



CTSA (comité technique spécial académique) - 7 novembre 2016

Au sommaire de ce compte rendu du dernier CTS :

- DSDEN en état d'urgence. Un management qui favorise les risques psycho sociaux
- RIFSEEP et mise en concurrence des personnels
- Conseillers RH...des mesures au rabais
- Bilan plate forme 1^{er} degré
- Récupérations des heures supp. Le rectorat se penche sur la question ?
- Réorganisation du SAIO
- SERACA : des stats difficiles à avoir
- Personnels vacataires de ménage
- Médecine de prévention
- Le Fonds d'insertion des personnels handicapés(FIPHFP) finance des postes de vigiles en université !!!

@ Directions des Services Départementaux de l'Education nationale...en état d'urgence

Nous avons sciemment décidé de mettre en avant un point qui n'était pourtant pas porté à l'ordre du jour de ce CTSA mais qui revêt pour nous une importance toute particulière, assurément la place la plus importante dans ce CTSA.

Information est donnée par l'UNSA que de fortes tensions existent au sein de certaines DSDEN de l'académie. Des personnels, en nombre non négligeable, sont soumis par la hiérarchie à de fortes pressions.

Les risques psychosociaux encourus par ces personnels sont réels c'est-à-dire que leur santé psychique et physique est susceptible d'être altérée par ces situations.

Dans certains cas, la commission hygiène et sécurité a été alertée et est intervenue.

Les 3 DSDEN citées sont :

- la DSDEN de l'Ariège ;
- la DSDEN des Hautes-Pyrénées ;
- la DSDEN du Tarn ;

L'Administration naturellement au courant de ces situations allait-elle les évoquer lors de ce CTSA ? Rien n'est moins sûr. Nous sentons bien la difficulté qui est celle de l'Administration d'évoquer ces problématiques dont on ne sait pas si elles sont comparables car le culte du secret, de la chape de plomb et du non-dit prévalent toujours. Nous comprenons tout de même qu'il s'agit, en outre, de protéger des autorités importantes occupant des emplois fonctionnels (DASEN, secrétaires généraux) ou des chefs de bureau.

Nous sommes parfois surpris de ce que nous apprenons : Les représentants de la CFDT au CTSA font part de leur étonnement lorsqu'ils voient les mesures prises pour tenter de juguler ces situations à risque pour les personnels à la DSDEN de Tarbes.

En effet, dans les Hautes-Pyrénées, la Secrétaire Générale est elle-même chargée de mener des formations en management auprès des chefs de services.

La CFDT estime que ces formations auraient méritées de relever du plan académique de formation (PAF) voire d'intervenants extérieurs à la DSDEN.

Nous ne pouvons que nous associer aux observations de la CFDT, une fois n'est pas coutume.

Il y a quelques mois de cela, Madame la Secrétaire Générale de la DSDEN des Hautes-Pyrénées nous assurait pourtant, la main sur le cœur, lors d'un CTSA où elle présentait la réorganisation des Services de la DSDEN des Hautes-Pyrénées que tout fonctionnait pour le mieux. On voit aujourd'hui ce qu'il en est !!!

Vous pourrez convenir avec nous que la dégradation des conditions de travail des agents et que les méthodes de management ne produisent pas leurs effets immédiatement. C'est sur la durée que les effets se font sentir.

Le Spaseen-FO estime qu'il ne faut faire preuve d'aucune complaisance, d'aucune mansuétude si certains décideurs publics ou agents occupants des emplois fonctionnels sont à l'origine de ces situations.

Ils doivent être sanctionnés encore plus fortement que des agents de catégories inférieures car ils sont responsables, voire la cause des dysfonctionnements de leurs services. Ils ne peuvent feindre l'ignorance.

Madame la Rectrice, Messieurs les Secrétaires Généraux adjoint de l'académie doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour que cessent les mises en danger psychique et physique de nos collègues et la question des sanctions disciplinaires clairement posée.

La situation est grave, elle mérite un état des lieux précis et la désignation de responsables quels qu'ils puissent être.

Nous ne pouvons nous contenter de demi-mesures, du placement de rustines sur des trous béants. Les mesures prises doivent être efficaces, énergiques pour que les collègues de ces DSDEN puissent travailler sereinement. Les responsables, une fois ciblés (et ils le sont vraisemblablement déjà), doivent être sanctionnés sinon comment voulez-vous que les personnels ne considèrent pas qu'il existe un esprit de caste, un esprit clanique entre les plus hauts responsables de l'académie qui s'auto protègent.

