

Le CTSA du 21 juin



Il n'est pas dans nos habitudes de faire une simple retranscription des débats de ce CTS. Nous découvrons une certaine manière de mener les débats : l'art de l'esquive... Il faut vite passer au sujet suivant. Mais les personnels savent bien que nous n'(abandonnons pas les sujets ainsi ni les revendications des personnels.

Certains sujets sont purement Rectorat-DSDEN, d'autres nous concernent tous. La manière de les traiter nous informe toutefois sur la politique académique et les choix.

C'est pourquoi si le cœur ou la curiosité vous en dit : retrouvez notre analyse détaillée de ce CTS par le lien [Comité technique spécial académique – 21 juin 2016](#), en voici l'ordre du jour :

- **Présentation du RIFSEEP – cartographie des AENESR et revoilà l'indemnitare de nos grands cadres labellisé par le RIFSEEP!**
- Règlement intérieur du Rectorat de Toulouse et de la DSDEN 31 (FO refuse d'abandonner les revendications des personnels)
- **Postes des services académiques (ou quand le rectorat se méfie des outils d'analyse de son ministère) (ça pourrait aussi s'appeler : cassons le thermomètre nous n'aurons plus de température !)**
- Réorganisation de la DSDEN 65
- **Le Service Inter-Académique de contrôle budgétaire et de légalité des actes des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (SIASUP)**
- Questions diverses : Temps partiel...risque de casse !

Les personnels en EPLE, des personnels malmenés !

Solitude et isolement. Ces deux mots pourraient résumer la situation des personnels administratifs dans les EPLE tant la situation s'est dégradée ces dernières années.

Lire la suite : <http://spaseenfo31.com/article152.html>

Malgré ces conditions difficiles et un indemnitaire moindre, beaucoup d'administratifs du rectorat demandent à partir en établissement. Dans certains services on pourrait parler d'hémorragie !

Le rectorat devrait s'interroger sur l'aspect si peu attractif de ses services. Nous en connaissons certains facteurs : manque d'autonomie et d'initiative, surcharge de travail, manque de confiance et même défiance de la hiérarchie, abus d'autorité, non reconnaissance du travail et de l'investissement....

CAPA des ADJAENES :

Cette CAPA était bien sûr celle du mouvement. Nous avons suivi de nombreux collègues depuis leurs premières intentions jusqu'à l'affectation (ou non) le 14 juin sur les postes demandés.

Encore une fois quelques échecs auraient pu être évités en nous interrogeant via la fiche de suivi du mouvement en ligne sur notre site, **avant la confirmation des vœux sur AMIA**. Nos conseils et propositions de rectification ont souvent permis de se donner plus de chances.

Pensez-y pour l'année prochaine et dès la parution des postes vacants, faites nous part de vos premières hypothèses. La circulaire du mouvement est complexe et postuler demande parfois une véritable stratégie. [Fiche de suivi syndical pour le mouvement](#)

Déroulement et notre avis sur cette CAPA du 14 juin.

Outre le mouvement la CAPA traite aussi des tableaux d'avancement aux grades C1- P2-P1 (y compris titularisations). Pour finir : quelques questions diverses (en l'occurrence sont évoquées les représentations de personnels en commission de réforme).

La CAPA s'est tenue comme généralement sur l'après midi, l'essentiel des discussions ayant lieu le matin en réunion préparatoire en présence des commissaires paritaires, de leurs suppléants, de Mme Salat directrice de la DPAAE, M. Le chef de la DPAAE, de Mme la gestionnaire des Adjaenes.

Cette réunion préparatoire a été l'objet d'après discussions d'entrée de jeu, concernant notamment deux de nos collègues ayant eu à subir deux années de suite des avis défavorables suite à l'entretien professionnel bloquant leur avancement. Dans les deux cas (dont un déjà discuté en 2015) ces collègues n'ont pu « subir » d'E P formel et se sont vus reconduire l'avis de l'année précédente : Injustice criante dénoncée par l'ensemble des collègues siégeant.

L'administration, tantôt évasive, tantôt intransigeante, se retranche derrière l'avis de l'entretien professionnel fait par le N+1 (caractère de plus en plus incontestable et de plus en plus irrévocable de l'avis de ce supérieur hiérarchique).

