

Compte rendu du CTS du 31 mars par FO

Les points essentiels

AIDAT :

M le SG : se dit attentif aux inquiétudes des personnels AIDAT toutefois il est impossible de régler la situation administrative de 48 personnes en quelques mois.

Pour ceux appelés à exercer un autre métier, il convenait d'attendre le positionnement des 9 collectivités territoriales concernées (Région + 8 Départements). Cela ne pouvait se faire qu'après les élections départementales du mois de mars 2015. Rappel du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. Certains AIDAT seront accueillis par la voie du détachement avant d'être intégrés au sein des collectivités locales. Les collectivités territoriales étaient également en attente du projet de loi.

Il a été proposé aux AIDAT de rencontrer les conseillers mobilité/carrière du rectorat.

M le SGA Pailhé Belair : Le contexte a beaucoup évolué. Les Départements sont compétents pour les collèges, la Région pour les lycées.

Les concertations avaient débutées entre le rectorat et les 9 collectivités territoriales pour mise en cohérence et dans le souhait de mettre les choses en place.

Puis, les Départements se sont retirés des discussions. Seuls restaient présents l'Académie et la Région.

Décembre 2014 : le Sénat a voté les nouvelles responsabilités.

Les Départements ont recommencé à participer aux discussions. Période de flottement.

Pour la Région, phase ultime : marchés notifiés au plus tard fin juin 2015.

Pour les Départements, inconnues politiques.

Les Départements attendent que leurs exécutifs se mettent en place et leurs assemblées délibérantes également.

Avancées non confirmées par les Départements :

- ▶ modalités de prise en charge des compétences confiées aux Départements ;
- ▶ perspectives d'ouverture d'emplois spécifiques ;

Discussions ont ensuite avancées avec 6 des 8 Départements (exception Aveyron même si rencontre prévue et Tarn qui ne se sont pas prononcés)

Département du 09 : maintenance en régie. Créera les emplois nécessaires d'AIDAT.

Département du 31 : externalisera une partie de la maintenance, ne créera pas de poste spécifique.

Département du 32 : maintenance en régie. Création de deux postes.

Département du 46 : maintenance en régie. Création d'un poste.

Département du 65 : maintenance en régie et 3 emplois ouverts.

Choix de conforter les équipes informatiques de la collectivité mais avec des missions plus large que celles liées aux collèges.

Département du 82 : externalisation.

Conseillers mobilité/carrière du rectorat : mise en place d'un protocole d'accompagnement des personnels AIDAT en deux phases :

→exploration : profils et compétences des AIDAT

→sécurisation des parcours

Sur 48 personnels concernés, à ce jour 16 parcours ont été finalisés.

Démarche pas forcément facile pour les collègues.
Certains réclament un accompagnement plus conséquent.
Deux collègues n'ont pas souhaité poursuivre le travail.

UNSA : 2 points

✓ Développement du numérique dans le 1^{er} degré. Ne pourrait-on pas proposer une démarche d'aide aux petites communes.
✓ Certains personnels de la DSI suivaient les systèmes d'ingénierie dans les EPLE. Va se passer un problème de reconversion pour ces personnels là

M le SGA Pailhé Belair : S'agissant du déploiement du numérique dans le 1^{er} degré des projets sont en cours dans deux départements. L'Aveyron (2014) et le Gers (2015).

Financement d'acquisition de matériels pour quelques communes.

La MANE (ex TICE) se déplace à titre expérimental.

Une réflexion existe sur l'accompagnement des collectivités en termes d'ingénierie, de maintenance, de conseil.
Mais pour le moment, on n'en est pas là.

M le SG : La loi s'applique également dans le premier degré.

M le SGA Pailhé Belair : Pour la DSI, la mission d'assistance et de conseil aux EPLE ne changera pas : expertise auprès des collectivités ;

Cela ne devrait rien changer sauf qu'il faudra renforcer notre expertise. Même si les AIDAT ne seront plus là, toute la partie assistance aux EPLE continuera à être assurée par l'éducation nationale.

Pour autant, l'organisation qui sera mise en place ne sera plus forcément départementale : délocalisation mais pas forcément une équipe par département.

Projet attendu pour la fin du mois.

UNSA : Concernant les CDTI, au départ était prévu le maintien d'un poste par DSDEN.

On peut replacer les personnels sur de la maintenance bureautique et faire des CDTI avec mission d'aide à la gestion (1 personnel CDTI + 1 personnel AIDAT). Cela permettrait de rester sur le cœur de métier.

Il ne faut pas fermer cette porte là.

M le SGA Pailhé Belair : On ne peut étendre partout le cas particulier de l'Ariège.

FSU rejoint l'UNSA : Ne peut-on pas trouver de solutions locales ?

M le SGA Pailhé Belair : Existe un fond de réserve pour AIDAT. Peut durer un certain temps.

FSU : Les couloirs de la DSI bruissent de rumeurs de réorganisation de la DSI. Un point sur la réorganisation est prévu depuis 2012. Pas d'avancée depuis.

Sur les personnels faisant l'objet d'un suivi, n'y aurait-il pas un point à porter à l'ordre du jour d'un CHSCT académique.

Conseillers mobilité/carrière du rectorat : 88% des personnels AIDAT concernés ont intégré le dispositif. Font part de leurs désirs et contraintes.

Ensuite, il faut dégager des pistes. Aucun n'envisage une reconversion sur un poste administratif.

