



# COMPTE-RENDU DU CTSA

## du 12 février 2020

Présents pour l'administration : SG, SG DSDEN Calvados, SG DSDEN Manche, SG adjoint Budget et DRH, Directrice- adjointe de cabinet, Psychologue du travail, et 13 chefs de division ou adjoints.

Présents pour les personnels : 7 SNASUB-FSU, 2 UNSA, 1 SGEN-CFDT.

Ordre du jour :

- organisation de l'académie de Normandie
- point sur les travaux

Lecture de déclaration préalable : SNASUB-FSU (voir annexe) puis A&I.

Réaction de M.DIAZ aux déclarations préalables : souhaite le plein respect des instances, que les OS informent si elles comptent ne pas siéger, que les efforts soient partagés. S'agissant de l'intégration des DRDJS au MEN, les collègues disposent d'un droit d'option. Accompagnement des collègues de Canopé et DRONISEP. Pas d'info du SG à ce sujet.

SNASUB : Le plein respect des instances nécessite que la qualité des documents fournis aux instances ne se dégrade pas. Les documents reçus pour la préparation du CTSA du 28 janvier 2020 n'étaient pas actualisés et dataient de juin 2019. Les syndicats disposent d'une liberté dans le choix de leur tactique syndicale et doivent rester souverains. Plusieurs rétentions d'information, non réponse de la Rectrice aux courriers du SNASUB-FSU. L'administration et les syndicats opèrent des choix selon une tactique qui leur appartient. Le SNASUB-FSU souhaite obtenir une visibilité des services de la DRDJS arrivant en services académiques et du traitement des collègues de l'ONISEP. Notre syndicat souligne l'absence de convocation du CCAFCA (qui traite de la formation continue des adultes en Greta et GIP) depuis janvier 2019 et doit se réunir au moins deux fois par an.

### **1 – Organisation de l'académie de Normandie**

Le DRH-SG adjoint intervient : Le document daté de juin 2019 est le résultat du dialogue social mené sur les deux ex académies normandes. Il liste les évolutions : création de la DALOG, modification du périmètre des Affaires juridiques, précision sur la gestion des moyens privés, sur le calcul des dotations par les DOS. Précisions sur les délégations académiques, mise à jour de l'organigramme de l'académie de Normandie.

Le SNASUB répond : dans le document de juin, l'implantation de 6 chefs de service et de leurs adjoints n'était pas connue. Ces nominations doivent passer en CTA ce qui n'a pas été fait. On se pose des questions sur l'annuaire du Rectorat de Rouen (les cadres de Caen semblent avoir la plupart au moins un numéro de téléphone ou un bureau à Rouen selon l'annuaire). Nous avons aussi soulevé le problème du recrutement de la secrétaire de cabinet sur un poste sur une double catégorie B/C, ce qui n'existe pas. La gestion prévisionnelle des emplois n'est pas connue. Les intitulés de certaines divisions ne sont pas identiques à Caen et à Rouen. D'après l'enquête menée par le SNASUB-FSU auprès des collègues du Rectorat (51 réponses) : 80% n'ont pas reçu de communication sur la réorganisation des services, des responsabilités, des missions. Des personnels ont appris le changement d'appellation de leur division en consultant

l'organigramme. Le document de juin 2019 est-il viable jusqu'en 2022 ? Un projet d'organigramme est en cours à la DSI avec pour terme le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Nous avons à être consultés sur ces changements.

Le SG répond : reconnaît ce qui n'a pas été fait et reste à faire. Le cadencement sera le reflet du travail des collègues concernés. La convergence doit permettre de comparer les méthodes pour construire en fonction des compétences, les apports des collègues concernés. Il sera attentif à l'organisation de la DSI. Le projet éducatif normand ne s'arrête pas en 2022. Il lie la réussite des élèves avec le bien-être des personnels pour la réussite des territoires. S'agissant des GT, aucun calendrier n'est fixé ni aucune thématique. Il continue de rencontrer les services.

