COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE SPÉCIAL DU 9 MARS 2018

Placée sous la présidence de Madame la Secrétaire Générale d'Académie (SGA), ce treizième comité technique spécial (C.T.S.) de la seconde mandature de l'académie de Besançon s'est tenu le vendredi 9 mars 2018, au Rectorat de l'Académie de Besançon, Salle du Conseil.

Madame la SGA annonce qu'elle ne pourra rester plus d'une heure compte tenu de ses contraintes d'agenda qui l'oblige à s'absenter pour recevoir les candidats au poste de Secrétaire Général de la DSDEN du Jura vacant depuis le 1er mars 2018.

La séance ayant été ouverte à 14 h 45 après vérification du quorum qui n'a été réuni de justesse du fait de l'absence de plusieurs représentants du syndicat majoritaire, le premier point abordé fut la désignation du secrétaire et secrétaire adjoint de séance.

Préalablement à l'ouverture des travaux de cette instance paritaire, les organisations syndicales qui le désiraient ont été invitées à donner lecture de leurs déclarations préalables. L'UNSA tout comme le Sgen-CFDT ont répondu à cette invitation *(voir déclaration du Sgen-CFDT en annexe)*. Comme lors des précédentes séances, le SNASUB-FSU n'était pas représenté en l'absence de désignation de représentants issus des services académiques au sein de cette instance.

Après un long échange consacré à commenter les déclarations préalables, Madame la SGA quitte la séance et laisse la conduite des travaux à Monsieur le DRH, le premier point des questions de l'ordre du jour est consacré aux mesures relatives aux postes définitifs administratifs en services académiques à effet de la rentrée 2018.

1) *Mesures relatives aux postes définitifs administratifs en services académiques à effet de la rentrée 2018*

Monsieur le DRH détaille les mesures sur les postes administratifs qui s'appliqueront à la rentrée 2018 au sein des services académiques

1)*Mesures ministérielles à la rentrée 2018* - 3 ETP
Transfert ARE vers Pôle Emploi - 0,5 ETP
Total - 3,5 ETP

2)Mesures académiques présentées :
Création et redéploiement de postes concernant le Rectorat :

- + 1 ETP au titre du poste de l'emploi de médecin de prévention
- +1 ETP au titre des moyens de remplacement du BOP 214

Total : + 2 ETP

Suppressions de postes concernant le Rectorat :

- - 2 ETP au sein de la DSI
- - 2 ETP au sein de la DPE
- - 1,5 ETP au sein du Service Communication

Total : - 5,5 EPT

Au terme des échanges, Monsieur le DRH soumet au vote des représentants des personnels les mesures relatives aux postes définitifs administratifs en services académiques à effet de la rentrée 2018.

Décompte des votes :
Pour : 0 voix
Abstention : 0 voix
Contre : 5 voix (Sgen-CFDT et UNSA Education)

Le vote du Sgen-CFDT trouve sa justification dans le fait que notre organisation syndicale ne saurait cautionner par son abstention les suppressions de postes au sein des services académiques qui vont dégrader les conditions de travail des personnels touchés ainsi que la qualité du service public rendu aux usagers.

2) *Déploiement du RIFSEEP pour la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation*

I- Économie générale du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel s'inscrit dans la démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire. Fondé sur les fonctions exercées par les agents, il a vocation à remplacer l'ensemble des indemnités fonctionnelles préexistantes. Il est conçu pour être applicable à l'ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), fonctions de l'agent, indemnitaire. Elle est versée mensuellement
- le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de facultatif et fait l'objet d'un seul et au maximum deux

Liste des indemnités intégrées dans l'IFSE :

- Indemnité d'administration et de technicité
- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- Prime de participation à la recherche scientifique
- Prime de fonctions informatiques

II – Corps concernés

Tous les corps de la filière ITRF ont été affiliés au 1er septembre 2017 :
Catégorie C : adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF)
Catégorie B : techniciens de recherche et de formation (TECH RF)
Catégorie A: assistants ingénieurs (ASI), ingénieurs d'étude (IGE) recherche (IGR).

