



**EXTRAIT du GT du 08/04/2022** (en rapport avec le CTSA du 10/05/2022)

Administration : SGA Erwan POLARD – DRH Maryvonne CLEMENT- cheffe DIV DSM  
Sabine LAURET

OS (2 représentants max par OS) : UNSA – SNPTES- FO -FSU

Début séance 14h10

**1- La requalification des emplois de la filière administrative : répartition du contingent attribué à l'académie entre les BOP 214 et 141 ;**

**\*Point 1**

Le contingent de requalification de l'académie est de (-19 cat C) pour un repyramidage de (+12 cat A) et (+7 cat B).

Le principe de répartition suivant a été adopté :

Bop 141 EPLE (6 cat A et 3 cat B) ;

Bop 214 Rectorat et DRAJES (6 cat A et 4 cat B) ;

Le SGA rappelle que le principe de la requalification s'étend jusqu'à 2026, et que cela se fera sur le **principe de la carte cible** lors des GT de la rentrée prochaine. Il a pris les exemples suivants :

-le GT EPLE demande des fondés de pouvoir dans certaine agence comptable ; donc le GT devra travailler sur les fiches de postes correspondantes.

-Le GT rectorat prendra en compte, les départs à la retraite, les mutations..., avec le but d'éviter que cela touche une personne et donc de travailler sur les postes vacants.

Il y a plus d'urgence pour les EPLE, car le calendrier du mouvement c'est maintenant. Alors que pour le rectorat le mouvement est au mois de juin et que cela laisse du temps car quand il postule, l'agent postule sur le rectorat et non sur un poste précis.

Cela entraine d'identifier les missions et les attentes, de prendre en compte l'évolution des structures.

L'objectif est, pour le CTS du 20 avril ou une autre date à définir, **de fournir les fiches de poste** correspondant aux requalifications.



**L'UNSA Education rappelle être à ce GT pour une prise d'information et rappelle également être effectivement attachée à la carte cible pour les EPLE et à la cartographie des emplois pour le rectorat.**

Réponse de l'administration pas de souci, elle souhaite évoquer les pistes avec les OS.

**\*Point 2 :** Le SGA annonce qu'il va maintenant nous expliquer **le tableau des requalifications RS 2022** (cf doc)

Ligne 4 : DPES (suite une retraite ) support de cat C **requalifié en cat B**, ce support sera *redéployé ailleurs dans la division*.

Ligne 3 : DPEP 2 support vacant de cat **C requalifié en cat B**

Ligne 5 : DEPAP/SEI (support prochainement vacant, l'intéressé ne souhaite pas reprendre) cat C (chef de bureau) **requalifié en cat B**.

Ligne 6 et 7 : DIFOR – DRAJES : un support **cat B** de la DIFOR sera *transféré à la DRAJES*.

A La DRAJES un support cat C **requalifié en cat A**, puis *transfert de ce support à la DSM*. **Ce cat A sera en charge d'apporter un appui sur OPERA aux EPLE.**

Ligne 5 : DPES Actuellement l'attaché en charge des instances et des entretiens pour l'indemnité de rupture conventionnelle. *Le support transféré à SG-DRH* sera en charge des instances, de l'indemnité de rupture conventionnelle), des requalifications ainsi que des avis d'aptitude à l'emploi.

Ligne 1 : DEC il y avait un support **Gelé à la Dec 0**, il sera **requalifié en A** et sera transféré à la **DEC 5**. Cette DEC 5 dite « Affaire Générale » sera une création de service avec des missions transverses.

Ligne 2 : SGA nous dit que ce support de cat C de la DEC 2 sera **requalifié en cat B**, mais avec une exception par rapport aux autres requalifications présentées précédemment puisque la collègue reste sur son poste, ce qui ne présage en rien d'une liste d'aptitude future.

Le SGA nous précise qu'après tout cela il **restera 4 cat A** (en requalification à trouver) sur notre contingent de départ (pour rappel 6 cat A). Il estime qu'il n'y a pas urgence puisque les entrants postulent au mouvement sur le rectorat et non un poste précis. En conséquence après le mouvement du rectorat cela sera finalisé au mois de juin.

Il y aura un GT et un CTS avant le mouvement pour finaliser tout cela.



### **Concernant les Besoins en Cat A identifiés par l'administration :**

1- Pour le service juridique

Besoin d'un suivi sur la protection fonctionnelle et pour sa bonne gestion car cela représente un coût non négligeable pour les finances de l'Etat.

Il y a une multiplication des compétences demandées sur ce service.

Il faut aussi un accompagnement aux services RH (formations des nouveaux arrivants sur la sécurisation des actes)

2- Pour le futur Pôle Qualité -Modernisation

Améliorer le temps d'attente des usagers sur le temps de réponse (charte Marianne)

Faire le lien avec les services de modernisation de l'Etat.

Travailler avec toutes les divisions pour répondre à l'extérieur.

Améliorer nos processus d'accueil (parents, information sur les bourses...)

Centraliser les informations pour répondre à tous.

Question de l'UNSA Education est-ce que le positionnement en A est nécessaire ?

Réponse de la DRH : oui car il s'agit de reconceptualiser avec une expertise, dans les autres académies c'est un cat A et la réunion à laquelle elle a participé au Ministère il n'y avait que des cat A.

Le SGA nous précise que les 2 derniers postes de cat A sont encore en discussion entre les chefs de division et l'administration.

**Pour la carte cible** il y a 4 chefs de division qui travaillent dessus, la présentation sera pour octobre 2022.

**L'UNSA Education** réaffirme être pour une cartographie pour pouvoir identifier les besoins. Les requalifications entraînent des réorganisations de service, **L'UNSA Education** espère avoir la cartographie avant les requalifications futures.

**Les représentants de l'UNSA Education pour ce GT : Denis URBINO – Jean-Michel PERRIER**