



Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique :

Morgane BOYER, Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU
Ronan KEROMNÈS, Claude BLANCHET, Céline BLANCHARD

Contactez la CGT Educ'Action - Académie Nantes

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

Compte-rendu commenté CGT du Comité Social d'Administration Spécial Académique du 22 novembre 2023

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA-SA) qui s'est tenu le 22 novembre 2023 en présentiel et en visioconférence.

Syndicats présents : CGT, FO, UNSA

Syndicat absent : FSU

Administration : SG, DRH ; SG-DPM, SG-DOGES, cheffe DIPATE, cheffe DIPE, chef DIFAG, chef SIBAA, chef SAE, SG 44,49,53, 72 et 85, Chargé de mission modernisation

FO prend le secrétariat adjoint de la séance.

Sommaire :

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 4 juillet 2023 (pour vote)
- Point d'étape sur l'accompagnement Ministériel à la DBF
- Organisation et fonctionnement des services académiques
- Revalorisation indemnitaire des ADJAENES et ITRF
- Bilan des affectations des personnels ATSS
- Implantation des services et travaux
- Questions diverses

La CGT et FO ont lu une déclaration liminaire.



Déclaration des élu.es CGT au CSA-SA du 22 novembre 2023

La rentrée scolaire 2023 reste dans la lignée de ce que nous décrivions l'année précédente pour les collègues de nombreux services avec :

L'absence de remplacement systématique des personnels en arrêt, et ce parfois sur de longs mois.

La désaffection des concours inter-administratifs liée au coût de la vie qui a poussé de nombreux collègues reçu.es au concours à renoncer au bénéfice de celui-ci, ce qui occasionne des postes vacants à l'année.

Des postes de différentes catégories de personnels qui restent vacants dans plusieurs services et une charge de travail qui retombe une fois de plus sur les collègues en place avec des calendriers de travail qui s'accroissent, parfois en lien avec des outils de travail qui ne répondent pas aux besoins des gestionnaires, notamment dans les services RH, quand ces outils existent.

Une carence en personnel non-titulaire qui est la conséquence directe de la politique académique qui a considéré pendant trop longtemps qu'il y aurait toujours des agents pour accepter de travailler comme contractuel pour l'équivalent d'un SMIC et sans évolution salariale. La réalité économique, le marché de l'emploi local, l'inflation et l'augmentation du coût de la vie ont eu raison de ce refus d'améliorer les conditions de travail des contractuels ATPSS alors que les contractuels enseignants bénéficient depuis 4 ans d'une revalorisation des indices d'embauche, et, pour certains, de la prise en compte de leur expérience professionnelle.

La CGT le répète une fois de plus, il est urgent de mettre enfin en place un groupe de travail académique sur les grilles des non-titulaires ATPSS et le déroulement de leur vie professionnelle au sein de l'Académie.

Cette situation est délétère pour le service public d'Education car elle conduit de plus en plus de collègues titulaires comme non-titulaires à envisager de quitter l'Education Nationale pour d'autres horizons et cet état de fait est connu de toutes et tous.

De même, de nombreux agents nous font toujours remonter l'absence de concertation et de temps de réunion dans certains services malgré des déclarations d'intention qui ne sont que peu suivies d'effet. Les collègues ont besoin de réponses concrètes à leurs problématiques quotidiennes et non simplement d'éléments de langage se contentant de minimiser les difficultés rencontrées quotidiennement par les personnels.

Enfin et toujours, sur le plan des Conditions et de la Qualité de vie au Travail, la CGT relance des sujets primordiaux et pour lesquels il y a de fortes attentes des personnels : amélioration de l'équipement informatique avec notamment des souris ergonomiques, dotation en matériel adapté pour les personnels des services techniques, formation, enquête télétravail, plan Vert et covoiturage, mise en place d'un véritable protocole « fortes chaleurs » à destination de l'ensemble des personnels des services déconcentrés, manque de transparence sur les tarifs de restauration...

Nous alertons à nouveau sur la sur-occupation de locaux dans certains services, ce qui dégrade très fortement les conditions de travail des agents. Cet aspect devrait être prioritaire car il a également un impact à court et long terme sur la qualité du service public rendu et sur la façon dont les agents des services se sentent considérés.

Ce ne sont pas des thématiques déconnectées puisqu'elles trouvent même un fort écho dans le résultat de l'enquête menée auprès des agents de la Fonction publique cette année : en premier lieu vient la question de l'épuisement professionnel, mais également la demande d'outils de travail plus innovants, des fortes attentes sur le développement du télétravail et sa prise en charge financière et technologique, des insatisfactions face aux espaces de travail et une aspiration à la semaine de travail de 4 jours.

Enfin ce ne sont pas uniquement des mesures individuelles et ponctuelles comme la prime Pouvoir d'achat ou la GIPA ou l'IFSE qui vont compenser durablement le manque à gagner sur les salaires. Rappelons une fois de plus que les pensions des agents sont calculées sur la rémunération indiciaire et que la part des primes est toujours plus importante dans le salaire global des agents.

C'est aussi la raison pour laquelle l'ensemble des organisations syndicales ont interpellé le Ministre au début de ce mois sur le fait que 2024 ne pouvaient pas être une année blanche en termes de revalorisation salariale face à la persistance d'une inflation soutenue.

La CGT continuera son travail militant de terrain pour porter les revendications des personnels sur tous ces thèmes.

Les élu.es CSA-SA CGT Educ'Action

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

Réponse du SG :

Comme à chaque fois, le SG remercie les personnels pour leur engagement, précisant que cette rentrée se « déroule mieux que l'année dernière » et rappelle la nécessité de l'animation correcte des services et la consultation des personnels. Sur la sécurité des sites administratifs, il renvoie à la responsabilité de chacun tout en précisant qu'un travail est fait à ce sujet dans les EPLE et dans les services administratifs en ayant le souci de rester un service ouvert au public. Le SG a rappelé les créations de près de 20 postes de catégorie A dans les services, mais que cet afflux de personnel se heurte à une occupation des locaux contrainte...

