



## CTSA de l'académie de Caen du 27 juin 2019 Compte rendu du SNASUB-FSU

Présents pour l'administration : Mme Le Gal – M.Collin – M.Feillel – Mme Berrivin – Mme Ganzitti - Mme Lacoste – Mme Lay- Absence de la Rectrice.

SNASUB-FSU-FSU : F. Ferrette – N. Tissandié – G. Truffot – C. Godet – A. Fernandes-Tronco – M. Blondel

A&I : H. Floderer – M. Picot-Campain – A. Husson – G. Galvan

SGEN-CFDT : C. Rouxville

Secrétaire-adjointe : C. Godet

Déclarations préalables : SNASUB-FSU-FSU, A&I puis SGEN-CFDT.

### **Construction de l'académie de Normandie – compte rendu de la visite du CHSCTA du 14 mai au rectorat de Caen**

Intervention de M. Beorchia, secrétaire du CHSCTA (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions travail académique), en qualité d'expert. Présentation du rapport de visite du 14 mai 2019 dans les services du Rectorat (DEC, DPE, DAJ, DIAFPIC) : conséquences de la création de l'académie de Normandie sur les conditions de travail des personnels dans la première version.

Les membres du CHSCTA ont effectué des préconisations que les autorités décideront de suivre ou pas. Risques pointés essentiellement liés aux RPS. (Voir le rapport du CHSCTA au compte-rendu publié sur le site).

Délai de mise en place des mesures ? L'affichage de la liste des délégués du personnel en CHSCTA sera fait immédiatement. Par ailleurs, des organigrammes clairs seront établis indiquant le niveau de responsabilité lorsque la réorganisation sera arrêtée. Certaines préconisations doivent trouver une réponse très rapidement. Cela fera l'objet d'un suivi lors du prochain CHSCTA.

Importance de la gestion prévisionnelle des compétences. Importance du bien-être au travail. Nécessité d'une étude d'impact sur la réorganisation mais aussi sur la logique de travail qui permet d'être efficace. Importance de la relation humaine qui va être amoindrie avec les services bi-sites. Rapport accablant sur la DIAFPIC : constat d'échec. Parole contrainte relevée avec les personnels de la DPE lors de la visite. Les personnels ont semblé ne pas percevoir les contraintes de la fusion. Démotivation pointée par les personnels de la DEC. La question du retour de la motivation va être primordiale. Demande d'accompagnement des personnels via des entretiens avec les responsables hiérarchiques. Veiller à la qualité des échanges avec les agents.

Mme Le Gal salue la réactivité des collègues de la DEC lors des changements survenus très récemment (reconvocation des élèves le lendemain de l'annonce du report d'examen).

### **Débat général sur le projet de fusion**

Mme Le Gal indique que la décision de fusion est nationale et qu'elle se conforme aux décisions politiques. Le bi-site généralisé est apparu comme un compromis. Elle souhaite qu'un organigramme clair soit connu des personnels à la mi-juillet.

SNASUB-FSU : plusieurs dizaines de contractuels sont aussi concernés par l'avenir des services et aimeraient bien savoir le sort qui leur sera réservé. La tenue d'une CCP (commission réemploi) avait été demandée pour qu'elle ait lieu début juillet, ce qui aurait permis de les rassurer. La réglementation indique que l'administration doit indiquer aux contractuels un mois avant la fin du contrat s'ils seront réemployés. Ce délai n'est pas respecté par la tenue de la CCP fin août. Mme Le Gal indique que c'est un objectif qui sera fixé lors des travaux de convergences.

SNASUB-FSU : qu'en est-il de l'accompagnement des personnels par l'ARACT et une psychologue du travail ? Expérimentation depuis deux ans sur les RPS. Une infirmière du travail a également été recrutée.

SNASUB-FSU : conséquence de la visio-conférence sur les relations entre les personnels : autocensure des personnels, perte de qualité dans la restitution des informations aux personnels.

Mme Le Gal : reconnaît que les échanges engageant un nombre important de personnes lors d'une visio-conférence n'est pas satisfaisante. Nécessité que les chefs de bureau soient des bons relais auprès des personnels. Par ailleurs, un conseiller carrière-mobilité sera peut-être recruté en fonction de la mise en œuvre de la fusion.

