



## COMPTE RENDU COMMENTÉ DU COMITÉ TECHNIQUE SPÉCIAL ACADÉMIQUE

du 08 décembre 2015

### Vos élu-e-s au Comité Technique Spécial Académique

Sylvie Moreau :

[sylvie.moreau0197@orange.fr](mailto:sylvie.moreau0197@orange.fr)

Hervé Guichard :

[guichardherve@orange.fr](mailto:guichardherve@orange.fr)

## Déclaration des élu-e-s avant la séance

### La rentrée scolaire s'est déroulée à moyens constants dans les DSDEN et au Rectorat. Et, ce n'est pourtant pas le travail qui manque...

Les collègues ont donc dû faire face à des situations critiques, notamment en service de gestion de personnel où une fois encore des règles de gestion administrative ont été changées. **Le rapport avec les usagers, parents d'élèves, enseignants, chefs d'établissements n'a pas toujours été serein et les collègues ont su faire face mais parfois à quel prix !**

Tension au standard, violence verbale, difficultés quotidiennes dans les services avec une surcharge de travail, personnels parfois livrés à eux-mêmes dans des services en reconstruction. Mais c'est également dû à la méconnaissance d'un organigramme clairement défini sur la répartition des missions entre Rectorat et DSDEN qui a pu avoir des conséquences sur le bon fonctionnement du service à l'utilisateur.

Tout ceci n'a pas été sans dommage car cela s'est traduit parfois en arrêts de travail, souvent en fatigue accrue, en services déficients ou à minima en direction de l'utilisateur. L'ampleur de la tâche a également pu engendrer de l'exaspération et du désarroi parmi les collègues titulaires et non-titulaires.

L'article L4121-2 du Code du Travail rappelle qu'il faut « adapter le travail à l'homme » et non le contraire. La CGT remarque que le Ministère de l'Éducation Nationale se préoccupe enfin des conditions de travail et de l'exposition aux risques psychosociaux des personnels non enseignants en lançant en novembre dernier une enquête nationale. C'est un premier pas que nous soulignons positivement et il y aura sûrement beaucoup à dire.

**Nous le rappelons, aujourd'hui plus que jamais, les personnels demandent à être respectés et écoutés. Ils souhaitent être reconnus et valorisés pour leur travail.** Sans cette dimension, nous ne pourrions que constater un désintérêt dans l'accomplissement quotidien des missions de services publics, d'une hétérogénéité dans la gestion, et au bout du compte, une perte réelle des valeurs d'un véritable service au public.

Pourtant les réponses apportées vont à l'encontre de cette démarche d'appartenance à un collectif de travail. Les derniers errements de SIRHEN ne vont d'ailleurs pas dans un autre sens avec une gabegie financière, quand dans le même temps les SIRH des 1ers et 2nd degré travaillent avec des crédits minimaux.

Par ailleurs, malgré l'opposition de l'ensemble de l'intersyndicale nationale, le Ministère passe en force sur la mise en place du RIFSEEP comme pour le PPCR. Dans le même temps, Marylise Le Branchu et Emmanuel Macron tentent dans un numéro de duettistes sur le salaire au mérite du fonctionnaire.

Si la CGT était favorable à la disparition de la PFR, le RIFSEEP s'engage dans la même démarche d'individualisation des personnels avec des conséquences évidentes sur la mobilité des fonctionnaires. Il n'est pas non plus question d'améliorations indemnitaires pour les personnels puisque que le RIFSEEP se fera à moyens constants pour cette année et ne garantit rien sur l'avenir et exclut les personnels non-titulaires.

**Pour la CGT, il faut une remise à plat du régime indemnitaire et l'ouverture plus globale de négociations sur les parcours professionnels et les rémunérations qui soient favorables à l'ensemble des personnels.**

Si Marylise LEBRANCHU a confirmé qu'il y aurait une négociation salariale au mois de février. A ce jour, la date précise n'en est pas encore connue. Ce rendez-vous se profile alors que le gel de la valeur du point imposé depuis 2010 conduit à des pertes de pouvoir d'achat absolument sans précédent pour tous les agents de reste marqués du sceau des restrictions budgétaires et nous serons bien loin des significatives augmentations salariales auxquelles les personnels ont pourtant droit.

