



Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique :

Morgane BOURIC, Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU
Ronan KEROMNÈS, Claude BLANCHET, Céline BLANCHARD

Contactez la CGT Educ'Action - Académie Nantes

<mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr>
<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Compte-rendu commenté CGT du Comité Social d'Administration Spécial Académique du 21 novembre 2024

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA-SA) qui s'est tenu en présentiel et en visioconférence.

Syndicats présents : CGT, FO, UNSA

Syndicat absent : FSU

Administration : SG, SGA DRH et DRH adjoint, SGA DPME, SGA DOGES, SG 44, 49, 53, 72, 85, cheffe DIPATE et son adjointe, Chargée de mission dialogue social, chef DIFAG, chef du SIBAA, cheffe EAFC3.

OS : CGT (6), FO (1), UNSA (3).

La CGT prend le secrétariat adjoint de la séance.

Sommaire :

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation des PV du 4 juillet 2024 (pour vote)
- Bilan des affectations des personnels ATSS
- Revalorisation indemnitaire 2024
- Implantation des services
- Questions diverses



Déclaration des élu.es CGT au CSA-SA du 21 novembre 2024

La cure d'austérité prévue par le gouvernement annonce des jours noirs pour une majorité de la population et notamment les plus précaires, et pour les Services publics dont l'École si l'on ne la combat pas. Le 1^{er} Ministre et son Ministre de la Fonction Publique ressortent les traditionnelles recettes libérales et réactionnaires : coups de serpe dans les budgets et suppression de postes dans la Fonction Publique, stigmatisation des fonctionnaires, des retraités et des travailleurs étrangers, remise en cause du temps de travail, répression syndicale...toute une série de gages en direction de l'extrême-droite et du patronat.

Aucun enseignement n'a été tiré de l'épisode Covid où les Services publics ont montré leur importance tout autant que leur fragilité. Pour être à la hauteur des enjeux de l'urgence sociale et écologique, c'est bien plus de Service Public pour tout·es et répartis sur tout le territoire dont la population a besoin.

Le choix idéologique de limiter les rentrées fiscales (suppression ISF, exonération cotisations patronales...), revient clairement à organiser la casse du modèle social français et ce sont toujours aux salarié·es et aux retraité·es à qui on demande de payer l'addition du déficit creusé depuis 7 ans au seul bénéfice des grandes entreprises, de leurs actionnaires et dirigeant·es.

La CGT dénonce également le projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale pour l'année 2025 et les amendements au projet de loi de finances 2025 annoncés par les ministères du Budget et de la Fonction publique qui visent à allonger d'un à trois les jours de carence dans la fonction publique, et de baisser de 100% à 90% la prise en charge de la rémunération par l'employeur pendant les trois premiers mois de maladie ordinaire.

Loin d'un budget sanctuarisé pour l'Education Nationale, les 4000 suppressions de postes (principalement dans le premier degré) sonnent comme un véritable mépris à l'égard de l'Éducation nationale qui fait face à tant de maux. Agir de la sorte, c'est refuser de regarder la situation catastrophique dans laquelle est plongée l'École. C'est refuser d'écouter le bilan alarmant porté par la totalité des organisations syndicales sur les conditions de rentrée, les manques de personnels dans les salles de classe et les services... C'est méprisant à l'égard de ces mêmes personnels qui affrontent déjà des conditions de travail désastreuses, subissent un décrochage salarial historique et une perte de sens de leur métier. Sans augmentation de salaires, ce budget confirme que l'amélioration de l'attractivité du métier n'est qu'un slogan.



La CGT Educ'Action combat ces orientations politiques et budgétaires qui sont à l'opposé de ce qui est absolument nécessaire aujourd'hui : investir pour l'Éducation Nationale publique, créer des postes pour réduire les effectifs par classe (et profiter ainsi de la baisse démographique), pour accompagner l'ensemble des élèves en particulier les allophones, les élèves en situation de handicap, pour avoir un nombre de remplaçant-es suffisants dans toutes les catégories de personnel et améliorer la qualité de vie au travail, augmenter les salaires et relancer l'attractivité des métiers...

Dans cette droite ligne de restriction budgétaire annoncée, la CGT alerte sur les non-remplacements, y compris dans les services où des postes vacants ne sont pas pourvus depuis la rentrée au motif du manque de crédits, et ce qui impacte nécessairement les conditions de travail des personnels, alors même que l'Académie inscrit le bien-être des personnels en toutes lettres dans son projet académique.