SNASUB-FSU : chaque fonctionnement en bi-sites aboutit à un constat de difficultés voire d'échec. Aucun recul n'est pris pour analyser les difficultés et les surmonter. Les services bi-sites ont par essence des vertus négatives, c'est une conséquence de son fonctionnement. Choisir la forme bi-site n'est qu'un compromis, un pis-aller qui ne sera pas maintenu et aboutira à des décisions plus radicales. D'ailleurs, le CROUS de Caen et de Rouen fusionnés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 le démontre une fois de plus : ralentissement des procédures de décisions, fatigue de l'encadrement à cause des trajets... Quel est aussi le cadre du transfert des missions de Jeunesse et Sports vers l'éducation nationale ? Quel impact pour les services ? Et la situation de la DRONISEP, quelle est-elle ?

Mme Le Gal : Le contenu du transfert des missions des DRDJSCS vers les DSDEN sera fixé à l'automne par le Préfet de Région. 95 emplois de la DRONISEP pourront être mis à disposition de la Région sur la base du volontariat. Maltraitance des personnels qui ignorent leur avenir. Il y aura une mise en place de la nouvelle organisation pour 3 ans (2022) avec une évolution marginale tout au long. Mme Le Gal indique que les DSDEN ne seront pas impactées hormis l'action sociale d'ici 3 ans.

SNASUB-FSU : la discussion va donc porter sur un organigramme précaire.

Mme Le Gal : indique qu'il est compliqué de s'engager sur le long terme. Un indemnitaire normand au mieux-disant sera mis en place pour les personnels ATSS.

SNASUB-FSU : on est entré dans un cycle de perturbations majeures des services de l'Etat. Le SNASUB-FSU rejette toujours le projet de fusion.

Mme Le Gal : l'adjoint au chef de division bi-sites : une commission de recrutement aura lieu en septembre-octobre pour désigner les futurs chefs qui seront mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Sauvegarde indemnitaire pour l'adjoint avec autorité sur les chefs de bureau. Le DRH, affecté à Rouen dans le nouveau schéma, aura un adjoint sur Caen. Le DIAFPIC de Limoges sera nommé DIAFPIC de Normandie au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

### **Construction de l'académie de Normandie – Projet d'organisation des services**

DAF : Chef à Caen et adjoint à Rouen. Localisation de la plateforme CHORUS, coordination paye et contrôle interne budgétaire et comptable non arrêtée. Coordination avec les DDFIP avant la mise en œuvre de l'organisation. 80% de l'activité du service liaison-rémunération des DDFIP sont consacrés à la paye des agents de l'EN. Futur service normand des marchés publics : création d'une cellule d'achats régionale basée à Rouen. Tous les BOP seront fusionnés au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

DAJ : service miroir sur le cœur de métier. Une cellule des marchés serait autonome et positionnée d'ici 3 ans sur un des deux sites. La commission d'appel académique (devenue unique s'il y a fusion) n'est pas encore positionnée bien que le document préparatoire précise qu'elle serait à Rouen. Hésitation sur le site à définir

DAAGE : l'imprimerie est conservée telle quelle et il est envisagé une spécialisation à moyen terme entre les deux imprimeries. Dans les documents, l'intitulé était Division du Patrimoine et de la Logistique. Le terme « Patrimoine » a été critiqué depuis et devrait être retiré.

DEC : organisation en bi-sites. Création d'un bureau du BTS à Caen détaché de celui du Bac. Chef de bureau pilote pour veiller à l'harmonisation.

DEPAP : périmètre de gestion maintenu jusqu'aux élections professionnelles de fin 2022. Organisation en bi-sites. Nombreux travaux d'harmonisation académique. Nouvelles modalités de dialogue social à construire.

DIFOR : Chef à Rouen, adjoint à Caen. Pour le moment, maintien des PAF actuels et mise en place d'un PAF normand à moyen terme avec une gestion distincte sur chacun des deux sites sans qu'on sache quel site gèrera la formation des enseignants et lequel gèrera la formation des ATSS et d'encadrement. Volume de personnels beaucoup plus important à Rouen.

DPEP : le bureau des moyens privés reste implanté à Rouen sous l'autorité du chef DPPM de Caen-Rouen.

