

La lettre des représentants du personnel au CTEP du réseau Canopé



CTEP du 3 avril 2015

Sujets abordés lors de la séance :

- La politique relative aux contractuels dans le réseau
- Le plan d'accompagnement des personnels, lié à la refondation
- Le bilan social 2013 des CRDP
- Les concours dans le cadre de la loi Sauvadet
- La formation continue
- Les Commissions HSCT territoriales
- La librairie de la rue du Four
- Le marché public relatif à l'entretien des locaux
- Le devenir des missions spécifiques, en particulier la mission Braille
- Le devenir des postes administratifs vacants
- Les futurs postes de Chargé des services généraux et de la logistique
- Le positionnement hiérarchique des ex-agents comptables
- L'organigramme des DT et les fiches métier
- La publication des postes à pourvoir
- La souffrance des personnels dans certaines DT
- L'harmonisation des primes
- L'enquête Deloitte
- Les chèques déjeuner
- Le transfert de congés ou CET sur un autre agent
- Les ateliers d'échanges proposés dans les DT
- Les directions territoriales sans directeur
- Le devenir des personnels mis à disposition
- Les demandes de Bilans de compétences
- Les formations hors-réseau
- Les refus de formation
- La charte graphique et les supports de communication

La politique relative aux contractuels du réseau

La situation :

- La direction n'a pas fini le travail d'analyse des situations des contractuels, car toutes les données (notamment Virtualia) ne sont pas complètes. Ce chantier reste prioritaire pour la direction.
- La direction affirme que la plupart des fonctions supports (secrétariat, ménage, maintenance informatique, etc.) pouvant être réalisées par des agents titulaires de la fonction publique, il sera difficile pour l'administration de sortir du cadre législatif qui impose de donner la priorité aux fonctionnaires titulaires à la place des contractuels.
- La direction se positionne différemment pour les fonctions métiers en nous fournissant une ébauche de grille identifiant les métiers absents de la fonction publique et les métiers existants dans la fonction publique mais avec des compétences spécifiques.
- La direction envisage la pérennisation des emplois contractuels lorsque le métier concerné n'existe pas dans la fonction publique.
- La direction assure que chaque cas sera traité individuellement.
- 15 personnels contractuels sont concernés par une CDIisation d'ici le 31 août.

Notre avis :

- Les documents fournis lors du CTEP nous semblent encadrer les pratiques de recrutement dans le respect des lois avec une volonté de trouver des solutions à la pérennisation des collègues.
- Nous revendiquons fortement la pérennisation de nos collègues contractuels qui se sont investis depuis plusieurs années, et ont développé des compétences qui contribuent à la richesse des équipes locales et du réseau. Leur départ serait une perte de compétences lourde de conséquences.
- Nous prenons en compte qu'à chaque contrat ou renouvellement de contrat, un titulaire peut candidater sur le poste.

Le plan d'accompagnement des personnels lié à la refondation

La situation :

- Une première ébauche du plan d'accompagnement nous a été présentée. Il s'agit de l'accompagnement des personnels à la transformation de l'établissement avec une pérennisation de leurs situations si nécessaire. Pour ceux qui souhaitent quitter l'établissement, un accompagnement vers un nouvel emploi sera possible et pour des cas spécifiques un départ anticipé pourra être demandé par les personnels.
- La direction affirme avoir les moyens financiers pour subvenir à cet accompagnement (formation, départ anticipés), les moyens nécessaires pour un accompagnement individualisé notamment dans le cas de la mobilité.
- La mobilité se fera après accord de toutes les parties
- La direction propose aux collègues qui le souhaitent un accompagnement par des psychologues.

Notre avis :

- Nous souhaitons que le plan soit au moins identique à celui de la délocalisation du CNDP de Paris à Chasseneuil.
- Nous demandons qu'un groupe de travail soit mis en place au plus vite dans chaque territoire permettant de suivre les collègues au cas par cas, ce qui était aussi l'intention de la direction, avec un comité territorial de suivi et un comité national de suivi.

- Nous demandons que les contractuels (PTO) en fin de carrière puissent bénéficier d'un départ avant la retraite avec une « mesure exorbitante de droit commun » (prime extraordinaire) visant à compenser leur perte de salaire.
- Que des mesures financières soient envisagées pour les collègues voulant évoluer. La direction indique que des primes peuvent être attribuées dans le cadre de la mobilité.

Le bilan social 2013 des CRDP

La situation :

- Le document faisant le bilan social 2013 est amélioré par rapport aux années précédentes. Ce document se rapproche de la présentation du bilan social du CNDP. Cette présentation sera conservée également pour 2014.
- Ce bilan social a nécessité beaucoup de travail, car les outils et les informations disponibles n'étaient pas homogènes dans les différents CRDP.
- La version 2015 sera la 1^{re} pour l'établissement unique.