Enfin, dans le contexte social interprofessionnel qui voit des salariés de plusieurs grandes entreprises se mobiliser pour ne pas être jetés à la rue comme à Michelin ou Auchan, la CGT rappelle que les travailleurs du public comme du secteur privé ont les mêmes intérêts de classe et qu'il est temps de relever la tête. **La CGT appelle les personnels à se saisir de toutes les initiatives et notamment de l'appel à la grève intersyndical du 5 décembre prochain pour revendiquer :**

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques,
- des créations d'emplois partout où c'est nécessaire et l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels,
- l'augmentation de la valeur du point d'indice au titre de l'année 2024 et des années suivantes et des mesures salariales générales,
- la refonte des grilles indiciaires,
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'abandon des orientations du projet de loi dit « Guerini ».

Les élu.es CSA-SA CGT Educ'Action

Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU, Morgane BOYER,
Ronan KEROMNÈS, Claude BLANCHET et Céline BLANCHARD

Vote sur le PV du 4 juillet 2024

Vote pour à l'unanimité.

Bilan des affectations des personnels administratifs techniques sociaux et santé

La DIPATE présente des données chiffrées

Point sur les requalifications des emplois dans les services

Filière administrative

- 4 C en A
- 14 C en B
- 2 B en A

Filière technique

- 1,5 C en B au service de la DIFAG

15 promotions par liste d'aptitude

70 stagiaires affectés en services académiques

22 personnels affectés en service académique par mutation et 15 par détachement

La CGT et FO ont interrogé sur le nombre de postes vacants dans les services et leur raison, car chaque année des collègues renoncent au bénéfice des concours.

La CGT interroge sur le nombre de refus de postes et demande si le nombre évolue mais la DIPATE dit ne pas avoir de statistiques sur ce point.

La cheffe de la DIPATE répond qu'il n'y a pas plus de postes vacants en 2024 que précédemment. Elle précise que des collègues renoncent à leur concours, même après avoir débuté, qu'il y a plus de départs en détachement, qu'il y a également des postes gelés dans le cadre des requalifications (impact sur le mouvement). Elle indique également que certains services demandent le maintien de leurs contractuels pour la stabilité des équipes.

La DIPATE et le SG rappellent les conditions académiques des concours (règles d'affectation notamment en fonction du rang de classement) et leur attachement au principe du concours.

Le débat a aussi porté sur les raisons pour lesquelles des collègues refusent le bénéfice du concours (coût et temps de transport, difficulté à se loger, organisation de la vie personnelle, rémunération peu attractive).

Le SG répond qu'un travail a été fait avec les bailleurs sociaux pour un quota de logement « réservés ».

Sur le refus des postes, le SG souligne la dimension générationnelle en faisant aussi référence aux contractuels qui sont plus volatiles sur le sujet du maintien dans l'emploi.

La CGT porte l'attention sur la nécessité de l'information aux lauréats sur l'existence de ces logements et de l'action sociale, ce qui pourrait convaincre des agents de ne pas renoncer au concours.

Ce que souhaite la CGT, c'est que l'administration trouve le moyen de garder les lauréats de concours et d'éviter ainsi que des postes restent vacants.

La DIPATE précise que la majorité des postes vacants sont sur la Loire-Atlantique, ce qui a pu poser problème pour les lauréats d'autres départements plus éloignés.

Au vu des remarques, le SG finit par proposer que les services retravaillent la question des conditions d'affectation pour aller au plus près du souhait des lauréats tout en respectant les règles d'affectation, en s'appuyant sur ce que l'administration fait pour d'autres corps.

SIBAA/DIFAG :

La CGT alerte sur les effectifs réduits au SIBAA (2 collègues pour 5 postes -2 collègues en arrêt et 1 poste d'électricien non pourvu depuis plus d'un an) et à la DIFAG (agents techniques).

Le chef du SIBAA a répondu qu'ils avaient de grandes difficultés de recrutement et que la seule personne rencontrée n'avait pas donné suite.

Face aux postes vacants à la DIFAG, la CGT demande pourquoi ne pas renouveler ceux employés l'année dernière qui sont donc connus du service et dont les contrats n'ont pas été reconduits. Nous n'avons pas eu de réponse précise sur ce dernier point.