Service d'action sociale des personnels (actuellement DSDEN 14 et Rectorat Rouen) : proposition d'installation d'un service unique à Rouen à une date non connue. CAAS unique avec une harmonisation des prestations offertes.

DOS-DPPM : M. Feret chef Moyens Rouen n'a pas souhaité devenir chef DPPM normande. M. Desfeux a pris les fonctions de chef DPPM à Caen. Mise en œuvre dès la rentrée 2019 dans le cadre de la préparation de rentrée 2020. Maintien de la gestion des moyens aux établissements publics et privés en bi-site. L'offre de formation serait gérée à Rouen.

Création de la DESP (Evaluation, statistiques et prospectives) : dans le document préparatoire, la division s'intitule « Division de l'Evaluation de la Prospective et des Publications ». Détachement des statistiques (DPPM4/5) de l'actuel DPPM. Chef à Caen et adjoint à Rouen. 3 postes vacants sur Rouen. Recrutement en fonction des missions assurées par l'un ou l'autre des sites.

DSI : Organisation en bi-site à moyen terme. Spécialisation thématique pour objectif. La fusion des bases reste une priorité (mais aucun timing n'est fixé vu la complexité de ce travail). Réunion le 4 juillet des deux DSI et de la DNE (Direction du numérique pour l'Éducation), direction ministérielle.

SAIO : organisation en bi-sites avec un chef à Rouen et un adjoint à Caen à pourvoir. Caen : Affectation lycées et Rouen : continuum CLES et Parcoursup.

A l'issue de la discussion, le SNASUB-FSU a déposé l'avis suivant, soumis au vote des représentants du personnel : « *Le CTSA réuni ce jour au Rectorat de Caen se prononce contre la fusion des académies et les mutualisations des services déconcentrés.* » 6 Pour (SNASUB-FSU) 3 abstentions (SGEN-CFDT, UNSA).

**Pour conclure... : le projet n'apparaît pas abouti et le document a lui-même évolué pour l'administration depuis son envoi le 5 juin aux organisations syndicales. Nombre de questions se posent encore pour les autorités académiques : des futures divisions changent de nom, des sièges de services pourront bouger, les fusions des bases informatiques ne seront pas fusionnées au 1<sup>er</sup> janvier 2020... Tout ceci ne prend pas en compte les modifications en cours et qui auront un impact sur les services académiques, comme le retour des missions de jeunesse et sports à l'éducation nationale... Le projet de proposer un organigramme 2019-2020 des services du rectorat à la mi-juillet paraît bien audacieux. Il sera certainement revu en cours d'année 2019-2020 !**

### **Réorganisation des services de la DSDEN 61 : projet de fusion SPM-SEVEE pour la rentrée 2019**

Regroupement de l'ancienne division DOSS existant il y a plusieurs années. 9 Pour

### **Information sur la ventilation du schéma d'emplois du BOP 214**

Suppression de 4 emplois basés au Rectorat de Caen (2 au GIP-FCIP, 1 à la DAJ, 1 conseiller du Recteur). Les missions référent instance sont transférées au secrétariat général.

Vote sur la répartition des retraits d'emploi : 9 contre.

### **Calendrier de fermeture des services administratifs – année scolaire 2019-2020**

Présentation du calendrier. Refus opposé aux collègues de poser ses congés annuels en dehors des vacances scolaires dans certains services académiques. Mme Le Gal réaffirme l'accord pour la pose d'un ou deux jours de congés consécutifs en dehors des congés scolaires mais le refus d'une semaine d'affilée.

### **Plan administration exemplaire (PAE) 2015-2020 :**

Energies et fluides – impressions et dématérialisation des échanges des procédures – Gestion des déchets – Parc automobile en renouvellement – téléphonie et informatique. Bilan à mi-parcours consultable sur le réseau Intranet.

