



AUDIENCE DU 12 SEPTEMBRE 2023

Etaient présents :

MR EPERONNIER Gaëtan : Secrétaire Académique A&I UNSA

MME LUCAS Christine : En qualité de Secrétaire Académique Adjointe A&I UNSA / Responsable EPLE

MR URBINO Denis : En qualité de Secrétaire Académique Adjoint A&I UNSA / Membre du Secrétariat National A&I UNSA / Membre du bureau UNSA Education

MR DELOUISE Judex : En qualité de Secrétaire Académique adjoint A&I UNSA en charge de l'Université et CROUS

MME SITALAPRESSAD Daniela : En qualité d'élue au CSA – SA Académique A&I UNSA

A&I UNSA est un syndicat autonome au sein de la fédération UNSA EDUCATION. Nous représentons l'ensemble des 1464 personnels administratifs de l'Académie, des personnels contractuels aux personnels de catégorie C, de catégorie B, de catégorie A et A+.

Quelques chiffres plus spécifiques de notre représentativité au sein des instances de l'Académie :

2^{ème} force syndicale au CSA avec 2 sièges et 1945 voix/ 38 % des suffrages – 4 sièges sur 10 pour le CSA-SA / 71 % des suffrages pour la CAPA des ATTACHES, 2 sièges sur 2 / 1 siège sur 2 pour la CAPA des SAENES / 2 sièges sur 2 pour la CAPA des ADJAENES et 1 siège sur 2 pour la CCP des ATTSS. Nous sommes également présents à l'Université de la Réunion et au CROUS.

Cette grande confiance de l'ensemble de nos collègues administratifs nous engage, nous oblige et nous responsabilise dans toutes les actions que nous menons tant dans l'accompagnement des collègues que dans l'information et la communication.

Le pluralisme est un élément important de notre démocratie et nous respectons à ce titre les autres organisations syndicales, néanmoins, nous nous définissons comme un syndicat du « savoir dire », nous sommes un syndicat de proposition, nous privilégions les échanges à la contestation stérile ET SURTOUT, nous revendiquons ET ASSUMONS pleinement notre place de SYNDICAT MAJORITAIRE. Pour cela nous participons et participeront systématiquement aux diverses instances et groupes de travail auxquels nous sommes systématiquement conviés.

Cette représentativité locale se retrouve également au niveau National et nous nous félicitons d'une écoute attentive de notre ministère par le biais de nos représentants nationaux.

Notre souhait, Monsieur Le Recteur, en cette nouvelle année scolaire, est de consolider les rapports avec notre gouvernance académique. Nous avons besoin pour cela d'une écoute permanente de notre institution, d'un dialogue social efficient et d'un travail commun dans l'intérêt de l'ensemble de notre corporation.

En effet, lors de la venue de Monsieur Gabriel ATTAL, j'ai eu l'occasion de rappeler combien les conditions de travail des « invisibles » que nous sommes étaient difficiles. Plusieurs enquêtes démontrent le mal-être des personnels administratifs, stress, burn-out, arrêt de maladie. Toujours de nouveaux outils, OPALE pour la partie financière, RENHOIR pour la partie RH. Outils toujours en phase perfectionnement mais le travail lui n'attend pas et les personnels administratifs doivent composer au péril parfois de leur santé. Ces invisibles qui œuvrent sans relâche en coulisse afin que notre belle machine EDUCATION NATIONALE avance, méritent plus de considération et une attention particulière pour tous les efforts fournis.

La situation, l'emploi des Contractuels :

L'administration est toujours dans l'attente du cadrage national.

A&I UNSA constate globalement une amélioration dans le paiement et la continuité des contrats sur la période de juillet à septembre, pour les contractuels du rectorat. A&I UNSA continue de se battre pour les contractuels en EPLE pour cette période coupure (voir compte rendu d'audience du 4 juillet 2023 sur les contractuels et la catégorie C).

La formation (Services et EPLE)

A&I UNSA sait qu'un important travail est mis en place sur les concours de cat B par l'EAFC, à l'image de ce qui est fait pour le concours de cat A. A&I UNSA souhaite une présentation du dispositif même s'il n'est pas complètement finalisé.

