

CSA SA du 20 avril 2023

Participants :

➤ *Pour la direction :*

- SG M. Denis
- SGA RH M. Mach
- SGA Mme Morelle
- DPATE Mme Salat
- Des SG de DSDEN en visioconférence
- Secrétaire de séance

➤ *Pour les organisations syndicales :*

- UNSA : Chrystel Andrieux (DSDEN 09), Marie-Lina Ellaya (DSDEN 46), Jordi Llorens (Rectorat), Geneviève Sautré (Rectorat)
- FO
- SGEN
- FSU

Secrétaire de séance : UNSA

Principaux points abordés lors de la réunion

- Moyens à la rentrée 2023
- Création d'une direction de la gestion des AESH et AED
- Point sur les requalifications de postes
- Mouvement des personnels administratifs
- Point sur l'indemnitaire
- Points sur la DSI
- Recrutement d'apprentis à la rentrée 2023
- RenoiRH
- PRAF
- Projet concernant les sites Rhapsodie / rue Rocquelaîne

I- INTRODUCTION

Intervention SG

Rappel qu'il y a les CSA départemental, CSA SA, CSA académique et CSA régional.

Le CSA SA était la dernière instance qui restait à réunir.

Le SG ne souhaitait pas réunir le CSA SA plus tôt car il était en attente d'éléments pour la rentrée 2023, qu'il souhaitait évoquer lors de cette réunion.

Il ne souhaite pas rentrer sur le Règlement Intérieur et sur la répartition des compétences :

Un Groupe de Travail spécifique est prévu (reporté car refus des organisations syndicales d'y siéger dans le contexte actuel).

Cependant, il pourra y avoir des compétences partagées entre certaines de ces instances.

En attendant le vote sur le Règlement Intérieur, fonctionnement « comme avant ».

Déclarations préalables

FSU

- Conflit social
- Éviter des prélèvements de salaires suite à grève sur un mois et les étaler (2 jours par mois maximum).
- Décision de ne pas siéger dans les instances nationales.
- La FSU siégera à cette instance aujourd'hui pour le bien du personnel.
- Postes vacants dans de nombreux services, rentrée difficile, problème d'attractivité
- Faiblesse des grilles de salaires, notamment des B et C, en particulier en début de carrière.
- Gel du point d'indice.
- Le groupe de Travail sur les contractuels reste attendu
- Demande d'avoir toutes les infos utiles pour les collègues
- Qualité de vie au travail des personnels : la qualité du service en dépend aussi

SGEN

- Manque d'attractivité de la Fonction Publique.
- Pas de vote du Règlement Intérieur regretté.
- Dégradation des conditions de travail dans les services, en particulier à la DSI.
- Situation financière des personnels qui se dégrade avec l'inflation.
- Demande d'une répartition équitable de l'action sociale.
- Demande de revalorisation du point d'indice.
- Demande que tous les agents puissent bénéficier du télétravail s'ils le souhaitent ; des services où ce n'est pas encore mis en place.

UNSA

(cf. document joint)

FO

- Primes de fin d'année : pas d'information depuis 2 ans ; quels montants versés par catégorie ?
- Demande de versement d'une prime aux contractuels 10 mois, 12 mois.
- Liste des revalorisations effectuées en 2022, mais des personnels oubliés : chauffeurs, personnels d'accueil...Quelles mesures sont prévues pour ces agents ?
- Demande de la hausse de la subvention du rectorat pour la cantine.
- Télétravail : paiement de l'allocation forfaitaire du télétravail (2,80€ par jour) : non fait depuis 6 mois ou plus.
- Manque d'information de l'administration pour les agents qui n'ont pas bénéficié d'une mutation, d'une promotion par liste d'aptitude et tableau d'avancement.
- Personnels contractuels qui restent dans ce statut au-delà des 6 années, sans Cdisation
- Une administration qui reste déconnectée de la réalité du travail.
- Personnels administratifs qui sont les oubliés du système et épuisés, toutes catégories confondues.
- Rémunération des agents publics insuffisante ; augmentation du point d'indice qui est insuffisante dans le contexte actuel.

