

SPASEEN-FO PERSONNELS ADMINISTRATIFS
SNPREES-FO PERSONNELS ITRF

Académie de Toulouse
93 Bd de Suisse 31200 TOULOUSE



31.fo-spaseen.fr
spaseen31@gmail.com / fo@univ-tlse3.fr
06 15 42 26 57 / 06 08 96 31 18

Comme promis nous vous tenons informés de nos actions.

Vous trouverez dans ce courriel questions et réponses sur :

1 la cotation des postes (A et B) PFR remplacée par le RIFSEEP (A, B et C)

2 Indemnitaire des EPLE

3 Indemnitaire très exceptionnel !

4 La paye des contractuels

5 Les postes et les mutualisations

6 Créations de postes, confirmation nous est donnée : il n'y aura aucune ouverture de postes sur les services académiques départementaux

7 Gestion du temps de travail au rectorat

8 La salle de restauration au nouveau rectorat

9 Déménagement des circonscriptions

10 La circulaire 2015 du mouvement intra académique

11 L'avancement dans le grade

12 Les listes d'aptitude

13 Contestation de l'entretien professionnel

Mais avant tout un dernier rappel :

Concours administratifs externes et internes : Attention aux dates d'inscriptions du 3 février au 3 mars 2015 (17h)

- Concours d'adjoint administratif (ADJAENES)
- Concours de secrétaire administratif (SAENES) de classe normale
- Concours de secrétaire administratif de classe supérieure

Calendrier prévisionnel des recrutements des personnels ASS - Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche <http://www.education.gouv.fr/cid5476/calendrier-previsionnel-des-recrutements-des-personnels-ass.html>

Audience et Groupes de travail Février 2015

Le 5 février le SPASEEN-FO et la FNEC-FP-FO ont été reçus en audience par l'administration (M Pierre, secrétaire général de l'académie, M Faisy (DPAE) M Mach et M Carneiro (DOS)).

Cette audience faisait suite à un groupe de travail mouvement et avancement réunissant l'administration et les syndicats FO, FSU, UNSA, CFDT.

L'audience FO a été pour nous instructive, nous apportant quelques réponses sur des questions que nous posons depuis longtemps à l'administration (même si ces réponses ne vont pas toutes dans le bon sens).

Qualifiés à cette audience de harceleurs nous avons rectifié : « Nous allons au bout des dossiers et des questions tant qu'il n'y a pas de réponse, nous portons des revendications et les maintenons car elles sont dans l'intérêt des personnels. »

1 la question de la cotation des postes (A et B) part variable de la PFR

Depuis la diffusion par Force Ouvrière d'un document de travail présenté en CTS en 2013, aucune communication sur ces cotations n'a été faite par le rectorat. Les chefs de service ignorent les cotations des postes de leurs services '(sur échelle de 1 à 3). [Notre demande de 2014 reste valable](#) !

Le rectorat se contente de dire que chacun a reçu la cotation de son poste (en 2009 pour les A et en 2010 pour les B).

M Faisy explique qu'il est matériellement difficile de communiquer cette cotation pour 1400 postes côtés, que les nouvelles cotations dans les services académiques et départementaux ont été données aux chefs de service (ça ne semble pas être le cas malgré cette affirmation). Il conseille aux agents des EPLE ou des services, désireux de connaître leur cotation de se renseigner auprès de leur gestionnaire à la DPAE (souhaitons aux gestionnaires de la DPAE de ne pas recevoir 1400 coups de fil !).

M le secrétaire général précise par ailleurs que cette PFR va disparaître, remplacée en juillet 2015 par le RIFSEEP qui s'appliquera à tous les agents (A, B et C, pour ces derniers l'IAT sera donc supprimée).

RIFSSEP (régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction publique de l'Etat) : Ces initiales à rallonge laissent présager de « l'usine à gaz » que sera ce régime indemnitaire et de l'esprit de cette réforme.

Adieu le peu de lisibilité que nous avons avec la PFR, que nous avons combattue pourtant parce qu'inégalitaire. Notre indemnité prendra en compte notre niveau d'expertise et d'engagement, notre poste, notre parcours professionnel ! Autant dire que chacun sera payé différemment de ses collègues, sur des critères multiples qu'il ne pourra identifier. Un complément annuel (facultatif) viendra rajouter à la confusion.