A&I UNSA a soulevé la problématique de la formation pour l'aide à la prise de poste des différentes catégories de personnels.

Situation des personnels administratifs Loi 3 DS / SG EPLE

Loi 4 DS / 3 DS situation des collègues Adjoints Gestionnaires : Vieux serpent de mer, le sujet de la décentralisation des collègues Adjoints gestionnaires aux collectivités revient de façon régulière et génère crainte et incompréhension chez les fonctionnaires d'Etat que nous sommes. J'ai eu l'occasion d'interpeler Monsieur le Ministre sur cette question et son qualificatif de fonction « régaliennne » concernant les missions des Adjoints Gestionnaires m'a rassuré. J'ai évoqué la note de la Direction Générale des Ressources Humaines en date du 28/07/2023 qui précise les suites du relevé de décision de septembre 2021 notamment concernant les nouvelles fiches métiers. Je veux parler de la nouvelle appellation de Secrétaire Général d'EPL, la DGRH avait demandé aux Recteurs de faire une communication sur la question mais nous n'avons pas eu d'échange sur la question.

Mr Le Recteur précise qu'à sa décharge, il n'était pas encore nommé à la date de publication de la note et se retourne vers Mr Le Secrétaire Général. Ce dernier nous informe qu'il a bien pris connaissance de cette nouvelle dénomination ainsi que les nouvelles missions afférentes et qu'un groupe de travail précisera la déclinaison académique de cette affaire.

Le déploiement du télétravail en EPLE

Le 12 juin 2023, le Ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Pap Ndiaye, a signé conjointement avec Amélie Oudéa-Castéra, Ministre des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques et les organisations syndicales représentatives, un accord majoritaire sur le télétravail. Un engagement fort de modernisation des conditions de travail des personnels de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Communication au sein de l'Académie ? Mise en œuvre / Information aux collègues / rapport avec les collectivités de rattachement pour la question du matériel ?

Mr Le Recteur mettra en œuvre ce nouveau droit ouvert aux personnels administratifs en EPLE. Une circulaire académique précisera, après la tenue d'un groupe de travail, les modalités de sa mise en œuvre au sein de l'Académie.

La place de l'AENES dans l'Enseignement supérieur

Nous constatons un lent déclin de la présence de l'AENES (Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur) dans l'enseignement supérieur. L'Université de la Réunion ne déroge pas à la règle, malheureusement.

En 2018, nous étions 64 personnels AENES, 56 en 2019 et 45 en 2022. Les ITRF représentent environ 350 personnels et les bibliothécaires 41. Ces chiffres viennent des dernières élections professionnelles de 2022.

Lors de nos différentes rencontres de dialogue social (lorsqu'elles existaient), nous alertions le Président de l'UR sur cette baisse drastique des personnels de l'AENES à l'UR au profit des ITR.

Nous ne voulons pas entretenir une concurrence stérile entre personnels ITRF et AENES mais nous aimerions que les AENES aient leur place au sein de cette administration.

Aujourd'hui, il devient de plus en plus difficile pour les AENES de l'académie d'obtenir une mutation à l'Université.

Or, les AENES représentent un atout et une richesse pour l'université. De nombreux collègues de l'Académie aimeraient exercer à l'Université (pour diversifier leur parcours professionnel, acquérir de nouvelles compétences...) mais les postes sont de plus en plus rares.

L'enseignement supérieur a besoin des AENES, au même titre qu'elle a besoin des ITRF et des bibliothécaires.

Nous sommes conscients que les AENES sont mis à disposition de l'Université de la Réunion mais cette baisse significative des AENES à l'Université peut être source de mécontentement, voire de conflit entre le Rectorat et l'Université.

C'est pour cela que nous vous interpellons Mr le Recteur, en tant que chancelier des Universités, sur notre situation qui devient de plus en plus difficile voire critique.

Mr le Recteur nous indique qu'il évoquera le sujet avec le Président de l'Université.

