



Le groupe services heureux de se retrouver pour échanger lors du congrès de Poitiers en 2021.

Du congrès A&I UNSA 2021 à celui de 2025, état des lieux dans les « Services » à mi-mandat

Réorganisation territoriale, nouvelles instances, accords télétravail, déploiement de RenoiRH, relevé de décisions..., depuis un peu plus de 2 ans, nous avons connu bon nombre d'évolutions par rapport aux constats et aux exigences que nous avons relevés dans notre motion et avons également obtenu quelques avancées notables. **Un point d'étape s'impose.**

La réorganisation territoriale et la création de régions académiques

Suite à la fusion des académies de Caen et Rouen, les autres projets de fusion sont pour l'instant stoppés.

La nomination d'un recteur de région, responsable entre autres du BOP 214 pour l'ensemble des académies de chaque région, et la création de services régionaux et interacadémiques ont bouleversé l'organisation de nombreux services.

Si on a constaté un nombre important d'implantations de poste à responsabilités, cela s'est fait sans augmentation réelle de postes donc au détriment des services gestionnaires. Il sera important d'ici le prochain congrès d'analyser finement les conséquences de ces changements sur l'organisation et les conditions de travail des personnels administratifs des services concernés en particulier.

Le recours aux contractuels et personnels d'autres corps

La position d'A&I UNSA est toujours la même : la priorité doit être l'affectation de personnels titulaires de la branche administrative sur les postes relevant de l'AENES.

On constate malheureusement encore une augmentation du recrutement de contractuels et une politique ministérielle, via le dispositif « passerelle », de recrutement d'enseignants souhaitant une reconversion professionnelle.

En même temps, comment faire autrement lorsque le nombre collègues (titulaires et contractuels) quittant notre ministère pour d'autres horizons augmente chaque année, lorsque le nombre de candidats au concours décroît ?

A&I UNSA exige encore une augmentation du nombre de recrutements afin de pourvoir chaque poste par un fonctionnaire.

Les CSA SA et CSA SAF 3SCT

Nous dénonçons le refus de notre ministère d'imposer aux académies la mise en place d'un CHCT Spécial rattaché au CTSA, la création de CSA SAF3SCT est une avancée que nous exigeons.

Le CSA SA, contrairement au CTSA, est une instance de décision sur son champ de compétences. Les décisions qui y sont prises n'ont pas besoin d'être validées par le CSA aca-

démique. C'est une avancée importante car il faut bien avoir en tête que ce sont les personnels élus concernés qui s'expriment et non pas une instance essentiellement composée d'enseignants.

Par contre, suite à la création de la région académique et des services régionaux et interacadémiques, à la particularité de la gestion des personnels de Jeunesse et Sports suite à leur



intégration, les champs de compétences des CSA SA académiques et du CSA régional sont complexes et dépendants les uns des autres. Les représentants A&I UNSA élus dans ces instances s'interrogent sur le fonctionnement *kafkaïen* de cette nouvelle organisation. On constate au sein de nos académies que les représentants de notre employeur n'ont pas plus de visibilité que nous, peut-être moins...

L'inadéquation statut / missions

On constate toujours que des collègues occupent des postes de catégorie supérieure.

Leur nombre diminue depuis le plan de requalification négocié et signé en septembre 2021 par A&I UNSA.

Grâce à ce relevé de décisions A&I UNSA a obtenu l'élaboration de nouvelles fiches-métier et la possible requalification de C en B des postes de gestionnaires paie et de gestionnaires examens et concours.

Le régime indemnitaire

Depuis 2021, le régime indemnitaire a fortement évolué grâce aux négociations menées par A&I UNSA, mais il n'atteint pas encore la moyenne interministérielle.

La révision complète de la cartographie des postes en matière de RIFSEEP et de NBI n'a été réalisée que dans quelques académies. Les chefs de bureau en DSDEN sont toujours exclus de la NBI à la différence de ceux en rectorat.

Le télétravail

Des progrès sont à noter dans ce domaine même si la situation est loin d'être parfaite.