Certains syndicats opposés au départ à ce nouvel indemnitaire, se félicitent aujourd'hui de la prise en compte de l'expérience professionnelle. Avoir été au bon moment sur un « bon poste » deviendrait un critère !!! Les collègues lésés dans leur paye apprécieront !

FO s'oppose clairement à cette réforme et demande son retrait.

2 Indemnitaires des EPLE :

Encore une fois le secrétaire général déplore la différence substantielle entre le régime indemnitaire des EPLE et celui des services académiques, encore une fois il tente d'y trouver une excuse par le fait « **que l'emploi du temps dans les EPLE est allégé par rapport aux services départementaux et académiques** », et encore une fois nous nous insurgons contre ce type de discours, qui selon M le secrétaire général « **trouverait un écho certain au rectorat et dans les DSDEN** ».

Nous rappelons la règle des 1607 heures et regrettons (si c'est le cas) que certains personnels entrent dans cette brèche dangereuse de l'opposition des personnels selon le lieu d'affectation. Il est souhaitable que l'administration ne souffle pas sur les braises de cette opposition malsaine.

Pour nous une seule règle : A statut égal, indemnitaire égal !

Toutefois M Pierre ajoute : **Je demanderai encore un rééquilibrage pour le BOP 141 (EPL) à la DAF par le biais de la visio conférence prévue au mois de mars. On me répondra poliment, je ne suis pas sûr que cela soit pris en compte.**

Pour notre part, nous souhaitons à M le secrétaire général d'utiliser toute sa force de conviction et de notre côté, nous ferons remonter par nos élus nationaux au Comité technique ministériel cet état de fait qui lèse financièrement les personnels des EPLE.

3 Indemnitaire très exceptionnel :

Alors que nous allions aborder ce point, nous avons appris par la voix du SG qu'un tract avait été distribué dans les boîtes aux lettres du personnel d'encadrement du rectorat (place St Jacques). Ce tract anonyme intitulé « JE SUIS CHARLOT », indique de manière nominative (quoique masquée par des pseudos) l'indemnitaire exceptionnel des grands cadres du rectorat perçu en 2012-2013 et 2014.

Nous avons trouvé face à nous un personnel d'encadrement secoué par ce dernier scandale, et un peu plus enclin à nous écouter.

Pour éviter tout amalgame avec cette initiative, nous rappelons donc notre position intangible, reprise fidèlement en 2013 par Médiapart et la Dépêche du Midi:

Si indemnitaire exceptionnel il y a (et il y a! Au rectorat de démontrer le contraire!), cet indemnitaire doit être communiqué.

Les maxima et minima des régimes indemnitaires par corps (A, B et C) ont été communiqués en 2013 à l'exception des "extras" dont il est question encore aujourd'hui. Voir [étalement des primes au rectorat en 2013](#).

L'indemnitaire est versé à partir du BOP 214 et (quoique tente de démontrer le rectorat) aucun mathématicien ne pourra prouver qu'enlever 80 000 € ou 100 000 € sur ce BOP pour le répartir à 23 personnes n'impacte pas sur l'indemnitaire des autres personnels! Le rectorat a toujours refusé de communiquer les informations que nous demandons et pour lesquelles aucune clause de confidentialité ne peut être opposable:

Quel montant global est destiné à ce type d'opération (appelées hier reliquats, aujourd'hui compléments indemnitaires mensualisés PFR) ? Les maxima? Les minima? Combien de personnes concernées? Nous ne demandons pas les montants individuels... que cela soit clair!

Nous ne pouvons nous associer au document diffusé, toutefois nous pouvons comprendre qu'un personnel excédé par ce genre de pratique ostensiblement cachées « dépasse le politiquement correct et se lâche ».

Ce n'est que le résultat d'un autisme du rectorat qui a toujours refusé de répondre aux demandes que seule FO a formulées. Le rectorat a fait preuve d'un manque de clairvoyance en la matière et ne peut s'en prendre qu'à lui quant à la survenue des déboires médiatiques qui le mettent en cause.

A cette audience, le rectorat envisage enfin de compléter le tableau que vous trouverez en pièce jointe et sur lequel ces régimes très exceptionnels avaient été omis.

