

Comité technique spécial académique du 25 mars 2016.

Compte rendu.

Présents pour le Sgen-CFDT : Marie-Liesse DE Beauvarlet ; Christelle Giuliano ; Florence Dubonnet.

Le comité technique spécial académique du 25 mars 2016 était consacré essentiellement à de l'information sur des modifications impactant l'organisation du travail.

Voici les points abordés :

1. Organisation des services impactant la DOS, la DEP, la DES...
2. Le télétravail : point d'étape.
3. La mutualisation du 1^{er} degré public et privé.
4. La nouvelle région académique.
5. La question du Sgen-CFDT sur la formation des personnels.
6. Autre information : Le correspond académique de la CNIL est M Olivieiri.

1. Organisation des services.

La gestion d'établissements privés d'enseignement supérieur (DEP / DES)

La prise en charge des demandes d'ouverture de section post bac hors BTS et BCG dans des établissements privés est actuellement gérée par la Division de l'Enseignement Privé(DEP). Pour le moment, cela concerne quelques demandes par an (le nombre est très variable d'une année à l'autre) qui sont traité ponctuellement par une personne. Lorsqu'une demande arrive elle doit être traitée rapidement.

Cette prise en charge reviendra dorénavant à la Division de l'Enseignement Supérieur (DES). Cela permettra notamment à Mme le Recteur, chancelier des universités, d'avoir une vision plus globale de l'enseignement supérieur.

M. Labelle (DEP) a expliqué qu'auparavant la DEP et la DOS étaient dans des locaux communs. Ces dossiers pouvaient alors être traités conjointement. Au moment de la séparation géographique des services, le traitement du supérieur privé était revenu à la DEP.

Suivi des conventions d'utilité et des baux des services déconcentrés(DIL).

C'est le service construction qui a en charge ce suivi actuellement. Il sera désormais assuré par la DIL. La charge de travail est estimé à une à deux heures par semaine. Un nouvel outil de gestion immobilière va être déployé, il englobera cette partie.

Les moyens en support de poste administratifs pour les collèges (DSDEN / DOS).

La compétence de gestion des moyens administratifs dans les collèges était jusqu'à présent attribuée aux DSSEN. Elle va être transférée au Rectorat, à la Division de l'Organisation Scolaire (D.O.S). Le but est d'harmoniser les barèmes qui étaient très différents entre les départements mais également entre les collèges et les lycées.

Il n'y aura pas de suppression de poste en DSDEN, en revanche il y aura un renfort d'un ☰ ETP provisoire attribué à la DOS.

2. Télétravail : à la veille du démarrage de l'expérimentation.

Lors du CTSA du 25 mars, un nouveau point d'étape a été fait.

Onze personnes volontaires et ayant suivi la formation vont démarrer le télétravail à la fin du mois. Ces personnes issues de divers services du Rectorat pourront télé-travailler au maximum une journée par semaine (limite de l'expérimentation). Elles auront à leur disposition un ordinateur portable qu'elles utiliseront au bureau ou à leur domicile. Une solution de « soft phone » leur permet d'accéder à une ligne téléphonique indépendante de celle de leur domicile.

6 autres personnes qui n'ont pas encore suivi la formation pourront entrer par la suite dans le dispositif de l'expérimentation.

Mme Chrétien a souligné que télé-travailler c'est « être chez soi, comme au bureau ». Les télétravailleurs ont les mêmes droits et devoirs qu'ils exercent au bureau ou chez eux.

Une question a été posée concernant les possibilités d'imprimer ou scanner chez soi : toutes ces opérations seront faites au Rectorat.

De notre côté, nous avons demandé que dans le protocole individuel les horaires de la pause méridienne soient précisés.

L'analyse des tâches éligibles au télétravail.

La mise en place de l'expérimentation a nécessité d'analyser, pour chacune des personnes concernées, lesquelles de ses tâches peuvent être adaptées au télétravail. Ce travail d'identification de ce qui peut être fait depuis le domicile est l'un des points importants de la mise en œuvre de la circulaire sur le télétravail.