Date de mise en œuvre du RIFSEEP pour l'académie de Besançon : paye d'avril 2018 avec effet rétroactif au 1er septembre 2017.

Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP :
La mise en œuvre du RIFSEEP s'appuie sur une cartographie fonction, arrêtée au plan ministériel puis adaptée aux fonctions de l'académie.
Pour ces fonctions, la nouvelle cartographie retient :

- 2 groupes pour les ATRF,
- 3 groupes pour les TECHNICIENS RF,
- 2 groupes pour les ASI,
- 3 groupes pour les IGE,
- 3 groupes pour les IGR.

Une présentation des fonctions académiques dans la nouvelle nomenclature a été proposée aux organisations syndicales.

III- Orientations de la politique académique

En matière de classement des postes dans la cartographie nationale l'académie de Besançon, pour la mise en œuvre du RIFSEEP, poursuit les objectifs suivants :

- déploiement du nouveau dispositif à moyens budgétaires constants
- simplification de l'existant : à un groupe RIFSEEP doit correspondre un montant indemnitaire. En conséquence, des montants cibles sont déterminés.
- prise en compte des spécificités de certains métiers, notamment les métiers de l'informatique en tension pour lesquels les montants de référence ont été pris en compte cette spécificité.

Modalités de mise en œuvre académique du RIFSEEP :

- garantie indemnitaire individuelle : aucun agent ne doit connaitre une diminution de son attribution indemnitaire lors de la bascule dans le RIFSEEP.
- bénéfice de la situation la plus favorable : les agents concernés par un nouveau montant cible plus favorable que leur régime indemnitaire actuel bénéficient dès la bascule dans le RIFSEEP du niveau indemnitaire le plus favorable.

Montant de référence : Ingénieur de Recherche en services académiques

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	IFSE BAP E	Nombre d'agents BAP E *	IFSE hors BAP E	Nombre d'agents Hors BAP E *
1	Chef de division ou directeur fonctionnel en rectorat	1 700,00 €	1	Néant	/
	Chef de service mutualisé (rectorat et services départementaux)				
2	Adjoint à un chef de division ou adjoint à un directeur fonctionnel en rectorat	1 520,00 €	5	Néant	/
	Chef de service-fonctions techniques complexes ou conduite de projet à haute technicité				
	Chef de service administratif ou financier avec fonctions de contrôle de gestion et de pilotage à forte technicité				
3	Chef d'un service non classé en groupe 2	1 200,00 €	1	Néant	/
	Responsable de développement, d'exploitation d'un domaine fonctionnel				
	Chargé de pilotage ou d'études d'un domaine fonctionnel				

Montant de référence : Ingénieur d'Etude en services académiques

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	IFSE BAP E	Nombre d'agents BAP E *	IFSE hors BAP E	Nombre d'agents Hors BAP E *
1	Chef de division en rectorat	840,00 €	/	700 €	/
	Chef de service mutualisé (rectorat et services départementaux)				
	Chargé de développement, d'exploitation d'un domaine fonctionnel à fortes responsabilités ou expert de haut niveau		6	535,00 €	/
	Chargé de pilotage ou d'études d'exploitation d'un domaine fonctionnel à fortes responsabilités ou expert de haut niveau		/		
2	Adjoint à un chef de division en rectorat	750,00 €	/	475,00 €	/
	Chef de bureau en rectorat		/	459 €	/
	Chargé de développement, d'exploitation d'un domaine fonctionnel à fonctions complexes ou expert de haut niveau non classé en groupe 1		8		
	Chargé de pilotage ou d'études d'un domaine fonctionnel à fonctions complexes ou expert de haut niveau non classé en groupe 1		/		
3	Chef de bureau en DSDEN	680,00 €		415,00 €	/
	Chargé de développement, d'exploitation d'un domaine fonctionnel non classé en groupe 2		4 1**		/
	Chargé de pilotage ou d'études d'un domaine fonctionnel non classé en groupe 2		/	415,00 €	1

* Les agents, du fait de la garantie individuelle, sont susceptibles de percevoir un montant supérieur accordé à chaque groupe
** Au titre de RéFérens : BAP E-Statistiques et Calcul scientifique