La part indemnitaire représente 1/3 du salaire.

Réponses du secrétaire général

- Pour les prélèvements des agents grévistes : ce sera 2 jours sur les deux premiers mois puis les 4 jours réglementaires ensuite par mois.
- Sur l'absence de réunion de l'instance, le SG rappelle avoir lui-même provoqué des réunions en cas de besoin les années passées (c'est exact) ; volonté de sa part de prévoir au moins 3 réunions par an ; accord de sa part pour prévoir une des réunions CSA SA en début d'année scolaire (fin septembre/début octobre).
- Sur le Règlement Intérieur : le SG a expliqué au début de la réunion pourquoi le vote était reporté. Attente d'un texte national, qui vient d'être voté en CSA- ministériel ; report à la demande des organisations syndicales aussi ; les règlements Intérieurs des différentes instances doivent être cohérents donc il existe un réel intérêt de prévoir un Groupe de Travail commun.
- DSI :
 - o Rappel qu'il s'agit d'une direction régionale.
 - o Une réunion est prévue au niveau de la Région Académique prochainement.
 - o Il n'y a pas plus de mouvement à la DSI que dans les autres services ; la situation était la même il y a 10 ans.
La concurrence s'est accrue mais on retrouve les mêmes problématiques pour les personnels administratifs, enseignants, techniques.
 - o Rappel que la totalité du budget opérationnel de programme (BOP) est consommé à la fois dans les services académiques et les EPLE (avec aussi le recrutement de contractuels) ; sur les administratifs, en fin d'année 2022, le delta par rapport aux équivalents temps plein disponibles était de ½ ETP
- Cantine
 - o Le prestataire « Ansamble », qui a obtenu la gestion du self, a souffert les précédentes années (activité peu rentable voire non rentable), à cause d'une fréquentation du self en baisse (années covid, hausse du télétravail)
 - o Des personnels qui reviennent déjeuner, nombre de repas stabilisé.
- Télétravail
 - o Volonté de réétudier le télétravail, au regard de la QVT mais aussi de l'efficience.
 - o Pas de changement de règles.
- Charge de travail dans les services
 - o Des évolutions qui sont à remarquer : AESH, RenoïRH (suivi par le SG de l'avancement des opérations et du traitement des difficultés).
 - o Sur les applications : il y a des périodes difficiles lors du déploiement d'applications, pas toujours abouties ; c'est aussi le sujet de la déconstruction de pratiques et de la construction de nouvelles procédures de travail.
- Volonté de M. Denis d'ouvrir une réflexion autour de la QVT et de conditions de travail.
- Sur les contractuels : un Groupe de Travail est prévu mais non réuni car nous sommes en attente des textes ministériels. La question est complexe ; volonté d'ouvrir le débat sans attendre davantage ; idem pour les personnels enseignants : volonté de le faire avant l'été 2023.

- Rappel (suite à une remarque de FO) que le SG a évoqué en début d'année le travail de certains services, ce qui s'explique par le fait que ces services ont été confrontés cette année à des réformes difficiles.
- Déroulement des carrières : l'Académie n'est pas dans le fait du prince.
- Opale/Opéra : tous les gestionnaires et agents comptables de l'Académie sont réunis à ce sujet, par département ; cela fait partie d'outils en pleine évolution, Opale est différent de GFC et entraîne un changement des procédures et pratiques ; mais ce sont des outils qui ne sont pas toujours aboutis ; des équipes s'en sont emparées ; sur Opale/Opéra, test par des établissements volontaires.
- Rappel qu'il n'y a pas de suppressions de postes dans les EPLE, ni de transferts d'emplois ; il n'y a eu pour la rentrée à venir que des augmentations d'emplois. La rentrée 2023 sera exceptionnelle pour l'Académie dans tous les secteurs. Cependant, des choix sont à faire pour l'affectation des nouveaux postes.

II- Installation du CSA SA

Vote du Règlement Intérieur ultérieurement.

III- Approbation du CTSA de mai 2022

Adopté.