Les méthodes de management « tyranniques » que l'on a connu dans certains ministères et dans certaines entreprises privées et qui ont parfois conduit à des drames humains ne doivent pas être tolérées.

Nous pouvons ici rappeler que Règlement intérieur du rectorat et de la DSDEN 31 prévoit une rubrique dédiée aux risques psychosociaux.

Les hiérarques de l'académie feraient bien de s'en inspirer.

////////////////////////////////////

Ordre du jour du CTSA

@ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des AENESR :

→Présentation d'un document laconique par l'Administration sans intérêt particulier. Vote des organisations syndicales :

7 voix contre ; 2 abstentions (CFDT !!!)

Rappel de la position constante du Spaseen-FO :

Opposition de principe et systématique à ce nouveau régime indemnitaire qui loin de clarifier le précédent (PFR appliquée aux seules catégories A et B) le complexifie à outrance.

Qui peut affirmer aujourd'hui, après le déroulement de plusieurs groupes de travail, qu'il trouve ce nouveau dispositif indemnitaire lisible et transparent pour tous ?

Il s'agit ni plus, ni moins que d'une véritable « usine à gaz » destinée à être rendue incompréhensible et inaccessible aux agents.

Chaque agent a reçu un courrier de l'Administration. Mais quels agents s'y retrouvent réellement ?

Pour l'instant, rien n'a changé sur votre fiche de paie mais restez vigilants pour l'avenir proche. Voyez ce qui se produira suite à votre entretien professionnel de 2017.

Selon le Spaseen-FO, le plus grand risque de ce nouveau dispositif est qu'il débouchera à terme sur une véritable mise en concurrence entre les agents avec toutes les incidences négatives qui pourront en résulter.

////////////////////////////////////

@ Missions et moyens des postes de « conseillers ressources humaines (RH) de proximité » :

Le document de travail présenté par l'Administration fait état du nombre et de l'identité des conseillers RH pour chaque département de l'académie. Ces missions sont appelées à évoluer dans le temps **avec notamment l'accueil des personnels en difficulté sur leur poste et éprouvant un mal être au travail.**

21 personnels sont retenus pour l'ensemble de l'académie. Cependant il ne s'agit pas de 21 créations de poste. Il ne s'agit aucunement de 21 ETP. Il s'agit de missions qui vont s'ajouter à celles de personnels déjà en charge de certaines missions. Ces missions vont donc être réalisées à moyens constants. Ce sont les postes qui étaient dédiés au fonctionnement de la plateforme paie 1^{er} degré qui n'ont pas été récupérés dans leur intégralité. (=> **Engagement non tenu par le rectorat**)

Le transfert de 18 postes était prévu pour le fonctionnement de la plate-forme 1^{er} degré. Sur ce total, seulement 8,5 postes auraient été transférés à la plateforme 1^{er} degré. Le reste sert à la mise en place et au développement de ce dispositif RH.

L'Administration interrogée n'est pas en capacité de préciser aux membres du CTSA ce que cela représente en nombre d'ETP (**Impréparation !!!**). **Engagement est pris que cela sera chiffré et porté à la connaissance du CTSA.**

Certaines tâches concernant la paie du 1^{er} degré, et non des moindres, sont revenues en département.

Les conseillers RH de proximité travailleront en liaison avec l'assistance sociale du département et effectueront un filtrage avant la transmission des dossiers aux conseillers de la commission académique des personnels à besoins particuliers.)

Par ailleurs, l'UNSA souligne, fort à propos, que les profils retenus des personnels conseillers ressources humaines de proximité, sont pour beaucoup éloignés des personnels disposant de réelles compétences en matière de RH.

Même si des formations sont mises en place, ces conseillers risquent souvent de se trouver démunis face aux problématiques rencontrées. Cela ne s'improvise pas.

L'Administration indique que c'est la raison pour laquelle ces personnels travailleront en réseau et qu'ils ne seront donc pas isolés.

La question est tout de même posée sur la situation des Hautes-Pyrénées (une fois de plus) où l'on ne dénombre qu'un seul personnel dédié à ce dispositif alors qu'au sein des autres DSDEN, il y a 3 voire 4 conseillers ressources humaines de proximité.

////////////////////////////////////
@ Premier bilan de la plateforme paie du 1^{er} degré

L'Administration représentée par Madame le Responsable de la DPE, Direction où est implantée la plateforme paie du 1^{er} degré se livre à une véritable apologie de cette nouvelle organisation. La qualité du service rendu a été maintenue malgré une diminution du nombre d'agents gestionnaires.

