



## Personnels Administratifs et Techniques

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

Morgane BOYER, 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 4 juillet 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, DRH et DRH adjoint; SG-DOGÈS, SG-DPM, cheffe DIPATE, adjointe cheffe DIPE, SG 49, 72, Chargée de mission dialogue social, cheffe DSI, chef SAE, Chef et adjointe DIFAG, cheffe DIPATE 4, chef DRAJES, adjointe DDJES 53, cheffe DRH 53, chef du SIBAA, chargé de mission modernisation.

OS : CGT (4), FO (1), UNSA (4).

FO prend le secrétariat adjoint de la séance.

#### Sommaire :

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation des PV du 22 novembre 2023 et 19 avril 2024 (pour vote)
- Plan de maintien des activités des services durant les JOP
- Autorisations de recrutement dans la filière administrative
- Evolution de l'organisation des services académiques
- Point modernisation
- Dates de fermeture des services académiques
- Questions diverses



## Déclaration des élu.es CGT au CSA-SA du 4 juillet 2024

A l'issue de cette année scolaire, nous faisons le constat partout que les collègues sont épuisés et sont également nombreux à s'interroger sur le sens de leur travail. L'accélération des calendriers de gestion sans tenir compte des contraintes et sans que les alertes des personnels du terrain soient entendues et prises en compte y participe grandement.

Les injonctions du Ministère notamment de finaliser toutes les affectations avant les vacances ne sont pas tenables compte-tenu de la charge de travail et des délais. On ne peut pas finir en juin ce qui se faisait auparavant en juillet. Les collègues qui gèrent les moyens dans les DSDEN avaient prévenu que les délais étaient difficilement tenables pour la préparation de la rentrée. Ils ne peuvent pas faire en 3 jours ce qu'ils avaient l'habitude de faire en 2 semaines pour réaliser les opérations de gestion de manière efficiente.

Cette situation inquiète au plus haut point les agents et contribue petit à petit à leur démotivation. Nous demandons par conséquent que ces alertes ne restent pas bloquées dans les services de chaque académie mais qu'elles soient prises en compte et portées au Ministère pour reconsidérer les calendriers de gestion.

Il en va à moyen et long terme du bon fonctionnement de notre administration et sera un signe fort que la prise en compte des conditions de travail et de la qualité de vie au travail n'est pas seulement un slogan sur un projet académique.

Il est impératif que cette politique de fonctionnement vertical cesse car elle désespère et exaspère. Elle s'est renforcée au travers de la Loi de Transformation de la Fonction publique en vidant notamment de nombreuses instances représentatives des personnels de leur substance. Elle poursuit avec le projet Guérini qui promeut salaire au mérite, casse du statut de la fonction publique avec la volonté de supprimer les catégories et d'étendre la contractualisation de l'emploi.

Cette politique génère un mal-être latent et une colère bien légitime qui se traduit malheureusement au sein même de nos services administratifs et techniques par un vote plus ou moins assumé d'un certain nombre de nos collègues au profit de l'extrême-droite.

Et en arrivant en tête dimanche 30 juin, l'extrême droite peut, par les urnes ce 7 juillet, accéder au pouvoir pour la première fois depuis le régime pétainiste. C'est un danger mortel pour notre démocratie et pour les travailleuses et les travailleurs. Cette situation n'est pas sans semer de l'inquiétude sur l'avenir du service public, déjà bien mis à mal par les politiques gouvernementales successives.

La CGT appelle l'ensemble des personnels à ne pas se tromper de cible et de mode d'action. Car ce sont bien nos luttes collectives qui feront reculer les idées réactionnaires et nous permettront de construire un avenir de progrès social en obtenant ensemble les augmentations de salaires, la réduction du temps de travail, de défendre les droits des femmes et des travailleurs étrangers, de garantir le droit de grève et les libertés syndicales...

**Les élu.es CSA-SA CGT Educ'Action**

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

## Déclaration intersyndicale relative au dialogue social CGT/FO/UNSA

L'ensemble de représentants du personnel déplore qu'une fois de plus, les documents nécessaires à la tenue de l'instance n'aient pas été transmis dans les délais prévus à l'article 5 du R.I. Cet état de fait est récurrent. Cela nous interpelle sur la volonté de l'autorité académique d'avoir un dialogue social de qualité.

Nous demandons également à ce que les élu.es soient consultés pour vote et non seulement pour information sur des points qui ne sont pas présentés et soumis au vote en CSA-A, à l'instar du point 6 lié aux dates de fermeture des services.

Si l'article 5 du R.I n'est pas respecté, nous nous réservons la possibilité de ne pas siéger en instance.

