

Compte-Rendu

CTSA du 8 avril 2019

Rectorat de l'Académie de Toulouse

Étaient présents pour l'UNSA :

Jordi LLORENS
Sylvie BRUEL
Sophie TOLBA
Fabienne BAZOT
Stéphanie ALIM

I – Déclarations préalables

FO-FNEC-FP
FSU
SGEN-CFDT
A&I-UNSA

Réponses du secrétaire général aux points évoqués dans les déclarations préalables :

1. Sur le blocage du Rectorat

1er jour de blocage par les manifestants le mardi 19 mars : puisque que le cabinet de Madame la Rectrice a demandé aux agents de rentrer chez eux, la journée est considérée comme « travaillée » et régularisée comme telle dans INCOVAR. La DPAE a saisi pour chaque agent une absence pour le motif « autorisation d'absence spéciale ».

2ème jour de blocage le jeudi 4 avril : concernant le matin, les agents sont considérés absents pour le motif « autorisation spéciale d'absence ». En revanche, pour l'après midi, il est demandé aux personnels absents de poser une ½ journée de congés ou de récupération. Le SG estime en effet que les agents devaient revenir, suite au courriel adressé par la hiérarchie dans le courant de la matinée. Il rappelle que, dans ces situations, les agents doivent consulter leur messagerie. Un premier message avait été envoyé avant 8h.

La discussion s'engage alors sur la difficulté rencontrée par les agents qui habitent loin du rectorat et qui n'ont pu revenir. Le SG reste cependant sur sa position.

2. Sur la fréquence des CTSA

Le SG convient de la nécessité d'avoir plus de réunions, mais il souhaitait retarder le CTSA pour présenter des éléments liés à la réforme territoriale plus stabilisés.

3. Sur le rapport du ministère des finances quant au travail dans la Fonction Publique d'État, notamment au ministère de l'Éducation nationale

Le SG indique que pour lui ce n'est pas le cas des personnels de l'académie de Toulouse puisque le Rectorat est équipé d'une « badgeuse ». Il termine en indiquant, qu'en général, les rapports des inspections générales et autres, font ressortir un point négatif sans prêter à conséquence.

4. Pour les suppressions de postes à venir, il est impossible de s'engager sur un chiffre mais il faut s'attendre à ce qu'il soit égal ou supérieur à celui de la rentrée 2019.

5. Concernant la réforme territoriale, les modalités de sa mise en œuvre sont toujours en cours de discussion. Il n'y a pas de volonté de recourir exclusivement au recrutement par contrat.

Le nombre restreint de postes ouverts aux concours reste faible car corrélé à la création de postes en académie.

II – Ordre du jour

1. Procès-verbal du compte-rendu du CTSA du 28 septembre 2018

Il est approuvé avec deux remarques, dont l'une concerne l'absence de bilan du PAF pour les personnels administratifs, qui était prévu, Le SG indique que ce bilan sera effectué au prochain CTSA annoncé début juin.

2. Réforme territoriale

Le SG informe tout d'abord que Madame PALMAS Clémentine a été recrutée en qualité de cheffe de projet réforme territoriale. Elle est présentée (mais n'a pas l'occasion de s'exprimer).

Il rappelle qu'il y a eu une inflexion assez forte sur ce projet avec la fin annoncée de fusion des académies (annoncée début février 2019), mais la réforme n'est pas arrêtée pour autant. Le travail de « rapprochement » entre les académies se poursuit et de nombreux points prévus dans la réforme initiale vont être mis en place :

– La mise en place d'un recteur de région académique au 01/01/2020, qui aura autorité sur les autres recteurs de la région, sur les compétences nationales. Cela permettra ainsi l'unicité de la parole des recteurs face au Président du conseil régional et Préfet.



- Logique de subsidiarité entre les deux recteurs. Cela signifie que l'autorité supérieure (le recteur de région académique) n'aura pas de compétence dans un domaine qui serait déjà de la compétence du niveau inférieur (recteur d'académie). Le champ du scolaire, notamment, va rester dans les compétences exclusives de chaque recteur académique
- Mise en place d'un recteur délégué à l'enseignement supérieur. Pour Toulouse/Montpellier, ce dernier sera basé à Montpellier mais néanmoins itinérant. Le recteur de région académique possèdera le titre de chancelier des universités. Le recteur délégué à l'enseignement supérieur aura quant à lui le titre de vice-chancelier. Les autres recteurs ne seront plus chanceliers des universités. Le SG signale également qu'il y avait un « conseiller » à la recherche, qui était placé auprès du préfet. Avec cette réforme cette personne sera placée auprès du recteur de région académique, et conservera le titre de conseiller du préfet. Pour le SG, c'est le signe que cette réforme ne va pas affaiblir le recteur vis-à-vis du préfet,
- Le recteur d'académie sera responsable des BOP 140 (enseignement scolaire public du 1er degré), 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré), 230 (vie de l'élève) et 139 (enseignement privé du 1er et du 2nd degré).
- Concernant le BOP 214 (dépenses de personnels des services académiques), il reste possible qu'il soit géré par le recteur de région académique. Point non tranché à ce jour. Cela aurait des conséquences en terme de gestion des personnels administratifs des services académiques.
- Possibilité aussi de création d'un secrétaire général aux affaires régionales placé auprès du recteur de région académique.