Le DRH et la psychologue du travail interviennent : L'accompagnement prévu des collègues sera fait de la façon avec le soutien de l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Un Plan de prévention des RPS (risques psychosociaux) a été mis en place sur un périmètre limité de l'académie. Il sera élargi à l'ensemble de la nouvelle académie selon un mode participatif avec une responsabilité particulière des encadrants. Il faudra mesurer régulièrement les RPS via un questionnaire qui sera soumis à l'ensemble des personnels. Partir de faits circonstanciés, amener les personnels à en parler puis établir un plan d'action pour remédier aux risques (causes, actions et ressources). Puis choix d'une division pilote pour mettre en œuvre cette méthodologie avant redéploiement sur l'ensemble des divisions (horizon 2022 voire au-delà). Les membres du CHSCTA ont été formés à cette méthode. Possibilité de présenter le dispositif lors d'un futur CTSA. Ce dispositif ne fonctionne que sur la prévention. Les conseillers de prévention et la psychologue du travail sont à disposition des personnels en souffrance.

Le Chef de **DAF** reprend sur le détail de sa division : la DAF 3 de Caen pilote l'ensemble des BOP académiques (cela concernait deux personnes à Rouen). Une personne a renforcé l'équipe à Caen et une demande d'un poste supplémentaire a été formulée (pas encore de poste publié). Deux coordinations paye vont œuvrer pour converger sur les méthodes et les pratiques RH. Les deux CSP Chorus vont converger également. La DAF adjointe est recrutée en la personne de Mme Buré.

Le SNASUB-FSU enchaîne : les emplois de **Conseillers Techniques** sont-ils tous pourvus ? Y en aurait-il sur les deux sites avec les mêmes missions ? C'est possible sans plus de précision... Difficulté de pourvoir les postes de médecin départemental. Ces postes sont publiés régulièrement.

Le SNASUB-FSU interroge sur la **DEPAP** : avec la nouvelle loi de transformation de la fonction publique, quel sera l'accompagnement des personnels gestionnaires ? Le métier des personnels est en cours d'évolution dans ce cadre (formation des collègues, AMIA est en cours d'évolution pour prise en compte des critères successifs suite à la suppression du barème chiffré).

Le SNASUB-FSU évoque la **DESP** : on constate un emploi en moins par rapport au transfert lié à la DPPM4 et 5. Y- a-t-il eu suppression d'un emploi ? Le chef de service répond : il y a 3 postes vacants sur la Normandie. Les postes vont être prochainement publiés. Il y a en fait 7 postes sur Caen (un poste crée très récemment) suite à la modification du périmètre de gestion. L'annuaire de Caen n'est pas à jour.

Le SNASUB-FSU parle de la **DAJ** : une collègue contractuelle ait été recrutée sur un emploi AAE alors que ce poste n'a pas été publié. Il nous est répondu que la personne en question avait été pressentie pour occuper l'emploi de chef de division et qu'il lui a ensuite été proposé le poste de rédactrice au sein de la DAJ. Il n'empêche, le poste n'a pas été publié...

Le SNASUB-FSU intervient sur le **SAIO** : Un collègue fait fonction de CSAIO adjoint et il n'y a pas de fiche de poste publié pour un recrutement. Il est possible que le poste de l'adjoint soit publié. Rien n'est sûr.

LE SNASUB dépose un avis avec vote pour un moratoire :

*« Le CTSA réuni le 12 février 2020 demande un moratoire sur les prochaines mesures de réorganisation des services permettant aux autorités académiques de présenter un document finalisé. Ceci donnera une vue d'ensemble aux personnels pour se positionner et se rassurer. Par ailleurs, nous demandons une gestion prévisionnelle des emplois dans ce cadre » 6 pour (SNASUB-FSU), 3 abstentions (SGEN/CFDT – A&I).*

### **Bilan du SNASUB-FSU sur ce CTSA**

**Si le Secrétaire général affirme aller dans le sens d'une co-construction de l'académie de Normandie, cela doit se réaliser sans acquiescer aux demandes syndicales pour mieux comprendre les processus en cours. Les informations sont très limitées, la gestion des emplois reste opaque et il y a un refus d'appliquer la réglementation en ce qui concerne le vote en Comité technique sur l'implantation des 12 emplois (6 chefs de services et leurs adjoints) et le refus d'appliquer l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 sur la publicité à tous les postes vacants. Nous avons décidé d'établir une veille sur les emplois à défaut d'informations volontaires de la part des autorités académiques :**