Les postes pouvant avoir des parties éligibles au télétravail doivent-ils apparaître comme tel au mouvement : c'est une des questions qui se pose et qui sera étudiée. Sachant aussi, que pour le rectorat et les DSDEN, on postule sur la structure et non pas un poste précis.

L'identification des tâches pouvant être effectuées en télétravail interroge également l'ouverture du télétravail à d'autres types de postes hors services déconcentrés : CIO, IEN,

Un comité de suivi.

L'expérimentation s'étend pour l'instant du 31 mars au 31 décembre 2016. Le but étant d'expérimenter, de relever ce qui convient et les difficultés pour aller vers un déploiement en septembre 2017. En janvier il pourrait y avoir un élargissement de l'expérimentation.

Un comité de suivi va être mis en place, il reviendra sur l'expérimentation et l'ensemble des questions qui peuvent voir le jour. Il sera composé de la secrétaire générale et SG adjointe, de chefs de division, de 2 télétravailleurs et des organisations syndicales représentatives au CTA.

Pour le Sgen-CFDT, ce sera un lieu important pour faire progresser un certain nombre de questions (extension du nombre de journées possibles, espaces de co-working... voir notre article sur ce sujet).

Ce comité de suivi devrait fonctionner au-delà de l'expérimentation.

Référence.

Retrouvez ici, [la circulaire académique de l'expérimentation](#).

Et le [protocole individuel](#) de l'expérimentation.

[Le décret fonction publique](#) de février 2016

3. Les services mutualisés de gestion du premier degré (public et privé).

En Haute-Savoie

La mise en place du plus gros service mutualisé de l'Académie (gestion individuelle du 1er degré public) ne se fait pas sans difficultés. A la rentrée prochaine, ce sont 11 équivalents temps plein qui rejoindront le service en place pour pouvoir prendre en charge les enseignants de l'Isère.

La mise en œuvre de cette dernière phase de la mise en place du S.E.M devrait être mieux accompagnée. Un protocole de la formation « métier » nécessaire pour entrer dans ce service devrait être mis en place. Il s'agit de mieux appréhender l'arrivée de nouveaux personnels dans le service. Des personnes qui arrivent en nombre sur concours externes et qui ne connaissent pas encore les fonctionnements de l'Education Nationale, du premier degré en particulier. Se pose également la question de la formation des formateurs puisqu'on souhaite aussi s'appuyer sur la transmission que pourrait faire des « experts » du domaine.

Un diagnostic impliquant l'ensemble des personnels va être conduit dès ce début avril. Mme Chrétien, SGA, travaille avec les services pour avancer sur les problèmes d'organisation. Il faut souligner qu'aucun problème de paie n'a été rencontré.

En Ardèche.

En Ardèche c'est la gestion du 1er degré privé (gestion collective et individuelle) qui a démarré en septembre 2015. Ce service est pour l'instant dénommé SMEP1D. Il est composé de 10 personnes. Ce qui a été privilégié c'est qu'un agent puisse suivre un enseignant sur la totalité des opérations qui lui sont liées.

Une seule personne est cependant affectée à la gestion collective : cela a été souligné comme un risque.

4. La nouvelle région académique.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les académies sont regroupées en régions académiques. Le [décret n°2015-1616 du 10 décembre 2015](#) relatif aux régions académiques en fixe le cadre. Des précisions sont données dans [la circulaire n°2016-025 du 4-3-2016](#) qui nous a été présentée lors de ce CTSA.

Nous avons principalement abordé la question de création de service mutualisés inter académique. En premier lieu la mise en place en cours du SIASUP. Ce service doit permettre le contrôle budgétaire et de légalité des établissements d'enseignement supérieur.

Le SIASUP est un service mutualisé qui doit obligatoirement être mis en place.

Extrait du document du CTA du 21 mars :

« Ce service inter académique est créé au 1^{er} avril 2016. Pour permettre le renforcement du contrôle budgétaire et de légalité par la concentration de l'expertise au sein du service inter académique, celui-ci est immédiatement constitué de la manière suivante :

- d'une part, de l'apport des forces actuellement consacrées dans chacune des académies au contrôle budgétaire et de légalité sous forme de mise à disposition au 1^{er} septembre 2016 par chacune des académies, à savoir :
 - 1 ETP pour l'académie de Clermont- Ferrand
 - 2 ETP pour l'académie de Grenoble
 - 3,5 ETP pour l'académie de Lyon

Les personnels concernés mis à disposition du SIASUP continuent d'exercer leur activité dans les locaux de leur rectorat d'origine et conservent leur résidence administrative au sein de la commune siège de ce rectorat.