À l'issue de la réforme, (mise en place entre 2020 et 2022), il y aura des services « inter-académiques », en bi-sites (mais avec le pilotage à un endroit). Les services concernés ne sont pas encore déterminés mais plutôt sur les fonctions support. Il y aura aussi des services « régionaux » plutôt sur les fonctions d'expertise, orientation, carte de formation.

Une lettre de cadrage ministérielle est attendue sous 15 jours environ par les académies. Une nouvelle feuille de route (après celle qui était attendue fin 2018-début 2019) est attendue pour le 9 mai. Le SG estime ainsi que les contours du nouveau projet de « rapprochement » / « mutualisation » pourra être présenté fin mai – début juin.

Le SG rappelle qu'il n'y aura pas de mobilité géographique imposée aux agents. Il pourra en revanche y avoir des mobilités fonctionnelles avec un accompagnement RH.



Conclusion suite à cette information : on reste clairement sur notre faim (signalé au SG), car il n'y a encore eu aucune annonce précise. Or, on sait qu'il y aura probablement des mutualisations de services d'ici 2 ans au plus, avec des mobilités fonctionnelles pour des agents.

L'UNSA a rappelé qu'il devra quoi qu'il en soit y avoir un temps de concertation suffisant, donc long. En effet, l'administration a déjà retardé les décisions de plusieurs mois, alors que la période de mise en œuvre n'est pas modifiée pour sa part.

Il est aussi question du rapprochement des régimes indemnitaires entre les régions. Les indemnités sont plutôt meilleures dans l'académie de Montpellier. Cependant, l'académie de Montpellier a un déficit en terme de postes supérieur à celui de Toulouse. S'il y avait rééquilibrage, cela pourrait être sur les deux plans. Les agents de l'académie de Toulouse pourraient alors être « un peu gagnants » pour l'indemnitaire, mais perdants en terme de postes.

3. Projet académique

L'UNSA a demandé une présentation « synthétique » du projet académique ainsi que du bilan du dernier projet académique. Il y a en effet une communication à chaque nouveau projet académique mais cela ne va jamais au-delà et on ne sait finalement pas si les objectifs du dernier projet académique ont été atteints. Il serait aussi intéressant pour les agents administratifs de voir comment ils s'inscrivent dans ces projets académiques.

La directrice de la communication, Marianne Bouzigues, intervient donc. La présentation se centre cependant davantage sur la méthode, les indicateurs (ce qui n'était pas demandé). Concernant les résultats scolaires, on retient que l'académie de Toulouse obtient de bons résultats par rapport aux résultats nationaux. Il y a cependant des inégalités. Par exemple, le taux de réussite au DNB est de 88% environ. Il est cependant de 82% dans les établissements REP+. L'attention semble donc se focaliser sur ces inégalités.

Remarques : Le projet académique est centré sur les élèves. Un peu plus de mise en perspectives pour les personnels administratifs serait intéressant. Le projet gagnerait aussi à s'intéresser aux personnels eux-mêmes.

4. Carte et schéma des emplois

A. Suppressions de postes

Le SG rappelle tout d'abord que des postes doivent être rendus cette année par l'académie de Toulouse. Ce point a été abordé lors de 2 GT, un pour le BOP 141 (EPL, CIO) et l'autre pour le BOP 214 (services académiques). À noter qu'il a aussi été abordé au dernier CTA.

Pour le BOP des EPL, les suppressions de postes concernent les CIO.

Pour les services académiques, elles concernent 3 postes au rectorat et deux ½ postes dans 2 DSDEN. Au rectorat, le SG rappelle qu'il s'agissait de postes « neutralisés » ou vacants à la rentrée prochaine. En revanche, en DSDEN, les 2 ½ postes correspondent à de vrais suppressions de postes.

B. Redéploiements de postes

Par ailleurs, lors du dernier GT, le SG avait fait part de son souhait, de pérenniser le poste de DRH de proximité existant et d'en créer un second et également de renforcer un service (la DOS était pressentie) avec un poste de SAENES. Pour cela, il comptait effectuer des « redéploiements » de postes.