L'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les 3 fonctions publiques du 13 juillet 2021 et celui interministériel (Éducation nationale et de la Jeunesse, Sports et Jeux olympiques et paralympiques) du 13 juin 2023, devraient permettre d'encadrer les pratiques académiques.

On constate malheureusement toujours des applications variables d'une académie, d'un service à l'autre. La frilosité des représentants de notre employeur reste de mise face à ce mode de travail. Si on note de réels progrès au niveau de la fourniture de matériel adapté, de la prise en charge partielle

Si sur le papier les choses sont claires, dans leur application de nombreuses interrogations persistent.

Ces instances étant installées depuis peu de temps, nous aurons certainement une vision plus claire de leurs prérogatives réelles d'ici le prochain congrès.

À la rentrée 2023, de nouvelles négociations ont permis d'ajouter à ces requalifications les postes de secrétaires de circonscription de taille importante et de secrétaires de centre médico-sociaux. Mais toutes ces transformations dépendant du nombre de promotions internes et de réussites au concours, la route est longue pour arriver à une adéquation totale.

Une nouvelle iniquité est née pour les secrétaires de circonscription et de centre médico-sociaux qui sont désormais les seuls personnels à être exclus des primes REP et REP+ malgré nos interventions en CSA ministériel.

des frais inhérents, les particularités du télétravail ne sont pas prises en compte au niveau de la formation et des risques psycho-sociaux.

Cet exemple montre bien qu'un cadrage national, comme nous l'exigeons pour de nombreux domaines dans notre motion, n'est pas suffisant pour obtenir une application uniforme sur le territoire.

La seule solution pour A&I UNSA repose sur ses élus qui doivent tenter d'obtenir une application au plus proche des textes nationaux. Et oui, un recteur peut ne pas suivre les directives du ministre !

Les logiciels

En 2021, nous nous interrogeons à la fois sur la pérennité des logiciels et les dépenses inconsidérées (SIRHEN).

Pour ne prendre qu'un exemple, le déploiement de *RenoiRH* nous prouve que notre employeur est toujours très mauvais dans ce domaine. Ce logiciel, soi-disant testé en amont, se révèle incomplet, inadapté, chronophage. La bascule et l'utilisation de *RenoiRH* ont de graves conséquences sur les personnels utilisateurs. Surcharge de travail, pressions pendant des mois (et ce n'est pas fini), aboutissent à des épuisements, burn-out. La conscience professionnelle des personnels a primé sur leur santé. Les collègues ayant travaillé à la fois sur *SIRHEN* et *RenoiRH* sont catégoriques, les difficultés sont incomparables, bien pires avec *RenoiRH*.

Quand notre employeur cessera-t-il de nous parler de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et traitera-t-il réellement cette problématique ?

A&I UNSA, suite à une enquête sérieuse et un colloque en septembre 2022, a constaté la gravité du problème et la nécessité d'un travail de fond.

À cette occasion, le ministre Pap Ndiaye avait annoncé en faire une priorité nationale. On a pu constater depuis la création de services spécifiques dans les académies, mais pour l'instant, aucune amélioration sur le terrain.

Une réflexion sur la QVCT s'imposera lors de nos travaux au prochain congrès.

La formation et le collectif de travail

Notre motion rappelle qu'A&I UNSA exige un renforcement de l'accompagnement à la prise de poste et une formation tout au long de la carrière. À ce jour, peu d'évolutions mais des engagements ont été pris. À suivre...

A&I UNSA réclame également la création de groupes d'échanges sur les pratiques dans les services comme il en existe pour les personnels des EPLE.

Ces pratiques se sont peu développées et pour certaines mises en place, le résultat paraît contreproductif. Pour exemple les classes virtuelles organisées pour les gestionnaires *RenoiRH* qui se sont révélées des lieux d'information descendante sans aucune écoute du terrain, créant de réels moments d'incompréhension et de souffrance d'une rare violence.

Le Pass Éducation

En 2019, Jean-Michel Blanquer, ministre de l'époque, s'était engagé auprès de Frédéric Marchand, secrétaire général de l'UNSA Éducation, à l'octroi du *Pass Éducation* à l'ensemble des personnels des services.