La plateforme paie 1^{er} degré assure la paie des 14000 enseignants du 1^{er} degré de l'académie de Toulouse par 19 gestionnaires.

-700 dossiers par bac de gestion pour les catégories C au nombre de 12 ;

-800 dossiers par bac de gestion pour les B au nombre de 7 ;

Il en résulte que les gestionnaires ont un nombre d'agents plus important à gérer.

Madame le Responsable de la DPE rappelle un élément essentiel : la distinction nécessaire à opérer entre la gestion individuelle et collective. Les agents de la plateforme 1^{er} degré n'effectuent que la paie (gestion individuelle et non de la gestion collective).

Le Spaseen-FO, loin de se contenter de cette présentation lénifiante et idyllique, demande si l'efficacité de cette plateforme est bien réelle et quel est le climat qui existe entre les agents qui en font partie.

Madame la Responsable de la DPE nous fait savoir que tout va pour le mieux même si certaines améliorations peuvent encore être apportées, à la marge. Dont acte. Nous retrouvons ici le discours éculé d'une Administration qui se veut sans faille.

Nous rappelons (cf. plus haut) ce qu'il est advenu du discours qui nous avait été tenu par Madame la Secrétaire Générale de la DSDEN des Hautes-Pyrénées il y a quelques mois de cela.

Contre toute attente, la CFDT vient apporter un démenti aux propos tenus par Madame la Responsable de la DPE. La CFDT fait part d'une augmentation du nombre de bandes paie exceptionnelles ce qui, pour cette organisation syndicale, est un signe manifeste de dégradation du service. Lorsque la gestion de la paie était assurée au sein des DSDEN, le nombre de ces bandes paie exceptionnelles était quasi-inexistant et estimé comme une pratique à laquelle il convenait de recourir avec parcimonie.

La gestion de la paie, au plus près du terrain, était donc plus fine, plus efficiente dans les DSDEN.

La gestion de masse mise en place démontre ses limites et donc, selon le Spaseen-FO, une régression par rapport à la situation antérieure (gestion en DSDEN). Cette organisation relève d'un choix de l'Administration, elle est susceptible de mettre en difficulté les personnels de cette plateforme.

Madame la Responsable de la DPE indique, (**nous n'en attendions pas moins !!!**), qu'au contraire l'augmentation du nombre de bandes paie permet une gestion plus souple pour les gestionnaires. La CFDT fait part de ses doutes (**décidemment, notre surprise va grandissant !!!**).

Le Spaseen-FO reconnaît bien là les revirements dont est capable l'Administration pour justifier ses réorganisations. Des pratiques plutôt condamnables lorsque la gestion de la paie était assurée dans les DSDEN deviennent désormais de bonnes pratiques. Mais l'Administration est coutumière de ce type de discours.

Selon le Spaseen-FO, la plateforme paie du premier degré est loin de la présentation qui nous en est faite. Il est quasiment acquis qu'elle n'apporte aucune plus value au regard de ce qui pouvait être fait auparavant en DSDEN.

Nous le savons, les organisations de ce type consistant à créer des structures hypertrophiées reprenant les compétences qui étaient exercées ailleurs localement ne fonctionnent que très rarement. Les agents sont donc sous pression pour réguler des dysfonctionnements liés à une organisation défailante car non adaptée par sa taille.

Le seul et unique objectif étant de récupérer des postes et de faire progressivement des DSDEN des « coquilles vides ».

Le Spaseen-FO, seule organisation syndicale, à demander une réelle confidentialité des bulletins de paie au titre du respect de la vie privé interroge Madame la Responsable de la DPE sur la façon dont sont transmis aux personnels 1^{er} degré leur bulletin de paie.

Madame la Responsable de la DPE indique que la mise sous pli des bulletins de paie est assurée par la DLG, que les bulletins de paie ne sont pas agrafés et qu'ils sont envoyés ainsi dans les écoles. L'enveloppe ne mentionnant aucun signe de confidentialité, elle est ouverte par le Directeur de l'école qui est en mesure de connaître un certain nombre de données relative à la vie privée de l'agent. Idem pour le 2nd degré.

Tout le monde excepté le Spaseen-FO semble se satisfaire de la réponse apportée. Nous savons qu'elle est liée à un souci d'économie. Mais si des règles existent, elle sont là pour protéger l'agent, tout comme s'il existe un code du travail c'est pour protéger les salariés. Or, la période n'est pas propice à cela.

