

Compte-rendu du CTSA du 9 décembre 2016



Vous trouverez ci-dessous le compte rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Technique Spécial Académique du 9 décembre 2016.

Ordre du jour :

- ▲ **Déclaration liminaire CGT** P2
- ▲ **Organisation des services :** P3
 - Service Académique de l'Accompagnement Educatif
 - Service de gestion des enseignants du 1^{er} degré
 - Service des Allocations Retour à l'Emploi
 - DIFAG – Margueritte
 - Accueil d'apprentis dans les services académiques
- ▲ **Régime Indemnitare RIFSEEP** P6
- ▲ **Fermeture du rectorat** P7
- ▲ **Questions** P7

VOS ELUS CGT

Sylvie Moreau

06 75 26 90 39

sylviemoreau0197@orange.fr

Hervé Guichard

06 47 99 61 00

guichardherve@orange.fr

CGT Educ'Action

Maison des syndicats, place de la gare de l'Etat
44276 Nantes

<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Déclaration liminaire de la CGT en ouverture de séance

L'air du temps est médiocre pour les salarié.es. Le passage en force du gouvernement sur la loi travail témoigne du peu de respect que portent l'État et le patronat à la démocratie sociale. De la même manière le PPCR et le RIFSEEP ont été imposés malgré l'opposition de la majorité des organisations syndicales de la Fonction publique.

Malgré cela, dans le pays, de nombreux salarié.es du public et du privé ont relevé la tête et fait face contre la loi Travail. Aux travailleurs et travailleuses du public qui ne se sentaient pas concerné.es par la loi Travail, la CGT répondait qu'une attaque contre le privé était bien souvent suivie d'une attaque contre le secteur public.

Et malheureusement, nous ne sommes pas surpris...

Ainsi, ces dernières semaines ont vu resurgir dans les médias un discours anti-fonctionnaire frelaté. La tête du fonctionnaire était mise aux enchères, entre 200,000 et 500,000 emplois en moins suivant les annonces des différents bonimenteurs de foire.

S'y sont rajoutées la promesse du retour des jours de carence pour les arrêts maladie, et l'augmentation du temps de travail dans la Fonction publique.

Ainsi la réponse proposée au chômage de masse, ce ne sont pas des créations d'emploi mais des suppressions de postes dans les services publics et « travailler plus pour gagner moins ». Cette perspective de suppressions de postes, nous l'avons déjà vécu il y a moins de 10 ans avec la suppression de plus de 150 postes de personnels administratifs et techniques dans notre académie.

Cela a eu pour conséquence des mutualisations de services, de CIO, un recours accru aux personnels non-titulaires, un éloignement de l'administration pour l'utilisateur, et le transfert de missions des services académiques vers les établissements et ce, sans emplois supplémentaires.

Dans le même temps dans la Fonction publique, la mise en place du PPCR contribue à l'allongement de la carrière des personnels pour un gain minime au bout de 42 ans de service, et bien sûr à condition d'atteindre le dernier échelon. La transformation prime- points couplée à l'augmentation de 0,6% va représenter à peine 5 euros bruts mensuels d'augmentation au 1^{er} février prochain si l'on prend l'exemple d'un.e adjoint.e administratif-ve principal.e de 2^{ème} classe.

Et ce n'est pas non plus le nouveau régime indemnitaire qui viendra consoler les agents des services déconcentrés : +2,92 euros bruts mensuels pour un.e ADJAENES, + 1,49 brut pour la grande majorité des SAENES, 4 taux différents pour les A avec des qualifications pour le moins déconcertantes. Pas de quoi pavoiser, sans compter que cette augmentation va être partiellement reprise avec les augmentations de cotisations sociales dès janvier 2017.

En plus des aspirations légitimes à la reconnaissance par une réelle revalorisation salariale, les personnels demandent également à être respectés et écoutés. L'intervention du CHSCTA à la DEP cette année participait de cette demande et les personnels sont en attente, non pas de réprimandes mais de reconnaissance d'un mal-être qu'ils ont été très nombreux à exprimer dans l'attente d'une remédiation. Dans cette perspective, la CGT relaye donc également dans cette instance l'avis formulé par l'intersyndicale UNSA-FO-FSU-CFDT lors du CHSCTA du 3 novembre 2016 de publication des rapports de visite aux personnels dans le mois qui suit leur validation.

Plus largement, les agents souhaitent trouver du sens à leur travail. Sans cette dimension, nous ne pouvons 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.

Et ceci doit interroger sur l'avenir du service public d'Éducation et de ses missions à l'heure où nous constatons en France un accroissement de la pauvreté et une recrudescence des cas de violence envers les élèves et les personnels assorti à une demande institutionnelle et sociétale forte sur l'École pour accomplir une mission d'éducation à la citoyenneté....