**Il en va de la considération des agents de la Fonction Publique de la part de son employeur!**

Sylvie Moreau et Hervé Guichard  
Élu-e-s CGT au CTSA

## Compte-rendu du CTS Académique

### 1. Mesures portant sur l'organisation des services

#### 1.1 DONNÉES CHIFFRÉES SUR LES EFFECTIFS DES SERVICES DECONCENTRÉS

Suite à une demande de la CGT au précédent CTSA, l'administration a communiqué les effectifs en pourcentage des personnels de l'académie par catégorie exerçant dans les services déconcentrés.

Sur un effectif de 955 agents : 401 dépendent des 5 DSDEN contre 554 en Rectorat.

Les personnels de catégorie C sont plus présents en DSDEN (56% contre 45%) alors que la tendance est inverse pour les personnels de catégorie A. (14% contre 24%).

Catégorie	Effectif DSEN	%	Effectif Rectorat	%	Total effectifs	%
A	56	14	96	24	152	16
B	120	30	172	31	292	31
C	225	56	249	45	474	50
Total	401		554		955	

#### Commentaire CGT :

Sur le plan académique, les personnels de catégorie C représentent encore 50% des effectifs des services déconcentrés. Dans le même temps, les technicités ont largement évolué dans de nombreux domaines de notre administration.

On constate dans beaucoup de services que les personnels de catégorie C exercent des missions équivalentes à leurs collègues de catégorie B pour un salaire moindre.

**Il est grand temps de faciliter l'accession à un grade supérieur pour les personnels en ouvrant plus largement les possibilités de promotion interne.**

## 1.2 ACCUEIL DES APPRENTIS DANS LES SERVICES DECONCENTRES

Depuis la rentrée 2015, la CGT puis l'intersyndicale CGT/FO /FSU ont été reçues par deux fois en audience sur

- ✦ les conditions d'accueil des apprentis dans les services et les EPLE
- ✦ les conséquences sur les conditions de travail des personnels dans les services où les apprentis étaient affectés.

Dans cette perspective, la CGT avait demandé la communication des effectifs d'apprentis accueillis au Rectorat et dans les DSDEN. Les voici.

		Bac Pro Gestion des Administrations	BTS Services Informatiques aux Organisations	BTS Assistant Manager	Licence Pro Systèmes Informatiques et Logiciels
Rectorat	DAFPEN	1			
	DAFPIC	2			
	DAPP	1			
	DEC			1	
	DIPATE	1			
	DIPE	1			
	DPME	1			
	DSI				1
	SAIO			1	
	MLDS			1	
DSDEN 44	DOS	1			
	BAFAG	1			
DSDEN 49	SIDEEP	1			
	CDTI		1		
DSDEN53	SAG	1			
	Cabinet	1			
DSDEN 72	CDTI		1		

**A ce jour 46 apprentis sur un objectif de 80 sont accueillis en services et EPLE.** 17 ou 19 selon les sources sont affectés en DSDEN et au Rectorat. (1 ou 2 en DSDEN 72 et 2 ou 3 en DSDEN 49, l'administration n'a su dire...)

S'il relève bien du rôle du maître d'apprentissage (celui qui est perçoit les 600 € net d'indemnités) d'assurer le suivi quotidien de la progression de l'apprenti et d'être l'interface avec le Centre de Formation, la réalité du terrain est tout autre. En effet, l'apprenti est présent dans le service et au contact de l'ensemble des collègues qui sont de fait tour à tour chargés de lui confier des tâches...