Montant de référence : Assistant ingénieur en services académiques

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	IFSE BAP E	Nombre d'agents BAP E *	IFSE hors BAP E	Nombre d'agents Hors BAP E *
1	Chef de bureau	650,00 €	3	475,00 €	2
	Chargé d'études à forte expertise				
	Assistant de développement, d'exploitation-fonction exposées et/ou complexes				
	Assistant de pilotage ou d'études -fonction exposées et/ou complexes				
2	Chargé d'études	615,00 €	2 1**	420 €	/
	Chargé de gestion				
	Assistant de développement, d'exploitation				
	Assistant de pilotage ou d'études				

* Les agents, du fait de la garantie individuelle, sont susceptibles de percevoir un montant supérieur accordé à chaque groupe
** Au titre de RéFérens : BAP E-Statistiques et Calcul scientifique

Montant de référence : Technicien de recherche et formation en services académiques

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	IFSE BAP E	Nombre d'agents BAP E *	IFSE hors BAP E	Nombre d'agents Hors BAP E *
1	Chefs de bureau ou responsable de structure équivalente	605,00 €	/	446,00 €	/
	Fonctions administratives à forte responsabilité et/ou sujétions particulières		/		
	Fonctions techniques à forte responsabilité et/ou sujétions particulières		8		
2	Chef de pôle	590,00 €	/	417,00 €	/
	Adjoint au chef de bureau		/		
	Fonctions administratives complexes		/		
	Fonctions techniques complexes		4		
3	Fonctions techniques	575,00 €	7	398,00 €	1
	Chargé de gestion		/		
	Assistants/Secrétaires		/		

* Les agents, du fait de la garantie individuelle, sont susceptibles de percevoir un montant supérieur accordé à chaque groupe

Montant de référence : Adjoint technique et recherche et formation en services académiques

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	IFSE	Nombre d'agent *
1	Fonctions à sujétions particulières	255,00 €	10
2	Opérateur logistique/Chargé d'exploitation	233 €	24
	Fonctions d'accueil du public		
	Chargé de gestion/Secrétaire assistant/Chargé de gestion		

* Les agents, du fait de la garantie individuelle, sont susceptibles de percevoir un montant supérieur accordé à chaque groupe

Au terme des échanges, Monsieur le DRH soumet au vote des représentants des personnels les mesures relatives au RIFSEEP pour la filière ITRF.

Décompte des votes :
Pour : 0 voix
Abstention : 0 voix
Contre : 5 voix (Sgen-CFDT et UNSA Education)

Le vote du Sgen-CFDT trouve sa justification dans le fait que les montants cibles proposés par l'administration ne corrigent pas le différentiel existant chez les personnels de la filière ITRF entre les agents relevant de la BAP E et des autres BAP. La mise en œuvre du RIFSEEP aurait dû être l'occasion pour l'administration d'harmoniser le régime indemnitaire des personnels de la filière ITRF et ce quelque soit la BAP de recrutement eu égard à la technicité spécifique mise en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

3) Bilan d'étape sur la mise en place du service interdépartemental de gestion des enseignants du 1er degré.

Monsieur le DRH donne lecture d'une note rédigée par le Monsieur le SG de la DSDEN du Jura avant son départ pour sa nouvelle affectation qui dresse un retour sur les échanges individuels avec les nouveaux personnels du SID 1er degré.

Les 7 personnels nommés à la rentrée 2017, à savoir 1 personnel de catégorie A , chef du SIG1D et 6 personnels de catégorie C ont été reçus les 24 et 25 janvier dernier en entretien individuel par le secrétaire général de la DSDEN du Jura, pour un retour sur leurs premiers mois d'exercice au sein du SIG1D.

Il est à noter que le même temps a été consacré à chacun, quel que soit leur statut : titulaire (3), stagiaire suite à réussite à concours (3), contractuel (1).

D'une durée d'environ 20 mn, chaque entretien a permis d'aborder les points suivants :

- l'accueil à la DSDEN et l'intégration à l'équipe déjà en place,
- les formations interne et externe,
- les relations avec les partenaires.