Le Spaseen-FO affirme que tout à un coût : la démocratie a un coût, les règles de droit protectrices doivent être respectées et ont un coût sinon autant qualifier notre pays de « République bananière ».

////////////////////////////////////

@ Gestion du temps de travail : point d'étape

Les Responsables de Direction ont été interrogés et il est fait état de pratiques différentes concernant la faculté de recourir aux heures supplémentaires. Un 1^{er} groupe de travail (GT) se réunit à cet effet le 8 novembre 2016, lendemain du CTSA.

Pour Information, lors de ce GT, l'Administration a distribué (sciemment ???) un document de travail illisible et a demandé aux représentants des organisations syndicales présents quelles étaient leurs propositions.

Le représentant de l'UNSA (chef de bureau à la DEC - le nom de la Direction a son importance - a affirmé qu'il n'existait aucun problème. Tiens donc !!!). La CFDT n'était pas représentée lors de ce GT (Désintérêt pour la question ???)

Le représentant du Spaseen-FO a indiqué qu'il n'était pas possible de travailler sur ce thème au regard d'un document de travail aussi peu parlant et ne reflétant pas la réalité des situations.

La position constante du Spaseen-FO est de tendre vers une harmonisation progressiste des pratiques entre Directions. Nous ne nions pas que des contraintes particulières existent pour certaines Directions mais, en aucune façon, il ne doit s'agir d'infantiliser les agents.

Certains Responsables de Direction ont déjà compris cela depuis longtemps, d'autres en sont loin et ont, semble-t-il, encore un long chemin à faire en terme de management des personnels placés sous leur autorité.

Nous estimons que lorsque les agents sont responsabilisés et non pas infantilisés, alors le service n'en fonctionne que mieux. Naturellement, tout abus doit être condamné.

Nous notons par ailleurs que dès le lendemain du CTSA, une note de Madame la Responsable de la DPE était adressée aux agents de cette Direction.

Nous sommes ici en présence d'un symptôme de la façon dont agit l'Administration démontrant le peu de considération qu'elle accorde à la concertation avec les organisations syndicales.

////////////////////////////////////

@ Réorganisation du Service Académique d'Information et d'Orientation (SAIO) :

Présentation par son Responsable de l'organigramme du SAIO dans sa version 2016/2017.

Le Service est organisé selon 4 grandes thématiques :

-un pôle « 2nd degré » : les affections, expérimentation sur le choix d'affectation des familles, télé inscription, parcours Avenir, carte des formation, etc ;

-un pôle « lutte contre le décrochage scolaire », priorité ministérielle

Ce pôle est composé d'une référente académique « pôle lutte contre le décrochage scolaire » ; d'une coordinatrice académique adjointe ; de 23 coordonnateurs répartis sur l'ensemble du territoire académique. Les CUI affectés à cette mission prioritaire ne seront pas reconduits. **Demande est faite qu'ils soient sanctuarisés au titre de cette mission prioritaire.**

-un pôle « enseignement et administration » : admission post bac ; expérimentation nationale, etc ;

-un pôle CIO de l'enseignement supérieur (localisation : université fédérale de Toulouse) en construction actuellement.

L'Administration rappelle que la Région exerce désormais des compétences conférées par la loi en matière de décrochage scolaire.

La réorganisation du SAIO s'opère à moyens constants.

Monsieur le Responsable du SAIO rappelle qu'il n'est plus le Directeur Régional de l'ONISEP (DRONISEP) et qu'il n'a été chargé que peu de temps de cette mission depuis son arrivée à la tête du SAIO.

Désormais, le DRONISEP est celui de l'Académie de Montpellier qui a la charge des académies de Toulouse et Montpellier.

Le travail avec la Région Occitanie se développe. Les SAIO des deux académies se rencontrent fréquemment, le but étant de parler d'une seule et même voix devant la Région.

////////////////////////////////////

@ Questions diverses

***Outil de gestion « SERACA »**

Demande réitérée de la part de l'ensemble des organisations syndicales (le Spaseen-FO avait ouvert la voie, il y a de cela plusieurs mois) de la communication du document de gestion interne « SERACA » qui sert au dialogue de gestion entre les académies et le ministère.

Ce document était précédemment transmis aux organisations syndicales de façon systématique.