**Afin de s'assurer que chaque apprenti soit équitablement traité, la CGT a reformulé dans cette instance les demandes faites par l'intersyndicale à l'administration le 4 novembre 2015 : suivi de chaque apprenti et confort de l'équipe :**

- ✦ mise en place et communication en amont d'un calendrier de présence en service
- ✦ plan de charge des activités défini à l'avance pour l'organisation des personnels
- ✦ plan de charge des missions confiées en conformité avec le référentiel d'apprentissage
- ✦ évaluation des compétences acquises par l'apprenti
- ✦ conditions de formation du maître d'apprentissage et fréquence des rapports avec le CFA
- ✦ évaluation du rôle du maître d'apprentissage et des aptitudes.
- ✦ Bilan CFA/Rectorat en tant qu'employeur sur la démarche
- ✦ Retour régulier d'expérience à destination des organisations syndicales représentantes des personnels
- ✦ Confidentialité des données accessibles aux apprentis



## Commentaire CGT :

Face à ces revendications, le Secrétaire Général a reconnu que cette mesure avait été mise en place tardivement et dans l'improvisation. Le SG et les représentants des DSDEN n'ont donc pas pu répondre à la demande de la CGT sur la réalité de la mise en place systématique d'un plan de charge de formation de l'apprenti dans chaque service.

Si celui-ci a été effectivement mis en place à la DPME, c'est que les personnels eux-mêmes ont sollicité un travail collectif sur le référentiel du Bac Pro GA et sur les tâches à confier en fonction de ce référentiel. Un planning a été établi pour une 1<sup>ère</sup> partie de l'année. Au SIDEEP de la DSDEN49, l'apprenti bénéficie d'une évaluation à chaque période sur GoogleDrive.

Une des craintes exprimées par l'intersyndicale était que l'accueil d'un apprenti se confonde avec l'embauche d'un contractuel ou d'un vacataire chargé de missions bien précises sur un vrai poste de travail. **Nous demandons que l'administration produise un retour d'expérience pour chaque EPLE ou service accueillant un apprenti afin d'éviter que celui-ci ne devienne malgré lui une main d'œuvre supplémentaire au lieu d'être considéré conformément à son statut, comme un jeune apprenant.**

Nous n'avons à ce jour aucune visibilité sur un processus de formation encadré commun à tous les apprentis et nous relancerons donc régulièrement l'administration sur la réalité du suivi des jeunes.

### 1.3 SERVICE ACADEMIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF :

Ce service est un regroupement de la gestion des contrats et de la paie des AESH, personnels en CDI chargés d'assister les élèves et les personnels en situation de handicap. La gestion de recrutement reste départementale sous responsabilité des MDPH et des inspecteurs chargés de la scolarisation des élèves handicapés. La chef de bureau gère parallèlement 139 demandes d'aide des Emplois Avenir professeur et la coordination des contrats aidés.

Lors de précédents CTSA, la CGT avait alerté l'administration sur les difficultés de gestion des personnels AESH dans les DSDEN. Dans plusieurs départements, la gestion relevait d'un ou d'1/2 Equivalents Temps Plein avec des collègues titulaires ou non-titulaires peu ou pas formés aux règles de la paie. Ceci a généré des problèmes de gestion financière et administrative qui ont mis en difficulté à la fois les agents et les personnels qui sont en très grande précarité avec des salaires très faibles.

Suite à ces constats, le Secrétaire Général avait annoncé la création d'un service mutualisateur, basé au rectorat, pour harmoniser la gestion des AESH au plan académique. Le service est destiné à gérer près de 1.300 dossiers de personnels à compter d'avril 2016 avec le dernier transfert des dossiers du Maine-et-Loire et de la Vendée pour un effectif total de :

- ▲ 1 A
- ▲ 1 ETP de B
- ▲ 1,8 ETP de C.

Le service a eu recours à 1,8 ETP supplémentaire de contractuel pour assurer la rentrée.

La CGT a souligné les difficultés rencontrées par les collègues pour assurer la rentrée et les paies de tous les personnels. Les collègues ont effectué de nombreuses heures supplémentaires et le service a eu recours à 1,8 ETP supplémentaire de contractuels pour assurer la rentrée. Ces difficultés ont eu plusieurs causes :

- ▲ *problèmes du logiciel de paie EPP inadapté à la gestion des AESH*
- ▲ *conditions de CDI-sation, avenants multiples pour les AESH en fonction des heures attribuées par la MDPH*
- ▲ *communication, répartition des missions et transmission des données entre certaines DSDEN et SAE*
- ▲ *gestion des dossiers différente d'un département à l'autre avec des AESH payés sur des quotités différentes pour un même nombre d'heures de contrat.*