Par ailleurs, nous souhaiterions que le calendrier annuel de ces instances soit respecté. Aucune date initiale n'a été maintenue, avec des reports dans des délais très contraints qui ne permettent pas une participation optimum des membres élus.

### Commentaire CGT : Une unité syndicale salubre

Nos organisations ont formulé la même déclaration dans le cadre de la Formation Spécialisée le 3 juillet. Trop souvent, l'administration ne fournit pas les documents en temps et en heure aux représentants des personnels. **Nous avons rappelé que nous n'étions pas des permanents syndicaux et qu'il était nécessaire de nous laisser le temps de prendre connaissance des documents.**

### Vote sur le PV du 22 novembre 2023 et 19 avril 2024

Vote pour à l'unanimité.

### Plan de Maintien des activités pendant les JOP

Le chef de la DRAJES représente le dispositif vu au CSA-SA d'avril

La DSI organisée en 2 pôles pour assistance de 1<sup>er</sup> niveau : périmètre Sud (DRAJES, 44 et 85), périmètre Nord (49, 53 et 72). + Assistance de 2<sup>nd</sup> niveau.

La DRAIO assure des permanences pour répondre aux demandes sur Parcours-SUP et aux affectations des élèves. DIFAG et SIBAA assurent des permanences en lien avec les travaux en cours.

DRAJES et SDJES : 50 % des effectifs doivent être disponibles sur les périodes les plus critiques (22 juillet au 11 août et 26 août au 8 septembre) (24 agents)

Il n'y a pas de sollicitation « atypique »

Le chef de la DRAJES précise que les personnels éligibles à des primes spéciales sur les JOP seront les personnels concernés par des mobilisations sur des horaires atypiques, sur des horaires décalés ou des week-ends et qu'il n'y en a pour l'instant.

**Relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

Sur cette question indemnitaire retrouvez [les informations réglementaires sur le site de l'UFSE-CGT](#)

### Autorisations de recrutement dans la filière administrative

La DIPATE annonce qu'un poste de catégorie C (contrairement au poste de A annoncé lors des instances précédentes) est redéployé sur l'académie et fléché sur le service RH.

**Service de l'Assistance Educative (SAE) :** Le service sera doté de 23 ETP à la rentrée 2024 avec 3 ETP supplémentaires sur le site de la DSDEN 53 (1 B et 2 C) et 5 ETP supplémentaires sur le site du rectorat-Marguerite (1 B et 4 C) pour la gestion de 7000 AESH. Le DRH précise que les établissements

mutualisateurs de Laval et Le Mans Sud bénéficient jusqu'au 31 janvier 2025 de moyens humains pour assurer le passage de témoin dans les meilleurs délais.

### Mesures liées à la requalification des emplois de filière administrative

Services	AAENES	SAENES	ADJAENES
Rectorat		+7	+7
DSDEN 44	+1	+2	-3
DSDEN 49	+2	+2	-4
DSDEN 53		+1	-1
DSDEN 72	+2	-2	
DSDEN 85	+1		-1
Total	+6	+10	-16

La CGT a interrogé sur la DSDEN 72 où il n'y a pas de transformation de poste de C en B.

La CGT a interrogé sur la nature des postes transformés en catégorie A dans les DSDEN :

- DSDEN 44 : chargé de mission pôle RH,
- DSDEN 49 : chef de cabinet, et chef moyens 2<sup>nd</sup> degré,
- DSDEN72 : adjoint au chef bureau PAGEEB (adjoint), appui au cabinet sur gestion situations complexes.
- DSDEN 85 : poste coordination paie.

La cheffe de la DIPATE précise qu'un point sera fait à la rentrée une fois que toutes les mesures de requalification seront stabilisées.

Le SG répond à FO qu'il n'y a pas de carte-cible sur les CIO. Par ailleurs, la requalification des emplois a un impact sur les possibilités de mobilité des collègues de catégorie C. Le DRH précise que tous les postes de secrétaires de circonscription ne sont pas concernés par les mesures de requalification mais que cette mesure vise plutôt des postes spécifiques de type circo-ASH.

### Evolution de l'organisation des services académiques

#### Mise en place au plan national des services de défense et de sécurité académique (SDSA)

L'objectif affiché est de prévenir et traiter toutes les atteintes à la défense, à la sécurité et aux valeurs de la République, ce qui est vaste en soi sur le périmètre de l'EN, jeunesse et enseignement supérieur sous l'autorité de la rectrice, dirigée par son directeur de cabinet, antenne fonctionnelle départementale auprès de chaque IA-DASEN.

Missions : veille et suivi des incidents, gestion des crises, sécurisation et protection des élèves, des personnels et des établissements, sécurité numérique, protection du secret de la défense nationale.