Notre avis :

- Ce document est très intéressant et un soin a été porté à sa réalisation. Nous invitons les collègues à le consulter (il est disponible sur l'intranet)

Quelques faits marquants :

- La féminisation est assez faible pour les postes de directions ; la direction assure que c'est d'ores et déjà une préoccupation prise en compte pour les futurs recrutements
- La formation est plus forte pour les collègues de catégorie A et plus faible pour les C ; la direction en a conscience. Un parcours de formation individualisé est dans les tuyaux. Plus globalement, la direction précise qu'une de ces ambitions est de changer la nature des relations RH, pour une participation réelle des agents, notamment pour la formation. La direction désire développer la formation à distance, aujourd'hui inexistante ; c'est un réel problème, notamment pour les jeunes parents. Le groupe de travail sur la formation continue propose un parcours de formation individualisé.

Les concours Loi Sauvadet

La situation :

- De nouvelles ouvertures de concours Sauvadet ont été réalisées dans les corps des ITRF et ATSS. Des réunions d'informations et des formations sont prévues jusqu'en juin 2015.

Notre avis :

- Ces titularisations ont entraîné pour certains collègues des pertes de salaire qui ne pourront pas toujours être compensées par leur évolution de carrière dans les prochaines années
- Nous sommes inquiets de l'échec de deux collègues à l'oral
- Nous avons été informés suite à une négociation entre le ministère et les syndicats d'un prolongement de 2 ans du plan Sauvadet.

Le groupe de travail sur la formation

La situation :

- Le groupe de travail sur la formation continue a été constitué à la demande des représentants du personnel pour que les formations soient accessibles à tous et plus facilement.
- Il a proposé la mise en place de référents formation et métiers avec une coordination permettant de mieux répondre aux besoins.
- La direction demande à ce groupe de continuer à travailler notamment sur la formation à distance

Notre avis :

- Ce groupe de travail a été efficient et a fait des propositions visant à améliorer la qualité du suivi de la formation continue des agents (recueil des besoins, inscriptions, etc.)
- La définition des qualités requises pour être référent formation en territoire devrait permettre une meilleure confiance des collègues pour s'engager dans des actions de formations (écoute, accompagnement, travail en collaboration avec les référents métiers).
- Les parcours de formation proposés permettent à chacun de s'inscrire sur un objectif de formation à long terme. L'offre de formation prévisionnelle prend en compte les besoins de chaque métier.

Les Commissions Hygiène Sécurité Conditions de Travail territoriales

La situation :

- Des Commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Territoriales vont être créées dans chaque DT. Elles seront composées de 6 représentants du personnel nommés par les organisations syndicales après agrégation des résultats aux élections CTEP des CRDP du 4 décembre 2014. Ces commissions permettront d'installer un dialogue social dans les territoires et assureront le lien avec les instances de dialogue social nationales telles que le CHSCT. Selon les besoins, des groupes de travail pourront y être associés :
- Un groupe de travail sur le Règlement intérieur va ainsi commencer par réaliser une synthèse des anciens règlements intérieurs dans chaque territoire.
- Un autre groupe de travail Ressources Humaines permettra d'identifier tous les besoins liés à la refondation dans les territoires puis dans un deuxième temps un groupe de suivi de l'accompagnement personnalisé sera mis en place toujours dans le cadre de la refondation.
- Les Commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Territoriales devront être mises en place pour la mi-mai 2015

Notre avis :

- A la différence du CHSCT national, les commissions HSCT territoriales seront des instances consultatives et non délibératives.
- Avant même la création de l'établissement unique, nous pensions qu'une instance territoriale de dialogue était indispensable, la commission HSCT doit jouer son rôle et être au plus proche des collègues pour permettre une expression du terrain.
- Le groupe sur le règlement intérieur doit être l'expression des contraintes diverses sur le territoire, les différentes organisations du temps de travail devront être prises en compte et argumentées. La rédaction d'un règlement intérieur unique de l'établissement nécessitera une harmonisation mais devra s'appuyer sur le travail de ces groupes.
- Le groupe RH-Accompagnement devra permettre à chacun de trouver sa place, de pouvoir exprimer ses besoins et d'accompagner les projets des agents. Le plan

d'accompagnement social mis en place au CNDP lors de la délocalisation a permis de satisfaire l'ensemble des collègues qui ont subi cette délocalisation.

La Librairie de la rue du Four

La situation :

- Le directeur du Canopé d'Ile de France est intervenu à la librairie de la rue du Four pour déclarer que le personnel de la librairie était sous sa responsabilité, or il n'a jamais été question que celle-ci soit rattachée au Canopé d'Ile de France.