**Le SG a reconnu la grosse difficulté de gestion notamment en Sarthe. L'harmonisation de la gestion administrative des dossiers va également nécessiter du personnel supplémentaire pour éviter de mettre les collègues en difficulté. Le SG a donc annoncé une aide supplémentaire en mars pour assurer le transfert des deux derniers départements.**

## 2. La RIFSEEP : nouveau régime indemnitaire

Le Comité Technique Académique réuni le 2 décembre a avalisé la mise en place du RIFSEEP dans l'académie pour les Médecins et les personnels administratifs malgré l'opposition de l'ensemble des syndicats à l'exception d'une abstention du SGEN-CFDT.

Le nouveau système doit être mis en place au plus tard sur la paie de décembre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre pour les personnels de catégorie A, B et C et les médecins. Pour les personnels TRF, et les personnels sociaux et infirmiers, l'adhésion doit être actée dans un prochain CTA.

Une seule chose est actée : ce changement se fera à moyens constants et n'aura aucun effet de baisse et donc d'augmentation indemnitaire sur la 1<sup>ère</sup> année. Après la 1<sup>ère</sup> année, et c'est ce que nous dénonçons également, la mise en place pourra se faire avec une différenciation entre chaque collègue et une mutation ou un changement dans la qualification du poste pourra engendrer une hausse mais également une baisse indemnitaire.

- ✦ Pour les collègues A et B, la part F et la part R de la PFR forment l'IFSE. Reste la PMS qui relèvera du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) attribué à discrétion du chef de division.
- ✦ Pour les collègues de catégorie C, la Part Modulable Semestrielle (versée précédemment en juillet et décembre) est intégrée dans le RIFSEEP, ce qui générera artificiellement une augmentation du régime indemnitaire en janvier prochain.

**La CGT a également dénoncé un système de cotation de tous les postes qui risque d'engendrer une sclérose de la mobilité dans les services.**

**Quel collègue risquera de perdre financièrement en demandant une mutation sur un poste moins attractif financièrement !**

L'UNSA a demandé que l'Académie fasse preuve de transparence et produise au CTSA une cartographie indemnitaire pour le rectorat, les DSDEN et les postes bénéficiant d'une NBI. **Si l'académie de Nantes est la 4<sup>ème</sup> académie de France, elle n'est pas la 4<sup>ème</sup> au niveau indemnitaire !**



**La CGT a rejoint ce souhait de transparence en demandant également que soit affiché le régime indemnitaire des EPLE qui perçoivent moins que dans les services académiques.**

Nous avons en effet dénoncé que le régime indemnitaire soit différent entre services déconcentrés et EPLE, ce à quoi le Secrétaire Général a répondu qu'il demanderait « qu'on y mette également le temps de travail des agents »...

## 3. Groupe de travail DIFAG

Lors du CTSA du mois de juillet, la CGT avait souligné la situation des collègues ATRF du rectorat et des DSDEN qui expriment régulièrement leur frustration d'être bloqués notamment dans le cadre de mutation et d'évolution de carrière.

Madame la Secrétaire Générale Adjointe avait abondé dans notre sens en remarquant que l'immense majorité des collègues de la DIFAG étaient personnels de catégorie C et qu'elle avait pleinement conscience des blocages mais également des difficultés des missions des personnels et de la dureté du travail.

A la demande d'audience sur le sujet à la rentrée 2015, le CTSA propose la mise en place d'un groupe de travail DIFAG sur la structuration du service et les perspectives d'évolution de carrière. Le 1<sup>er</sup> groupe de travail se réunira en avril-mai 2016 et le 2<sup>nd</sup> en juin 2016 pour une présentation au CTSA de juillet.

Suite à la demande de la CGT, l'administration a fourni un état détaillé des 60,5 ETP des ATRF et ATEC exerçant en rectorat et DSDEN. Les métiers et fonctions sont très diverses et la DIFAG regroupe 75% des collègues concernés avec 1/3 de personnels à l'entretien.