Publication et visibilité des postes vacants et recrutement :

La CGT a également redemandé que l'intégralité des postes vacants puissent être publiés, et ce, y compris pour permettre à des collègues d'autres Ministères d'y postuler. Le SG a fait aussi état des difficultés techniques (multiplication et évolution des outils) et des délais de publication des postes liés au fait qu'il faut compter jusqu'à 3 mois de maintien en poste avant l'officialisation d'un détachement. De fait, le remplacement se fait beaucoup plus vite avec des contractuels. Il est quelquefois nécessaire de publier une annonce plusieurs fois.

La DIPATE précise vouloir reconduire la publication de postes génériques (gestionnaires RH ou concours) engagée cette année pour être plus réactifs dans le recrutement. (cf. question diverse CGT au CSA-SA du juillet 2024)

Commentaire CGT :

On voit bien les difficultés d'attractivité de l'Education nationale et la faiblesse globale des rémunérations n'aide pas à attirer des candidats (ce dont l'administration est bien consciente d'ailleurs). On constate dans certains cas de figure que l'Académie en arrive à proposer à des contractuels des rémunérations bien supérieures à celle d'un titulaire. Cette individualisation de la rémunération représente un risque de dérive par rapport au statut de la

Fonction Publique. C'est pourquoi la CGT revendique la revalorisation des grilles de rémunération pour l'ensemble des personnels.

Sur l'emploi des contractuels, la CGT a rappelé être vigilante vis-à-vis du respect de l'ancienneté des agents dans les propositions d'affectation, ce que l'administration ne respecte pas toujours malgré la circulaire relative aux conditions de renouvellement des non-titulaires.

Si les Ministères organisent des concours interministériels, c'est pour des raisons d'économie dans l'organisation, mais cela a un effet sur les refus de postes. Des lauréats peuvent se retrouver affectés par défaut sur un Ministère qui n'est pas celui de leur souhait, et par conséquent renoncent au bénéfice du concours.

Nous constatons aussi (et ce n'est pas d'aujourd'hui) que des services ne jouent pas le jeu en ne signalant pas au service RH tous les postes vacants, ce qui peut aussi restreindre les possibilités d'affectation lors du mouvement.

Dispositif de revalorisation indemnitaire -RIFSEEP 2024

La cheffe de la DIPATE présente le tableau des revalorisations 2024 de l'IFSE qui concerne les personnels administratifs A et B, les personnels techniques de la BAP E, les personnels de Jeunesse et Sport et assistants sociaux.

Ces revalorisations ont fait l'objet de groupes de travail et d'un vote au CSA d'octobre 2024.

La CGT a rappelé sa **revendication que le taux du RIFSEEP soit maintenu en cas de mutation** sur un poste qui serait moins coté. Ce risque de perte financière représente en effet un frein à la mobilité pour certains agents.

Sur ce sujet du maintien du taux du RIFSEEP, le SG a répondu qu'il était d'accord pour revoir la notion de prise en compte de l'expérience professionnelle.

Sur l'IFSE des ITRF, la CGT dénonce le fait que seule la BAP des informaticiens soit revalorisée et que cela est par conséquent une inégalité de traitement avec les autres collègues TRF.

Pour ces raisons, la CGT s'est abstenue sur ce vote comme elle l'avait fait au CSA d'octobre.

Vote : Tous les représentants CGT, FO et UNSA se sont abstenus.

Commentaire CGT :

L'indemnitaire représente une part de plus en plus importante de la rémunération des agents.

Rappelons que les personnels ne cotisent qu'à 5% sur l'indemnitaire (et dans la limite de 20 % du traitement indiciaire) dans le cadre de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

C'est pourquoi la CGT revendique la transformation de l'indemnitaire en point d'indice.

[Retrouvez l'intégralité de la publication CGT sur le RIFSEEP 2024 pour chaque catégorie d'agents et sur les conditions d'attribution du CIA exceptionnel de fin d'année en cliquant sur ce lien.](#)

Implantation des services académiques

La SG-DOGES et le chef de la DIFAG font un retour sur les nombreux déménagements au sein des services en 2024. 310 agents ont été déménagés cette année, ce qui a aussi occasionné beaucoup de volumes à déplacer. Cela a fortement mobilisé les services de la DIFAG, du SIBAA, de la DSI et deux prestataires extérieurs pour les déménagements.