L'étude du mouvement est plus rapide, l'algorithme utilisé et les choix de fonctionnement de l'administration étant peu contestables, les discussions portent surtout sur des nécessités soit de « confort » soit des cas (notamment sur des RQTH) où les collègues ayant déjà eu en partie gain de cause souhaiteraient optimiser encore leur résultat.

La CAPA proprement dite est présidée par le SG adjoint M. Vial, des personnels de l'administrations cités plus haut ainsi que de diverses personnalité qualifiées issues des universités (chefs de service) des établissements scolaires, et d'autres établissements publics relevant de l'EN.

L'ordre du jour est strictement respecté et commence par les déclarations solennelles de certains syndicats. Pour notre part nous n'en faisons pas, elles sont le plus souvent longues et fastidieuses, mélangeant maladroitement le particulier et le général. Elles servent de prétexte au président de séance pour prendre beaucoup de temps de parole à les commenter et, trop souvent, de contre argument, quand vient le moment d'évoquer les cas de collègues à défendre.

Le mouvement est validé, avec peu de discussions, l'administration se retranchant toujours derrière les choix volontaires quoique malheureux de certains collègues.

Aucune décision ne sera amendée.

Pour l'avancement l'essentiel des discussions ont porté essentiellement de nouveau sur les deux cas évoqués le matin. Tous les collègues commissaires élus font front, donnent leurs arguments. Certains représentants de l'administration faisant part de leur doute devant l'aspect inique des situations.

Rien n'y fait, l'administration reste sur des positions figées, sans prendre en compte les préjudices humains et financiers de ses dysfonctionnements, cherchant surtout à les justifier coûte que coûte.

Les autres points de l'ordre du jour, sans caractère conflictuel sont rapidement validés et la séance est levée à 16 h.

La liste d'aptitude SAENES :

Les candidats étaient nombreux et bien sûr peu d'élus car dix postes étaient à pourvoir dans le cadre de cette promotion. Donc beaucoup de déçus et souvent de l'amertume de constater la non reconnaissance d'une carrière et la désolation d'envisager un avenir figé dans le corps des adjoints (aux salaires et à l'évolution de carrière que l'on connaît).

Nous devons reconnaître une avancée par rapport aux pratiques qui ont eu cours jusqu'à 2015 car jusqu'à la CAPA de juin 2016 : AUCUN critère... mais une sélection des dossiers par l'administration.

Un barème a été mis en place pour sélectionner une trentaine de dossiers. Il est imparfait mais a le mérite d'exister. Ce barème prend en compte très insuffisamment l'ancienneté, puisque dans le calcul des points 10 ans ou 30...c'est pareil.

Il continue à intégrer des critères comme « avoir fait office de gestionnaire matériel... » Quid de ceux qui n'ont pas eu cette opportunité ? Des fonctions de GM pour un adjoint : l'administration valorise dans cette grille ce qui ne peut être considéré que comme une anomalie.

Une certaine opacité demeure et l'administration n'a pas communiqué en CAPA les noms des 30 personnes sélectionnés par le barème.

Nous continuerons à œuvrer pour faire évoluer cette grille et bien sûr demandons une augmentation significative des promotions par les listes d'aptitude. Les promotions ne peuvent se réduire au simple avancement de grade dans le corps figé des ADJAENES.

Félicitations donc aux nouveaux promus et nous souhaitons à chacun (ne) de ne pas tomber dans le piège de l'opposition des corps sur laquelle certains chefs de services ou responsables d'encadrement se plaisent à surfer :

Les candidats promus : [LA des SAENES 2016](#)

Commission académique d'action sociale (C.A.A.S) du 21 Juin 2016

...une académie bien économe en la matière

Rappel du budget de l'action sociale

A titre de comparaison, le budget de l'académie de Montpellier pour l'action sociale s'élève à 815 000€ pour le titre 2 pour un effectif d'agents de 45600 agents alors que celui de l'académie de Toulouse plafonne à 596000€ pour un effectif d'agent dépassant les 50 000...