L'accueil à la DSDEN a été unanimement vécu très positivement, tant par les personnels sortant de concours que par les arrivées d'autres horizons, malgré quelques craintes initiales pour ces derniers quant à la découverte d'un nouveau métier.

Un barbecue d'intégration, organisé par le service gestionnaire de la DSDEN, a permis aux nouveaux personnels d'échanger avec l'ensemble des personnels de la structure.

L'intégration à l'équipe déjà en place au SIG1D s'est parfaitement déroulée, grâce à la bienveillance et au bon esprit d'équipe.

Pour ce qui concerne les formations :

- Formations in situ très appréciées,
- Formations correspondant bien à la prise de poste
- Grande disponibilité et très bon accompagnement par les collègues déjà en place,

Dans une moindre mesure, deux formations n'ont pas reçu un accueil unanime :

- la formation sur le statut des fonctionnaires pour les sortants de concours (pour qui ces connaissances étaient encore « fraiches ») ;
- la formation technique sur les tableaux croisés dynamiques qui n'est pas mise en œuvre dans le quotidien professionnel.

Pour ce qui concerne les relations avec les partenaires :

- Très bons contacts avec les partenaires en circonscription comme dans les DSDEN des autres départements, notamment lors des visios périodiques
- Réactivité des collègues des départements très appréciée
- Contacts directs par téléphones très faciles.

NB : une demande unanime de tous les personnels du SIG1D serait d'avoir la possibilité d'organiser une journée rencontre avec les collègues des DSDEN et des circonscriptions, qui présenterait un double avantage :

- faire connaissance physiquement et échanger librement sur les pratiques professionnelles,
- faire connaitre le SIG1D aux collègues des trois autres départements.

La difficulté de mise en oeuvre liée aux déplacements importants induits est réelle mais ne devrait pas être insurmontable.

En conclusion, on peut dire que la formation de cette équipe, composée d'anciens personnels de la DSDEN et de nouveaux arrivants en nombre, est une réelle réussite. La cohésion d'équipe est une réalité, participant de la réussite de cette mise en oeuvre. La conduite des activités donne pleinement satisfaction et la mise en oeuvre du SIG1D, justifiée par une montée en professionnalisation des personnels et une harmonisation du traitement des enseignants usagers sur l'ensemble de l'académie, répond aux objectifs fixés dès quelques semaines après sa finalisation.

Après avoir examiné les questions inscrites à l'ordre du jour, Monsieur le DRH demande à ce soient examinées les questions diverses posées par les représentants du Sgen-CFDT.

4) Transfert de l'indemnisation du chômage à Pôle Emploi

Monsieur le DRH commente un power-point sur lequel est exposé ce chantier mené par le DPE.

I) Contexte et objectifs du transfert du chômage vers Pôle Emploi

Origine du projet

Revue des missions de l'Etat, aboutissement d'une réflexion réalisée de septembre 2014 à juillet 2015 sur la place et le rôle de l'Etat :

- 45 mesures retenues pour simplifier et rendre plus efficace le service public
- la mesure 34 vise à « poursuivre le transfert à Pôle emploi de la gestion et du paiement des indemnités chômage des agents de l'État en fin de contrat »

Gains attendus

- pour les allocataires : réduire le délai de prise en charge (ce délai était déjà réduit dans l'académie de Besançon)
- pour les services gestionnaires : recentrer les missions des services académiques et d'administration centrale sur le cœur de métier des ressources humaines

Tâches restant à la charge de l'académie

- la production de l'attestation employeur
- le suivi financier de la dépense du chômage outillé par des restitutions, avec pour objet de constater le service fait. Un point d'entrée unique (référent « ARE ») demandé par Pôle Emploi dans les rectorats pour les échanges autour du suivi financier de la convention

II) Plan de déploiement du transfert de la gestion du chômage vers Pôle Emploi

- un déploiement en académie en trois vagues, et ce jusqu'en février 2018
- l'académie de Besançon est concernée par la vague 3

III) Les étapes du transfert au niveau académique

- du 7 juillet 2017 au 19/12/2017: mise en qualité des dossiers avec Pôle Emploi
- comité de pilotage du transfert du 19 décembre 2017: validation du basculement de l'académie
- ouverture d'une période blanche en janvier 2018 (période transitoire)