Commentaire CGT :

Il est bien évident que c'est le travail des collègues sur le terrain qui fait que tout fonctionne dans un contexte de charge de travail accrue, de calendriers resserrés, de nouvelles missions. Par conséquent, remercier l'engagement des agents, c'est la moindre des choses mais cela ne gomme en rien les difficultés rencontrées au quotidien. Là où nous alertons, c'est que cette conscience professionnelle reconnue de tous qui pousse à toujours faire en sorte que le service public soit rendu au mieux dans un contexte qui se dégrade et que le travail soit fait dans les temps, a un impact à court, moyen et long terme sur la santé des personnels.

L'enquête du Ministère de la Fonction Publique menée par voie de sondage auprès des agents de la Fonction publique cette année ne révèle pas autre chose : **En matière de santé, l'épuisement professionnel figure en première place des préoccupations des agents publics (27,3%)**. Arrivent ensuite les risques psychosociaux (23%) et la santé mentale en général (17%). Plus loin, on retrouve les troubles musculo-squelettiques (14,6%) et la fatigue physique (11,7%).

Un des enjeux majeurs avec la rémunération, c'est donc bien la Qualité de vie au Travail.

Vote sur le PV du 4 juillet 2023

Approuvé à l'unanimité.

Accompagnement Ministériel à la DBF

La SGA-DOGES rappelle le dispositif d'accompagnement en trois phases des agents de la DBF entre septembre et décembre 2023.

Des agents du Ministère ont accompagné les collègues plusieurs jours par semaine pour analyser le travail des agents tâche par tâche, les processus de travail et mener des entretiens avec les gestionnaires pour tenir compte de leurs préoccupations. Tout ceci dans le but affiché d'améliorer le service aux usagers et la qualité de travail des agents. Cet accompagnement a permis de souligner « les bonnes pratiques des collègues du service et la conscience professionnelle des agents ».

Une enquête a aussi été adressée aux personnels de l'Académie sur la qualité de la relation avec les services financiers, enquête qui a recueilli environ 10.300 réponses et il est prévu une restitution des résultats après analyse.

La CGT a souligné que les collègues étaient satisfaits de cette démarche qui consiste, pour une fois, à demander l'avis des personnels en charge des dossiers pour analyser les processus de travail et construire des voies d'amélioration.

Le SG reconnaît les disparités d'accès aux outils mis à disposition et la nécessité de tenir compte des besoins des usagers pour en faciliter l'accès, citant par exemple les AESH qui ne sont pas forcément les plus familiarisés aux outils en ligne, même si la SG-DPM précise que la DBF organise des Webinaires sur CHORUS-DT pour en faciliter l'utilisation.

Commentaire CGT :

Consulter les agents, partir des préoccupations des collègues pour améliorer le fonctionnement du service, mettre en place des outils de travail tenant compte des attentes des agents, tenir compte de leur avis et des usagers, ce devrait être le processus normal d'une organisation de travail cohérente et d'un bon dialogue social.

On a donc parfois l'impression que la poudre est réinventée au gré des volontés politiques de modernisation. Mais partout où nous relevons des dysfonctionnements ou du mal-être, les collègues reviennent régulièrement à exprimer qu'on ne tient pas compte de leur avis, de leurs besoins et de leur connaissance du métier. Et pourtant, quand on s'appuie sur les agents et qu'on les consulte, qu'on les écoute et qu'on tient compte de leur avis, une autre dynamique d'équipe se dégage. De l'expérience menée à la DBF, c'est bien cela qu'il faut retenir.

Organisation et fonctionnement des services académiques

Réorganisation de la DIPE :

Le DRH et la cheffe de la DIPE reviennent sur les étapes : rencontre avec les collègues de la DIPE 5 en juin 2023, avec les chefs de la DIPE en septembre 2023, et avec les collègues de la DIPE le 14 novembre.—Les objectifs étaient les suivants : constitution d'une DIPE 7 (bureau payé à la rentrée), territorialisation du recrutement avec la transformation de la DIPE 5 (objectif février 2024), et création d'un nouveau poste d'adjointe à la cheffe de la DIPE notamment dans le cadre de nouvelles missions liées aux enjeux du remplacement, aux jurys de titularisation des concours, à la création des bureaux des entreprises dans le cadre de la Réforme de la Voie Professionnelle, l'augmentation des CAPA disciplinaires et le suivi de la réorganisation de la DIPE...

Il a aussi été question de « poste tremplin » avec la création d'un poste d'adjoint au chef de bureau de la DIPE 6, poste de catégorie B qui viserait à valoriser la carrière de l'agent volontaire dans le cadre d'une promotion ultérieure par liste d'aptitude. Avis aux amateurs de sensations fortes mais pour quelles missions supplémentaires, cela reste flou et sans engagement acté sur une compensation indemnitaire...

Les collègues de la DIPE ont été réunis la veille du départ de la paie de novembre pour leur présenter cette réorganisation (ce timing a d'ailleurs bien questionné les collègues). Des groupes de travail devraient être mis en place dès fin novembre avec les collègues de la DIPE 5 mais également avec les collègues des autres bureaux de la DIPE.

Reste que 2 postes de chefs sont vacants à ce jour (DIPE 4 et DIPE 5) et que le bureau de paie n'a toujours pas de coordonateur pour les non-titulaires alors que la sécurisation des opérations paie est un objectif affiché. Les chefs qui changent de fonctions à l'interne de la DIPE vont donc devoir continuer leurs missions auprès des collègues de leur ancien service tout en menant de front leurs nouvelles activités. Belle charge de travail en perspective !