#### Commentaire CGT :

Nous n'en savons pas plus sur le contenu de ce projet qui va être présenté en juillet pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2024

#### DPM : évolution de l'organisation

La SG DPM présente la réorganisation du service avec la création d'un poste de chef de division des moyens qui se structure autour de la Division des moyens DM1, DM2 et DM3.

La CGT souligne qu'elle avait suivi avec attention la situation du service au cours de cette année et que cette restructuration pouvait être salutaire et interroge sur l'origine de ce poste. Cependant la SG-DPM précise que ce poste est créé à moyens constants au sein du service.

**Division Budgétaire Financière** : le poste de chef de bureau de la DBF 1 est mis au mouvement avec adjonction du titre d'adjoint à la cheffe de division

### Point « modernisation » (et chasse aux « irritants ») ?

Un retour est présenté sur l'accompagnement de l'académie des collègues du département modernisation du ministère à la DBF et à la DIPE avec un rappel des axes de travail (avec moult pages d'un diaporama déroulé très rapidement en séance).

L'accent est mis sur les modifications des modalités de travail et d'organisation et la mise à disposition d'outils (très souvent volet numérique) avec des référents dans chaque division.

Au rayon des projets, il est présenté un guide aux nouveaux personnels, une fiche synthèse pour les encadrants, une fiche process secrétariats.

La CGT a profité de la présentation de ce guide d'accueil à destination des nouveaux arrivants (qui sera sûrement fort utile) pour rappeler sa **demande d'un guide spécifique aux personnels contractuels**. La CGT revendique ce guide car de nombreux agents contractuels ne connaissent pas leurs droits (salaires, congés,..) et nombre d'entre eux arrivent d'un autre univers que l'Education Nationale. C'est d'ailleurs ce que les élu.es CGT ont demandé à la CCP APTSS de novembre 2023 et réitéré à la CCP du 11 juillet 2024.

Bienvenue dans la communauté...

Un parcours de formation doit être mis en place pour les chefs de division et de bureau.

Atelier de « CODEV » et de partage de pratique : animateurs : Lab. modernisation, intervenants extérieurs...

Plusieurs « communautés » sont en cours de constitution : communauté financière, communauté de chefs de division...

### Commentaire CGT :

Difficile de savoir ce que cache ce mot de modernisation quand on a l'impression de parfois de voir réinventer des pratiques auparavant existantes. Faire des fiches de procédures, des fiches utilisateurs, des guides ? Quoi de novateur ?

Partir des préoccupations des usagers et techniciens du terrain ? On ne demande que cela, on le revendique même, et depuis longtemps surtout quand on fait le constat du manque d'écoute des besoins des personnels sur certains lieux de travail. Mais, dans la pratique, est ce réellement une volonté ou juste un affichage marketing ?

Car, avec cette démarche de « modernisation », nous avons l'impression d'assister à une inflation organisationnelle qui pousse à tout quantifier, évaluer, rationaliser, normer. La professionnalité, l'expérience, la qualification, qui permettent aux agents de marquer le travail de leur empreinte et de vouloir influencer sur leurs missions et les modalités de leur réalisation, sont invitées à disparaître au profit de procédures standardisées permettant de se comparer les uns aux autres afin de pouvoir être mis en compétition de façon quasi anonyme.

#### **Double-pensée et novlangue pour aseptiser les rapports sociaux**

L'idéologie managériale cherche au maximum à véhiculer des mécanismes de « double pensée » : les moyens diminuent, mais il faut faire plus et mieux ; le « management » crée du malaise, mais il faut renforcer les formations managériales ; il faut travailler plus collectivement, mais il faut individualiser toujours davantage le traitement des personnes ; il faut faire circuler l'information, mais il faut supprimer les temps morts ; il faut rassurer les salariés et les mettre en confiance, mais il faut réorganiser en permanence ; il faut avoir l'esprit de responsabilité, mais on dilue les commandes et les missions ; les cadres doivent être des supports de la bonne décision, mais ne pas contrarier l'autorité ; il faut protéger la santé des agents et en même temps faire pression sur eux pour qu'ils soient plus performants ; il faut un travail de qualité, mais ne pas y consacrer plus que le temps imparti.

Ces injonctions contradictoires développent chez les collègues un sentiment d'impuissance et de fatalisme **qu'il est urgent de combattre avec le collectif en imposant nos propres besoins organisationnels**.

La CGT a également rappelé que la « modernisation » passait aussi par l'organisation régulière de réunion de service. Elle a rappelé également qu'un certain nombre d'outils et de guides de gestion existaient déjà, développés avec les correspondants informatiques des services qui avaient l'avantage d'être à proximité des gestionnaires et de connaître les pratiques et métiers des agents.