Sur Margueritte :

L'EAFC a été regroupé au même étage. Le SAE a rejoint le rez-de-chaussée du bâtiment principal.

La Mission nationale messagerie est installée avec le SIBAA au bâtiment 3 site Margueritte

Arrivée de la SDJES 44

Sur la Houssinière : La DAPP4 a rejoint le reste de la DAPP

Site Cabestan sur l'île de Nantes :

DRAJES, DRAIO, DAPSI, ONISEP ont quitté la MAN mi-novembre pour rejoindre ce site

DSDEN 49 et Cité Administrative :

Densification du site avec le rapatriement du SDJES 49 au 6ème étage du bâtiment, ce qui va obliger l'UNSS à « se serrer » nous a-t-on dit...

Commentaire CGT :

La CGT a participé à un premier groupe de travail début novembre sur l'implantation des services qui faisait suite à des alertes que nous avons formulées en instance sur les conditions de travail des agents dans certains locaux, notamment concernant les collègues du SAE.

La CGT y avait dénoncé la doctrine interministérielle [de la circulaire Borne](#) de 2023 qui vise à économiser des mètres carrés, au détriment des conditions de travail réelles des agents. Dans les ratios-cible et plafond de chaque administration (ratio cible 16m² – plafond 18m²). En effet, l'intégralité de la surface des bâtiments sont comptabilisés (halls, couloirs, bureaux, espaces de réunion,...), et ce ratio est minoré en fonction des personnels résidents ou itinérants (inspecteurs,...).

Pour la Loire-Atlantique, il a notamment été question de la future fermeture du site Jonelière à un horizon non défini, de la vente du site Fresche-Blanc (NB sur lequel il était initialement prévu de construire un nouveau bâtiment pouvant accueillir 150 à 200 collègues selon ce qui était alors présenté). A la place, un nouveau bâtiment serait construit sur le site de la Houssinière à côté du H2. Il est envisagé le regroupement sur le site Margueritte des services de la DSDEN (circonscriptions basées à la Jonelière) ce qui induirait le déplacement de services du Rectorat vers le futur bâtiment de la Houssinière. Nous attendons de voir la réalité du projet et l'impact sur le nombre de mètres carrés pour accueillir ces services.

En Mayenne, il nous est présenté une réflexion globale sur la Cité administrative, en précisant, pour la DSDEN 53 que l'implantation du SAE avait eu un impact sur le ratio d'occupation.

Sur la DSDEN 72, le ratio en mètres carrés (environ 13 m carré) est bien en deçà du ratio cible. La CGT a souligné l'absence de grandes salles de réunion, d'espace de stockage. De plus ce manque de mètres carré rend difficile l'accueil de nouveaux collègues. C'est la raison pour laquelle la CGT a demandé ce qui était envisagé pour augmenter la surface des locaux de la DSDEN 72, d'autant plus qu'il nous a été présenté une réflexion sur le rapatriement de circonscriptions sur le site Paixhans.

En Vendée, c'est le déménagement complet de la DSDEN d'un bâtiment à un autre bâtiment entièrement rénové au sein de la Cité administrative avec des travaux sur plusieurs années qui est envisagé.

Consulter et écouter les agents

Dans tous les cas, travailler de façon collaborative avec les collègues pour chaque réorganisation ou déménagement devrait être la règle et offrira de bien meilleurs résultats qu'un schéma descendant ou imposé qui risque de ne pas être compris.

Suite à des précédents mal vécus par les collègues, l'ensemble des organisations syndicales avaient d'ailleurs voté un avis en ce sens à la Formation Spécialisée pour en faire respecter le principe et le Pôle Santé Prévention proposait en réponse de « mettre en place des mesures de prévention dans le cadre des évolutions d'organisation

de services et de changements de locaux ».

La CGT sera vigilante à la réalité de terrain en cas de densification des sites pour prévenir le risque de dégradation des conditions de travail des agents. Nous avons rappelé l'importance de la mise à jour du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) dans chaque service.

Ainsi, il est indispensable que chaque site dispose d'espaces en conformité avec le nombre d'agents : bureaux en prévision des renforts mais également espaces de pause et de restauration, lieux de stockage, d'une infirmerie ou espace de repos, local syndical (absent sur le site de Margueritte à la DSDEN 44 par exemple), vestiaire ou douche.