Il annonce alors :

- la pérennisation du poste existant de DRH de proximité existant, qui n'était pas sur un support.
- la création d'un second poste de DRH de proximité à la rentrée 2019.
- la création d'un poste de A à la DOS, orienté sur la production de requêtes, statistiques, éléments d'aide à la décision. Il pourrait donc s'agir d'un poste d'ITRF. Cela n'est pas encore décidé.

Ces postes sont créés grâce à un support de A non utilisé à la DAEPS et 2 supports (1 AAE et 1 SAENES) implantés au SAIO et transférés sur le BOP 141. Le SAIO compte en effet transformer ces 2 postes d'administratifs (dont un poste de A, qui était précédemment en charge du salon INFOSUP notamment) en postes de psychologues/directeur de CIO.

Le SG annonce aussi vouloir transformer à terme un poste de B à la D2P en poste de A.

Enfin, comme annoncé lors du dernier GT, 2 postes de la DPE 5 vont être transférés en circonscription. Ils seront basés sur le site de Roquelaine. Les deux agents concernés sont informés et il est indiqué aux organisations syndicales qu'il n'y a pas d'opposition de leur part.

À l'issue de cette présentation, le SG annonce que ces mesures doivent faire l'objet d'un vote.

Il souhaite procéder à deux votes, l'un pour les suppressions de postes et le second pour les mesures de redéploiements de postes.



**1er vote : abstention de l'UNSA, vote contre de la part des autres organisations syndicales.
Pourquoi l'UNSA s'est-elle abstenue ?**

Car 3 des postes supprimés étaient des postes « neutralisés » par l'administration. Les conséquences sont donc limitées aux 2 ½ postes supprimés dans 2 DSDEN (Gers et Ariège). La crainte, lors du dernier GT, était que plusieurs postes soient supprimés dans des services académiques. Pour cette année, ce n'est pas le cas. À noter qu'aucune OS n'avait semblé manifester d'opposition aux propositions du SG.

**2^{ème} vote : vote « contre » à l'unanimité.
Pourquoi l'UNSA a voté contre ?**

D'une part, l'UNSA a voté « contre » car ce vote n'était pas absolument pas prévu. Il a d'ailleurs été déjà demandé à l'administration il y a 2 ans (voire davantage) d'indiquer à l'avance lorsque des mesures devaient être votées.

D'autre part, on se rend compte depuis deux ans, que l'administration a « neutralisé » des postes. Il s'agit le plus souvent de supports dont on ne connaissait pas l'existence. Dès lors, pourquoi vouloir créer des postes cette année, alors que l'académie va devoir continuer à rendre des postes les prochaines années, sauf improbable retournement de situation ?

De plus, pourquoi créer un poste de A à la DOS ? L'un des arguments a été d'indiquer que des agents de la DOS avaient « la tête sous l'eau » 4 mois par an, en raison de demandes du rectorat et de la DASEN 31 en même temps. Il ne s'agit cependant pas du seul service qui se trouve dans cette situation.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA a voté « contre » cette seconde proposition.

Le SG en a pris acte et annoncé qu'il faudra donc revoter sur ce second point.

5. Information sur la DIPIC

Mme Cavayé rappelle que la DIPIC deviendra le pôle PETREL. Le service national des retraites se trouve désormais à Nantes (précédemment à Guérande). Toute la procédure est désormais dématérialisée.

La DIPIC a néanmoins mis en place un accueil physique chaque mercredi après-midi.

Elle rappelle qu'un relevé individuel de situation est édité tous les 5 ans, de 35 à 50 ans. Lors du départ à la retraite, le pôle PETREL vérifiera les deux dernières années de service. Pour mémoire, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans.

Remarque : lors du dernier groupe de travail sur les suppressions de postes, l'UNSA a interrogé le SG sur d'éventuelles mesures qui affecteraient la DIPIC à la rentrée 2019. Celui-ci a indiqué qu'il n'y aura pas d'évolutions, sauf s'il y avait des demandes de mutation ou autre départ volontaire du service.

6. Charte administrateur

Il n'y a aucune remarque de la part des OS par rapport à ce projet. M. Faisy indique qu'un groupe de travail devra être constitué pour valider cette charte.

Remarque : aucune date n'est fixée lors du CTSA.

7. GRH de proximité

Le SG rappelle sa volonté de créer 3 à 4 postes de DRH de proximité dans l'académie de Toulouse.

Ces postes viendraient compléter la structure existante, composée des conseillers mobilité, basés au rectorat, et des conseillers RH en DSDEN.