Une démarche de co-construction associant des informaticiens et services métiers pour une meilleure conception des outils numériques avec un cahier des charges solide éviterait l'expérience malheureuse qui consiste à ne développer que des produits « perfectibles » en comptant sur les usagers-utilisateurs comme beta-testeurs : les exemples d'Op@le en établissement ou de Renoi-RH parlent d'eux-mêmes.

### Dates de fermeture année scolaire 2024 / 2025 – Ça coince !

- Noël : fermeture du 20 décembre soir au 3 janvier matin soit la totalité des congés de Noël
- Vendredi 30 mai : pont de l'Ascension
- Été 2025 : fermeture du vendredi 25 juillet soir au lundi 18 août matin.

Le SG présente le projet de fermeture avec des dates communes à l'ensemble des services académiques.

**Les organisations syndicales sont intervenues pour dénoncer une dérive qui vise à imposer de plus en plus de semaines fixes aux personnels.**

Il y a 2 ans, la pratique était de fermer 2 semaines en août et 1 semaine à Noël. L'année dernière, c'était 3 semaines en août et 1 semaine à Noël.

Cette année, on passe à 5 semaines imposées. Les organisations dénoncent ce projet qui vise à imposer aux personnels de prendre leurs congés sur des plages imposées de plus en plus conséquentes au détriment de leur choix propres ou de leur statut et droit à congés (à l'instar des contractuels, agents à temps partiel,...).

**Elles réaffirment la nécessité de trouver un équilibre entre continuité du service public, droits des personnels à disposer de leurs congés et demandent la révision de ce plan et la diminution de ces plages imposées.**

S'en est suivie une situation floue où le SG a parlé de fermeture au public mais pas nécessairement de fermeture des services pour des questions de continuité de service. Dans le même temps, **la fermeture permettrait selon lui de « s'éviter le présentisme sur des périodes », comme s'il était de coutume pour les collègues de ne rien faire au travail.** Et, pour exemple, la période de fin d'année civile n'est pas une période inactive pour bien des services. Autre argument, dans de nombreux cas, les usagers appellent les services pendant les périodes où eux-mêmes ne travaillent pas, donc aussi en période de congés.

En parallèle, le SG a même évoqué que certains chefs de services demandaient à travailler sur ces périodes de fermeture et que cela serait accordé si cela était justifié. **Mais dans ce cas, pourquoi imposer 5 semaines de fermeture et ne pas revenir à 3 semaines tout en laissant chaque service s'organiser avec les collègues comme cela était le cas avant ? Cela fonctionnait très bien sans avoir à imposer des fermetures arbitraires aux collègues et permettrait à chacun de s'organiser en conséquence.**

Quant à la situation des contractuels, la DIPATE a précisé qu'il y avait une anticipation sur leurs contrats, quitte à arrêter les contrats avant la période de congés (Nota : Une telle décision ne sera pas sans conséquences sur les droits à l'Allocation Chômage, sur l'ancienneté des agents...).

La CGT a déjà alerté cette année sur la situation d'agents contractuels qui n'ont pas assez de congés pour couvrir toutes les plages de fermeture imposées, situation qui risque de se reproduire.

### Commentaire CGT :

Où est l'arbitrage et surtout quelle est la motivation à imposer des plages de congés aussi larges au détriment du libre choix des collègues? Auparavant, il n'y avait pas de plages imposées, ce qui n'empêchait pas les collègues des services de s'organiser en assurant à la fois permanences et prises de congés et ce, à leur initiative et en tenant compte également du fonctionnement des services.

Ajoutons-y des velléités à vouloir parfois à empêcher les collègues de prendre des congés hors des vacances scolaires alors même qu'ils peuvent s'organiser collectivement pour que le service tourne. **Il ne s'agit pour nous ni**

**d'interdire aux collègues de prendre de légitimes congés (bien au contraire), ni de se voir imposer de les prendre sur des temps particuliers de plus en plus conséquents.**

Par ailleurs, et en lien avec le point précédent, nous avons fait remarquer que des temps d'activité de service plus faibles (si tant est qu'il y en ait dans certains cas !) étaient des périodes propices à effectuer des tâches laissées de côté ou à pouvoir prendre le temps de réfléchir à des organisations de travail ou de construire des procédures.