#### **Bilan des postes non pourvus au 12 février 2020**

- 1 emploi de médecin départemental dans la Manche
- 1 emploi de médecin départemental dans le Calvados
- 1 emploi de médecin départemental dans l'Orne
- 1 DRH adjoint
- 1 SAIO adjoint
- 1 poste à la DESP (cat. Hiérarchique non connue)
- 1 poste à la DAF (cat. Hiérarchique non connue)
- 1 poste ADJAENES à la DEPAP
- 1 poste TEC RF à la DSI
- 1 poste au cabinet de la rectrice (cat. hiérarchique non déterminée, B ou C)
- 1 poste de Conseiller Technique des Assistantes Sociales pour l'académie périmètre de Caen
- 1 poste de Conseiller Technique des infirmières pour l'académie périmètre de Caen

Cette liste n'est certainement pas exhaustive.

### **3 – Point sur les travaux (cf. document de travail)**

Des points réguliers seront effectués en CTSA. Rénovation de certains espaces par les personnels du Rectorat (salle info, salle de repos, espace CHORUS, rénovation de bureaux, salle Philippe Lucas...) ; Voir annexe. Le SNASUB-FSU est intervenu sur la situation à la DSDEN de l'Orne qui va s'engager dans une réorganisation lourde liée à la « densification » de la cité administrative d'Alençon qui vise à gagner en surface en diminuant le nombre de m<sup>2</sup> par agent. Selon un calcul de la préfecture, il serait possible, à surface égale de libérer de la place pour 171 agents (171 ETP) supplémentaires. Nous avons rappelé l'opposition de la FSU à cette réorganisation locale.

### Déclaration SNASUB-FSU au CTSA du 12 février 2020

Madame la rectrice,

Le boycott du 28 janvier dernier n'était pas une bravade purement formelle. Les personnels en ont plus qu'assez d'être pris pour des pions auxquels il ne faut s'intéresser que de façon distraite.

**La fusion des académies**, si elle est actée réglementairement, n'est pas terminée. Jusqu'en 2022, nous sommes toujours dans l'inquiétude du devenir des services académiques et plus spécialement du rectorat de Caen. Vous ne souhaitez pas procéder à un vote sur le nouvel organigramme alors que des évolutions sur l'organisation ont eu lieu depuis juin 2019. Nous y reviendrons dans le cours de la discussion. Nous nous déclarons pour la mise en œuvre d'une étude d'impact RH pourtant annoncée et dont nous n'avons aucune nouvelle. Nous demandons qu'une étude soit menée sur l'application des préconisations actées en CHSCTA en juin 2019. Nous demandons un moratoire sur les mesures à venir, accompagnée d'un projet de gestion prévisionnelle des emplois, afin de disposer d'un tableau d'ensemble du projet global et permettre aux personnels de connaître le projet administratif à venir.

**La politique salariale** reste une question essentielle malgré les mesures PPCR qui s'appliquent cette année en catégorie A et C. La catégorie B n'a plus de revalorisation. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le SMIC est au-dessus du pied de grille de la catégorie C et le sera certainement l'année prochaine.

**La politique indemnitaire de fin d'année 2019** a aussi fait l'objet d'un certain nombre de mécontentements non seulement en interne mais aussi en externe. Les augmentations sont apparues complètement disproportionnés, allant de +5% à +233%. Nous réclamons un groupe de travail pour discuter en amont des projets des autorités académiques avec les montants par poste.

**Quelle organisation est prévue pour l'accueil des collègues de Jeunesse et sport** au 1<sup>er</sup> juin 2020 ? Nous souhaitons leur visibilité dans les organigrammes en DRAJES et DDAJES.

Par ailleurs, nous nous inquiétons pour **nos collègues de CANOPE et de l'ONISEP** qui sont sans information sur leur devenir. Quel est l'accompagnement de la part de l'éducation nationale ?

Enfin, **la réforme des retraites** nous inquiète aussi au plus haut point. Le SNASUB-FSU condamne cette réforme et demande le retrait du projet de loi. Nous nous déclarons solidaires des lycéens, des enseignants et de tous ceux qui sont victimes de mesures répressives dans le mouvement social.