Questions diverses posées par la CGT Educ'Action

1/ Suite à la production des documents relatifs aux tarifs de la restauration collective lors du dernier CSA-SA : quelles mesures sont prises en compte au niveau de l'action sociale pour améliorer l'accès à la restauration et faire baisser le coût du repas dans chaque département?

La SGA-DPM dit être en attente du budget 2025 pour pouvoir travailler sur le montant de la subvention à octroyer. Elle ajoute également être en négociation pour la restauration des personnels nouvellement installés au bâtiment Cabestan. Il y aurait une possibilité soit au Lycée Mandela soit au restaurant administratif de la SNCF (mise en place de convention à compter du 01/12/2024).

Commentaire CGT :

La CGT fait remarquer qu'on nous apporte toujours la même réponse depuis des mois. Le Secrétaire Général précise alors qu'une Commission Académique de l'Action Sociale va se tenir le 6 décembre. Mais si les budgets ne sont pas à la hauteur, comme on peut le craindre, les personnels attendront encore longtemps une revalorisation de la subvention restauration.

[Retrouvez ici la publication CGT concernant les tarifs de restauration collective sur chaque site](#)

2/ Postes vacants dans les services : nous souhaitons un état des lieux de l'ensemble de postes vacants dans chaque service Rectorat et DSDEN et la catégorie des postes.

Postes vacants par filière :

9 postes sont vacants dans la filière technique dont 5 pour la mission messagerie nationale (4 postes nouvellement attribués).

10 postes vacants pour la filière ATSS dont 5 recrutés entre le 1^{er} décembre et le 20 janvier.

Jeunesse et sport recrutement d'un agent CEPI au 1^{er} décembre.

3/ Non remplacement de postes vacants : depuis la rentrée nous entendons que des postes restent vacants faute de crédits de remplacement. Cela impacte à court ou moyen terme le travail des équipes. Quelles sont les solutions envisagées pour remédier à ce problème et quelles sont les raisons qui justifient ce manque de crédits de remplacement ?

La Cheffe de la DIPATE indique qu'il n'y a pas de volonté de ne pas recruter de la part de l'Académie. Elle signale cependant qu'il y a des difficultés de recrutement mais affirme que chaque demande de remplacement est prise en compte et qu'il n'y a pas de consigne de ne pas recruter..

Commentaire CGT :

Nous sommes très étonnés de cette réponse puisque l'argument du manque de crédits de remplacement a été utilisé à plusieurs reprises dans des services pour justifier du non-remplacement d'un poste vacant.

4/ Combien de demandes de détachement entrant et sortant dans les services académiques sont intervenues cette année et combien ont été réalisées par catégorie d'agents ?

La Cheffe de la DIPATE nous donne les chiffres pour la période courant du 01/09/2023 au 31/12/2024
Il y a eu 15 détachements entrants et 17 sortants répartis comme suit :

ADJENES : 4 sortants
SAENES : 10 sortants
AA : 11 entrants et 2 sortants
Techniques : 2 entrants
CEPJ : 1 entrant et 1 sortant

A déplorer le peu de SAENES rentrants au vu du nombre de départs. C'est aussi par manque de publication que l'on retrouve ce genre de situation.

5/ Indemnité de tutorat : nous sommes interrogés sur l'absence de mise en place de l'indemnité de tutorat cette année pour les collègues qui accompagnent et forment les nouveaux agents alors même que les Lignes Directrices de Gestion font la promotion de ce tutorat pour chaque nouvel agent affecté ?

Il y aurait une baisse de l'enveloppe et cette indemnité ne concernerait plus les agents qui auraient déjà travaillé en services centraux

La cheffe de l'EAFC 3 confirme la baisse de l'enveloppe en précisant que le tutorat était à la base pour les personnes isolées dans leur poste, comme cela peut être le cas des collègues affectés en établissement. Il y a une étude sur l'élargissement aux DSDEN. Elle précise également que Nantes est la seule académie à le pratiquer.

L'arrêté qui définit les indemnités a été pris en juillet :

144 euros pour un tutorat de 6 mois alors qu'il était de 190 € auparavant, pas de quoi attirer les candidats.
L'indemnité serait également revalorisée en EPLE

Commentaire CGT :

Former ses collègues prend du temps et de l'énergie, d'autant plus que les collègues tuteurs ne bénéficient pas pour autant de décharge de travail pour l'exercer. Reconnaître cet engagement financièrement est donc la moindre des choses. Il est très dommageable que notre administration revienne sur une partie de cette reconnaissance.