Cette fois notre demande ne paraît pas indécente. Nous souhaitons maintenant que ces paroles se traduisent par une réelle communication, **de tous les régimes indemnitaires sans exception, qu'ils concernent les administrateurs ou les AAE et APAE exceptionnels, primes fixes et compléments indemnitaires inclus.**

Cette transparence est le seul moyen de restaurer un peu de confiance : **3 ans pour en arriver là !!!**

4 La paye des contractuels :

Nous demandons toujours un geste financier en fin d'année, vis-à-vis des contractuels, beaucoup d'académies ayant trouvé une solution réglementaire pour permettre un versement en fin d'année.

Encore une fois M le secrétaire général dit qu'ici à Toulouse, c'est statutairement impossible.

Par contre il y aura une grille indiciaire pour la rémunération des CDI qui s'appliquera très prochainement (rentrée 2015 ?). Tous les contractuels sont actuellement à bloqués à l'indice 245 sans aucune évolution avec l'ancienneté.

Pour les CDD, ce n'est pas le cas, cette grille indiciaire ne s'appliquera pas pour l'instant. Seuls quelques CDD recrutés sur des postes avec responsabilité auront un indice de départ supérieur au 245, selon le poste occupé.

M Faisy évoque une harmonisation nécessaire entre le rectorat et des structures associées telles que le GIP-FCIP. Il reconnaît qu'au GIP tous les contractuels, que ce soit en CDD ou en CDI ont une progression indiciaire.

La porte ne semble pas fermée pour que le rectorat applique cette égalité de traitement, mais ne s'engage pas nettement sur une revalorisation et une **progression de l'indice pour tous les contractuels.**

FO demande au rectorat d'aller rapidement en ce sens et tiendra les personnels informés des avancées de ce dossier.

5 Les postes et les mutualisations :

Les divisions des personnels enseignants sont jusqu'à aujourd'hui à gestion départementale. Le rectorat a décidé de mutualiser académiquement, on ne sait sur quel département portera la première suppression/mutualisation.

- La mutualisation annoncée de la DPE degré se fera-t-elle en gardant un effectif constant sur l'ensemble de l'effectif DPE 1^{er} degré (DSDEN + rectorat) ?
- Si ce n'est le cas, le rectorat peut-il s'engager à maintenir un nombre de postes constant sur son effectif global, c'est-à-dire que cette opération se solde par 0 suppression de poste ?

Monsieur le secrétaire général affirme que le plan de fusion n'est pas encore arrêté, et qu'il ne peut dire encore quel département sera absorbé par Toulouse avant le CTA du 17 mars. Nous pensons pour notre part que le projet est bien plus avancé qu'on ne nous le laisse entendre, la DPE première touchée sera celle dans laquelle les prochains départs à la retraite seront les plus nombreux.

Nous prenons bien note et date de la déclaration suivante du secrétaire général : Je m'engage à ne pas rendre de poste au titre de ces opérations, pour les années 2015 et 2016. Plus loin je ne peux m'engager...

6 Créations de postes, confirmation nous est donnée : il n'y aura aucune ouverture de postes sur les services académiques départementaux.

La dotation nationale en poste que vous pouvez retrouver par ce lien [Dotation nationale 2015](#), indiquait pour l'académie de Toulouse +10 postes administratifs : Sur ces 10 postes, 8 vont aux EPLE et c'est bien nécessaire. Restait 2 pour le rectorat ou les DSD

Ce qui n'était qu'une hypothèse au dernier CTS est confirmé, les 2 postes administratifs restants sont reconvertis en postes de catégorie A pour recruter des médecins de prévention. Ces recrutements sont une obligation légale pour le rectorat de Toulouse.

Pour mémoire depuis 2013 14600 élèves en plus (1er et second degré confondus), 1045 postes d'enseignants créés. Aucun poste supplémentaire pour gérer administrativement tout ce monde.

Nous soutenons le recrutement de médecins de préventions que le rectorat doit demander au ministère. Pour autant, nous demandons les ouvertures de postes administratifs que la situation de Midi Pyrénées exige.

Cette confiscation de ces créations minimalistes (2 !!) est une insulte à notre travail.