Les mobilités

Depuis la loi de la transformation publique, les syndicats ne sont plus présents aux CAPA des mouvements des administratifs. Nous regrettons la totale opacité du mouvement. Auparavant, il y avait un premier mouvement, puis une « queue » de mouvement lors d'une deuxième CAPA, qui prenait en compte les postes laissés vacants suite au premier mouvement. Maintenant nous ne savons pas s'il y a une « queue » de mouvement, les collègues qui n'ont pas eu leur mutation ne sont pas contactés et n'ont pas d'autres propositions. Nous apprenons quels sont les postes vacants et quels sont les collègues qui ont mutés seulement grâce au bouche-à-oreille, ce qui n'est pas un fonctionnement normal. Nous regrettons fortement notre absence en CAPA et nous demandons une plus grande transparence en ayant dès le mois de septembre, les résultats du mouvement avec la liste des collègues qui ont mutés avec leur nouvelle affectation.

Le SG répond qu'il déplore notamment chez les catégories A un manque de candidature lors de la publication de poste sur la PEP.

Il nous assure qu'une liste nous sera donnée pour chaque catégories de personnels dès le mois de septembre

L'importance du dialogue social

Comme demandé lors de ma présentation, nous souhaitons maintenir un vrai dialogue social. Dans le strict respect des prérogatives de l'Administration, la consultation des organisations syndicales est primordiale pour le fonctionnement général de l'institution. Nous avons besoin de nous faire entendre et comprendre de notre Administration. Nous prônons la transparence et la communication. Il est important d'avoir une écoute constante et des réponses à nos sollicitations. Il n'y a rien de plus détestables que le silence de l'Administration et le mépris que cela génère. Nous avons le sentiment d'avoir avancé dans ce domaine avec votre prédécesseur et nous souhaitons que cela perdure.

Mr Le Recteur nous précise que le dialogue social est primordial pour un fonctionnement efficace et qu'il y attache une importance toute particulière. Il répondra à chaque sollicitation et apportera, lorsque cela sera permis, l'ensemble des informations qu'il recevra du Ministère. Il prône l'échange et le dialogue.

Les promotions (comité d'expert)

-Mis en œuvre dans l'académie depuis 3 ans – travail important pas suivi par l'Administration, quel intérêt de son existence ? Promotion « politique », Rectorat / EPLE / CROUS sans tenir compte d'éléments objectifs de valorisation ?

Ecoute de la gouvernance pour un appel à projet lancer pour identifier les collègues souhaitant s'investir dans cette fonction avec la possibilité d'un tirage au sort s'il y a trop de candidats ?

Où en est-on ?

La campagne de promotion est toujours synonyme de frustration, d'incompréhension de suspicion car les collègues n'ont pas connaissance des éléments sur lesquels leurs dossiers sont évalués. Serait-il possible de communiquer ces éléments aux collègues sachant qu'il restera toujours une part de subjectivité offerte aux comités d'expert dans l'appréciation de la carrière des agents....

Monsieur Le Secrétaire Général nous informe qu'un bilan du fonctionnement des comités d'expert sera réalisé avant de réinstaurer de nouveaux comités pour les 3 prochaines années. Une réflexion sera lancée pour mieux communiquer avec l'ensemble des collègues sur les éléments de valorisation.

Semaine de 4 jours au Rectorat

A&I UNSA propose au recteur la mise en œuvre de la semaine de 4 jours dans le rectorat de la Réunion, une vraie demande de certains collègues du rectorat, en respectant le temps travail de 1607h /an .

Ce dispositif est au cœur de l'actualité nationale et locale.

Par ailleurs le rectorat dispose des leviers permettant l'application de ce nouveau dispositif.

- Les horaires variables
- La qualité de vie au travail
- Réduction de l'empreinte carbone
- Problématique de la circulation a la réunion (coma circulatoire)
- Le pouvoir d'achat des collègues

Réponse favorable du recteur pour la mise en place d'un groupe de travail afin de faire une prospection des points positifs et défavorables.

Notre organisation est soucieuse de la santé des collègues et le bien être au travail.

Nous restons attentifs car la semaine de 4 jours serait une avancée dans le cadre de la qualité de vie au travail.