		ATRF	ATEC	Total
Rectorat	DIFAG	42,5	1	43,5
	DSI / CRID 53-85	3		3
	autres services	4	1	5
DSDEN 49		1	2	3
DSDEN 53		2		2
DSDEN 72	entretien/accueil/chauffeur/reprographie/standard/logistique	2		2
DSDEN 85		3		3



## Commentaire CGT :

Nous avons dans un 1<sup>er</sup> temps trouvé ce groupe de travail réducteur puisqu'il n'associe pas les personnels ATRF des DSDEN qui sont concernés par la même problématique de blocage dans la carrière. Cela ne répond pas complètement à la demande initiale. Cependant nous irons à ce groupe avec la perspective de défendre tous les personnels ATRF concernés sur les thèmes suivants :

- ✦ évolution de carrière, concours, examens professionnels, reconnaissance des acquis et de l'expérience
- ✦ conditions de travail
- ✦ possibilité de requalification des postes
- ✦ plan annuel de formation
- ✦ plan d'accompagnement à la reconversion professionnelle pour les agents souhaitant évoluer professionnellement
- ✦ valorisation des possibilités de mutation intra et inter-académique

**Nous allons dans les prochains jours nous adresser à tous ces collègues pour qu'ils poursuivent la remontée de leurs revendications et fiches de poste auprès de la CGT.**

## 4. Immobilier

Une présentation est faite par l'administration des ratio-cible (12 m<sup>2</sup> par agent) établis en fonction du nombre de personnels (tout personnel confondu) et du nombre de m<sup>2</sup> des bâtiments de l'Académie. A ce jour, le ratio de l'académie de Nantes est de 12,2 m<sup>2</sup> par agent. La requalification de surfaces considérées auparavant comme des surfaces utiles a permis de faire baisser artificiellement le ratio et d'atteindre la cible des 12 m<sup>2</sup> par agent.

**La CGT déclare que la densification et les ratios sur le papier ne tiennent pas compte des réalités du terrain. Ainsi de nombreux collègues travaillent dans des bureaux petits, mal isolés, impropres à l'accueil du public.**

### **SITE MARGUERITTE**

Ce site va poursuivre sa densification avec des travaux prévus pour 2016/2017.

- ✦ Les Rez de chaussée des bâtiments 4 et 5 vont être utilisés pour densifier le site.
- ✦ L'UNSS occupe l'ancien logement de fonction du Secrétaire Général depuis le 1<sup>er</sup> septembre.
- ✦ Canopé 44 (ex CRDP) devrait être logé à la place du CRID et de la Salle Verte.

### **SITE HOUSSINIÈRE ET DIFAG**

La CGT intervient sur la situation de la DIFAG qui est éclatée sur plusieurs étages depuis la rentrée 2015.

La SGA précise que le regroupement du service sur le 3<sup>ème</sup> étage a nécessité de bouger des espaces de travail de la DSI et de la DEC (salles de préparation examen).

À l'interrogation sur la situation de ces locaux et leurs aptitudes à recevoir du personnel la réponse a été que les nouveaux espaces devant l'accueil du personnel seront conformes à la législation du travail avec des fenêtres. Les travaux seront réalisés début janvier pour permettre au service de travailler dès le mois de février.

**Le SG a précisé que les locaux sans fenêtres seraient eux dédiés au stockage des archives, précisant que « la DEC gagne en mètres carrés et en confort ».**

La Ferme sera également utilisée pour le stockage du matériel.

## Commentaire CGT :

La densification du site Margueritte a des conséquences multiples pour les personnels.

- ✦ sur les conditions de vie sur le site et l'accès à un espace de restauration/ cafétéria (*lire plus bas*).
- ✦ le travail supplémentaire pour les personnels de la DIFAG en terme d'accueil du public et des personnels et d'entretien.

**La CGT revendique donc la création de 2 postes de personnels ATRF sur le site Margueritte :**

- ✦ 1 ETP à l'accueil pour renforcer les conditions d'accueil et assurer un roulement de deux agents dédiés à ce poste et un délestage du standard de la Houssinière en période haute.
- ✦ 1 ETP à l'entretien pour une meilleure répartition des secteurs du site.