**Un vote unanime CONTRE de la part de la CGT, FO et l'UNSA a été émis à ce projet pour demander au Secrétaire Général de reconsidérer le projet de fermeture.**

C'est la question du libre choix des agents à disposer de leurs congés qui est en jeu. **Nous invitons les collègues à débattre et s'organiser dans leurs services dès la rentrée contre ce projet.**

## Questions diverses posées par la CGT Educ'Action

1/ **L'académie a publié des postes ouverts aux contractuels de catégorie B et C** en service RH et DEC, et à la DSDEN 44. Nous nous étonnons tout d'abord de cette démarche et de ces motivations ; nous nous interrogeons également sur le niveau de diplôme requis (niveau bac) et sur l'absence de mention du salaire proposé.

La cheffe de la DIPATE a répondu que cette publication était destinée à promouvoir ces postes auprès de personnels titulaires d'autres Ministères. Elle précise qu'aucun poste n'a été gelé et que la publication a été faite après le mouvement des personnels. L'application VIRTUO ne permet pas d'exclure les contractuels de l'annonce mais elle précise que ces annonces « type » visent également à enrichir le vivier de contractuels de l'Académie. (Nota : la Loi de Transformation Sociale de Macron laisse une large part d'ouverture des postes aux contractuels).

La CGT a également fait remarquer :

- que le niveau bac était requis à la fois pour les postes de B et de C
- qu'un poste d'agent d'entretien reste publié actuellement avec un niveau « bac » requis alors même que les postes de catégorie C relèvent du niveau DNB.

La cheffe de la DIPATE confirme que le niveau bac est requis dans tous les cas.

### Commentaire CGT :

Le manque d'attractivité de l'Education Nationale vis-à-vis d'autres Ministère est patent et **il est nécessaire que les grilles de rémunération soient réévaluées pour toutes et tous et que le niveau de diplôme ait une incidence à la fois sur la catégorie du poste et son niveau de rémunération, sinon comment attirer de nouveaux personnels ?**

Nous revendiquons en parallèle la revalorisation de la grille de rémunération des agents contractuels. Comment recruter des agents sur des postes de plus en plus techniques alors même que le niveau de rémunération est le SMIC ? C'est ce que les élu.es CGT rediront à la CCP des personnels administratifs et techniques du 10 juillet.

2/ **Restauration collective** : La CGT demande qu'un tableau exhaustif des tarifs soit fourni au prochain CSA-SA et qu'il puisse également être mis à jour sur la page ETNA des personnels. La CGT réitère se demande de revalorisation de la subvention académique.

La SG-DPM a présenté le tableau des tarifs pratiqués en 2024 et précisé qu'il serait mis en ligne sur les intranets des personnels du Rectorat et DSDEN comme nous ne demandions. Elle a également précisé que cette vue exhaustive allait permettre de reconsidérer les possibilités d'augmenter les subventions pour faire diminuer les coûts pour les agents. La SG a également précisé que le Ministère de tutelle avait été saisi sur les montants de crédits d'Action Sociale attribués à l'Académie. Il a également été précisé que toutes les conventions signées avec les Restaurants Administratifs étaient transmises au Service Académique d'Action Sociale.

### Commentaire CGT :

C'est un sujet que la CGT porte en instance depuis plusieurs années qui voit enfin jour avec la publication de ces tarifs et des engagements à réviser les subventions.

Ce tableau nous ayant été transmis la veille, nous n'avons pu eu le temps matériel de l'étudier entièrement. Il en ressort cependant **de grosses disparités entre départements mais également entre Ministères** puisque la subvention d'Action Sociale des personnels de Jeunesse et Sports est bien supérieure à la subvention de l'Education Nationale et nous revendiquons un alignement par le haut.

La CGT est très attachée à la restauration collective qui doit permettre aux personnels d'accéder à une restauration de qualité à un coût raisonnable, notamment dans un contexte de blocage des salaires qui impacte fortement les collègues les plus précaires dans le statut ou la catégorie. **Nous serons attentifs aux suites données à la volonté affichée par l'administration de réduire le coût du repas par agent.**

### 3/ Densification du site Margueritte et accès aux stationnements côté DRFIP.

Les chefs de la DIFAG et du SIBAA précisent qu'après rencontre avec la DRFIP, une dizaine de places de parking côté Cambronne vont être accordées pour les personnels du site Margueritte. Par ailleurs une réflexion est engagée pour créer 6 à 7 places supplémentaires sur le parking de Margueritte sur des zones gazonnées en visant à diminuer par la même occasion la présence de surface goudronnée. Un nouvel abri-vélo est également à l'étude.

#### Commentaire CGT :

C'est là aussi une bonne nouvelle sur un sujet porté depuis longtemps en instance et qui permettrait à la fois de répondre à des besoins pour les agents tout en préservant voire améliorant la présence d'espaces verts.