- d'autre part, il sera renforcé par l'implantation de 2 ETP de catégorie A pour recruter des personnels qui exerceront au siège du SIASUP, fixé au rectorat de Lyon. Ces personnels seront dédiés au contrôle budgétaire, à la coordination du réseau des assistants de vérification et au renforcement de l'expertise juridique du service :

- transfert de 0,5 ETP par l'académie de Clermont- Ferrand
- transfert de 0,5 ETP par l'académie de Grenoble
- prise en charge d'1 ETP par l'académie de Lyon pour le poste de catégorie A créé au siège qui permettra d'affecter le contrôleur budgétaire régional académique.

Au total, le service inter académique est constitué de 8,5 ETP, très majoritairement de catégorie A. »

D'autres services pourraient l'être ; cela est laissé à l'appréciation, à l'étude des régions académiques.

5. La formation des personnels administratifs.

Sur ce sujet, le Sgen-CFDT avait formulé les questions suivantes :

Notre enquête sur les conditions de travail a notamment souligné deux points :

- Une insatisfaction des personnels en termes d'offre de formation.
- Des témoignages de souffrance au travail montrant la nécessité d'élargir l'offre de formation dans le domaine « communication et management », pour les agents et encadrants.

De plus, le chantier d'une formation tout au long de la vie pour l'ensemble des agents, avec la mise en œuvre d'une nouvelle manière d'aborder la formation pour l'ensemble des personnels est source de questionnement :

- Quelles seront les formations offertes à la rentrée 2016 : entre-t-on dans le nouveau dispositif ?
- Comment seront intégrées les formations d'adaptation à l'emploi ? Comment seront proposées les préparations aux différents concours et dossiers pour les avancements ... ? Autrement dit quelles spécificités seront conservées dans un système qui souhaite une vision plus uniforme ?

- Qu'en est-il de formation interministérielle ?
- En termes budgétaire quelle sera la part dévolue à la formation des administratifs ?

*Quelles incidences aura la mise en place de la réforme de la formation sur l'organisation des services DIFOR et DAAF ?
Les départs en retraite seront-ils remplacés ?*

Mme Reynaud, (Secrétaire Générale) a souligné qu'effectivement la formation en « communication et management » doit être renforcée. Notamment en termes de formation à la mise en œuvre des fiches de poste et au compte rendu des entretiens professionnels (C.R.E.P).

Mme Chrétien (SGA) a rappelé qu'un grand chantier visant à repenser et réorganiser la formation des personnels est en cours. Plusieurs groupes de travail inter-catégoriels ont été conduits dans ce sens.

La formation sera désormais inter-catégorielle. Elle s'articulera pour tous les personnels autour de 4 pôles :

- Débuter dans le métier
- Promotionnel (qui comprendrait en plus le DIF, la VAE, la formation de formateurs...)
- Développer ses compétences (des formations métiers)
- Culture commune (valeurs de la république, culture juridique, communication et numérique, éducations au média, connaissance de l'environnement professionnel et management des organisations)

La formation au métier sera systématique, sur la base de protocole.

Tous les personnels bénéficieront d'adaptation à l'emploi y compris les personnels de rectorat et des DSSEN. Il y aura un renforcement du rôle de l'interministériel. Pour certains types de formation des formateurs extérieurs seront embauchés.

Les formations seront des formations pilotes qui seront évaluées. En fonction de ses évaluations elles seront développées ou pas.

« Les services de la DAAF et de la DIFOR devront évoluer vers un modèle d'organisation plus intégré (...) à construire avec les personnels » a expliqué Mme Chrétien.

Madame le Recteur et Madame la secrétaire général ont une réunion le 1er avril avec les personnels de la DIFOR et de la DAAF pour un travail en atelier.