Au congrès de la Rochelle en 2021, cette promesse n'étant toujours pas tenue, les participants au groupe de travail sur notre motion en ont fait une priorité.

Après de rudes combats au sein des instances académiques, aujourd'hui, c'est chose faite presque partout.

Promesse peut-être à moitié faite car la distribution a bien eu lieu et les collègues nous ont fait part de leur contentement, mais le texte reste à ce jour inchangé.

Le dialogue social et l'engagement syndical

Le constat d'un accompagnement RH décevant et l'opacité en matière de mobilité et de carrière est toujours d'actualité. Pour remédier à ce manquement de notre employeur, A&I UNSA forme des conseillers syndicaux dans toutes les académies pour venir en aide et conseiller ses adhérents dans ces domaines.

La perception négative de l'engagement syndical (adhésion, accompagnement, mandats) reste prégnante particulièrement dans les services.

La présence de représentants A&I UNSA, élus formés et reconnus, sous la bannière UNSA Éducation, dans toutes les instances, voire même généralement en majorité dans les CSA SA et CSA F3SCT, est un atout majeur pour nous faire entendre et reconnaître par tous, personnels et représentants de l'employeur.

La création et l'évolution du « Réseau services » est jugée bénéfique pour un bon nombre d'élus.

Le « Réseau Services »

Il n'en est fait aucune mention dans notre motion mais ce réseau existait depuis quelques années.

Les collègues présents au congrès à la Rochelle ont émis le souhait de la création d'un lieu d'échange régulier. Le développement de la visio-conférence a permis dès septembre 2021 de se retrouver de temps en temps pour échanger sur les pratiques et problématiques des personnels en services académiques.

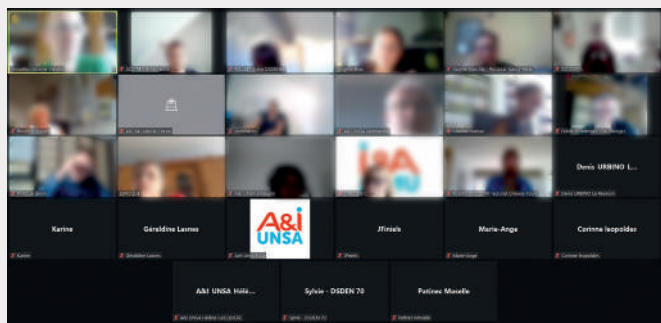
Tous les élus en CSA SA et CSA SA F3SC et les secrétaires académiques sont conviés. Depuis, les réunions sont plus régulières, le nombre de participants a augmenté, des connexions se sont établies entre certains. Aussi, et ce n'est pas anodin, nous avons pu mettre des visages sur des noms. Cela change tout dans nos relations.

Ces échanges permettent à chacun de profiter de l'expérience de tous, de comparer des fonctionnements très différents d'une académie à l'autre, de répertorier les problématiques communes pour les relayer auprès du ministère.

La stratégie adoptée par A&I UNSA pour l'attribution du *Pass Éducation* est révélatrice de l'efficacité de la prise en étai de notre employeur en agissant à la fois au niveau ministériel et auprès de chaque recteur. Il aurait été difficile d'obtenir ce résultat sans ce réseau.

On peut encore améliorer son fonctionnement et, désormais, un espace d'échange sur le « Nuage » permet à chacun de consulter, voire récupérer, des documents élaborés par d'autres. Il est important de ne pas s'épuiser à réinventer dans chaque académie des outils qui existent déjà ailleurs. Ce temps gagné peut alors être réinvesti dans l'accompagnement des adhérents et la syndicalisation, nerf de la guerre. Sans adhérent, pas de syndicat.

Continuons sur cette lancée durant les 18 mois à venir qui nous séparent du prochain congrès.



Visioconférences régulières du groupe services en 2023.



Le groupe services en pleine réflexion au congrès de Poitiers en 2021.



Virginie Brun
Secrétaire nationale
Services ministériels
et déconcentrés