

Déclaration liminaire de la FSU.

Aucune réponse du Recteur.

Point 1 : Approbation du procès-verbal du 22 février 2022

Approuvé à l'unanimité.

Point 2 : Evolution des emplois des services académiques (pour avis)

Evolution des emplois de la filière administrative

Mme la SGA présente le point 2. 7 emplois sont repris sur l'ensemble de la région académique Grand Est : 3 pour Nancy, 1 pour Strasbourg et 3 pour Reims.

Le projet a été présenté en CTS. 1 poste sera prélevé à la DSDEN des Ardennes. 2 postes seront repris au financement du GIP (ils seront désormais financés directement par le GIP sur ses fonds propres).

Question de l'UNSA sur le financement de ces postes par le GIP.

Question du SGEN : combien d'emplois restants mis à disposition par le Rectorat pour le GIP ? Regret de voir une nouvelle suppression dans les Ardennes.

M. le Recteur ne peut pas répondre avec précision sur les postes restants, il parle de 21 de mémoire, à confirmer par les responsables du GIP. La réponse arrive plus tard en séance : il reste 23 postes (25 au départ).

La FSU fait une intervention sur le travail dans les DSDEN:

Avec la loi sur la refondation de la fonction publique et la fin du paritarisme dans les CAPD, le travail est en augmentation notamment sur les promotions et le mouvement pour le premier degré ; une suppression en DSDEN aura pour conséquence l'augmentation de la charge de travail pour les personnels restants.

L'UNSA évoque également la masse de travail qui grandit chez les administratifs.

AVIS : vote contre unanime

Point 3 : Requalification des emplois de la filière administrative (pour avis)

Requalification des emplois de la filière administrative
BOP 214 services académiques et BOP 141 EPLE - rentrée 2022

Requalification de 8 postes de catégorie B en catégorie A

4 en services académiques (3 au rectorat, 1 à la DSDEN 08) et 4 en EPLE (2 sur dans les postes d'agence comptable dans le lycée Monge et le Lycée des métiers Charles de Gonzague de Charleville Mézières, 2 sur des postes d'intendance dans le collège Trois Fontaines de Reims et le collège Georges Charpak de Bazancourt)

Transformation de 8 postes de catégorie C en catégorie B pour compenser les 8 requalifications de B en A

4 au rectorat (gestionnaire DEC, DPE, DPATE, et EAFC) Et 4 en EPLE (le lycée des métiers Charles de Gonzague de Charleville Mézières, le collège Trois Fontaines de Reims, le collège Georges Charpak de Bazancourt, et le collège Robert Schuman de Reims)

Requalification de 2 postes de catégorie C en catégorie B

2 au rectorat (gestionnaire DPATE, DPE)

Mme la SGA présente le point 3:

« Le ministère s'est engagé dans un plan de reconversion des filières administratives (jusqu'en 2026). L'objectif est de repyramider les différentes filières administratives (l'EN a plus de catégorie B et surtout de catégorie C que dans les autres ministères). La cible sera de 24% de Cat A, 37% de cat B et 39% de cat C à l'horizon 2026. Pour 2022 dans l'académie de Reims est prévue une requalification de 8 emplois en cat A, 2 en cat B. Tout cela étant financé par des emplois de cat C, cela donne le tableau reçu avec les BOP concernés, les structures, les postes et les supports (en + et en -) (cf texte ci-dessus). »

Explications de M. Bourgery (SGA DRH) :

« Il s'agit d'un plan inédit par son ampleur et son financement: un poste pour un poste. L'intérêt est d'améliorer la couverture. Les requalifications ont été notifiées sans distinction de BOP, chaque académie a procédé à sa ventilation. La chaîne de financement doit être assurée dans les BOP concernés. Une attention particulière a été demandée par le ministère sur deux catégories de fonctions: les gestionnaires en examen et les gestionnaires paye (augmentation de la technicité des postes et du pyramidage observé dans l'EN).

Dans le BOP 241, l'attention a été portée sur l'équilibre des structures.