4/ DEC : Demande d'informations sur l'avancée des projets d'aménagement des bureaux du service et des conséquences sur l'organisation matérielle des personnels dans le cadre de la réflexion sur l'« organisation des espaces de travail à la DEC ».

Le chef du SIBAA indique qu'un travail est mené conjointement avec la DEC et la DIFAG avec une réflexion notamment sur les salles de travail et les espaces de stockage. Le positionnement de la DEC sur 2 étages fait également l'objet de la réflexion dans le cadre d'une étude des ratios d'occupation et de relocalisation des espaces. Il s'agit selon lui d'un avant-projet qui n'avait rien de définitif puisqu'il fallait que le programmiste fasse des premiers retours suite à sa visite des locaux.

La CGT a fait remarquer qu'à ce jour les agents du service n'avaient pas concrètement été questionnés dans la démarche engagée avec le programmiste.

5/ SIBAA et poste d'agent technique : un poste d'agent technique est vacant depuis décembre 2023 alors même que les collègues sont surchargés de travail. Un autre collègue de l'équipe doit partir en retraite en 2025. Il manque un agent avec des compétences en plomberie alors que le seul poste annoncé à pourvoir est un poste d'électricien. Nous demandons une gestion prévisionnelle des postes TRF avec des publications de postes ouverts au concours avec des profils correspondants aux métiers et besoins.

La cheffe de la DIPATE précise qu'une fiche de poste a été publiée depuis plusieurs mois mais qu'il y a peu de candidatures. Le chef du SIBAA répond que les besoins en plomberie ne représentent de 5 % de l'activité requise et qu'il y a surtout besoin d'un électricien habilité notamment dans le cadre de la préparation du départ du seul électricien habilité du site. Quant à la revendication de la CGT de demander la publication de postes aux concours plutôt que de recruter un agent contractuel, il nous est répondu qu'ils étaient pressés de retrouver quelqu'un.

#### Commentaire CGT :

La CGT a fait remarquer que le départ du collègue titulaire était connu de longue date et que nous étions favorables à ce que les postes de personnels techniques soient des postes de titulaires d'où notre demande de gestion prévisionnelle des postes TRF pour des ouvertures de concours dans les Branche d'Activité Professionnelle qui le nécessitent. De fait, **les collègues se retrouvent de longue date en effectif réduit, ce qui a des**

**conséquences à la fois sur leur capacité à répondre à l'ensemble des chantiers et a également un impact sur leur santé physique avec un risque de sur-sollicitation.**

6/ **Plusieurs travaux nécessaires à l'entretien des locaux** sont en souffrance à priori faute de moyens personnels, matériels et financiers. L'accès à la salle de Conférence du site Margueritte est condamné jusqu'à nouvel ordre. Des toilettes à la DEC sont condamnées sine die. Quelles solutions sont apportées pour remédier à ces dysfonctionnements ?

En lien avec le sujet précédent, le chef du SIBAA a précisé que son équipe ne faisait que des interventions de 1er niveau, le reste étant confié à des entreprises extérieures (ce qui nécessite devis, matériel, impact dû au délai d'intervention). Le chef du SIBAA rappelle la nécessité de déposer systématiquement des tickets d'intervention pour que l'ensemble des problèmes soient recensés et résolus.

7/ **Refus de temps partiel pour retraite progressive** : nous alertons sur la situation de collègues qui ont reçu cette année des refus de temps partiel alors que ceux-ci-entraient dans le cadre du dispositif de retraite progressive. La retraite progressive est un droit qui doit permettre à des collègues ayant travaillé toute leur carrière de pouvoir terminer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions, ce qui serait un signe de gestion des ressources humaines positif. Nous demandons la reconsidération de la situation des collègues concernées et que les prochaines situations soient traitées avec bienveillance.

Le DRH adjoint a rappelé les dispositions réglementaires pour bénéficier de cette disposition et la DIPATE répond qu'un seul cas a été porté en recours CAPA.

#### **Commentaire CGT :**

En effet, tous les agents concernés n'ont pas fait de recours, et c'est bien dommage. Mais leur situation a-t-elle pour autant l'écoute de l'administration ?

Dans le cas du temps partiel sur autorisation, on constate que cela coince. La raison invoquée, même si elle ne va pas jusqu'au recours des agents, reste la charge de travail. De fait, on constate, comme dans le 1<sup>er</sup> degré, une tendance à refuser les demandes de temps partiel sur autorisation au motif de la nécessité de service. La conséquence conjuguée de l'absence de poste de titulaires en nombre suffisant, de l'augmentation de la charge de travail pousse l'employeur à refuser des demandes de temps partiel sur autorisation.