Cependant nous irons à ce groupe avec la perspective de défendre tous les personnels ATRF concernés sur les thèmes



## **CIRCONSCRIPTIONS :**

Un projet de relogement de 4 circonscriptions du Sud-Loire sur le CIO de Rezé est à l'étude ainsi que le regroupement des circonscriptions Nord-Loire.

**Maine-et-Loire** : plus de densification possible. L'administration fait le constat que les dossiers de personnels du 1<sup>er</sup> degré public (15 000 dossiers) prennent beaucoup de place. Un groupe de travail GRH sera constitué sur la perspective de regroupement des CIO dans les locaux du Bd du Roi René (+23 postes et rationalisation des coûts dus à la location).

**Mayenne** : intégration du CIO de Laval dans les locaux de Canopé 53 en novembre 2015

**Sarthe** : rationalisation des surfaces suite au déménagement sur le site Paixhans avec 300 m<sup>2</sup> de moins pour 87 agents.

Relogement prévu des circonscriptions de Mamers et la Ferté Bernard .

Regroupement des CIO Le Mans centre et Sud dans les locaux du CIO Le Mans Centre sans aide financière du Conseil Général 72.

**Vendée** : densification du site Travot avec 200 m<sup>2</sup> de moins pour la DSDEN 85 (relogement DDFIP 85).

## **5. Modalités de fermeture du Rectorat**

Le Secrétaire Général annonce que le Rectorat sera fermé : *du jeudi 24 décembre 2015 au dimanche 3 janvier 2016*  
*du lundi 1<sup>er</sup> août au lundi 15 août 2016*

Dans les DSDEN, les périodes d'ouverture et de fermeture sont fixées par les DASEN mais aucune communication globalisée n'est faite à ce jour aux organisations syndicales. Le **SG** rappelle aux DSDEN qu'un délai de prévenance aux personnels est indispensable afin de ne pas mettre les agents devant le fait accompli. Il faut à la fois assurer les missions de service public et permettre aux collègues de bénéficier d'un minimum de 4 semaines de congés d'affilée.

La CGT rappelle l'absence de permanence dans certains services de gestion, ce qui s'est traduit notamment à la DEP (Division de l'Enseignement Privé) par une note interne imposant 3 semaines de fermeture aux collègues au lieu des deux obligatoires pour l'été.

**Monsieur le SG répond alors qu'il a prévu de s'en occuper et que cela ne se reproduirait pas. Il ajoute que d'autres services publics s'interrogent sur la faculté du Rectorat à fermer 15 jours l'été sans assurer de continuité du service public et que cette fermeture imposée pourrait disparaître dans les années à venir.**

## **6. Questions diverses**

### **6.1 SÉCURITÉ / VIGIPIRATE / SÉCURITÉ INCENDIE**

Dans le cadre des mesures de sécurité, la SGA a tenu à rappeler les difficultés rencontrées par les agents d'accueil pour contrôler l'accès au site. Le **SG** a également rappelé les consignes données pour l'accès au site par l'entrée « Cambronne ».

Sécurité Incendie: 2 formations incendie sont mises en place semaine 50 par le Technicien Sécurité et Prévention sur les 2 sites du Rectorat. Le **SG** a fait remarquer que le Rectorat était en retard sur cette prévention à la différence des DSDEN. L'objectif de cette formation est de sensibiliser les collègues aux règles de sécurité incendie et soutenir les personnels handicapés ou en difficulté.

L'UNSA a souligné l'absence de carte professionnelle pour les personnels appelés à se déplacer sur différents sites.

### **6.2 RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU RECTORAT : PLAGES D'ARRIVÉE**

De nombreux collègues sont confrontés à des difficultés de circulation, notamment les collègues résidant dans le Sud-Loire. Un certain nombre d'entre eux partent donc tôt pour arriver sur le lieu de travail. Ils ont donc interpellé les représentants de la CGT sur la possibilité d'allonger la plage de saisie des emplois du temps à compter de 7h30 au lieu de 7h45 comme prévu à ce jour dans l'outil de gestion des horaires.