6/ Suite à l'audience concernant la fermeture des services académiques et la remise de la pétition signée par les collègues sur leur refus de voir les plages de jours de congés imposés s'étendre, quelles ont été les démarches entreprises pour interroger les agents dans les services ?

Une « harmonisation » à géométrie variable qui confirme simplement la volonté d'imposer plus de jours de congés non choisis à un nombre croissant de collègues... et de cela, personne n'est dupe dans les services.

Le SG indique qu'une réponse a été apportée au CSA du 4 juillet et qu'il s'agit d'une fermeture au public harmonisée au plan académique et non d'une fermeture des services. S'il y a des « nécessités de service », les personnels pourront travailler, mais il faut que les collègues apportent la preuve de leur utilité au travail.
Entre la « lutte contre l'absentéisme » du Ministre de la Fonction Publique et celle contre le « présentéisme » du SG, on ne va plus savoir où donner de la tête !

On part ici d'une volonté affichée d'harmonisation des pratiques (règles communes aux DSDEN et Rectorat) pour finalement aller sur du cas par cas où chaque collègue doit devoir apporter la preuve que sa présence au travail

est justifiée ! Quel manque de confiance envers les personnels alors que l'administration ne tarit pas d'éloges sur notre engagement et notre professionnalisme.

Quid encore pour les contractuels à qui on demande de faire des heures supplémentaires parce qu'ils n'ont pas assez de congés?

Pour l'administration, la réponse a également été apportée au même CSA de juillet. Les contrats doivent tenir compte de cette problématique, c'est-à-dire qu'ils doivent s'arrêter avant les vacances pour les contrats qui ne sont pas à l'année et qui donc sont soumis à un temps de travail de 35h par semaine et 2.5 jours de congés par mois. Pour les recrutés sur des postes vacants, ils bénéficient des mêmes conditions que les titulaires.

Commentaire CGT :

On revient toujours à la même question, fermeture au public et fermeture du service, l'administration joue tout le temps sur les mots. L'intersyndicale CGT FO et UNSA qui ont initié la pétition et les collègues signataires ne sont pas dupes de la nuance. Alors les collègues peuvent le prendre au mot : la circulaire indique une fermeture au public, alors ne posons pas ces jours de congés si ce n'est pas notre souhait. Car la question se pose aussi de cet accroissement des congés imposés sur les prochaines années si l'on ne réagit pas.

Reste aussi la problématique des contractuels : Demander à ceux-ci de faire des heures supplémentaires pour compenser la pose de jours de congés imposés est proprement scandaleux !

Modifier les contrats pour faire en sorte que ceux-ci ne couvrent pas la période de congé l'est tout autant ! En effet, cela diminue d'autant leurs droits en termes d'indemnisation au chômage. Il ne faudra pas ensuite s'étonner que le recrutement devient de plus en plus compliqué...

7/ Crédits de fonctionnement : nous constatons que des outils de travail (fournitures, calendriers, éphémérides, souris correctrices, ...) ne sont plus à disposition des agents faute de crédits. Peut-on avoir des informations sur l'évolution des crédits de fonctionnement et les prochaines commandes destinées à l'équipement des personnels pour l'amélioration de leurs outils de travail ?

L'administration nous dit être en attente du budget 2025.

Pour 2024, la SG-DPM indique les choix axés sur le remplacement de PC dans le cadre de son budget et justifie la disparation des calendriers et/ou éphéméride par l'existence de l'agenda électronique.

AUTRES QUESTIONS DIVERSES POSEES PENDANT L'INSTANCE

Versement d'un CIA de fin d'année sur paie de décembre :

L'administration nous indique que ce CIA a été augmenté de manière significative :

2021 : 100 €

2022 : 400 €

2023 : 475€

2024 : cible nationale (C : 400 euros ; B : 550 euros ; A : 700 euros)

Arbitrage académique :

- A** : 650 € (en dessous de la cible nationale)
- B** : 550 € (cible nationale)
- C** : 475 € (au-dessus de la cible nationale)

Ce montant brut est pour un 100%, il est proratisé en fonction de la quotité de service.

A noter également, les agents qui ont quitté l'académie auront un versement proratisé.