Nous rappelons les besoins de services confirmés en partie par le rectorat et l'outil d'analyse ministériel SERACA : la Division du personnel enseignant, la DEC, le service des bourses, mais cette liste n'est pas exhaustive.

M le secrétaire général nous annonce l'ouverture d'un poste d'assistante sociale conseillère technique.

7 Gestion du temps de travail au rectorat:

Suite à la suspension de toute gestion informatisée du temps de travail et à la demande de force ouvrière sur la récupération des heures supplémentaires non comptabilisées, nous interrogeons l'administration : avez-vous communiqué sur les moyens pour les agents de récupérer ces heures.

Pour seule réponse, M Le secrétaire général nous signale que l'information a été donnée aux chefs de services. Sachant que la plupart des chefs de service n'ont pas fait redescendre l'information dans leur service, nous doutons que les demandes émergent :

Les agents concernés peuvent donc demander à récupérer dans la limite de la circulaire sur la gestion du temps (2 jours par mois) s'ils estiment avoir fait ces heures supplémentaires.

Nous doutons fort que cela puisse se faire dans certains services compte tenu des pratiques installées (dans certains services, aucune récupération n'est demandée !!). Nous rappelons à cette occasion qu'une harmonisation est nécessaire, pour garantir ce droit. Les notes internes très restrictives sur la gestion du temps telles que celle de la DEC dénotent surtout un manque de confiance dans le personnel qui ne peut que nuire à une bonne ambiance de travail où chacun est responsabilisé et non infantilisé. Si des pratiques abusives marginales de ces récupérations existent chez certains agents, c'est au chef de service d'y veiller sans pour autant restreindre le droit de chacun.

Bonne nouvelle :

Les absences pour intempéries (début février) ne seront pas décomptées du temps de travail. Nous ne pouvons que saluer cette annonce de M le secrétaire général.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos difficultés si tel n'est pas votre cas.

8 La salle de restauration au nouveau rectorat :

Toujours pas de salle de restauration libre pour les paniers repas.

Lors de l'audience, le rectorat ne peut même pas nous confirmer l'existence d'une telle salle pour les agents ayant des raisons médicales de ne pas manger à la cantine. Un mail de M le secrétaire général, suite à l'audience nous confirme toutefois que cette salle existe, elle est prévue pour 6 personnes.

Malgré l'annonce de tarifs à très bas prix (à vérifier par les faits), nous continuerons à revendiquer ce droit d'accès à une salle. L'installation des 800 personnes au nouveau rectorat permettra sans doute de mieux cerner combien de personnes ont besoin de cette salle et veulent voir aboutir cette revendication très minimale.

9 Déménagement des circonscriptions :

Suite à nos interrogations sur quelques bruits de couloir, M le secrétaire général confirme : **Toutes les circonscriptions, sauf l'ASH, intégreront la rue Roquelaine (CRDP) au 1er septembre 2015.**

Deux questions débattues surtout en groupe de travail, le 4 février, mais reprises à cette audience.

La circulaire 2015 du mouvement intra académique :

Il a beaucoup été question dans ce groupe de travail de la modification concernant la bonification de points pour raison médicale. Le projet de nouvelle circulaire du mouvement 2015 dans son état actuel prévoit que seuls les personnels titulaires d'une RQTH (délivrée par la MDPH) pourront bénéficier et bénéficieront d'ailleurs d'office de la bonification de points pour le mouvement, et ce, quel que soit le poste demandé.

La règle appliquée jusqu'à présent était pour nous, plus juste. Elle continue d'être appliquée dans les autres académies Il s'agissait d'accorder le bonus de 200 points après examen du dossier par le service médical du rectorat (bonus attribué si le poste demandé apportait une amélioration des conditions de vie et de travail en lien avec le handicap).

Force Ouvrière défend le droit des personnes en situation de handicap et est intervenue à maintes reprises pour défendre des dossiers, mais ne peut accepter que certains postes plus difficiles à obtenir que d'autres ne soient plus accessibles aux personnes sans handicap. La suppression de la mention et de l'étude de la question de l'amélioration des conditions de vie et de travail liées au handicap a conduit certains personnels à des difficultés extrêmes.

Le rectorat a expliqué que cette modification était intervenue en 2014, suite à un note de la DGRH du Ministère, intimant le rectorat de Toulouse d'appliquer cette règle.