Nous avons aussi regardé la charge des services, notamment dans les collèges qui présenteraient des caractéristiques particulières (EP, présence de SEGPA, ...).

Dans le BOP 214, nous avons regardé la situation des services qui n'étaient pas placés sous la responsabilité d'un attaché, (ex : poste de chef de division dans les Ardennes), il nous paraissait normal de requalifier ce poste. De plus, le service du chef de cabinet au rectorat était le dernier sans poste d'attaché d'administration.

Nous souhaitons mettre en conformité les responsabilités avec l'emploi mais aussi identifier les besoins nouveaux (comme la montée en charge du réseau RH de proximité).

Nous avons la volonté de créer deux postes de RH de proximité à temps plein. Ce qui ne met pas fin au réseau local mais ce sujet sera abordé lors d'un autre CTA.

Pour le financement, nous avons identifier des postes de catégorie C pour abonder vers la catégorie B.

4 B vers A et 4 C vers B.

Nous sommes sur des transformations de postes (hormis RH de proximité), donc il y a des agents sur ces postes. Nous faisons attention à la situation RH des personnes en place : pas de mobilité forcée, accompagnement pour aller vers ces requalifications. »

Précision de Mme la SG : « nous sommes un peu coincés par le calendrier, on a appris tardivement les requalifications demandées, en dehors des possibilités de mouvement. Nous ne voulons pas mettre les personnels en difficulté. Les personnels auront le choix de participer au mouvement l'année prochaine. »

Question FSU : 2 postes RH de proximité en création, cela signifie en perspective deux suppressions en cat C donc dans les services, ceux-ci vont en pâtir.

Y a t il eu un travail de fait sur les VAE ou les perspectives de carrières internes ?

Mme la SG : « nous n'avons pas attendu la requalification pour accompagner nos personnels. Tous les cadres encouragent les personnels à passer les concours ou s'inscrire sur les listes d'aptitudes. »

M. le Recteur : « toute organisation a besoin de compétences, la formation doit alimenter ce stock. Nous avons besoin de connaître notre périmètre de compétences et aussi les besoins de formation des agents. Je suis très intéressé par le processus de VAE, cela coûte cher mais c'est normal d'y aller (1500 ou 2000 € par dossier). »

La FSU décide de se positionner en vote Pour, compte tenu des précisions et garanties sur l'accompagnement concernant les personnels en place sur les différents postes appelés à être requalifiés.

UNSA : toute requalification doit s'accompagner du maintien sur poste des agents. Il est inconcevable de remercier un agent qui aurait fait ses preuves sur un poste.

Mme la SGA : « le plan permet aussi de mettre à jour les fonctions nouvelles. De nouveaux métiers apparaissent. RH de proximité, cela n'existait pas il y a quelques années. Créer deux postes à temps plein sur ces fonctions, c'est nouveau. Cela permet de prioriser des missions, de les mettre en avant, de les asseoir sur une chaise. »

SGA DRH : « certains métiers apparaissent, d'autres disparaissent ou se transforment. Il faut bien trouver le financement. »

Question du SGEN-CFDT : sur la création des deux supports RH, avis très favorable du SGEN car le fonctionnement actuel basé sur une demi journée pour trois personnels est très insuffisant.

Mme la SGA : « à un moment, il faudra bien mettre en adéquation support et grade des agents. Je ne peux pas vous dire si on pourra réussir ce travail en amont et en cohérence avec le mouvement. Sinon on fera un peu comme cette année. »

UNSA : on avait entendu que 4 postes RH proximité seraient créés?

SGA DRH : « il y aura un troisième poste financé sur un autre BOP (sur le BOP 141) . Donc trois temps plein pour l'académie de manière à asseoir ce réseau. Nous allons aussi étendre la couverture des conseillers locaux pour véritablement mailler le territoire. Le quatrième poste sera un redéploiement au

sein des ressources humaines : un ou une conseiller.e en évolution de carrière supplémentaire ce qui fera deux postes sur ce sujet. »

UNSA : sur les proportions actuelles A / B / C , on en est à combien aujourd'hui ?