Souhait d'une même typologie de fonction et au même endroit.

Une évolution dans le travail peut-être favorablement envisagée si on reste dans le cadre des compétences.

Certains collègues sont disposés à la mobilité géographique même hors éducation nationale.

FO : pourra-t-on connaître ce % ?

Conseillers mobilité/carrière du rectorat : En tout état de cause le stress est présent chez chacun d'entre eux.

Souvent au départ, le travail se fait en aveugle puis les choses se clarifient progressivement.

Il faut tout d'abord les rassurer, leur faire prendre conscience qu'ils savent et peuvent faire autre chose. Incitation à la réflexion sur d'autres solutions.

UNSA : Il y a tout de même des difficultés car certains ne sont pas dans le processus, d'autres peuvent être abattus et désarçonnés.

Conseillers mobilité/carrière du rectorat : Il n'y en a pas beaucoup dans ce cas. Mais il peut exister des freins personnels, il faut les entendre.

M le SG : Une équipe entre 20 et 25 personnes sera conservée à la MANE. Naturellement, pour les personnels proches de la retraite, on ne va pas leur demander d'exercer un autre métier.
7 ou 8 situations de fin de carrière + 8 enseignants reversés à la MANE.
Le service doit être réduit car c'est la loi dans le cadre du transfert des compétences.

UNSA : Des contacts existent-ils avec l'enseignement supérieur (ITRF)?

M le SG : Peu

M le SGA Pailhé Belair : La rectrice reste responsable des systèmes de sécurité et d'information des EPLE.
Numéro unique pour la maintenance et l'assistance (plus de monde).
La rectrice reste conserve donc un certain nombre de compétences.

Conseillers mobilité/carrière du rectorat : des projets de formation doivent permettre leur employabilité future.
Dans certains cas envisager des actions de formations opérationnelles.
Pour l'interministériel, le problème majeur est celui de la mobilité.

Lecture de la motion à l'initiative de FO à laquelle s'associent les autres organisations syndicales...

Cette motion que vous pouvez retrouver par le lien ci-dessous, exhorte le rectorat à ne pas s'affranchir du dialogue avec les syndicats. Depuis plusieurs années l'administration n'utilise le CTS que comme une tribune d'information. Les projets rejetés par les syndicats sont mis en œuvre, aucune inflexion n'est possible.

[Motion pour un dialogue avec les syndicats](#)

S'ensuit un débat assez vif, l'UNSA faisant remarquer qu'on ne peut lui reprocher une opposition systématique.

M le SG : il faut comprendre l'administration qui doit prendre des décisions dans des délais contraints. La multiplication des comités, commissions ralentit cela.

M le SG DRH Vial : indique expressément que les groupes de travail avec les syndicats sont une perte de temps. Le terme de stérile est utilisé !!!!

FO : demande que les propos du SG-DRH soient repris au PV.

FSU : l'exemple de la plate forme 1^{er} degré est révélateur de la façon de faire de l'administration.
Comment les collègues, que nous représentons, perçoivent-ils la qualité du travail rendu ?

INDEMNITAIRE

M le SG : Les primes exceptionnelles figurent bien dans le document de travail.

D'avantage choqué par l'intitulé « je suis CHARLOT ? » suite aux événements que le pays a connus plus que par ce qui y figurait. Ceci est inadmissible.

(Rappelons ici pour bien comprendre qu'un document indiquant nominativement le supplément indemnitaire substantiel de 23 grands cadres du rectorat avait été diffusé via les boîtes aux lettres des personnels).

FO condamne cela, reconnaît qu'enfin (grâce à son opiniâtreté) on est arrivé à une certaine transparence, mais à quel prix ? 3 ans de demandes incessantes de la part de FO, 2 articles dans la presse !

A propos de confidentialité des salaires FO rappelle néanmoins que les bulletins de paie des personnels administratifs (A, B, C) sont agrafés par les chefs des services, parfois par les secrétariats alors que les bulletins de paie contiennent des données concernant la vie privée. Anormal qu'un chef de service puisse être en mesure d'en avoir connaissance.

RIFSEEP, le nouvel indemnitaire amené à remplacer l'IAT pour les C et la PFR pour les A et B :

M le SG DRH Vial : long monologue qui reprend les grands points du document issu de « Raison sociale ».

FO : véritable usine à gaz, l'administration aura intérêt à communiquer et à être dans la transparence déjà que la plupart des agents ne comprennent toujours pas la PFR. FO rappelle son opposition à cet indemnitaire pire que la PFR.

Pour information le RIFSEEP fera varier l'indemnitaire sur le profil du poste, le niveau d'expertise acquise sur le poste (parcours professionnel) et également par le CIA (complément indemnitaire facultatif annuel versé en fin d'année). Ce complément sera versé en fonction du rapport de l'entretien annuel avec le chef de service : on imagine le climat quand lorsque l'agent entrant dans le bureau du chef pour son entretien saura que 100 ou 200 € sont en jeu. Ce n'est pas ainsi qu'on fera progresser la fonction publique, le RIFSEEP est à l'opposé d'une responsabilisation des agents. L'entretien professionnel perdra le caractère de soutien et de suivi qu'il peut avoir dans les services où il est bien pratiqué.

M le SG admet avoir dit au chef de cabinet du MEN qu'il sera difficile de mettre en place cette nouvelle indemnité rapidement.

Chaque ministère doit faire connaître sa position pour début juillet (à vérifier)