

# La lettre des représentants du personnel au CTEP du réseau Canopé

Décembre 2015



## Compte-rendu du CTEP du réseau Canopé des 23 octobre et 17 novembre 2015 par les représentants du personnel

Vous trouverez les procès verbaux des CTEP 2015 sur l'Intranet de Canopé à l'adresse suivante :  
<http://intranet.cndp.fr/pilotage/direction-generale/instances-de-reseau-canope/le-comite-technique-d-etablissement-public-ctep/proces-verbaux/>

Vous trouverez les documents de fonctionnement sur cette instance à l'adresse suivante :  
<http://intranet.cndp.fr/pilotage/direction-generale/instances-de-reseau-canope/le-comite-technique-d-etablissement-public-ctep/proces-verbaux/>

### CTEP DU 23 OCTOBRE 2015

#### APPROBATION DES PV

Une nouvelle fois, les documents sont arrivées moins de 24 h avant de ces 2 CTEP. La direction explique que la multiplication des instances (3 en une semaine par exemple) ne permet pas une communication des pièces dans le délai légal.

M. Merriaux propose de repousser l'approbation du procès-verbal du CTEP du 25 septembre 2015 au prochain CTEP. Les représentants du personnel ne souhaitent pas repousser la validation des PV proposée par la direction, pour que tous les personnels puissent les consulter le plus rapidement possible sur l'intranet.

### AVIS RELATIF À LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS ET EMPLOIS-TYPES

#### La situation

Un groupe de travail composé des représentants du personnel, de la DRH, en lien avec les métiers ont permis des échanges et des évolutions de cette carte des métiers.

Le répertoire des métiers du réseau Canopé n'est pas croisé avec l'organisation territoriale, même si parfois organisation hiérarchique et emplois-type peuvent se rejoindre, c'est la fiche métier puis la fiche de poste qui prendra en compte les spécificités de chaque poste.

La DRH du réseau Canopé soutiendra cette démarche en aidant les RAF à décliner cette organisation.

Deux mises à jour par an de ce répertoire sont prévues afin de prendre en compte l'évolution des métiers. La direction nous décrit la future commission de révision qui sera composée de la DRH, du secrétariat général, des directeurs métier et de personnels métier connaissant la réalité de ceux-ci. Le DRH nous informe qu'un tour des DT sera fait pour expliquer le projet de référentiel aux collègues sur le modèle "30 min pour comprendre" existant à Canopé Chasseneuil.

### **Notre avis**

Nous demandons que les emplois-types "médiateur de ressources et services" en poste dans les ateliers ne soient pas déconnectés de la famille professionnelle « documentation, culture et patrimoine ».

À l'unanimité, les représentants des personnels considèrent cette cartographie inachevée au CTEP du 23 octobre et se prononcent contre le référentiel métier, Celui-ci a été approuvé au CTEP du 17 novembre avec les modifications que nous avons demandées.

Le référentiel métier sera une avancée positive pour le réseau et fera oublier les 800 emplois-type existant auparavant, par ailleurs plus souvent sous la forme de fiches de poste que d'emplois-types.

## **POSITIONNEMENT DES PERSONNELS ATSS DANS LES GROUPES DE FONCTION RIFSEEP**

### **La situation**

Il s'agit de mettre les emplois-types dans les groupes fonction RIFSEEP, ce qui déterminera le niveau de prime que touchera l'agent pour les ATSS au 1er janvier 2016. Le travail sera mené de la même façon pour les ITRF, mais pas avant mars 2016. Pour les enseignants, les discussions ministérielles sont en cours. Les contractuels ne peuvent toujours pas bénéficier de primes à notre grand regret.

La direction gèle en 2016 le montant des indemnités sur celui de l'ancien régime indemnitaire. Elle déclare que des discussions seront engagées avec les responsables administratifs et financiers pour éviter les risques de décalage entre les postes occupés par les agents et le positionnement dans les groupes.

Pour les collègues exerçant dans un groupe RIFSEEP supérieur ou inférieur à leur grade, un ajustement sera effectué: s'il exerce une fonction supérieure, il sera rattaché au groupe le plus élevé de sa catégorie et inversement. Il n'est pas possible légalement de rattacher un agent à un groupe d'une autre catégorie que la sienne.