SGS DRH : « on donnera la réponse plus tard, ce sera noté au relevé de décision de ce CTA. »

AVIS : vote favorable unanime

Point 4 : Revalorisation indemnitaire des adjoints administratifs (pour avis)

Le gel du point d'indice depuis 20 ans c'est plus de 20%, il y a des progrès certes mais c'est largement insuffisant.

Les revalorisations sont un point positif, mais à la FSU nous demandons une revalorisation de point d'indice, du salaire de manière générale et pour tous, plutôt que de l'indemnité pour certains.

Mme LAURENT (DPATE) présente le tableau transmis :

« Sur la base des objectifs fixés par la DGRH le travail a consisté à répartir l'enveloppe fournie avec une convergence académique Grand Est.

La DGRH souhaitait atteindre une cible nationale de 4000€, celle-ci n'a pas pu être atteinte.

Un gain moyen de 500€ pour les ADJAENES était souhaité par la DGRH : groupe 2 nous sommes déjà à 600€ , groupe 1 à 700€.

Ce sera effectif sur la paye du mois de mai, rétroactivité depuis janvier 2022. »

La FSU rappelle sa revendication d'une véritable amélioration pour toutes et tous, le point d'indice gelé depuis 20 ans c'est plus de 20% !

Compte tenu des éléments apportés en séance, la FSU décide de porter son vote en abstention avec la mention "en progrès mais peut mieux faire".

AVIS :

FSU : 5 abstentions

UNSA : 4 pour

SGEN : 1 pour

Point 5 : LDG carrières

Point supprimé sur le dernier ODJ reçu le 25/04.

M Bourgery précise les raisons de cette suppression : « Le ministère avait annoncé en début d'année que des modifications étaient possibles, nous avons inscrit ce point en ce sens. Comme il n'y a pas eu de modifications nous avons supprimé ce point de l'ordre du jour. »

Point 6 : Questions diverses

Question de l'UNSA sur les supports réservés aux stagiaires CRPE dans les départements :

Réponse de Mme Monchaux : C'est encore prématuré aujourd'hui pour la répartition dans les 4 départements. Il nous manque des informations. Tant que nous n'avons pas les résultats du concours , cela sera compliqué pour la ventilation MEEF / non MEEF.

UNSA, quelle échéance ? huit jours, un mois et demi ?

Mme la SG : « cette prochaine rentrée sera très compliquée à préparer. Beaucoup plus de paramètres que les autres années, notamment de paramètres inconnus. Le risque est que ce ne soit pas complètement abouti avant début juillet. Il y aura des ajustements jusqu'au dernier moment. »

M le SGA DRH : « problématique des stagiaires que nous allons devoir affecter. Il faudra tenir compte de la difficulté de mobilité de certains agents comme les stagiaires qui sont par nature moins mobiles que les autres catégories. »

La FSU demande le retour de GT sur ces questions .

Question sur le versement du second volet de la prime REP+ : mise en œuvre sur la paye de juin . Les critères ne sont toujours pas précisés à ce jour.

Indemnité SOPA

Mme De Vijver DSE : « process complexe pour le versement de cette prime qui s'articule avec l' URCA. Beaucoup de navettes à faire pour valider le versement. Pour le second degré, quasiment tous les tuteurs ont été payés. Pour le premier degré, une quarantaine de stagiaires concernés. On va revoir avec les services concernés pour vérifier. »

Confirmations inscription pour le mouvement visées par le chef d'établissement ou non : celles sur I-prof datent un peu... elles prévoient la signature du chef d'établissement, à une époque où la totalité du dossier était véhiculée par papier. La crise COVID a forcé le passage à une transmission dématérialisée. Le visa du chef d'établissement n'est pas un élément réglementaire, une courtoisie élémentaire mais pas de blocage administratif.

CTA VDU (suite à un vote défavorable unanime) : jeudi 5 mai 14H