré comme une activité prioritaire qui lui éviterait cette mesure.

La SGA indique rester à l'écoute des personnels et que le Rectorat a acheté des thermomètres pour faire des relevés de températures dans certains bureaux. Elle rappelle également que le système de chauffage pourrait à l'avenir être aménagé pour être régulé par étage mais les crédits pour de tels travaux ne sont pas encore alloués.

Commentaire CGT :

Dans un bureau où on ne bouge pas et mal isolé, la situation peut être très inconfortable voire intenable. Rappelons ainsi que la [norme de confort thermique NFX35-203](#) précise que la température acceptable dans les bureaux doit se situer entre 20 et 22 degrés. La « sobriété énergétique » se fait donc au détriment des conditions de travail des agents. Avis aux collègues, il existe dans toutes les structures un registre Santé Sécurité au Travail sur lequel signaler tout dysfonctionnement. N'hésitez pas à l'utiliser, d'autant plus que les bâtiments ne bénéficient pas tous de la même isolation.

15/ Equipement en matériel professionnel

La CGT est à nouveau intervenue sur la question de la qualité du matériel mis à disposition des agents, notamment chaises et souris ergonomiques. Plusieurs collègues nous ont fait remonter l'inconfort dû au manque de matériel adapté et les conséquences que cela avait sur leur santé.

La SGA a répondu que, suite à notre intervention en 2021 sur ce sujet, une quarantaine de chaises d'une gamme supérieure avaient été commandées et qu'il était prévu d'en remplacer d'autres.

Concernant la demande de souris ergonomiques, le SG s'est engagé à étudier si cette demande relevait d'une commande spécifique de matériel adapté ou non.

Commentaire CGT :

Il ne serait pas normal que des personnels en soient réduits à acheter leur propre matériel pour pouvoir travailler convenablement. C'est du ressort de l'employeur. A l'instar de la question des souris ergonomiques, **il est donc indispensable que le Rectorat s'inscrive dans une démarche préventive de protection de la santé des agents** (Cf. intervention du SG sur le point fumeur ci-dessus).

Nous invitons les agents à se manifester auprès de la CGT et de leur hiérarchie pour remonter leurs demandes non satisfaites à ce jour mais également renseigner le registre Santé Sécurité au Travail.

16 / Vestiaire pour les usagers cyclistes (ou coureurs)

Dans le cadre de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, la CGT a rappelé sa revendication d'un espace spécifique de change/douche pour les collègues venant en vélo notamment.

La SGA a indiqué qu'il pourrait y avoir une réflexion pour un tel espace au sous-sol de la Houssinière dans d'anciennes salles de la DEC mais qu'il faudrait un budget pour remettre ces locaux en état.

Commentaire CGT :

Ce n'est pas encore gagné mais l'idée progresse... Alors que nous avons essuyé une fin de non recevoir sur ce sujet il y a un an (pas de places, pas de budget), le nouveau SG a semblé plus attentif à cette demande, remarquant également que devoir se changer dans les toilettes n'était pas une situation appropriée. La CGT appelle les collègues concernés à revenir vers nous pour élaborer des revendications sur ce sujet, et ce pour tous les sites académiques.

Fonctionnement du Comité Technique Spécial à compter de 2023

Sur une question de l'UNSA qui interrogeait sur la future instance à l'issue des prochaines élections, le DRH a précisé que la dimension Santé Sécurité au Travail relèvera des Comités Spéciaux. A cet effet, les représentants du personnel que nous sommes seront formés sur ces sujets.

Bilan de ce CTSA

Le SG a répondu à la déclaration préalable de la CGT en indiquant être à notre écoute.

Il a également insisté sur le fait qu'il restait disponible pour répondre à certains sujets sans attendre la réunion d'une instance dans le cadre d'un « dialogue fluide et continu ». Il a également indiqué vouloir réactiver des Groupes de Travail sur des sujets abordés à plusieurs reprises en Comité Technique, à savoir les différents sujets amenés par la CGT.

Si ces déclarations d'intention sont suivies d'effet, nous aurons alors le sentiment que les personnels sont entendus dans leurs revendications légitimes mais nous invitons chacun et chacune à être acteur de la défense de nos conditions de travail collectives et individuelles.

**Pour gagner sur l'amélioration de notre qualité de vie au travail,
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 qui rend compte de ses mandats

À chacun de leurs mandats, les élus 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 le site académique de la CGT Educ'Action**

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)		

En 2018, vous avez porté vos voix sur la CGT pour en faire la 2ème force syndicale des services académiques au Comité Social d'Administration.

Vous appréciez notre engagement, rejoignez-nous et votez CGT aux élections 2022!

The poster features a red background with white and yellow text. On the left, a white speech bubble contains the text: 'JE VOTE *la* cgt ESSENTIELLE pour nos droits pour le service public Élections professionnelles 2022'. On the right, the text reads: 'ELECTIONS PROFESSIONNELLES du 1er au 8 décembre 2022', 'la CGT EDUC'ACTION', and 'faisons un autre choix de société!'.