IV- Préparation de rentrée – BOP 214

1- Délégation ministérielle de 4 postes pour l'Occitanie

- Répartition : 1 poste pour Toulouse / 2 postes pour la région académique et 1 pour Montpellier.
- Le plafond d'emplois augmente donc de 4 postes/ETP donc ce sont des postes définitifs.
- SGEN : pas d'explication sur cette répartition.
 - **UNSA : cela fait deux ans qu'il y a deux postes pour la Région Académique et 1 pour Toulouse comme Montpellier ; pourquoi ? On est certes sur peu de postes mais cela interroge quand même ; les évolutions majeures de ces dernières années étaient dans les Académies, pas à la Région Académique.**

2- Une autorisation complémentaire de schéma d'emplois pour l'Occitanie et évolution de la gestion des personnels du 1er degré privé

- 37 ETP dont 12 pour Toulouse, 11 pour la Région Académique et 14 pour Montpellier.
- C'est la conséquence de sous-consommation d'emplois.
- Ce n'est pas acté si ces postes en plus sont définitifs ou temporaires, cela sera un peu des deux.
- C'est une situation exceptionnelle.
- Des missions ciblées pour l'affectation de ces postes :
 - Transformations dans les services RH :
 - 5 postes pour DPE et DPATE
 - IEF : accompagnement de la transformation/appui
 - Appui aux EPLE : 3 postes pour la DAEPS (CNR, crédits pédagogiques, évaluation des EPLE qui est une mission nouvelle depuis 2 ans et mission d'affectations en lycées à renforcer)
 - CNR : nouvelle mission ; conseil national de la refondation (en lien avec le sport, la culture, l'international, en 1^{er} degré comme en 2nd degré)

- Soutien à la gestion mutualisée du privé
- Gestion académique pour le 2nd degré
- 1^{er} degré : gestion du 31 à la DEP ; autres départements : gestion en DSDEN

SG annonce la remontée au niveau académique de la gestion du 1^{er} degré privé pour harmoniser cette gestion avec un nombre de maîtres hétérogène et plutôt faible (619 maîtres dans le 31, de 55 à 316 maîtres dans les autres départements) ; total 1764 enseignants et maîtres auxiliaires du 1^{er} degré privé répartis sur 8 départements

- Pas de récupération de poste sur les DSDEN
- Vu avec les DASEN

- Dans certains cas, ces autorisations complémentaires d'emplois vont permettre de régulariser des situations/emplois provisoires dégagés pour soutenir les services RH :
 - Côté DPE, situation DPE4 (gestion des personnels enseignants contractuels);
 - Côté DPATE : création d'un poste de second adjoint à la directrice ; poste transversal ; et développement de la RH de proximité

SG annonce qu'il y a aura une réorganisation des espaces du rectorat pour accueillir ces personnels supplémentaires

3- Gestion des AESH

- 55% des contrats sont sur le hors-titre2 » et vont être basculés à la rentrée sur le titre 2 : cela représente **1755 emplois**.
 - Donc gestion de ces personnels à terme dans les services académiques au lieu que ce soit en EPLE.
 - Transfert de la gestion de la totalité des contrats en 3 ans au rectorat.
 - Création de postes dans les services académiques par un transfert du BOP 141 vers le BOP 214 : soit 10,5 ETP qui s'ajoutent aux 13 postes existant pour cette mission.

SG propose de créer une **direction de gestion des AESH et des AED** :

1. Aujourd'hui : Gestion par la DPATE (Titre 2 et paye, qui est académique) et par les SDEI dans les départements (hors T2).

- Hors Titre 2 : il y a 2 établissements payeurs pour les personnels concernés (lycées Déodat de Séverac et Rascol) et 8 établissements employeurs.
- Mission qui va disparaître à terme dans les EPLE concernés (dans 2 ans).
- Volonté de conserver les compétences.
- Échanges avec les établissements et les agents-comptables concernés.
 2. Direction des AESG et des AED qui aura 2 bureaux (1 bureau de la gestion collective et la paye et 1 bureau de la gestion des AESH du 31).
 3. Conséquences dans les DSDEN ?
- Pas de décision arrêtée par département ; une évaluation est en cours ; des échanges sont prévus prochainement à nouveau avec chaque DSDEN (DASEN) ;
- Volonté de renforcer l'accompagnement dans les DSDEN.