### **Notre avis**

Lors des 2 CTEP, les représentants du personnel demandent l'ouverture de concours pour faire évoluer les collègues, seul remède réel aux décalages entre la catégorie de nombreux agents et leur poste.

Pour minimiser les effets pervers du RIFSEEP qui crée une concurrence entre les agents, des représentants des personnels demandent de dépeupler certains groupes de fonction, de façon à les réduire artificiellement à 1 groupe pour les catégories C, 2 en B et 3 en A, en supprimant les groupes les plus bas. La direction entend sur ce point respecter le protocole d'accord établi au niveau ministériel.

Sans forcément remettre en cause le travail de la direction de Canopé, ces nouvelles règles indemnitaires ne résolvent en rien le jugement inéquitable que peuvent avoir nos directions sur les montants et la répartition de celles-ci. La preuve en est que pour 2016, le RIFSEEP permet à l'établissement de répartir les indemnités à l'identique du précédent régime.

## **PLAN D'ACCOMPAGNEMENT**

### **La situation**

Notre établissement ayant commencé sa refondation avant le décret concernant la réorganisation

territoriale de l'État (plus avantageux), le personnel de l'établissement ne peut en bénéficier. Les collègues contractuels en CDI (particulièrement PTO) peuvent bénéficier d'un départ anticipé par un licenciement compensé financièrement par une indemnité qui leur permettra de garder un salaire identique. Les collègues qui étaient auparavant sur des contrats aidés ne seront pas défavorisés car le calcul des indemnités portera sur les 12 derniers mois de salaire.

Les indemnités pour mobilité bénéficieront aux collègues qui seront mutés à l'initiative de l'établissement. Nous avons obtenu, pour les collègues qui seraient soumis à la mobilité, que la notion de temps de déplacement soit prise en compte et pas seulement la distance géographique.

La compensation financière pour un changement de résidence administrative en fonction de la distance ou du temps ne pourra pas dépasser 15 000 euros.

Nous demandons des éclaircissements sur d'éventuelles mesures de carte scolaire pour les personnels administratifs ou pour les enseignants. La direction nous informe que la prime de restructuration pourra s'appliquer dans ce cas-là, mais les règles régissant la carte scolaire ne sont pas modifiées.

Le premier niveau d'intervention pour trouver des solutions de reclassement se fera par des discussions directes des directions territoriales avec les rectorats, voire avec les SGAR ([Secrétaire général aux affaires régionales](#)). Un second niveau mobilisera si besoin la DRH du réseau Canopé.

Nous avons obtenu la création d'une cellule de reclassement nationale avec des personnes recrutées spécifiquement.

Nous exposons la situation des enseignants ayant passé une bonne partie de leur carrière à Canopé et devant retourner devant les élèves qui devra être anticipée bien en amont par la mise en place de formations avec les rectorats, financées par Canopé.

### **Notre avis**

Nous pensons que le texte ne permet pas une garantie d'un accompagnement optimum de nous tous, nous ne connaissons que trop les attitudes de certaines DT à interpréter les textes au détriment des personnels.

La dissociation en 3 points était une bonne proposition : elle a permis de pouvoir voter contre la philosophie générale, lacunaire, sans forcément pénaliser l'entrée en vigueur le plus rapidement possible des mesures financières, attendues par certains collègues :

- la philosophie générale du plan
- les primes de restructuration
- les indemnités pour les contractuels

Les mesures financières sont correctes, en tout cas supérieures à celles en vigueur lors du déménagement de Paris vers Chasseneuil.

Les mesures d'accompagnement de terrain proposées, co-pilotées par la future cellule de reclassement nationale, sont un réel point positif.

## **POINT D'ÉTAPE DES PROJETS DE DT**

### **La situation**

La direction générale a rencontré toutes les DT avec 4 à 5 heures d'échanges pour chaque DT afin d'aborder l'organisation actuelle de la DT et la projection de l'organisation cible. La Direction a porté les discussions sur la stabilisation et l'organisation de la DT et non le projet en tant que tel.

Les pôles de compétences auront une identification nationale et accompagneront les projets nationaux, mais pas forcément dans une logique de production. Ils assisteront à la maîtrise d'ouvrage (AMO), mais demeureront sous l'autorité de la DT d'hébergement. 3 DT n'auront pas de pôle de compétence.

