



Compte-rendu du CTA du 4 février 2022



La FSU s'est positionné sur les points suivants dans sa déclaration préalable jointe.

1) Requalification de la filière administrative

Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation, la feuille de route RH prévoit un plan de requalification de la filière administrative sur une durée de 6 ans (2021-2026).

Ce qui suppose un repyramidage des catégories (A, B et C), visant à se rapprocher des autres ministères. Actuellement la moyenne nationale du MENJS est la suivante :

catégorie A 18% catégorie B 33% catégorie C 49%

L'objectif fixé pour 2026 est le suivant :

catégorie A 24% catégorie B 37% catégorie C 39%

Actuellement, au sein de l'académie de Nancy-Metz les catégories se répartissent en moyenne ainsi :

Catégorie	Moyenn e cible	Services BOP 214	Prévision d'évolution des effectifs	EPL BOP 141	Prévision d'évolution des effectifs
A	24%	15%	+ 52	20%	+46
B	37%	40%	-18	32%	+65
C	39%	45%	-34	48%	-111

A la rentrée 2021, 9 postes de catégorie C ont été requalifiés en B en EPLE et 14 en service.

A ce jour, les volumes pour 2022 ne sont pas encore connus.

Deux groupes de concertation ont eu lieu pour définir les postes à requalifier en priorité.

A- Requalification de C en B

1- Les postes de secrétariat de direction en EPLE

Ce dispositif s'inscrit dans la continuité depuis 2017 il vise les EPLE comptant un effectif de 2 agents (1 C à l'administration et 1B ou 1A à la gestion).

Nb d'élèves	Nb d'EPL	Nb de requalifications effectuées depuis la rentrée 2017	Nb de postes restants en catégorie C
Inf à 250	19	0	19
251 à 350	41	3	38
351 à 450	46	5	41
451 à 605	14	2	12

La priorité étant donnée aux établissements classés en REP et REP +, aux EPLE comptant le plus d'élèves et ou de points et comptant un gestionnaire de catégorie B et enfin dans lesquels une expérimentation sera réalisée.

2- Les postes en agence comptable

Une réflexion sera menée sur les moyens alloués par les établissements rattachés notamment ceux apportant 0.5 C.

Au vu du nombre de postes prévisibles à requalifier, une attention sera portée aux agences comptables au regard d'une structure d'emploi qui tient compte de l'arrivée d'Op@le et Opér@.

B- Requalification de B en A

1- Les postes d'adjoints gestionnaires

Cette requalification s'inscrira dans les conclusions des travaux menés au niveau national.

Notre académie dénombre 74 postes de gestionnaires de catégorie B, essentiellement en collège dont 9 (dont 3 en REP) de plus de 400 élèves et 6 entre 350 et 400 élèves.

Pour cette année, la priorité concernera les EPLE de plus de 400 élèves et prioritairement ceux classés en REP

C- Des nouveaux métiers de catégorie A

Le volume de postes proposés aux sortants d'IRA va croître dans les proportions suivantes :

Au 1^{er} mars 2022, 120 postes seront proposés contre 70 actuellement.

Au 1^{er} septembre 2022, 240 postes proposés contre 143.

Cette augmentation est un des leviers du repyramidage et permet d'augmenter le nombre de promotion par liste d'aptitude.

Ci-dessous, les pistes de réflexions pour définir des nouveaux métiers de catégorie A en EPLE ;

. Un poste d'accompagnement au pilotage des EPLE à l'échelle d'un bassin.

. Un poste positionné sur des EPLE à forts enjeux comme les campus des métiers et des qualifications.

. Développer des expérimentations de mutualisations, à ce titre deux bassins font l'objet de concertations, Lunéville et le Sud-meusien.

D- Requalifications en services

Les conclusions des concertations internes feront l'objet de propositions lors du prochain CTSA.

2) Revalorisation indemnitaire

La revalorisation suivante (voir annexe 1) concerne les catégories A et B, avec rappel depuis 01/2022 sur la paye de mars. Un des objectifs étant notamment une harmonisation au niveau de la région académique.

Résultat du vote :

POUR : UNSA et CFDT

ABSTENTION : FSU et FO

3) LDG Mobilité

Les modifications apportées cette année l'ont été sans groupe de concertation préalable, les organisations syndicales ont donc votées **unanimentement contre**.