La volonté de territorialisation est liée à la réforme de Pôle Emploi (qui devient France Travail, nous y voilà et qui a toujours fonctionné sur un mode territorialisé) et à la volonté de renforcer le lien avec les DOS des DSDEN.

La Rectrice doit signer début décembre une convention régionale avec Pôle Emploi. La cheffe de la DIPE souligne également que les inspecteurs référents sont affectés par bassin (pourtant ils demeurent bien aussi inspecteurs par discipline).

La CGT a alerté et questionné sur les difficultés rencontrées sur la rentrée pour les gestionnaires paie des enseignants non-titulaires (gros retards sur les attestations employeur, absence de coordo paie non-titulaire) et sur l'impact de la charge de travail qui retombait sur les cadres. Sur le lien entre les gestionnaires paie (qui restent en bureau de gestion par discipline) et le remplacement des contractuels (qui passeraient en gestion territorialisée toutes disciplines confondues), là encore des doutes subsistent sur l'organisation concrète et le risque de multiplier les interlocuteurs. De la même manière, les collègues du remplacement s'interrogent sur la façon dont le mouvement sera organisé ainsi que le lien avec les autres collègues de la DIPE et les inspecteurs qui travaillent en gestion par discipline. **Sur les groupes de travail et l'objectif affiché de réorganisation dès février 2024, le timing semble là encore très réduit aux dires mêmes des collègues principalement concernés.**

Sur ces problématiques, nous n'avons pas eu de réponse. Rendez-vous au(x) GT ?

Commentaire CGT :

Le SG indique que les collègues de la DIPE ont un a priori positif suite à la dernière réunion. Pourtant les temporalités questionnent toujours les collègues, qu'il s'agisse de celles et ceux dont le service est réorganisé ou de celles et ceux pour lesquels rien ne semble changer au quotidien dans l'immédiat mais qui se demandent ce qui va suivre. Il y a donc des attentes sur le contenu des groupes de travail qui sont restés en gestation depuis plus d'un an et sur la prise en compte des remarques des collègues.

Organisation du SAE

Le DRH salue le travail des collègues du service pour une rentrée qui se fait dans de bonnes conditions pour les AESH.

Le chef du SAE a précisé que 1600 dossiers d'AESH ont afflué à la rentrée dans le service pour la paie de septembre. Il a précisé que les opérations de transfert se poursuivent chaque mois à la date anniversaire de CDIisation des AESH au rythme de 20 à 70 transferts chaque mois jusqu'à fin 2024. Le maintien d'une équipe de 2 gestionnaires sur la DSDEN 53 nécessite un gros accompagnement à la formation aux outils de gestion paie. Il a rappelé la problématique de place et de dimensionnement des bureaux.

La CGT a insisté sur la grosse charge de travail au SAE : assurer la paie pour tous les AESH a nécessité de travailler à marche forcée. Par ailleurs, de nombreuses opérations liées aux indemnités (PSC, SFT,...) ont dû être reportées sur d'autres mois. Les AESH sollicitent également beaucoup les collègues pour des documents destinés chaque mois à justifier leurs revenus auprès de Pôle Emploi, ce qui est également très chronophage. **Ainsi, on dénombre plus de 400 dossiers de non titulaires par agent, et chaque dossier requiert beaucoup plus d'opérations de gestion que pour un agent titulaire. La CGT a interpellé sur l'impact fort chez les collègues qui sont inquiets et épuisés et demande une prise en compte de ce constat dans le dimensionnement logistique et en termes d'ETP du service.**



Commentaire CGT :

Si l'engagement et la qualité du travail a été reconnue, **les problématiques soulignées par la CGT concernant le nombre de dossiers par agent et l'implantation du service avec des bureaux en nombre suffisant et suffisamment grands pour accueillir personnels et dossiers restent sans réelle réponse.**

Le SG renvoie à un groupe de travail sur les locaux mais pour y dire quoi ?

A la question de la CGT sur le nombre d'ETP supplémentaires prévus pour l'année prochaine pour absorber l'afflux de dossiers supplémentaires, le SG a renvoyé à l'attente des dotations en postes administratifs au CSA Ministériel de décembre même s'il dit porter une attention particulière au service. Mais que va-t-il se passer concrètement pour les conditions de travail des collègues si aucune dotation en poste n'arrive dans le service ?

Jeunesse et Sports

L'UNSA a questionné le SG sur les missions qui seraient confiées aux 8 postes nouvellement attribués au niveau académique par le Ministère. Le SG a fini par répondre que ces 8 emplois étaient entièrement fléchés sur la gestion du Service National Universel (SNU).

La CGT avait également posé en questions diverses le suivi de l'engagement du SG à ce qu'un groupe de travail spécifique aux problématiques des personnels de Jeunesse et Sports soit organisé à la rentrée.

Sur ce point, le SG a répondu qu'une réunion se tiendrait le 1^{er} décembre à la MAN.

Commentaire CGT :

Le constat est fait que depuis l'intégration de Jeunesse et Sports au sein de l'Education Nationale, les collègues de Jeunesse et Sports se sentent isolés et peu pris en compte dans leurs problématiques, d'où

la demande des personnels avec leurs organisations représentatives CGT et UNSA de maintien d'instances qui tiennent compte des besoins spécifiques des agents J&S. Après échange de la CGT Jeunesse et Sports avec le Directeur Régional (DRAJES) sur la question des 8 postes, il a finalement été précisé que seulement 3 de ces 8 postes seraient affectés au SNU, les autres sur d'autres missions selon les besoins des services départementaux JES et régionaux et c'est peu dire s'il y en a besoin.

Sur la question spécifique du SNU, une intersyndicale nationale large revendique d'ailleurs l'abandon de la généralisation du SNU et de son déploiement sur le temps scolaire et réclame le basculement de l'enveloppe budgétaire du SNU dans l'Éducation nationale, à la Jeunesse et aux Sports.