Si les agents demandent un temps partiel, c'est bien souvent pour préserver un cadre de vie, et dans le cas de la retraite progressive, préserver sa santé pour pouvoir à terme profiter de sa retraite. De fait, ces refus vont à l'encontre de l'affichage sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail des personnels.

8/ **DIPE 5** : dans la continuité du suivi de la réorganisation du service et malgré les assurances portées au CSA-SA d'avril, la « territorialisation » de la DIPE 5 est un échec. De nombreuses missions des collègues restent traitées par discipline, seul le remplacement ponctuel est géré par bassin. Ce fonctionnement a des conséquences sur l'organisation générale du service à l'interne (avec le service paie de la DIPE7) et à destination des différents usagers, à commencer par les contractuels eux-mêmes, chefs d'établissement ou inspecteurs ou collègues de la DIPE des titulaires qui ne savent plus vers quel interlocuteur se tourner. Cela ne fait qu'ajouter de la difficulté à un service qui était déjà en souffrance. Nous demandons le retour à une gestion cohérente par discipline.

Le SG et la cheffe adjointe de la DIPE contestent la notion d'échec en soulignant que tous les collègues de la DIPE 5 croient collectivement à cette restructuration, que les chefs d'établissement sont ravis de ce nouveau fonctionnement de même que les corps d'inspection. Le dispositif est toujours en « mode projet ». Il annonce qu'il n'y aura pas de retour en arrivant mais annonce cependant la possibilité d'un retour d'expérience d'ici 6 à 8 mois.

#### **Commentaire CGT :**

Non, quoi qu'en dise l'autorité hiérarchique, quand nous pointons un dysfonctionnement dans un service, nous ne remettons pas en cause la qualité du travail des collègues.

La CGT a rappelé que notre intervention ne venait pas de nulle part et témoignait des remontées que nous font les collègues du service en lien avec leurs nombreux interlocuteurs. Les collègues ont fait montre de bonne volonté face à un projet qu'ils désapprouvent sur le fonds. Ce que nous questionnons, c'est la pertinence de ce mode d'organisation avec les conséquences qu'il a sur le fonctionnement quotidien du service.

#### **9/ Attribution d'un complément indemnitaire (CIA) aux agents non-titulaires en décembre 2023 :**

A l'instar de l'année dernière, combien d'agents contractuels vont être bénéficiaires de la ré-étude d'un versement de CIA au titre de la prolongation de leur affectation ?

La cheffe de la DIPATE a précisé que 68 agents contractuels, qui auront finalement eu un contrat couvrant 300 jours sur l'année scolaire, bénéficieront d'un versement indemnitaire qui sera proratisé en fonction du nombre de jours travaillé. Ce rattrapage sera effectif sur la 2ème bande paie de juillet.

Pour rappel, les agents titulaires et contractuels à l'année ont bénéficié en décembre 2023 d'un versement de CIA de 475 euros bruts.

#### **Commentaire CGT :**

Au-delà de cette indemnité qui a pu être attribuée à un certain nombre de collègues contractuels exerçant à l'année, (ce qui est une avancée d'ailleurs depuis 2 ans désormais), **la CGT revendique une nouvelle grille salariale** qui bénéficierait à l'ensemble des agents contractuels.



**10/ Entretiens professionnels :** La CGT demande qu'un recensement soit fait au sein de chaque service afin de garantir que chaque agent dispose bien de son entretien professionnel et d'une fiche de poste conformément aux dispositions réglementaires et à la circulaire 2013-080 du 26 avril 2013.

La cheffe de la DIPATE précise que des relances ciblées sont faites auprès des EPLE et services. Concernant les collègues qui solliciteraient un détachement, leur demande sera traitée prioritairement. Le SG précise qu'il souhaite une nouvelle vigilance et des relances ciblées pour remédier au problème.

#### **Commentaire CGT :**

Si l'ensemble des entretiens professionnels ne peut être mené dans les délais impartis, notamment pour des contraintes d'activité du service, on peut le comprendre sans problème,...tant que ce délai ne perdure pas sur des mois voire des années car c'est bien là que le bât blesse dans plusieurs services.

#### **11/ DIFAG : Archives :**

La CGT rappelle qu'elle a alerté sur le manque de place dans les locaux de stockage du service des archives et la nécessité d'adjoindre du personnel supplémentaire pour traiter versements et éliminations, faute de pouvoir, à terme, accueillir les futurs versements des services du rectorat.