Le SG indique que les SDEI continueront à assurer la gestion administrative de proximité.

Le SG annonce que le nouveau poste de directeur « expertise et pilotage » va être publié prochainement.

- Attente du décret de cdisation des AESH au bout de 3 ans.

UNSA : la création de ce nouveau service fera-t-elle l'objet de discussions et d'un vote prochainement, en CSA / CSA SA ?

SG : Ce projet de nouveau service devra être revu et voté en CSA académique et sera de nouveau évoqué au CSA SA de juin 2023. Les recrutements ne vont toutefois pas attendre et vont déjà démarrer.

V- Plan de requalification de la filière administrative

- Plan de la rentrée 2023 à 2026 (repyramidage des supports).
- Objectif national : 24% attachés, 34% SAENES et 39% SAENES.
 - **Sur les postes requalifiés de C en B**
- Les postes sont ciblés :
 - Secrétariat de direction isolé.
 - Secrétariat de circonscription.
 - Gestionnaire matériel dans les CLG de plus de 400 élèves.
 - Quelques postes dans les services : 1 poste DEC par exemple.
- EN 2022, 30 requalifications effectives de C en B ; 10 de B en A ; 7 prévues cette année de C en B et 21 de B en A (services académiques et EPLE) ; postes en SDJES sont concernés aussi.
- Précisions de Mme Salat :
 - Requalifications de C en B en 2022 ont plus concerné les services académiques tandis que les requalifications de B en A ont plus concerné les EPLE
 - Nombre important de requalifications de C en B l'an passé donc moins de requalifications prévues cette année

SGA : critères pour les repyramidages sont définis au début (pas d'opacité).

DPATE : **requalifications concernent des postes, pas des personnels**; les personnels doivent passer les concours et obtenir la promotion.

Rappel (UNSA) : lorsqu'un poste est ciblé pour être repyramidé (ou requalifié, cela signifie la même chose), il le devient effectivement quand l'agent affecté sur ce poste mute, ou quand cet agent bénéficie lui-même d'une promotion (par concours ou liste d'aptitude). **Dans l'attente, le poste n'est pas requalifié.**

2023 :

Liste d'Aptitude AAE (B en A) : 13

Liste d'Aptitude SAENES (C en B) : 18

Augmentation du nombre de postes aux concours cette année.

VI- Mobilité des personnels

Point sur le mouvement 2022

- ADJAENES : 45,93% qui ont demandé une mutation en ont bénéficié en 2022 (50,97% en 2021 et 40,49% en 2020)
- SAENES : 56% de satisfaction en 2022
- Attachés : 54% demandant à muter ont obtenu satisfaction en 2022 (40% en 2021, 57% en 2020)

Remarques de la DPATE concernant le mouvement

- Rappel par la DPATE que le nombre de vœux et l'ouverture des vœux ont un impact sur les chances d'obtenir la mobilité
- DPATE : des postes qui ont été mieux pourvus à la rentrée 2022 (donc moins de postes vacants à la rentrée 2022 qu'à la rentrée 2021) mais il y a des départs en cours d'année

- Postes à la PEP en hausse chaque année ; difficulté à stabiliser les A lauréats de concours (motif géographique notamment). Ils partent vers d'autres Ministères avec la Place de l'Emploi Public (PEP).
- DPATE : Rappel de l'intérêt de la stabilité sur poste des personnels, notamment en cas de prise de poste récente ; supérieur hiérarchique peut émettre un avis défavorable, surtout quand la demande est pour convenances personnelles sans motifs spécifiques.