La période blanche

- le rectorat paie les indemnités de novembre en janvier
- les indemnités de décembre sont désormais payées par Pôle Emploi
- le rectorat collecte encore des informations des allocataires, mais les dossiers sont renvoyés à Pôle Emploi fin janvier

IV) L'information des interlocuteurs

- note de service académique aux établissements
- courrier individualisé adressé aux allocataires
- mise à jour du site internet académique

V) Les incidences RH au sein du Rectorat de Besançon

Réorganisation au sein du bureau DPE4:

- anticipation du redéploiement d'1ETP au sein du bureau
- mise en place d'un référent ARE au bureau DPE

5) Questions diverses

En complément à la réponse laconique apportée par Madame la SGA lors de l'ouverture du présent CTS à propos de la réforme territoriale et des projets de fusion des académies, le Sgen-CFDT invite les personnels à prendre connaissance du rapport de l'IGAENR relatif à la réorganisation territoriale des services déconcentrés des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation qui vient d'être publié sur le site du ministère :

http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/75/4/Reorganisation_territoriale_services_deconcentres_944754.pdf

S'agissant de la suppression des rectorats de petite taille évoquée dans ce rapport, cette proposition s'inscrit dans les pas du rapport de la Cour des Comptes sur les services déconcentrés de l'Etat de décembre 2017. La lecture de la page 102 est à ce sujet particulièrement éclairante sur les perspectives d'avenir du Rectorat de l'académie de Besançon qui n'a aucune garantie de conserver son statut de chef lieu de la région académique de Bourgogne-Franche-Comté...

https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2017-12/20171211-rapport-services-deconcentres-Etat_0.pdf

Les décisions ministérielles quant aux suites données à ces rapports devraient être connues au cours de la première quinzaine du mois de juin 2018. Le Sgen-CFDT ne manquera d'informer les personnels des décisions prises en la matière.

Sur les attributions confiées au chargé de mission pour la coordination des politiques du 1er degré, Monsieur le DRH précise qu'il assure une mission utile voire nécessaire dans de nombreux domaines comme la mise en œuvre du protocole PPCR, l'harmonisation du mouvement intra du 1er degré, la mise en œuvre du corps des PSY EN, la politique des langues, la simplification des tâches des directeurs d'école, la gestion du remplacement, la formation continue, etc...

Sur les perspectives d'expérimentation de plages d'ouverture au public des DSDEN jusqu'à 20 heures prévues par le projet de loi pour un Etat au service d'une société de confiance actuellement examiné par le Parlement, Monsieur le DRH répond que ce n'est pas un sujet actuellement inscrit à l'ordre du jour. Le Sgen-CFDT prend acte de cette réponse mais restera vigilant sur toute tentative d'expérimentation menée dans l'académie qui irait à l'encontre de leurs conditions de travail.

Sur la question de la gestion des congés au sein de la DIFOR, Monsieur le DRH précise que les contraintes d'une division ne sont pas les mêmes d'une division à l'autre. La note de rentrée fixe des règles générales qui donnent des marges de manœuvre sans imposer une interdiction générale et absolue. Au terme de son intervention, Monsieur le DRH ne juge pas choquant qu'une note ait été diffusée auprès des personnels de la DIFOR dans la mesure où elle donne des marges de souplesse satisfaisantes pour les personnels.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance du C.T.S. est levé par Monsieur le DRH. à 18 h 15.

Au terme de la tenue de ce C.T.S., le Sgen-CFDT note l'attitude pour le moins défensive dont à fait preuve l'administration suite aux votes négatifs des organisations syndicales sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le Sgen-CFDT ne manquera pas de rendre compte aux personnels des projets rectoraux sur les différents dossiers ayant trait à la pérennité des missions confiées aux services académiques, aux conditions de travail ou à la revalorisation des régimes indemnitaires.

Les représentants du Sgen-CFDT du CTS de Besançon
Eric CHAPUIS, Rectorat de Besançon
Marc CHIBANI, Rectorat de Besançon