Revalorisation indemnitaire ADJAENES et ITRF / NBI des attachés / CIA de fin d'année

La cheffe de la DIPATE a présenté le processus de revalorisation du RIFSEEP pour les personnels techniques et les adjoints administratifs ([voir publication CGT ici](#)).

Pour les personnels pédagogiques de Jeunesse et Sports, une circulaire a été transmise aux Académies le 17 novembre pour mise en œuvre, ce qui laisse peu de temps pour un groupe de travail sur le sujet et une mise en paiement sur janvier 2024 selon le SG.

La CGT a réinterrogé sur la question des 25 points de Nouvelle Bonification Indiciaire car les nouveaux postes de A créés en sont exclus alors que certains collègues encadrent des agents, ce qui induit une différence de traitement entre les cadres.

Le SG renvoie vers la classification des taux du RIFSEEP. Résultat : maintien de la NBI pour les cadres qui en bénéficient déjà mais pas d'attribution complémentaire pour les autres...

La DIPATE précise néanmoins que sur les postes de B transformés en A, un classement initial en catégorie 4 du RIFSEEP avait été fait et qu'un passage en catégorie 3 a finalement été décidé.

Plus largement, la DIPATE annonce également que l'ensemble des postes d'attachés jusqu'à maintenant classés en groupe 4 sera, en dehors de quelques cas RH isolés, reclassé en groupe 3.

La CGT a rappelé que la perspective d'une ré-étude des taux de RIFSEEP était initialement prévue lors des groupes de travail sur la mise en place de cette indemnité pour des postes dont les missions auraient évolué et qu'une cartographie d'ensemble servirait à réétudier les situations.

Commentaire CGT :

La réponse du SG sur l'établissement d'une cartographie globale du RIFSEEP dans l'Académie serait une bonne chose pour la transparence des taux auprès des collègues. Reste à savoir à quelle échéance et pour quelles évolutions concrètes...Sur la question de la NBI et de la différence entre anciens et nouveaux cadres, nous maintenons que celle-ci est source d'incompréhension et de mécontentement pour les collègues concernés.

Nous rappelons également qu'une annonce a été faite en CSA le 8 novembre du versement d'un CIA de 475 euros bruts sur paie de décembre pour les titulaires administratifs et techniques et non-titulaires affectés à l'année. La situation des collègues non-titulaires en contrats successifs qui auront finalement été affectés sur l'année sera revue en juin 2024.

Bilan des affectations des personnels ATSS

Mesures de rentrée dans les services académiques

	Plan de requalification	Recrutement exceptionnel	Dotation SAE
Rectorat	-6 ETP C, + 2 ETP de B, + 4 ETP de A	+ 16 A dont 1 IGR	+3,5 ETP C, +2 ETP B, +1 ETP A
DSDEN 44	-1 ETP C / + 1 ETP A	+ 1ETP A (chargé promotion santé travail)	
DSDEN 49	-4 ETP C /-1 ETP B / + 3 ETP A	+1 ETP A (chef de bureau au SIDEEP)	
DSDEN 53	-1 ETP B / + 1 ETP A		
DSDEN 72	-3 ETP B / + 3 ETP A		
DSDEN 85	-5 ETP C, + 4 ETP de B, + 1 ETP de A	+ 1 ETP A (chef de bureau coordination paie)	

Sur la question propre aux requalifications, la CGT a posé la question de la requalification des postes ou des personnes. En effet, certains postes ont été requalifiés mais sans tenir compte de l'agent qui occupait alors ce poste, en avait la parfaite connaissance, et n'a pas pu être promu. La situation est parfois doublement frustrante quand le collègue reste dans le service et est appelé à former le nouvel arrivant.

Le SG reconnaît que le processus de requalification est complexe, tout en soulignant des services où la requalification des personnes sur le poste a pu être effectuée comme à la DIPE ou au SAE.

Le DRH renvoie également à la voie du concours, qui même si elle ne garantit pas une affectation sur place reste une voie de promotion.

Détail des dotations supplémentaires catégories A

Un tableau a été présenté sur les 19 créations de postes de catégorie A dans l'Académie et leur implantation. Sur ces 19 postes, 6 seraient encore vacants :

- Poste de rédacteur d'appel à projet France 2030 au Cabinet
- Responsable de l'accompagnement des contrats d'objectifs au Service de l'Enseignement Supérieur (DESUP)
- Déploiement d'Op@le et contrôle budgétaire auprès du Service Juridique SAJ
- Chargé de Mission Qualité de Vie au Travail
- Responsable Cellule des opérations collectives à la DEP
- Adjoint à la cheffe de la DIPATE

Sur le poste de chargé de la promotion de la santé au travail, le SG du 44 précise que tout est à construire dans le dispositif.

La CGT a interrogé sur l'éventualité de proposer les postes vacants à des sortants d'IRA mais la réponse est négative. Le SG précise que l'Académie attend de connaître les profils des sortants d'IRA pour proposer des postes. 4 stagiaires IRA ont été accueillis en septembre et d'autres doivent être accueillis sur la promotion de mars, mais pas forcément sur ces postes.

Une réponse n'a cependant pas été apportée à notre demande sur un état des lieux des postes actuellement vacants dans les services académiques pour toutes les catégories de personnel.

Concernant spécifiquement les catégories A, en plus des créations, plusieurs postes sont vacants à ce jour dont 3 à la DIPE, 1 cheffe du SIDEEP 44 à pourvoir en janvier 2024....