UNSA : problème déjà évoqué des départs en cours d'année, notamment pour les agents B et C, remplacés par des contractuels. Même si les recrutements par la PEP ne fonctionnent pas toujours, recruter des contractuels pose plusieurs problèmes :

- Il faut trouver ces contractuels (problèmes du nombre insuffisant des candidatures en cours d'année et du vivier de contractuels en poste dans les services académiques comme dans les EPLE également insuffisant).
- Ces contractuels sont de niveau hétérogène, avec un taux d'échecs et d'adaptations difficiles notable.
- En tout cas, il faut accompagner, former ces agents, alors qu'ils vont partir quelques mois plus tard. Le nouvel agent sera à nouveau à former par les équipes. Et comme tous les postes ne sont pas pourvus à la rentrée, cela pourra encore être un nouveau contractuel
- De plus, il faut peut-être favoriser la PEP (A, B et C) pour les postes vacants car les autres Ministères le font et nos agents partent. Les services sont alors fragilisés

Souhait de favoriser les départs au 01/09 et pas en cours d'année scolaire.

VII- Évolution des régimes indemnitaires

Il y a eu deux échéances :

- En 2021 : revalorisation des minimas académiques pour les porter à une valeur cible ministérielle (cela a concerné peu d'agents) et les agents qui étaient au-dessus ont eu 3% d'évolution de leur indemnitaire.
- Sur la seconde phase suite au Grenelle : revalorisation forfaitaire au bénéfice de tous les agents, avec recherche d'une convergence indemnitaire entre Toulouse et Montpellier et des ajustements cartographiques à cette occasion.

VIII- Point DSI

Restructuration en cours, des pôles nouveaux sont en cours de création ; accompagnement des personnels de la DSI en fin d'année par un cabinet, restitution effectuée en février 2023.

Engagement de la DSI pour qu'il y ait des points réguliers ; accompagnement des équipes désormais par les DRH de proximité ; rappel qu'il y a des DSI de proximité dans les départements.

SG/SGA : chaque agent DSI souhaitant un accompagnement individuel l'a été. Il y a eu 20 personnes reçues.

Une audience est demandée par SNPTEs

Indemnitaire des agents de la DSI : deux nouvelles étapes sont envisagées dont une de « rattrapage » pour ramener au seuil minimal de l'Académie de Toulouse pour les agents qui sont en-deçà.

Cela concernerait 26 agents, surtout à Toulouse (25), mais les écarts entre agents sont plus forts à Toulouse.

SG : le rattrapage sera rétroactif au 01/01/2022 avec une mise en paye en juin 2023.

Rappel que tous les régimes indemnitaires et leurs évolutions relèvent du national ; les problèmes ont été remontés au national.

IX- Recrutement d'apprentis dans la fonction publique

- Cible académique: 14 contrats en 2023-24 (dans les services académiques, plutôt pour des fonctions supports).
- Question de l'accompagnement qui doit être fort, l'apprenti ne doit pas être un « bouche-trou » et il y a un diplôme au final.
- Une circulaire académique va être diffusée.

Intervention UNSA : des apprentis pourraient être recrutés dans d'autres services, par exemple la DEC. Le tout est d'indiquer aux services les conditions pour bénéficier d'un apprenti, le suivi à apporter, les missions qui doivent être fournies à un apprenti ; cela peut être des missions de soutien comme des missions en responsabilité ; il suffit de l'indiquer

X- RenoiRH

- Bascule effective début décembre 2022.
- RenoiRH doit permettre de dématérialiser les processus et les actes, avec des dossiers agent accessibles à l'agent, au gestionnaire et au comptable.
- L'application gère la paye et les processus collectifs.
- Difficultés liées aux évolutions techniques, au fait que les nouveaux logiciels nécessitent de travailler différemment.
- Montée en puissance (et difficultés) à partir de la rentrée 2022 + évolutions organisationnelles en même temps (DPATE 2 : gestion des 4 corps par chaque agent avec le passage sur RenoiRH) .

Le SG souligne que la technicité et l'expérience acquise par les agents sur Agora a disparu avec le passage sur RenoiRH

- Les équipes de la DPATE sont actuellement sur les opérations de mobilité ; les listes de promovables sont en cours de préparation.
- Migration de la gestion des personnels de direction et d'inspection sur RenoiRH programmée en 2025.