Chaque DT comprendra 3 invariants : édition transmédia, valorisation et fonctions supports.

Calendrier :

- jusqu'au 25 novembre : seconde étude des projets de DT, après modifications éventuelles suite aux

- discussions initiales ;
- CTEP du 14 décembre : présentation générale aux RP et focus sur certaines spécificités des pôles de compétences ;
- après stabilisation du projet en décembre, présentation du projet de DT aux agents (la DG va essayer d'établir un modèle de communication identique pour toutes les DT) ;
- chaque agent devra se repositionner dans le cadre de la nouvelle organisation, au travers de nouveaux entretiens individuels auprès de leurs responsables et plus si nécessaire. Il s'agit d'une réorganisation en interne où il pourra y avoir négociation (les postes ne seront pas publiés).

## RÉGULATION DES PRIMES DE FIN D'ANNÉE

### La situation

Nous constatons une hétérogénéité totale du versement entre tous les agents du reliquat du budget : aucun versement pour certaines DT alors que d'autres versent plusieurs centaines d'euros, nous demandons à ce que les reliquats de fin d'année soit versés également pour corriger un peu les différences entre les catégories

Nous réaffirmons notre revendication d'attribution des primes pour les contractuels du réseau au titre de l'équité de traitement. En effet ils travaillent autant que les fonctionnaires titulaires. Dans certaines académies, le recteur et des directeurs de CRDP ont pourtant accordé des primes aux contractuels. La direction générale dit se servir de ces arguments pour convaincre le contrôleur financier d'accepter cette pratique. Le protocole actuel d'accord avec le contrôleur financier de Canopé ne permet pas l'octroi de primes aux contractuels.

La direction affirme que les montants en 2015 seront calqués sur ceux 2014. Le complément de décembre devrait être reconduit à l'identique pour les agents qui en bénéficient.

La mesure du ministre sera reconduite cette année pour les catégories B et C (50 et 100 €).

### Notre avis

Nous aurions pu espérer que les inégalités de traitement au niveau des primes entre les différents CRDP seraient remises à plat, dans le bon sens, avec l'établissement unique. Il n'en est rien et ces inégalités perdureront au moins dans un premier temps puisque le passage au RIFSEEP tiendra compte des primes touchées par les agents auparavant.

Sur les primes pour les contractuels, la direction générale fait preuve de bonne volonté et semble bien écouter les revendications des personnels, même si la décision n'est pas de son ressort.

## DATES DE FERMETURE DU RÉSEAU CANOPÉ, SITE DE CHASSENEUIL (ÉTÉ 2016)

### La situation

Nous avons approuvé une période de fermeture du site de Chasseneuil pour l'été 2016 du lundi 25 juillet au lundi 15 août 2016 (soit 15 jours à décompter).

## POLITIQUE D'ACTION SOCIALE; ÉTAT DES LIEUX

### La situation

Suite à notre demande la direction effectue un travail de recensement des pratiques dans les DT sur

la gestion de l'action sociale au sein du réseau Canopé Il s'agit de proposer une politique commune avec différents axes de réflexion dans le respect des textes et la vérification du contexte juridique :

- Assurer le versement des prestations obligatoires (ce n'est pas le cas partout) ;
- Outil pour structurer une politique plus cohérente et harmonisée.

### **Notre avis**

Les questions autour de l'amicale du personnel se posent : comment l'étendre à l'ensemble du réseau ?

Le faut-il ?

## **INFORMATIONS RELATIVES À L'ARRÊTÉ NBI**

### **La situation**

Ce dossier est piloté et centralisé par la direction générale, et relève de son seul choix.

La NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) sera intégrée dans le RISFEPP ou dans le système indemnitaire des agents qui touchaient cette bonification et qui ne la toucheront plus.

Le plafond indemnitaire qui pouvait interdire le versement de la NBI a été supprimé.

L'idée de la direction est de choisir une nouvelle répartition par rapport aux 3460 points NBI affectés à l'établissement.

### **Notre avis**

Si la NBI compte pour les cotisations retraite, ce n'est pas le cas du RIFSEEP : il y a clairement 2 poids 2 mesures; on habille l'un pour déshabiller l'autre. Nous pouvons douter des critères d'attribution et de la transparence sur sa répartition.