Commentaire CGT :

Il a été parfois difficile de suivre ce point qui est parti dans tous les sens au gré des échanges. Par ailleurs, les organigrammes des services académiques ne sont pas tous à jour. **Enfin, qui dit nouveaux personnels dit locaux adaptés et en nombre suffisant et là ça coince ! C'est dire si le référent Qualité de Vie au Travail ou le chargé de promotion Santé au Travail vont avoir du boulot.**

Implantation des services et travaux

La SGA-DOGES explique que l'accent est mis sur la rénovation énergétique et les économies d'énergie. C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'un personnel de catégorie A « ingénieur énergie bâtiment » a été recruté au SIBAA pour établir des diagnostics sur les dépenses d'énergie. Son travail s'inscrit également dans une réflexion sur l'occupation des espaces de travail dans le cadre de la circulaire du 8 février 2023 qui révisé radicalement la notion d'espace par agent et de postes individuels.

Elle précise que les budgets travaux sont contraints en 2024. Les réponses ministérielles aux demandes de travaux interviendront en janvier.

Sur le projet de nouveau bâtiment du site Fresche-Blanc (cf. question FO et compte-rendu précédent de la CGT aux CSA-SA), il n'y a aucune réponse concrète.

Sites Nantais : Le SIBAA présente les travaux réalisés sur le bâtiment 3 du site Margueritte (ex atelier) : la toiture a été changée et le bâtiment va être totalement rénové afin de créer des bureaux pour une livraison en mai 2024. Des travaux vont également débuter pour relier le dernier bâtiment 7 (locaux de l'UNSS) non encore relié au réseau de chaleur.

Des bornes de recharge pour véhicules électriques vont également être installées sur les 2 sites du Rectorat.

L'éclairage et l'enrobage (présence de nids de poule) vont être refaits sur le site Houssinière.

Cité administrative-DSDEN 49 :

La SG de la DSDEN du 49 explique que les travaux d'isolation thermique extérieurs sont pratiquement finis et que c'est un soulagement pour les agents car cela a occasionné beaucoup de nuisance sur le site.

Un nouvel ascenseur est en service depuis le 15 novembre et dessert tous les étages.

A court terme, des travaux pour la sécurité incendie vont être réalisés (portes coupe-feu, électricité, cloisons) et en 2024, l'installation et la réparation du chauffage ainsi que la climatisation vont débuter.

En 2024, le chauffage et la climatisation du 6ème étage devraient être réparés. Restent les combles qui ne sont pas encore isolés. Un projet d'installation de têtes thermostatiques sur les radiateurs est également prévu.

Commentaire CGT :

La CGT est intervenue pour signaler des problèmes d'isolation et d'infiltration dans le bâtiment des archives. Le nouveau système de chauffage et traitement d'air a été installé dans le cadre du plan de relance mais les portes latérales qui laissent passer l'air n'ont pas été changées, ce qui réduit considérablement le bénéfice du nouveau chauffage en termes d'économies d'énergie.

Il y a également de gros problèmes d'infiltrations au niveau du toit terrasse des archives puisque quand il pleut beaucoup le bâtiment prend l'eau. De gros problèmes d'infiltrations sur le bâtiment H1 de la Houssinière (notamment au niveau des bureaux de la DSI) ont également été signalés.

Réponse du SIBAA : Lors de la rénovation du bâtiment des archives dans le cadre du plan de relance, une

enveloppe était prévue pour le changement des menuiseries et la rénovation du toit terrasse qui a plus de 20 ans. Mais les crédits n'ont pas été accordés pour ces travaux. Une nouvelle demande a été faite au ministère pour 2024

En ce qui concerne le problème d'infiltrations sur le bâtiment H1 de la Houssinière, les toits terrasses végétalisés sont très anciens (35 ans) ce qui complique encore leur entretien. Des gros travaux coûteux seraient nécessaires pour enlever la végétation et refaire les toits. Ceci n'est donc pas prévu dans l'immédiat et le SIBAA n'a donc aucune solution technique à proposer pour résoudre les problèmes...

Un dossier qui sera sûrement à revoir dans le cadre de la Formation Spécialisée.

Questions diverses posées par la CGT Educ'Action

Postes vacants et publication des postes

Depuis la rentrée, plusieurs postes sont vacants dans des services rectoraux (A, B ou C). Pourtant la lettre d'information de l'académie qui fait état des recrutements et renvoie sur le site choisirleservicepublic.gouv.fr ne mentionnait pas la publication de l'ensemble de ces postes. Quelles sont les raisons de cette publication partielle et combien de postes restent vacants à ce jour au Rectorat et en DSDEN ?

Réponse du DRH et de la DIPATE: Les postes de catégorie B et C ne font pas l'objet d'une publication aux autres administrations, mais c'est une vraie réflexion. Les postes de catégorie A sont publiés sur le site « choisir le service public » et font l'objet d'une publication systématique sur le site de l'Académie.

La cheffe de la DIPATE indique qu'un départ en cours d'année est compliqué à gérer pour les personnels de catégorie B ou C pour maintenir la continuité du service.

Commentaire et réactions de la CGT :

Justement, nous connaissons des postes qui se libèrent en cours d'année parce que des collègues partent en détachement. La continuité de service ne pose pourtant pas de problème pour les catégories A alors qu'un départ en cours d'année pour un B ou C, lui, ne semblerait pas envisageable... Pourtant, la publication des postes de B et de C, comme le fait par exemple l'Université, permettrait justement à des collègues d'autres ministères de se positionner et ainsi de pourvoir des postes qui pour certains restent encore vacants.

DSDEN 85 - SAGEPP

Nous avons été informés que les personnels du SAGEPP n'ont toujours pas eu de compte-rendu de l'audit qui a été mené dans leur service. Le constat fait par les agents reste le même en terme de charge de travail et de manque cruel d'outils de gestion. De même, les locaux restent exigus pour accueillir convenablement l'ensemble des agents. Nous demandons que des réponses soient apportées à ces différentes problématiques aux personnels concernés et à leurs représentants.