- Elle a rappelé à cette occasion qu'un engagement avait été pris pour adjoindre un vacataire pour aider au traitement de certaines archives du site Jonelière, engagement qui n'avait pas été tenu, d'où notre vigilance à voir les besoins humains de ce service pris en compte.
- Elle a également alerté sur la problématique de l'étanchéité du local et des dégâts occasionnés par les pluies et infiltrations dans le sol provoquant des dégâts importants sur les documents archivés et demande quelles dispositions seront prises pour remédier au problème.

Le chef du SIBAA et la SG-DOGES rappellent que la problématique du toit-terrasse des archives a déjà fait l'objet de demandes de crédits mais pas couronnés de succès à ce jour. Les bâtiments 5 et 6 du site ont des descentes d'eaux sous-dimensionnées qui sont, de fait, impactées par les pluies dues au changement climatique. Le chef de la DIFAG précise quant à lui que seul des boîtes de cartons d'archives ont été détériorées mais pas de dossiers au sens propre.

### **Commentaire CGT :**

La CGT alerte depuis plusieurs années sur le manque d'espaces de stockage pour le service des archives mais rien n'a été proposé par les chefs de division successifs et l'autorité académique pour remédier au problème.

### **Il faut recruter du personnel qualifié et former les agents.**

De plus, depuis le départ de l'archiviste il y a trois ans, le service fonctionne correctement grâce à la bonne volonté des agents qui ne sont pas archivistes et qui ne se sentent ni écoutés ni soutenus. **Il est urgent de recruter du personnel qualifié et de continuer à former les agents déjà en poste avec des formations archivistiques plus ciblées.**

Concernant les infiltrations et les dégâts sur les archives, cette fois ci, le pire a été évité (beaucoup de boîtes à changer et certains dossiers à faire sécher). Certes, le bâtiment 6 a bénéficié de travaux d'étanchéité mais pas le bâtiment 5 (menuiserie) et si rien n'est fait, cela va se reproduire à chaque épisode météo violent, épisodes devenant de plus en plus fréquents avec le changement climatique. Les agents du service ne pourront pas déplacer les boîtes à chaque orage pour éviter qu'elles ne prennent l'eau !

Sans parler du travail supplémentaire qu'engendre chaque inondation (traitement des documents endommagés et manutentions à répétitions).

12/ **Equipement informatique** vieillissant des collègues de l'équipement d'entretien (site Houssinière) et accès à la messagerie :

Le chef de la DIFAG précise qu'il n'était pas informé par les agents de ce problème d'ordinateurs obsolètes mais, qu'une fois celui-ci connu, il a pris contact avec la DSI et que les ordinateurs et écrans avaient été changés le 4 juillet. Il précise que la responsable du service dispose d'un ordinateur et qu'1 autre poste est disponible pour les 8 autres agents avec un accès par tranche horaire.

### **Parmi les questions diverses de l'UNSA Jeunesse et Sports :**

#### **Personnels de la DRAJES : déménagement de la MAN au 31/12/2024**

Il est annoncé que les services DRAJES/DRAIO/DAPSI doivent être accueillis sur un site administratif à proximité de l'île de Nantes, mais que cette perspective, bien qu'annoncée aux personnels la semaine dernière, n'est pas officiellement confirmée.

#### **Prochain GT spécifique Jeunesse et Sports :**

Prochaine date le 27 septembre 2024.

#### **Revalorisation 2024 de l'IFSE des personnels Techniques et Pédagogiques**

La cheffe de la DIPATE répond qu'elle a bien connaissance de cette mesure de revalorisation mais que rien n'a été transmis en ce sens par le Ministère à ce jour.

#### **Véhicules de services de Jeunesse et Sports mutualisés avec les DSDEN et usure du parc automobile**

La SG-DOGES précise que sur les 41 véhicules, la moitié est réservée prioritairement à l'usage des personnels de Jeunesse et Sports et qu'1 à 3 véhicules doivent être remplacés par an. Il y a également un projet d'achat de véhicules électriques pour peu qu'il existe des possibilités de recharge compatible avec les déplacements des agents.

**Retrouvez tous les comptes rendus des élu.es CGT**  
**Sur le [site académique de la CGT Educ'Action](#)**

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

**À chacun de leurs mandats, les élu.es CGT n'ont jamais cessé de consulter les personnels et de rendre compte des débats et sujets abordés et faire 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)		<b>Contact Mail</b> <a href="mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr">elusadmin.nantes@cgteduc.fr</a>
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	<b>Contact Mail</b> <a href="mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr">elusadmin.nantes@cgteduc.fr</a>
Sylvie Moreau (titulaire) - ITRF	
Hervé Guichard (titulaire) - administratif	
Aurélie Savel (suppléante) - ITRF	
Arnaud Mahé (suppléant) - administratif	
Vincent Pruvost (suppléant)- administratif	