Les directeurs d'ateliers, responsables éditoriaux, etc. ne seront pas concernés. Mais les plus hauts postes hiérarchiques du réseau y auront eux bien droit; le seul choix positif concerne pour la 1<sup>re</sup> fois les agents d'accueil de Canopé Chasseneuil.

## **PRISE EN CHARGE DE LA MUTUELLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'EMPLOYEUR**

### **La situation**

La direction n'a pas eu de directive ministérielle, elle va le saisir.

En attendant, à partir du 1<sup>er</sup> janvier, les prélèvements seront effectués directement par la MGEN. Les agents adhérents recevront un échéancier courant novembre.

## **POINT SUR LES CONTRACTUELS**

### **La situation**

Il y a 50 contractuels dans le réseau dont le contrat se termine le 31 décembre 2015, 12 transformations en CDI, avec publication de poste, 8 fins de contrat, 18 publications de postes, 3 contrats pour « accroissement temporaire d'activité » et prolongations jusqu'en juin, en attente de visibilité sur les reconfigurations des DT.

La liste nominative des collègues concernés ne sera communiquée qu'au DT et aux groupes RH.

Deux courriers seront envoyés en même temps, l'annonce de la fin de contrat et l'annonce de la publication de poste où chacun des collègues concernés doit candidater.

### **Notre avis**

Nous déplorons que les campagnes de recrutement arrivent tard et se chevauchent avec les fins de contrats.

Nous sommes inquiets sur la méconnaissance par les agents concernés de leurs droits et devoirs. Il faut sécuriser les fins de contrats.

## **AUTONOMIE BUDGÉTAIRE ET ADMINISTRATIVE DES ATELIERS**

### **La situation**

Il n'y aura pas de délégation au niveau des départements. Uniquement pour DT, DTA, RAF. Après une stabilisation de l'organisation, les directeurs d'ateliers bénéficieront peut-être d'une délégation.

## **COMITÉS ACADÉMIQUES AVEC LES RECTORATS**

### **La situation**

Les comités académiques (avec les rectorats) se structureront en 2016. Certains recteurs n'acceptent que des collectivités et d'autres pas du tout. Ces discussions vont avoir lieu d'ici la fin de l'année.

## **CTEP DU 17 NOVEMBRE 2015**

### **PRÉAMBULE**

M. Merriaux évoque les attentats terroristes du 13 novembre : certains événements seront repoussés, comme EducaTICE, d'autres vraisemblablement annulés, comme les visites de classes pour la COP21, qui devaient être accompagnées par Canopé.

## **PLAN ANNUEL DE FORMATION**

### **La situation**

Il y a toujours un grand nombre de collègues inscrits qui se désistent au dernier moment ou bien ne se présentent pas à la formation demandée. La DRH va publier un document de synthèse sur ce sujet précis.

Suite à l'annulation par une DT, pour un motif budgétaire, d'une formation acceptée dans un premier temps, nous demandons qu'une partie du budget des DT soit sacralisée et ne serve qu'à cet usage.

Le bilan se solde par une sous-consommation des formations par rapport au prévisionnel.

### **Notre avis**

Nous regrettons l'absence pour les agents d'une vue globale sur le calendrier de formation; les offres de formation s'enchaînent sans que l'on sache quelle sera la prochaine, ce qui rend difficile le choix. La DRH est totalement favorable à l'élaboration d'un programme de formation, mais cela suppose de continuer à travailler en amont.

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### La situation

La demande initiale de remontées des DT fixée au 30 novembre ne permettra pas de faire une proposition pour le CA du 15 décembre.

En conséquence, il est proposé à ce CA de supprimer la disposition transitoire entre janvier et septembre 2016, prolonger les règlements intérieurs actuels et ne garder que l'application du nouveau RI pour septembre 2016.

### Notre avis

Nous approuvons les modifications apportées au RI :

- jours pour mariage/PACS ;
- sanction liée au code pénal ;
- prévention des risques liés au travail ;
- horaires d'ouverture du Centre d'exposition Rouen.

Au mois de janvier les élus au CHSCT national et les élus au CTEP recevront la synthèse et les remontées des DT. Nous resterons vigilants pour que le prochain RI applicable dans tous le réseau en septembre 2016, corresponde bien aux souhaits des personnels .