Le SG de la Vendée a semblé très irrité par cette question mais elle émane bien d'une expression des collègues. Pour lui, le compte-rendu a été fait et transmis au SAGEPP. La présentation en aurait été faite par le chef de service le 6 octobre 2022. Le chargé de modernisation revient sur une restitution de l'audit : un ergonome pour le mobilier est intervenu pour faire des préconisations, les commandes

seront faites en janvier 2024, la page intranet du SAGEPP a été entièrement refondue. Un copieur plus adapté pour le travail du SAGEPP a été mis à disposition et l'application nationale Easy censée faciliter le travail des collègues sur la gestion du remplacement dans le 1^{er} degré sera déployée à partir de janvier 2024.

Commentaire CGT :

Pourtant de très nombreuses collègues du service étaient présentes lors de l'heure d'information syndicale du 13 octobre dernier animée par la CGT en précisant bien avoir des attentes notamment sur la prise en compte de la charge de travail, les outils de gestion et de matériel adapté, les espaces de travail. Sans préjuger de la sincérité de la restitution de leur chef de bureau, les collègues souhaitent aussi pouvoir prendre connaissance du compte-rendu écrit en lui-même et c'est en ce sens que la CGT est intervenue à nouveau en CSA-SA. Nous resterons attentifs aux évolutions annoncées pour le service.

Utilisateurs de RENOI-RH

Le nouveau logiciel Renoi-RH est complexe selon les dires des collègues (Il est extrêmement chronophage et ne facilite pas le travail) et opérationnel à seulement 60% selon les informations du Ministère transmises aux OS lors d'un GT ministériel. Quelle attention est portée aux attentes des personnels et aux difficultés rencontrées ?

La cheffe de la DIPATE salue le travail de tout le monde car effectivement le passage à RENOI-RH n'a pas été facile. L'encadrement a été fait par 3 référents RENOI-RH (+1 référent de la DSI) en lien constant avec les services du SIRH. Des moments d'échanges en visio et au sein de la Dipate en présentiel ont été organisés pour permettre la résolution des problématiques. Un temps de mutualisation des bonnes pratiques en visio a également été organisé. Il y a un accompagnement par le ministère et une rencontre s'est tenue fin septembre pour faire un bilan. Les choses évoluent mais il reste encore bien des éléments à faire évoluer.

Selon le SG, cela se passerait globalement mieux dans notre académie du fait de l'organisation au sein de la DIPATE (le fameux cocorico du canari nantais).

La CGT interroge sur l'application RENOI-RH et les réponses aux demandes d'évolution. Le SG indique que l'Education Nationale est, en volume, le plus gros utilisateur ministériel et que les nombreuses demandes d'évolution sont liées à la multiplicité des corps.

Commentaire CGT :

Le fiasco de SIRHEN reste dans toutes les mémoires et on comprend la prudence du Ministère à déployer l'outil pour les autres corps et notamment les personnels enseignants. Reste que les collègues de la DIPATE sont encore largement sous pression, qu'il s'agit encore d'un outil développé en externe de l'Education nationale. Même si un soutien ministériel pour ce déploiement est effectif, il n'en reste pas moins beaucoup de difficultés et il n'est pas du tout intuitif. C'est aussi le constat pour les collègues des services comme la DAPP ou la DBF qui utilisent cet applicatif en mode consultation et pour lesquels aucune formation n'a été prévue sur les modalités d'utilisation de l'outil.

TELETRAVAIL :

- Quand auront lieu les GT sur le déploiement du Télétravail suite au dernier accord cadre ministériel de juin 2023 ?

- Le DRH indique que le GT initialement prévu fin septembre n'a pu se tenir et que 2 dates seront proposées d'ici fin 2023
- L'enquête télétravail qui devait être relancée à cette rentrée suite aux annonces faites au dernier CSA n'est toujours pas effective. Nous demandons le déploiement de cette enquête dans les meilleurs délais.
 - Le DRH inscrit cette enquête en charge avec le nouveau référent qualité de vie au travail, le problème étant que ce référent n'est toujours pas en poste...

Commentaire CGT :

L'enquête télétravail qui devait être lancée en septembre aux dires de la SGA-DOGES se retrouve une fois de plus reportée alors que le questionnaire était initialement bouclé et devait être envoyé aux personnels en septembre 2022. Retour case départ ? Cela fait bientôt deux ans que cette enquête doit être discutée, construite et devait être diffusée aux personnels. Espérons que cette fois-ci elle sera bien mise en place !

- Rappel du droit à la déconnexion : Quelles mesures restrictives de sécurité sont mises en place pour fermer les accès aux outils RH hors temps de travail (soir et week-end)?

S'il envisage une sensibilisation des personnels sur la déconnexion, le SG se dit refuser tout blocage d'accès au prétexte que des situations de demandes en urgence pourraient survenir.

Commentaire CGT :

Mais quelles situations d'urgence et pour quel type d'agents ? Sur la réponse du SG sur le droit à la déconnexion, il serait possible à la DSI de définir des périmètres d'accès aux bases de gestion qui, sans restreindre les accès pour les hauts cadres, préserveraient les collègues gestionnaires. L'expérience du COVID et du développement du télétravail a montré les dérives et il est du ressort de l'employeur de garantir le respect des horaires de travail des agents pour des raisons de santé psychique et de prévention.

C'est un aspect qui avait d'ailleurs été discuté lors des GT sur la mise en place du télétravail à Nantes.

Il est beau de reconnaître le fort engagement professionnel des agents mais il est tout aussi beau de s'assurer que ce n'est pas au prix fort. **Un contexte de forte charge de travail ne doit en aucun cas amener des collègues à travailler en dehors de leurs horaires.** L'effet pervers d'une telle pratique peut également semer le trouble dans les équipes et amener des collègues à culpabiliser de ne pas absorber toute la charge de travail. Par ailleurs, les heures supplémentaires liées à des périodes exceptionnelles sont d'ailleurs conditionnées à validation du supérieur hiérarchique.