La DGRH faisait suite à une demande de la FSU en ce sens.

Le rectorat regrette cette modification qui aboutit à un certain nombre de situations difficiles, mais informe qu'il devra appliquer cette note de la DGRH.

Devant notre étonnement (puisque aucune autre académie n'applique cette règle), le rectorat nous a dit dans un premier temps (au groupe de travail du 4 février) qu'il pourrait nous donner copie de cette note, puis s'est ravisé le lendemain en nous disant que ce document n'avait pas vocation à être communiqué.

M le secrétaire général a fait comprendre aux syndicats que si nous voulions faire avancer la situation il fallait que nos instances nationales interpellent la DGRH sur le mouvement Midi-Pyrénées. Nous suivons son conseil et notre secrétaire national Cyrille Lama s'est déjà saisi de la question.

***Attention pour participer au mouvement, un avis défavorable du chef de service vous exclut d'office du mouvement.** Pourtant la coutume qui veut, pour la pérennité des services, de rester 3 ans sur un poste n'est pas une règle, mais un simple souhait de l'administration. Un avis négatif peut être levé, mais il faut faire vite dès connaissance de cet avis. Nous vous conseillons dans ce cas de nous contacter.

L'avancement dans le grade :

A Toulouse, les tableaux d'avancement prennent en compte l'ancienneté dans le corps (ailleurs l'ancienneté dans le grade et dans l'échelon sont également prises en compte), l'entretien professionnel (malheureusement le dernier uniquement), un ratio promus/promouvables est défini pour chaque corps.

Pour connaître les conditions à remplir n'hésitez pas à nous contacter, nous vous fournirons des éléments complets d'information. Vous pourrez également saisir directement les commissaires paritaires FO de votre dossier.

La liste d'aptitude : accès au corps supérieur C→B et B → A

La plupart des académies appliquent un barème basé sur l'ancienneté dans le corps et dans le grade ; à ce barème s'ajoutent des bonifications basées sur certains critères prédéfinis, tels que l'encadrement, la complexité des tâches, les formations. Le calcul des barèmes permet d'arriver à un classement, puis à une proposition de l'administration discutée ensuite avec les syndicats. Ceci n'empêche pas toute subjectivité ou favoritisme, mais limite indéniablement. Notons que le critère de mobilité souvent repris dans les académies relève du paradoxe, puisque les personnels sont vivement incités par leur hiérarchie à ne pas bouger.

Mais au rectorat de Toulouse : point de barème. Seuls, 4 items définissent les plus « méritants ». Contrairement à d'autres syndicats représentés au groupe de travail, Force Ouvrière s'est insurgé contre le système de calcul opaque en vigueur dans notre académie.

FORCE OUVRIERE a demandé qu'un barème soit à la base du recrutement par liste d'aptitude, reconnaissant aussi le déroulement de carrière par la prise en compte de l'ancienneté. Certes l'ancienneté ne peut être le seul critère, il peut être modulé par l'expérience du postulant et d'autres critères sans doute, à l'instar de la majorité des académies, mais la carrière doit compter. Nous avons proposé à l'administration de lui fournir les barèmes utilisés dans d'autres académies.

Sur ce point, fort du soutien de l'UNSA, M le secrétaire général ne veut rien entendre et parle mérite, mobilité, encadrement!

La FSU est sur la même position que FO et demande un barème, la CFDT ne s'avance pas sur le sujet.

Contestation de l'entretien professionnel :

Que ce soit pour l'avancement de grade, pour la liste d'aptitude et maintenant pour l'indemnitaire, l'entretien professionnel est primordial. Vous pouvez contester le compte rendu dans la partie qui vous est réservée, en signant toutefois le rapport. Cette contestation est le seul recours qui pourra être étudié par la CAPA (attention vous n'avez que 15 jours à réception de votre compte rendu pour faire ce recours)

Nous vous rappelons qu'un « avis défavorable à la réduction d'ancienneté ne peut être émis » suite à un rapport plutôt favorable (dans ce cas, nous conseillons un recours systématique).



[Rejoignez le 1er syndicat de la Fonction Publique d'Etat !](#)

31.fo-spaseen.fr

spaseen31@gmail.com / fo@univ-tlse3.fr

06 15 42 26 57 / 06 08 96 31 18