## OUVERTURE DE CONCOURS LOI SAUVADET

### La situation

La loi Sauvadet a eu un effet secondaire en bloquant les possibilités de promotion par concours des fonctionnaires en place.

Nous revendiquons l'ouverture de concours sans attendre la fin de Sauvadet : il y a nécessité pour certains ITRF et ATSS qui n'ont pas évolué depuis de nombreuses années et qui assurent des missions qui sont supérieures à leurs catégories.

La direction indique ne pas s'être inscrite dans une logique d'ouverture de concours en dehors de Sauvadet, car l'organisation à Canopé Chasseneuil ou dans les DT n'est pas stabilisée ; il n'y aura pas d'ouverture de concours pour 2016.

L'autre possibilité sont les promotions au choix, quelques promotions ont été possibles (en A au niveau national), mais les dossiers sont plus difficiles à défendre en académie, en regard du nombre très important de dossiers venant des universités.

### Bilan

Il reste 30 ATSS et 47 ITRF éligibles dans le réseau. Cependant, ces agents ne voient souvent pas d'intérêt à préparer ce concours (âge, intérêt financier, etc.).

En 2015 , 4 postes ont été ouverts pour les ATSS, 1 réussite et 1 échec en B, 2 non présentés en A et C. 15 pour les ITRF, 14 lauréats et 1 échec. Les agents de Canopé semble plutôt bien préparés par la formation et la mise en place de jury blanc.

### Notre avis

Nous invitons tous les contractuels éligibles à se rapprocher de la DRH pour discuter et peut-être lever des craintes infondées, comme la peur de perdre son emploi en cas d'échec par exemple, ce qui n'est jamais arrivé.



## PROJET DE LOI FINANCES 2016

### La situation

Le 1<sup>er</sup> ministre a arbitré sur des choix budgétaires : - 4 % de baisse de la charge de service public pour le réseau Canopé, soit 34 postes de supprimés en 2016.

Il n'y aura pas de financement pour pourvoir les 24 postes gelés.

La direction espère un redémarrage de l'activité pour permettre de compenser la baisse de budget.

La direction générale souligne que la gestion actuelle se veut plus équitable qu'auparavant.

### Notre avis

Nous dénonçons cette suppression, qui est un très mauvais signal envoyé aux agents, à un moment où l'activité est perturbée et importante suite à la refondation.

La direction dit qu'il y aura moins 30 postes par an sur 3 ans, 4 postes supplémentaires sont à rendre.

Nous sommes sans voix devant cette annonce.

Les RP dénoncent la pression liée à un volume de travail de plus en plus important. La DG explique que cette situation est temporaire et inhérente aux phases de refondation que nous traversons.

## CLÉMI

### La situation

La directrice scientifique du Clemi a démissionné publiquement.

Il n'y aura pas de publication de poste pour recrutement avant le nouveau décret.

Le DG reconnaît s'être trompé sur le profil du recrutement, ce qui a fait perdre 2 ans au Clémi, des agents expérimentés et donc des compétences; les règles du jeu de départ n'étaient pas partagées entre la directrice scientifique et le directeur général.

## FERMETURE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER DU CDLP DE BOURGOIN-JALLIEU

### Notre avis

Nous regrettons la manière autoritaire et abrupte dont s'est décidée cette fermeture : la DG est d'accord avec ce constat et suivra de près la suite, notamment l'agent touché par cette fermeture sera accompagné.

## FINANCES DE CANOPÉ

### La situation

- Le déficit prévisionnel prévu est bien là ; mais il cache une réalité particulière, à savoir une sous-consommation de crédits conjuguée à une baisse des recettes (20 à 25 % chacune) : cette corrélation imprévue ne plombe pas cette année blanche de budget fusionné ;
- Par contre, la part des collectivités territoriales a fortement baissé (6 millions d'euros au lieu de 8) ;
- La production éditoriale a elle aussi fortement baissé ;
- Une redéfinition des modèles économiques est en cours, notamment autour de l'édition ;
- La 2<sup>e</sup> version de l'écosystème en ligne permettra sans doute d'améliorer les comptes ;
- Un problème cette année est lié à l'absence de budget rectificatif pour l'investissement : la DG devra retravailler le budget primitif pour intégrer les manques qui auraient dû être couverts par ce budget rectificatif.



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

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