Un comparatif simple pour ce budget : Montpellier 17.87€ par agent Toulouse : 11.92€ par agent

P.I.M. restauration (prestation interministérielle)

- La convention type prouve que seul compte l'indice de l'agent pour ouvrir des droits à cette subvention versée directement à l'établissement conventionné.
- Pas de RIA pour le 65, le 09, le 82 : Seul les personnels de la DSDEN du 09 peuvent bénéficier de cette PIM en raison d'une convention avec un lycée de Foix. Les autres personnels administratifs (souvent avec un indice inférieur à 466) sont défavorisés ⇒ **nécessité de passer une convention avec un restaurant**
- Aucun collège, école et lycée (sauf quelques établissements scolaires dans l'Aveyron) public n'ont passé de conventions ⇒ **nécessité de passer des conventions, qui peut en prendre l'initiative ?**

Budget CESF (conseillère en économie sociale et familiale)

Baisse du budget/2015 : on passe de 22 651 € dépensés en 2015 à une enveloppe 2016 de 20 000€. Cette baisse est liée à la diminution des permanences de la CESF du 31 (plus de permanences pendant les congés scolaires)

Le rectorat précise : Le service social du rectorat disposera du calendrier des vacances et les personnels s'adresseront au SAMIS pour fixer un RDV. Il sera fait en sorte de bien combler ses demi-journées pour amortir au maximum le coût des consultations.

C'est en raison de cette meilleure gestion des RDV que l'enveloppe budgétaire a diminué.

Budget prévisionnel Hors titre 2 (subventions versées au RIA)

L'enveloppe budgétaire hors titre 2 du bop 214 a considérablement augmenté en raison du nombre important de remboursements pour les bénéficiaires des repas à la cantine du Rectorat.

Le budget prévu pour le privé s'élève 27 000€ et celui du public à 180 000€ soit 15% du budget pour le privé alors que les effectifs du privé ne représentent que 10% de l'effectif global

Les demandes de prêt doivent être espacées de 1,5 an – 3 demandes au maximum et cela doit être précisé à la 3^{ème} demande: il ne pourra pas y avoir d'autre aide. De plus, chaque nouvelle demande doit résulter d'une situation différente

Un prêt peut être autorisé à hauteur maximale de 3.000 €.

Il sera précisé que la demande de prêt pourra être effectuée à tout moment de l'année.

Nouvelle ASIA « Aide au logement étudiant :

Il est souhaité que l'accord soit donné rapidement pour sa mise en place afin d'avertir les futurs bénéficiaires. Il est demandé d'être plus souple pour la date du dépôt des demandes, pour cette 1^{ère} année.



Rejoignez nous dans nos actions, rejoignez nous dans nos valeurs. Non à la résignation. Rejoignez-nous au Spaseen-Force Ouvrière.

Consultez le bilan 2015-2016 de nos actions :

<http://spaseenfo31.com/article149.html>

Pour calculer votre cotisation, vous devez connaître votre indice majoré indiqué sur votre bulletin de paye. L'adhésion est calculée sur l'année civile pour le nombre de mois restants.

Par exemple une adhésion prise ce mois-ci (multiplier par 5 au lieu de 12 mois dans la fiche de calcul)
<http://spaseenfo31.com/article18.html>

Adhérez dès à présent pour l'année civile 2016.

Pour les collègues contractuels, le Spaseen-FO Midi Pyrénées a fait le choix de ne demander que la moitié d'une cotisation ordinaire (voir calcul sur la fiche d'adhésion).

En adhérant au Spaseen -FO, vous adhérez non seulement

- ✓ *à la **Fédération Nationale de l'Enseignement FNEC-FP-FO**,*
- ✓ *mais aussi à la **Confédération Force Ouvrière**,*
- ✓ *à l'**Union départementale FO***
- ✓ *et à la **Fédération Générale des Fonctionnaires FGF-FO**, première organisation syndicale dans la Fonction publique de l'Etat.*

De plus, vous accédez aux services de l'A.F.O.C. - Association FO de défense des consommateurs et à la protection juridique « vie professionnelle » avec la MACIF.

Se syndiquer a certes un coût. Néanmoins, les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt pour les adhérents imposables et, depuis 2012, un crédit d'impôts pour les adhérents non imposables qui se verront rembourser 66% de leur cotisation par le Trésor public.

Ainsi, par votre cotisation, vous consacrez une partie de votre salaire à la défense de votre travail, de votre statut, de vos acquis sociaux et de vos revendications, à la défense de vos droits, mais aussi à une valeur souvent oubliée :

LA SOLIDARITE!