Comme les années précédentes les contractuels y sont éligibles pour peu qu'ils justifient de 300 jours de contrat au cours de l'année (cf réponse de la DIPATE au CSA-SA de juillet 2024).

Commentaire CGT :

Ce sujet avait été présenté aux organisations syndicales lors du groupe de travail indemnitaire d'octobre. La CGT était alors intervenue pour dénoncer le fait que cette année le choix soit fait de différencier le montant selon les catégories.

Télétravail en EPLE:

Du télétravail existe dans certains EPLE en accord avec les chefs d'établissements mais ce n'est pas formalisé.

Réponse du DRH : cela pose aussi des questions relatives à l'accueil et l'équipement. Une phase expérimentale a été initiée dans 5 lycées, 1 par département. IL précise qu'il y aura un point de fait avant une éventuelle généralisation.

Commentaire CGT :

En attendant nous savons parfaitement (et l'administration aussi) que bien plus que 5 établissements autorisent le télétravail à des personnels, mais dans quelles conditions matérielles et avec quelles conséquences pour le collègue en cas d'accident puisqu'il n'y a pas de circulaire académique pour en encadrer la pratique?

Moyenne d'ancienneté des promotions de grade ?

La Cheffe de la DIPATE a répondu que des rapports de promotion seront publiés sur le site de l'académie prochainement conformément aux Lignes Directrices de Gestion. Cela pourrait également faire l'objet d'une publication dans le cadre du rapport social, un chapitre pourrait y être consacré. Cette dimension sera également intégrée dans les prochaines circulaires.

Fermeture des CIO et droit à télétravail :

La SG répond qu'une 1ere note a été publiée en octobre pour d'harmoniser les ouvertures au public de tous les CIO.

Commentaire CGT :

Comme au CSA d'octobre où la CGT avait également posé la question, on constate un refus du SG de considérer la question du télétravail en CIO au nom de la dimension de contact avec le public. Pourtant les demandes qui ont été formulées par des collègues de CIO l'ont été en concertation avec leur directeur de site après analyse de la faisabilité d'1 journée ou ½ journée de télétravail. Alors pourquoi pas une expérimentation là aussi en faisant confiance à la connaissance du terrain des collègues ?

Non-retour des entretiens professionnels :

De nouveau il est signalé que des collègues ne bénéficient pas de leur entretien professionnel ou du compte-rendu de celui-ci malgré les dispositions réglementaires.

Commentaire CGT :

Les lecteurs assidus des comptes-rendus de la CGT constateront que cette question est régulièrement posée dans cette instance avec toujours la même réponse : La Cheffe de la DIPATE ou le SG indiquent qu'un travail de rappel régulier est fait. Il faudrait étudier la possibilité de systématiser les relances grâce aux applicatifs RH. Reste que plusieurs collègues se retrouvent sans compte-rendu d'entretien professionnel, et parfois depuis plusieurs années.

La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte qui rend compte de ses mandats

À chacun de leurs mandats, les élu.es CGT sont à l'écoute des personnels, rendent compte des débats et sujets abordés et font part de nos interventions dans cette instance.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos revendications, échanger avec les collègues sur tous ces sujets, venir nombreux aux heures d'informations syndicales et bien entendu, à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.

Face à l'individualisme, la force du collectif avec la CGT

C'est dans les actions, les initiatives revendicatives, les manifestations, les grèves, que le plus souvent les salarié-es adhèrent à la CGT.

C'est dans ces instants où l'on retrouve de la solidarité, où nous reconstruisons des liens de travail, que collectivement nous sommes plus fort-es pour exiger de vivre dignement de notre travail.



Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique

Morgane Boyer (titulaire)		Contact Mail elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Hervé Guichard (titulaire)	06 47 99 61 00	
Sylvie Moreau (titulaire)	06 75 26 90 39	
Céline Blanchard (suppléante)		
Claude Blanchet (suppléant)		
Ronan Keromnès (suppléant)		

Vos représentant.es CGT à la Formation Spécialisée (santé, sécurité, conditions de travail,..)

Morgane Boyer (titulaire) - administrative	Contact Mail elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Sylvie Moreau (titulaire) - ITRF	
Hervé Guichard (titulaire) - administratif	
Aurélie Savel (suppléante) - ITRF	
Arnaud Mahé (suppléant) - administratif	
Vincent Pruvost (suppléant) - administratif	