## Déclaration du SNASUB-FSU au CTSA du 27 juin 2019

Le SNASUB-FSU continue de s'opposer à la fusion des académies, et réclame la nomination d'un recteur à Rouen et un autre à Caen. Le nouveau schéma de réorganisation semble maintenir en l'état les services avec l'équivalent des missions à Caen et Rouen hormis quelques bureaux impactés comme la DAF1. Cependant, le schéma s'inscrit dans le projet de fusion des académies en multi-sites. Une dizaine de rapports questionnent la mise en place de la réforme territoriale :

Le rapport de la Cour des Comptes constate ainsi en décembre 2017 :

- un « *impact déstabilisant de la réorganisation régionale sur le fonctionnement et le management des équipes : échelons hiérarchiques plus nombreux, accélération des départs, sentiment d'abandon des équipes de sites anciennement sièges de directions régionales.* »
- « *les implantations multi-sites entraînent des difficultés d'ordre managérial qui ne sont pas négligeables.* »

A court ou moyen terme, plusieurs risques sont prévisibles. Si l'on prend appui sur l'expérience des conseils régionaux, voici ce qu'en dit le rapport du CNFPT publié en octobre 2018 :

- Risque que « *la fusion ne rime avec absorption plutôt qu'avec union* » (cf. p. 30 du)
- Risque de « *surcharge de travail source d'épuisement professionnel* » (p. 31)
- Risque psycho-sociaux générés par la politique volontariste de fusion (p. 34)

Par ailleurs, **nous considérons les services bi-sites comme de simples « paliers de décompression »** vers la fermeture de services, le problème est seulement de savoir quand on débranchera l'assistance respiratoire pour une fermeture définitive. C'est reculer pour mieux aller vers l'abandon de services dans quelques années. C'est tromper les personnels puisqu'on ne fait que les accompagner vers la sortie... C'est l'orientation choisie ainsi par la Cour des Comptes : « *La Cour estime que si la règle de maintien des effectifs dans les sièges des anciennes régions était sans doute inévitable dans la phase de mise en œuvre de la réforme, elle ne paraît pas devoir être pérennisée* » (décembre 2017).

Nous affirmons qu'il n'y a pas de projet administratif digne de ce nom, qu'il n'y a pas de stratégie académique qui donne du sens au personnel et donne un effet d'entraînement pour un meilleur service public aux usagers.

Nous concluons que **nous sommes passés d'un monstre administratif en mars à une bombe à retardement en juin**. La forme administrative qu'on nous présente ce jour est en même temps le résultat de la lutte sociale massive et exprime ce rapport de forces : maintien de la DEPAP, de la DEC, DIFOR, etc. De ce point de vue, la lutte aura été utile, les 14 rassemblements, la journée de grève du 21 mars, auront pesé. Nous remercions les collègues du rectorat qui se sont mobilisés et cette victoire est leur victoire.

**A la rentrée 2018, les autorités académiques décidèrent de saborder l'aide aux personnels non titulaires** par la suppression de l'aide à la mobilité<sup>1</sup>, sans les en informer par ailleurs. La raison ? Etre une aide qui n'a pas d'équivalent ailleurs, donc aussi, à Rouen. La grille indiciaire présentée aux syndicats en janvier 2018 pour les agents non titulaires a été annulée alors qu'elle apportait

---

<sup>1</sup> En 2017, 257 personnes y avaient eu accès dont 12 AESH, 35 non enseignants et 210 enseignants, tout non titulaires, pour la somme totale de 110 000 euros.

une amélioration de leurs rémunérations. Et d'un autre côté on annonce maintenant la hausse des indemnités mensuelles aux titulaires. Quel mépris pour les agents non titulaires ! Tout ceci n'a que trop duré. Nous sommes pour l'égalité de traitement : à travail égal, salaire égal !

Nous dénonçons :

- la gestion des emplois qui contourne l'obligation de porter à l'attention des fonctionnaires l'existence de poste vacants (article 61 de la loi du 11 janvier 1984)
- l'abandon de la DIAFPIC (et du GIP-FCIP) depuis des années par les autorités académiques, pseudo vitrine d'une service en bi-site
- absence de communication du temps de travail (ARTT) à tous les personnels du rectorat
- absence de fiches de postes
- absence d'entretiens professionnels
- absence de politique de requalification des emplois en services académiques (61% en C en 2012 ; 65% en 2017).

Nous demandons :

- l'abandon de la fusion des académies
- l'ouverture de tous les postes vacants
- la requalification massive de C en B et B en A
- le maintien des précaires jusqu'à leur titularisation
- des rémunérations en hausse liant dans le même élan titulaires et non titulaires