Or, depuis son arrivée, Monsieur le Secrétaire Général s'y refuse. Il estime qu'il y a un risque que ce document soit mal interprété car les académies sont dissemblables et donc pas forcément comparables entre elles.

On y détecte notamment les Direction des académies qui sont excédentaires en nombre de postes et celles qui sont largement déficitaires. **(Cela peut effectivement donner des arguments aux organisations syndicales et peut ne pas servir les plans de l'Administration)**

Monsieur le Secrétaire Général va réfléchir à cela et voir à quoi son prédécesseur s'était engagé. Si engagement il y a eu, naturellement, il acceptera de communiquer ce document aux organisations syndicales.

A ce jour, aucune communication n'a été faite du document.

Si besoin en était, nous solliciterions les autres organisations syndicales représentées au CTSA pour une saisine commune de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA)

***La situation des personnels vacataires de ménage**

Dans le cadre de la lutte de la résorption de l'emploi précaire, l'Administration académique s'est engagée à contractualiser les personnels de ménage sur un échancier de plusieurs années.

Demande est renouvelée par le Spaseen-FO que soit transmis cet échancier avec l'identité des personnels qui seront concernés pour les années futures.

Deux personnels ont vu leur cas pris en compte à la rentrée de septembre 2016.

L'Administration répond favorablement à cette requête, Monsieur le SG-DRH nous assurant que le document existe et qu'il pourra être transmis très rapidement.

A cette heure, nous l'attendons toujours !!!

***Les difficultés de la Médecine de Prévention**

L'obligation légale d'une visite médicale tous les 5 ans pour tous les agents n'est pas assurée, loin s'en faut ; les visites annuelles pour les agents qui en font la demande existent-elles ? Le doute est légitime notamment pour les personnels à risque ou en RQTH. L'embauche de personnels de prévention est insuffisante au regard des défections de certains de ces personnels. Le constat est que la situation est aujourd'hui devenue catastrophique.

L'Administration indique qu'1/2 poste est créé.

De plus un appel à candidatures sur des revues médicales spécialisées va être fait.

Au regard des conditions de travail des médecins de prévention, il y a tout lieu de penser que les candidatures ne seront pas nombreuses. S'il en existe, il faudra réellement investiguer les compétences des candidats.

***Le peu de cas fait par Madame la Ministre sur la pétition de plus de 200 personnels administratifs de l'académie de Toulouse**

L'Administration ne répond pas sur le fond. L'administration réfute l'idée que les personnels administratifs seraient méprisés et les mal-aimés de l'Education nationale. Tous les signaux nous conduisent pourtant à penser le contraire.

***Le Règlement intérieur du Rectorat et de la DSDEN 31**

Le Spaseen-FO se demande ce qu'il peut bien se passer. Le RI voté en CTSA du mois de juin 2016 (nous rappelons notre vote défavorable) n'a toujours pas été transmis aux personnels, ni affiché.

L'Administration prise au dépourvu indique qu'elle va s'inquiéter de la question. Depuis, le document a été largement diffusé.

***Financement de postes de vigiles dans les Universités**

Le Spaseen-FO s'indigne que ces créations de postes de vigiles se fassent en ponctionnant 30 millions d'€ sur le fonds destiné à l'insertion des personnels handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP).

L'Administration ne semble pas choquée puisque l'on nous assure que ces fonds ne manqueront à personne puisque ce fonds est largement excédentaire.

Nous ne pouvons que douter de ce qui est avancé ici, sans le moindre élément de preuve à l'appui. Nous ne pouvons donner quitus à cet argumentaire simpliste alors que la politique favorisant l'insertion des personnels handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP) ne semble pas pouvoir être érigée en modèle...ceux qui ont fait des demandes de matériel d'adaptation de leur poste savent de quoi nous parlons : chemin de croix jusqu'à obtenir quelque chose et parfois : rien !

Enfin, nous constatons que contrairement à ce qui est avancé de manière systématique, il resterait encore de l'argent dans notre pays...(à méditer)

***Temps partiels de droit ou accordés par l'Administration**

Le Spaseen-FO estime que l'Administration ne respecte pas les dispositions statutaires concernant la Fonction Publique de l'Etat puisque une personne exerçant à temps partiel de droit ou sur autorisation se verra indiquer par son Responsable qu'elle devra néanmoins être en capacité de remplir l'ensemble des missions qu'elle exerçait lorsque sa quotité de travail était de 100%

L'Administration n'apportera aucune réponse à la question posée.



la force syndicale