Notre avis :

- Nous avons été heurtés par la démarche du directeur territorial et suite à cette intervention, il est à noter que certains collègues ont été en arrêt de travail.
- Notre inquiétude demeure quant à la volonté de pouvoir de certains directeurs territoriaux
- Nous convenons que la proximité de la rue du Four et de Canopé Paris peut poser problème et que l'activité de la librairie de la rue du Four est principalement francilienne. Pour autant cela ne l'empêche pas d'avoir une action nationale dans la mesure où elle est relation avec les territoires.
- Nous sommes inquiets aussi pour le musée et le CLEMI

Le marché public relatif à l'entretien des locaux

La situation :

- La direction a décidé d'externaliser l'entretien ; c'est une décision politique de qui souhaite recruter uniquement des agents correspondant aux missions Canopé.
- Selon les contrats (fonctionnaires titulaires, contractuels), les situations seront différentes, mais dans tous les cas, aucun nouveau recrutement ne sera effectué pour des emplois d'entretien dans le réseau.
- Un agent polyvalent renforcera les équipes des ateliers et remplacera le service souvent rendu par les collègues du ménage (café, accueil, aide lors d'événement).
- Les cas particuliers devront être précisés lors de la passation du marché pour des interventions locales les plus efficaces (nettoyage des toilettes 2 fois par jour par exemple).

Notre avis :

- La décision d'externaliser l'entretien n'est pas acceptable sur des territoires où cette activité fonctionne très bien et contribue fortement à l'activité du centre. Les délégations de service public sous-traitées au privé ont fait la preuve de leur inefficacité : des conditions de travail dégradées pour les agents, des services de moins bonne qualité et des tarifs en hausse. La vie des agents ne doit être la variable d'ajustement des politiques d'austérité conduites par les gouvernements successifs (non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, dotations de fonctionnement en baisse, partenariat public-privé, gel des salaires, baisse des pensions, etc.) !
- Ces politiques d'austérité laissent sans doute peu de marge de manœuvre à la direction pour conduire notre refondation ; ce n'est cependant pas une raison pour accepter ce choix. De telles logiques affaiblissent peu à peu le service public et posent la question plus globale des fonctions supports. Nous revendiquons des emplois statutaires pour les agents d'entretien. Une réflexion globale doit s'engager sur ce sujet, qui pourrait par exemple déboucher sur une mutualisation inter-services publics des agents d'entretien.

La mission Braille

- Des difficultés persistent à Lille au niveau de la mission Braille, en particulier en ce qui concerne les collègues contractuels.
- La direction générale travaille à une convention bipartite triennale avec la DGESCO et souhaite élargir à toutes les questions d'accessibilité.

Le devenir des postes administratifs vacants

- Des postes seront ouverts au recrutement prochainement dans le cadre de l'organisation cible.
- Les secrétaires généraux ont été amenés à se positionner sur les postes de RAF.

Les futurs postes de Chargé des services généraux et de la logistique

- Des postes polyvalents et logistiques seront créés dans les ateliers.

Le positionnement hiérarchique des ex-agents comptables

- Les anciens agents comptables devenus mandataires dépendent directement de l'agent comptable unique.

L'organigramme des DT et les fiches métier

- Chaque DT va être amenée à retravailler son organigramme.
- Un organigramme est là aussi pour expliquer un process organisationnel.
- Pour limiter le stress que cela peut générer, il n'y aura pas de fiches métiers mais plutôt des descriptions d'activité.
- La nouvelle organisation sera plus claire dans 3 ou 4 mois.

La publication des postes à pourvoir

- Les publications sont pour le moment validées au cas par cas.

La souffrance des personnel dans certaines DT

- Ces questions doivent être traitées au niveau CHSCT (à partir d'éléments concrets).

L'harmonisation des primes

- Les primes et les indemnités ne concernent que les fonctionnaires :
- Une étude est en cours concernant les traitements complémentaires au sein du réseau Canopé mais parallèlement le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires (circulaire du 5 décembre 2014). Il faudra donc composer avec les deux ; tous les éléments ne sont pas connus et il reste beaucoup de travail.
- L'action va se mener par filière (septembre 2015 pour les ATSS, 2016 pour les ITRF) et Canopé devra être prêt pour chaque échéance RIFSEEP. L'idée est que les agents ne perdent pas de revenu. Les rythmes de reversement des indemnités devra aussi faire l'objet d'un travail particulier pour Canopé (primes mensuelles exclusivement ou mensuelles + exceptionnelles 1 à 2 fois par an).
- Un délai de 2 à 3 ans est nécessaire pour réaliser une véritable harmonisation.