SG : compréhension des difficultés et de la souffrance que le passage sur RenoiRH a pu parfois entraîner. Il souligne toutefois que cela s'est mieux passé à Toulouse que dans d'autres Académies et précise que les points de tension/vigilance sont nationaux.

Des rendez-vous avec les psychologues du travail ont été proposés.

- DPATE : la technicité est importante mais ne suffit pas pour maîtriser un poste et un métier.
- Reprise des données d'Agora s'est faite au national.
- 2 contractuels ont été recrutés pour soutenir le bureau dans le cadre de ce redéploiement.
- Opérations de changement d'échelon, mises à jour des dossiers des agents depuis le début d'année

UNSA : il y a des problèmes d'actualisation de nombreux dossiers d'agents, non faits à ce jour, avec des conséquences pouvant être sérieuses pour les agents concernés. Quand est-ce que ce travail sera achevé ?

DPATE : beaucoup de travail fait en avril, restant sera fait en mai ; problèmes restant : écrire à la DPATE et aux chefs de bureau ; en ce qui concerne les primes : ce sera fait en mai ; les primes de télétravail seront aussi versées en mai avec rattrapage.

XI- PRAF

- Tenue du Conseil académique de la formation le 12 juin 2023.
- Évolution des formations basées sur des enquêtes : retours globalement faibles, autour de 6% mais le SG souligne que le taux de réponse a été de 18% pour les agents administratifs.
- **Remarque UNSA : enquête non parvenue souvent dans les EPLE.**
- *Remarque UNSA hors CSA SA : il est important de répondre à ces enquêtes (il devrait y en avoir d'autres à l'avenir) et il est aussi important de faire état de tous ses besoins de formations lors de l'entretien professionnel.*
La DPATE a souligné que, désormais, le formulaire relatif aux formations, annexé au compte-rendu de l'entretien professionnel, sera systématiquement transmis à l'E AFC.

XII – Projet Harmonie-Rhapsodie

Intervention de Mme Morelle, SGA :

- Site de la rue Rocquelaïne doit être rendue ; Rhapsodie va accueillir plusieurs services, dont le SDJES (Jeunesse et Sports), les conseillers départementaux du 31, des circonscriptions de Toulouse, la DRARI, le service accueil de la DLG
- Volonté de limiter les bureaux individuels.
- Il y aura des salles visio et de réunion ; lieu qui pourra accueillir des agents en Télétravail/itinérants.
- Problématique des archives a été prise en compte.
- Projet à 3 MA €.
- La DRANE sera positionnée bientôt à Mondran avec l'E AFC.
- Projet qui a pris du retard en raison de diagnostics à effectuer.
- Point d'ensemble aux agents concernés sera effectué ; directeurs des services concernés ont pris connaissance de l'avant-projet.
- Travaux tout 2024, en partie quand le site sera occupé.
- Déclaration SGEN, suite à une réunion de tous les agents du site Rocquelaïne.
 - Inquiétude sur ces travaux, manque d'information.
 - Demande d'organisation d'une réunion sur le projet à l'attention de tous les agents concernés pour qu'ils puissent exprimer leurs attentes et besoins.

SGA : volonté de ne pas communiquer sans disposer d'informations assez avancées et stabilisées, ce qui n'était pas le cas jusqu'à récemment.

La séance est levée suite à ce dernier point.

Vous souhaitez réagir au sujet de l'un des points évoqués dans ce compte-rendu, ou sur un autre point portant sur le fonctionnement des services académiques (DSDEN/Rectorat/secrétariats de circonscription) : n'hésitez pas à le faire : aeti-toulouse@aeti-unsa.org.

Une organisation syndicale a pour objectifs d'informer, accompagner, défendre les personnels, et de porter des revendications auprès de la direction, dans un esprit constructif. Sa force repose sur ses adhérents.

Vous adhérez à ces objectifs : rejoignez-nous : <https://www.aeti-unsa.org/comment-adherer-au-syndicat-html/>