Le SG fait part de son choix d'affecter sur ces postes des personnels administratifs de catégorie A. Il signale que d'autres choix ont été faits dans d'autres académies. Des postes pourront aussi être créés ultérieurement avec le BOP 141 (« BOP EPLE »).

Précisions relatives aux missions du « DRH de proximité » :

Il travaille en lien avec les personnels et les chefs d'établissements/directeurs de services. Il s'intéresse tant aux personnels enseignants (les plus nombreux) qu'aux personnels administratifs.

Il est là pour conseiller les établissements, par rapport à leurs problématiques RH, à leurs besoins. Il peut par exemple intervenir lorsqu'un établissement souhaiterait transformer des postes inutilisés pour répondre à un besoin. Ses missions peuvent rejoindre celles des conseillers mobilité. Il doit connaître tous les dispositifs RH.

Question de l'UNSA : comment sont cotés ces postes ?

Le SG précise qu'ils font partie du groupe 1, comme les postes de directeurs adjoints. Il s'agira systématiquement de postes profilés. Ils seront donc publiés sur la Place de l'Emploi Public, « PEP », qui succède à la BIEP.

8. Qualité de vie au travail

L'UNSA a demandé l'ajout de deux points à l'ordre du jour, en lien avec le thème de la « qualité de vie au travail » :

- télétravail : un groupe de travail devait être constitué suite au dernier CTSA, mais il n'en a rien été. Pourtant, dans certains cas, notamment pour des collègues éloignés, la possibilité de travailler 1 à 2 jours par semaine en télétravail pourrait constituer une solution appréciable
- places de stationnement au sein du garage du rectorat pour des agents qui feraient du covoiturage. Cette demande a été rejetée quand elle a été évoquée, alors que cela faisait peu de temps que nous étions arrivés au rectorat. Depuis, on constate qu'il y a toujours des places libres dans le parking. La question est donc posée à nouveau

Le télétravail est à peine abordé et la constitution d'un groupe de travail ne semble plus intéresser la direction.

Concernant le covoiturage, la discussion s'est engagée mais bute sur la crainte de la direction qu'il y ait trop de demandes. D'autre part, le fait de réserver 1 ou 2 places pour le covoiturage semble « inquiéter » la direction, par rapport aux nombres de places existantes.

9. Mouvement

L'UNSA a également demandé l'ajout d'un point relatif au mouvement dans les services académiques car il s'agit d'un moment très important dans l'année. Le but est d'avoir des informations sur le mouvement 2019. Madame Salat, directrice de la DPAAE, intervient donc sur ce point. Elle rappelle tout d'abord les principales étapes du mouvement.

1. Il faut tout d'abord faire part de sa volonté de participer au mouvement,
2. Publication des postes vacants et susceptibles d'être vacants. Ils sont transmis aux agents qui ont fait part de leur volonté de participer au mouvement,
3. Confirmation des candidatures et vœux des agents.

Il est précisé que les directeurs n'ont pas l'obligation de recevoir tous les candidats à un poste. Ils peuvent effectuer une présélection.

Madame Salat encourage les agents à participer au mouvement, même si, au final, aucun vœu n'est effectué. A toutes fins utiles, elle signale que le fait de ne pas faire de vœu n'est pas perçu négativement par la direction.



Enfin, Mme Salat informe que compte-tenu de la réforme des Instituts Régionaux d'Administration, il y aura désormais 2 mouvements par année puisque 2 promotions sortiront chaque année des IRA. Elle annonce que des postes devront donc être « bloqués » pour chacun des deux mouvements. Il s'agit donc d'une évolution pouvant être importante, pour les personnels de catégorie A. Il convient de préciser que de plus en plus de postes sont également publiés sur la PEP (ex. BIEP). On est donc de plus en plus dans un mouvement permanent.

Pour finir, l'UNSA a souhaité évoquer également le fait qu'il peut être difficile pour les services de trouver un contractuel, pour faire face à un besoin temporaire (agent absent notamment). Le vivier de la DPAE s'avère en effet très faible voire totalement utilisé à certaines périodes de l'année. Mme Salat indique qu'il y a des périodes où les contractuels disponibles sont peu nombreux, mais elle relativise ce problème. Le SG propose d'organiser une sorte de bourse de l'emploi pour accroître ce vivier. Cela pourrait être utile.

La séance est levée par le Secrétaire Général à 17h00.

Compte-Rendu rédigé par Mmes Fabienne BAZOT, Sylvie BRUEL et M. Jordi LLORENS, représentants du syndicat A&I-UNSA au CTSA de l'Académie de Toulouse.