L'enquête Deloitte

- Un bilan pourra être présenté au prochain CTEP.

Les chèques déjeuner

- Les chèques déjeuner ne peuvent être accordés que s'il n'y a pas d'unité de restauration administrative pour conventionner.
- La promesse d'audit des 120 différents centres après la refondation tient toujours.
- Les chèques déjeuner et tickets restaurant sont imposables, sauf si valeur faciale inférieure à 8,50 €.

Le transfert de congés ou CET sur un autre agent

- Le décret n'est pas encore paru (possible donc dans le principe dès publication).

Les ateliers d'échanges proposés dans les DT

- Sur la base du volontariat uniquement parce qu'une participation obligatoire pourrait être perçue comme angoissante et donc s'avérer non productive.
- Du point de vue des RP, la présentation qui a été faite de ces ateliers en DT était trop floue, n'a pas convaincu et a finalement été mal comprise. De nombreux collègues ne se sont pas sentis concernés.

Les directions territoriales actuellement sans directeur

- Marseille/Nice & Clermont-Lyon-Grenoble
- Une quinzaine de candidatures ont été reçues et les entretiens réalisés la semaine du 12 avril. Les deux préfigureurs devraient être nommés rapidement.

Le devenir des personnels mis à disposition

- Nécessité d'attendre que les équipes de direction des DT se mettent en place.
- Des modèles de conventions existent mais le problème est surtout de faire signer les conventions par les rectorats (probablement impossible avant l'été).
- En Ile de France, 60 MAD soit un tiers de l'effectif total

Les demandes de Bilans de compétences

- Nécessité d'un entretien préalable pour évaluer la pertinence de la demande
- Les bilans ne sont jamais réalisés en interne

Les formations hors-réseau Canopé

- possibles mais traitées au cas par cas.

Les refus de formation

La situation :

- Les agents sont informés s'il s'agit d'un refus individuel
- S'il n'y a plus de place, la demande est reportée sur une prochaine session mais l'agent n'est pas notifié


Notre avis :

- Nous pensons que le suivi des demandes de stages (refus, report, etc.) constitue un vrai problème mais que cela devrait s'améliorer avec la mise en place des référents formation.

La charte graphique et les supports de communication

- La mise à disposition de la charte de comm' des ateliers est prévue semaine 15.
- La réunion des graphistes est toujours à l'ordre du jour mais compliquée à organiser

Liste de vos élus au CTEP du Réseau Canopé (par organisation et ordre alphabétique)

| | | | |
|---|------------------------|--------------------|--|
|  | Catherine ARNAUD | Canopé Grenoble | catherine.arnaud@ac-grenoble.fr |
| | Arnaud DECHELLE | Canopé Limoges | arnaud.dechelle@ac-limoges.fr |
| | Jean-Luc MILLET | Canopé Créteil | jean-luc.millet@ac-creteil.fr |
| | Anne QUILLIEN | MNE | anne.quillien@reseau-canope.fr |
|  | Corinne BERNARDEAU | Canopé Dijon | corinne.bernardeau@ac-dijon.fr |
| | Martine GAGNON | Canopé Poitiers | martine.gagnon@ac-poitiers.fr |
| | Barbara LOUP | Canopé Montpellier | barbara.loup@ac-montpellier.fr |
| | Isabelle SEBERT | Canopé Créteil | isabelle.sebert@ac-creteil.fr |
|  | Vincent BOURA | Canopé Bordeaux | vincent.boura@crdp-aquitaine.fr |
| | Loïc FRELAUX | Canopé Reims | loic.frelaux@ac-reims.fr |
|  | Carole DONIZEAU | Canopé Chasseneuil | carole.donizeau@reseau-canope.fr |
| | Marie-Odile DUPONT | Canopé Chasseneuil | marie-odile.dupont@reseau-canope.fr |
| | Pascal GAUDRY | Canopé Toulouse | pascal.gaudry@ac-toulouse.fr |
| | Philippe PERRON | Canopé Lyon | philippe.peron@ac-lyon.fr |
|  | Christophe DESOMER | Canopé Clermont | cdesomer@ac-clermont.fr |
| | Hervé FERRIERE | Canopé Caen | herve.ferriere@crdp.ac-caen.fr |
| | Brigitte GRATALOUP | Canopé Marseille | brigitte.grataloup@crdp-aix-marseille.fr |
| | Stéphanie LACOSTE | Canopé Montpellier | stephanie.lacoste@ac-montpellier.fr |
| | Sylvaine ROGER-PUENTES | Canopé Chasseneuil | sylvaine.roger-puentes@reseau-canope.fr |
| | Jean-François SCHWOB | Canopé La Réunion | jean-francois.schwob@ac-reunion.fr |