Indemnisation des jours de télétravail : toujours du retard en Sarthe et Mayenne

La CGT a interpellé de nouveau le SG sur la gestion des congés et du télétravail des personnels de la DSDEN 53 et DSDEN 72 (qui n'est pas faite sous ASTTEC). De fait, le paiement des jours de télétravail de 2022 et des 4 premiers mois de 2023 n'a toujours pas été effectué et les données semblent difficiles à recenser aux dires du chargé de modernisation car c'était du déclaratif sur cette période.

Le SG va reposer la question aux SG des deux départements pour voir comment enfin régulariser cette situation.

La CGT invite les collègues concerné.es à relancer leur hiérarchie de proximité pour recenser tous les jours de télétravail non payés à ce jour pour cette période 2022-2023.

RESTAURATION :

Suite aux derniers échanges sur la question de la restauration des personnels, à quelle date est prévu le GT sur cette question ? Nous sommes toujours dans l'attente des informations exhaustives sur les tarifs de restauration offerts pour les différents sites académiques ?

Le SG de la DSDEN 44 rappelle qu'il s'agit d'une problématique d'action sociale, que les différents tarifs et différentes subventions sont facilement identifiables. Il précise que c'est le SG qui doit choisir de présenter ce sujet en CAAS ou de créer un GT spécifique.

La prochaine réunion du CAAS étant fixée au mois de décembre, le SG préconise la mise en place d'un GT car les délais semblent trop courts.



La CGT rappelle la différence de subvention sur le prix d'un repas avec les personnels Jeunesse et Sports et les agents des autres ministères et interroge sur la possibilité d'obtenir des budgets supplémentaires pour faire évoluer cette subvention dans l'académie.

Le SG annonce que l'académie de Nantes a attiré l'attention du ministère sur ce sujet et attend un retour.

Commentaire CGT :

Depuis février 2023, nous n'avons toujours pas obtenu l'information sur les tarifs de restauration collective de tous les sites académiques. La réunion d'un GT sur ce sujet était déjà évoquée lors du CSA d'avril 2023. Non seulement, il ne s'est pas tenu, mais l'administration s'interroge encore sur l'opportunité de ce GT.

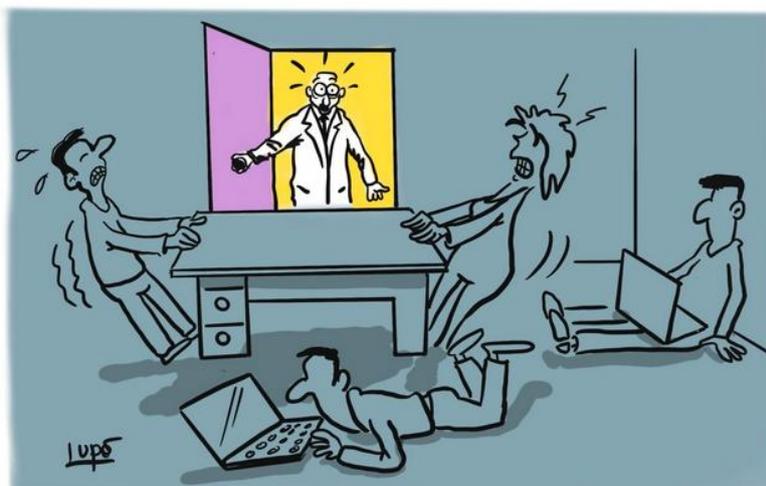
Un futur GT sur l'occupation des locaux

La CGT fait le constat de la sur-occupation de certains sites lors du précédent CSA en pointant les difficultés de certains services comme le SAE au Rectorat ou le SAGEPP en Vendée. Dans le cadre d'un futur GT évoqué en juillet, la CGT demandait une évaluation agents/m2 pour chaque site déconcentré. Le SG répond qu'un Groupe de Travail serait prévu le 21 décembre sur l'occupation des locaux.

Commentaire CGT : Postes de travail une source d'inquiétude.

Tout comme d'autres organisations syndicales, la CGT reste attachée à ce que les agents conservent des bureaux dédiés. La circulaire de février 2023 de la 1^{ère} Ministre modifie complètement les règles de calcul des espaces de travail dans une logique purement comptable d'économies financières.

Répondre aux problèmes de locaux liés à des créations d'emploi, par ailleurs utiles, par un recours au flex-office serait nuisible au collectif de travail. Déjà actuellement, certains services ne peuvent même pas offrir un espace de travail décent aux collègues titulaires ou non-titulaires qui y exercent. Par ailleurs, aucune numérisation de masse ne permet un travail sans dossiers papiers et l'accès à ces dossiers en dehors de l'espace de travail doit être réfléchi. Si des efforts de dématérialisation peuvent être mis en œuvre, on est très loin du but.



Circulation sur le site de la Houssinière :

Nous demandons un rappel de communication aux personnels de la limitation de la circulation à 20 km heure car cela est dangereux pour les piétons, cyclistes et collègues qui travaillent sur le site. Est-il prévu de créer des dos d'âne et de refaire les marquages au sol ?

Le chef de la DIFAG indique que des mesures de contrôle aléatoire ont été mises en place depuis le début de l'année scolaire dans le cadre du plan sécurité et qu'un rappel a été fait aux agents. Pour les jardiniers, un meilleur balisage des travaux a été instauré.

Des travaux de remise en état de la voirie sont prévus mais des dos d'âne ne sont pas prévus (commentaire CGT : même pas sur une seule partie de la route en préservant un passage vélo).

Une étude est cependant en cours pour réduire la vitesse sur le site de la Houssinière.