**Le SG a reconnu les difficultés pointées par la CGT et a répondu qu'il allait réfléchir à l'éventualité d'accéder à cette demande.**



### 6.3 SRIAS

Les responsables CGT du Service Régional Interministériel de l'Action Sociale avaient saisi la CGT sur les conditions de diffusion et promotion des offres du SRIAS auprès des personnels des services académiques. La SGA a précisé que les offres étaient présentées sur la rubrique action sociale, dans la lettre d'actualité ainsi que sur la vue ETNA.

**La CGT a fait remarquer que les offres étaient mal affichées dans ETNA : elles devraient être dans VIE PRATIQUE et non pas dans INFO PRESSE au même titre que les informations de l'ARENA, ou relatives à la restauration. Mme la SGA a abondé dans notre sens.**

### 6.4 CROUS ET RESTAURATION DES PERSONNELS

Depuis la rentrée, nouvelle tarification CROUS avec des menus à la carte qui suscite un fort mécontentement des collègues qui ont saisi la CGT :

- ▲ *Qualité en baisse : récurrence des produits les moins chers (poulet, frites, pâtes, poisson surgelé...)*
- ▲ *Augmentation des tarifs à caractère discriminant en fonction des revenus des agents : classique, tradition, gourmet.*  
*Le fromage à 1.10 € contre un dessert classique compote à 0.65€.*  
*2 entrées ou 2 desserts = plus ou moins cher que 1 entrée + 1 dessert.*  
*Le frais est classifié « tradition » ou « gourmet »*
- ▲ *Un rapport qualité / prix très en dessous du restaurant inter- administratif Cambronne*
- ▲ *Moins de subvention sur le CROUS que sur Cambronne.*  
*Cambronne : repas à 6.39 € -1.22€ de subvention interministérielle -0.20€ d'aide complémentaire = 4.97 €*  
*CROUS : repas « classique » à 5.48 -0.50 d'aide complémentaire = 4.98 €*  
*Absence de Prime interministérielle pour les personnels rectorat/DSDEN à la différence d'un personnel du CROUS (1.22 €) soit repas à 3.25 € contre 4.98 € pour un personnel rectorat.*

Nous avons néanmoins fait remarquer que les produits qualifiés de « classique » soit le moins cher étaient les produits de moins bonne qualité que les produits des menus plus chers.

**La CGT a dénoncé le fait que se payer un meilleur menu n'était pas à portée de toutes les bourses !**

Aux critiques rapportées sur la nouvelle tarification, la SGA a fait remarquer qu'il y avait une offre diversifiée et des collègues qu'on ne pouvait comparer la restauration interministérielle de Cambronne et celle d'un RU. La SGA s'est engagée à faire remonter ces remarques auprès du Directeur du CROUS.



### 6.5 RESTAURATION SUR MARGUERITTE ET LA HOUSSINIÈRE

La CGT interpelle l'administration sur l'avenir de la Salle verte, qui est devenue un espace d'accueil et fait office de cafétéria pour les collègues du site Margueritte et de la DSDEN 44.

C'est bien l'afflux en personnel sur le site et sa densification future qui justifiait à nos yeux la nécessité d'un véritable espace pour les collègues désirant se restaurer sur place. Nous avons déjà pointé qu'il n'était pas conforme aux règles d'Hygiène et de sécurité que les collègues en soient réduits à manger dans leurs bureaux, faute de place.

La SGA répond que pour le moment cet espace n'est pas dédié à la restauration et qu'il n'est pas conforme. Elle ajoute que rien n'oblige à avoir un espace étant donné l'existence du site de restauration de Cambronne. L'avenir de la Salle Verte dépend donc des conditions d'arrivée sur le site de Canopé.

**La CGT rappelle que c'est bien la densification du site qui induit la création d'un véritable espace d'accueil et une cafétéria pour les personnels. Quand bien même la CGT défend et promeut la restauration collective, il est nécessaire que l'administration prenne en compte la réalité du blocage des salaires depuis 2010 et que de nombreux collègues, notamment de catégorie C, n'ont plus les moyens de payer régulièrement un repas.**



Je souhaite :  Prendre contact et recevoir de l'information CGT Educ  Me syndiquer

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_