Devenir et gestion des Archives de l'EREA de Vendée

Suite à la fermeture du l'EREA des Sables d'Olonne il y a 3 ans, il restait des archives dans les locaux. La responsable du service des archives du rectorat a dû gérer le déplacement et le stockage de ces archives alors que celui-ci relevait normalement de la compétence de la DSDEN 85 en lien avec les archives départementales de Vendée.

Le Chef de la DIFAG a répondu qu'il a chargé de cette mission la responsable des archives en qualité d'adjointe au chef de division et non pas en qualité de responsable des archives.

Cette question n'a pas eu l'air de plaire au SG de la DSDEN 85 (qui était visiblement grognon), trouvant normal que le rectorat apporte son soutien pour gérer cette problématique.

Commentaire CGT :

Pour autant, le service des archives du rectorat est un service d'archives intermédiaire qui ne gère que les archives provenant des services du rectorat et la DSDEN 44 sous le contrôle des archives départementales du 44. Les archives des autres DSDEN et des établissements scolaires sont de la compétence de chaque DSDEN et de chaque établissement en relation avec les archives

départementales de leur département. La durée de conservation des dossiers de personnel et d'élèves varie entre 50 et 80 ans, ce qui pose aussi question sur l'aptitude au stockage et à la traçabilité de ces dossiers. On a connu d'autres périodes où des dossiers de personnels se sont perdus au gré des réorganisations géographiques de services d'où l'intérêt d'identifier les interlocuteurs.

Le service des archives du rectorat peut effectivement jouer un rôle conseil dans le traitement des archives mais n'a pas vocation à gérer leur stockage ni leur traitement.

Local Syndical site Margueritte :

La CGT demande le rétablissement d'un local Syndical sur le site Margueritte pour les personnels du Rectorat mais aussi ceux de la DSDEN 44 au vu du nombre d'agents présents sur le site et de la nécessité d'un local de proximité pour garantir la confidentialité des échanges.

Réponse du SG : Il y a déjà un local syndical à la Houssinière. D'autre part, on peut considérer le site Margueritte comme une cité administrative. Les syndicats pourraient demander aux services des impôts d'avoir accès à leur local syndical.

Commentaire CGT : Pourquoi c'est important : Les représentants de personnels ont parfois des situations d'urgence à traiter et il serait aberrant de demander à un ou une collègue de Margueritte qui a besoin d'une aide immédiate de se déplacer à la Houssinière. Quant à la solution proposée par le SG de mutualiser le local syndical avec les syndicats des impôts, c'est tout aussi invraisemblable. Le site Margueritte regroupe plusieurs centaines d'agents notamment du Rectorat et de la DSDEN 44. Il est donc légitime que ces collègues puissent bénéficier d'un accompagnement syndical au plus près de leur lieu de travail. Le SG s'est finalement engagé à creuser la question.

Secrétaires des Médecins de Prévention:

La CGT a alerté sur plusieurs aspects concernant le rôle des secrétaires des Médecins de Prévention et leur périmètre d'activité. Ces collègues qui ne sont qu'au nombre de 3 pour toute l'académie sont confrontées en présentiel ou par téléphone à des agents en situation de souffrance psychologique, physique ou financière et ne sont pas formés à l'accueil de ces personnels.

Il nous a aussi été signalé une absence de possibilité de stockage sécurisé numérique des dossiers médicaux accessibles uniquement au médecin et à son secrétariat pour éviter la manutention et la perte des dossiers.

Un besoin de mutualisation de fiches de procédures métiers avait également été exprimé ainsi qu'une interrogation sur la catégorie des postes : ce sont des postes de catégorie C mais dont les missions relèvent de la catégorie B (comme c'est le cas dans d'autres Ministères) au vu des responsabilités liées au secret médical.

Le DRH a pris note de la question pour y apporter une réponse ultérieurement.

Vaccination grippe saisonnière et don du sang (question UNSA)

A la demande de réinstaurer une opération de vaccination contre la grippe, le SG a répondu oui sur le principe.

De la même manière, il a répondu oui sur le principe à des actions de sensibilisation des personnels sur le don du sang.

Il a aussi été rappelé que, faute de collecte sur place, une autorisation d'absence peut être accordée aux collègues pour permettre de se déplacer sur le lieu le plus proche.

La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte qui rend compte de ses mandats

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

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

C'est dans les actions, les initiatives revendicatives, les manifestations que le plus souvent les salarié-es adhèrent à la CGT. C'est dans ces instants où l'on retrouve de la solidarité, où nous reconstruisons des liens de travail, que collectivement nous sommes plus fort-es pour exiger de vivre dignement de notre travail.

Pour la CGT, l'urgence n'est pas d'augmenter l'âge de la retraite, mais bien de revaloriser les salaires. L'inflation des produits de première nécessité, de l'alimentaire, de l'énergie, du carburant... rend les fins de mois toujours plus difficiles. C'est d'ailleurs la principale préoccupation des jeunes, des salarié-es des secteurs du privé et du public, des privé-es d'emploi, des retraité-es.

Plus nous serons nombreux-ses, plus nous serons en capacité d'imposer nos revendications, d'exiger des réponses concrètes à l'urgence sociale, fiscale, écologique et économique !

**Retrouvez tous les comptes rendus des élu.es CGT
sur le [site académique de la CGT Educ'Action](#)**

Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique

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

Vos représentant.es CGT à la Formation Spécialisée (santé, sécurité, conditions de travail,..)

Morgane Boyer (titulaire) - administrative	Contact Mail elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Sylvie Moreau (titulaire) - ITRF	
Hervé Guichard (titulaire) - administratif	
Aurélie Savel (suppléante) - ITRF	
Arnaud Mahé (suppléant) - administratif	
Vincent Pruvost (suppléant) - administratif	