Pour la CGT, il est essentiel que les personnels en prennent conscience et se mobilisent pour leurs conditions de travail, leur rémunération et plus globalement pour la défense du service public.

*Les élu-es CGT
Sylvie Moreau et Hervé Guichard*

Organisation des services

Le Secrétaire Général présente le bilan des mouvements en précisant les transformations de postes et les opérations de transfert.

1. Service Académique de l'Accompagnement Educatif :

Ainsi le SAE récupère 2 postes de catégorie C à la rentrée 2016. Il ne s'agit pas de création de postes mais chaque DSDEN donne 0.5 équivalent temps plein de sa dotation. Cette mesure était due à la montée en charge du service et la transformation des contrats CUI en contrats AESH.

La CGT faisait déjà remarquer au CTSA juillet que si la dotation en poste répond à une demande du personnel, celle-ci vient également combler le déficit existant et que 2 postes ne seraient pas suffisants face à la masse de dossiers gérés dans le service.

Et c'est bien là la réalité puisque, depuis la rentrée, le service a été renforcé par deux vacataires pour faire face aux délais de paie des AESH. Les dossiers des personnels AESH sont complexes à plusieurs points. Il s'agit de contrats de personnels très précaires, qui sont employés sur des horaires qui varient chaque année en fonction des préconisations pour chaque élève porteur de handicap.

C'est un constat que le Secrétaire Général ne nie pas et dit réfléchir à des solutions à deux niveaux :

- ↳ Renforcer le service
- ↳ Améliorer l'organisation de travail entre DSDEN et le SAE



Bilan des dossiers à la rentrée 2016

	44	49	53	72	85	TOTAL
AESH EN CDD	417	223	207	138	226	1211
AESH EN CDI	151	70	33	92	47	393
	568	293	240	230	273	1604

La CGT demande au Secrétaire général si « renforcer le service en personnels » signifie des créations de postes.

Le SG répond qu'au vu du Plan de Loi de Finances, aucune création de poste n'a été demandée par l'Académie de Nantes au Ministère sur le BOP 214 qui concerne les postes des personnels des services déconcentrés.

Il faudra donc selon lui « être inventif, partager les outils, mutualiser les pratiques, » charge aux équipes de « se rénover et se renouveler. »

Les seules créations de postes envisagées concernent le déploiement de SIHREN.

La dotation éventuelle en postes supplémentaires sur le SAE ne se fera donc qu'en prenant les postes ailleurs !

Commentaires CGT

Si on ne demande pas, on ne risque pas d'avoir et l'administration n'a même pas fait remonter au Ministère les besoins en postes !

Il appartient donc aux personnels de faire preuve de bonne volonté et d'inventivité pour accomplir le travail.

La CGT ne cautionne pas cette politique de gestion draconienne des emplois. Les personnels font quotidiennement le constat de la difficulté à accomplir les missions. Le système ne tient qu'avec le dévouement et le professionnalisme des agents et le recours à du personnel précaire pour boucher les trous

Ceci a une limite. L'absence de créations de postes ne répond pas aux nécessités de gestion et risque à terme d'impacter la santé des personnels, l'ambiance dans les services et les conditions de travail.

2. Service de gestion des enseignants du 1^{er} degré (SIDEEP)

L'administration présente un tableau de l'évolution du nombre de postes dans le service et vante l'allocation de 2 postes provisoires sur la rentrée 2016. Pourtant le ratio personnels/ agents reste très élevé et 1,1 ETP avait disparu en 2015.

3. Service des Allocations Retour à l'Emploi (DAPP4) - Transfert vers Pôle Emploi

Comme au CTSA de juillet, la CGT a demandé des précisions sur le calendrier de transfert en demandant à ce que les personnels soient informés bien en amont des évolutions de ce projet qui concerne 7 agents. Parmi ces 7 agents, 2 sont des agents non-titulaires que la DIPATE avait délibérément maintenu sur ce service dans l'attente du transfert vers Pôle Emploi.

Le Secrétaire général a répondu évasivement en précisant que les conditions de transfert n'étaient pas connues à ce jour mais que le transfert est prévu pour la rentrée 2017 et qu'il serait très attentif à la situation des personnels.

La CGT a soulevé des problématiques sur lesquelles l'administration n'avait pas encore de réponse à apporter :

- *Modalités d'affectation des agents dans le cadre du mouvement 2017*
- *Nombre d'agents restant dans le service dans le cadre des opérations de transfert des dossiers vers Pôle Emploi et assurer une veille réglementaire et technique.*
- *Quel retour d'expérience des 5 académies qui ont déjà commencé le transfert ?*

4. DIFAG – Margueritte

Côté Margueritte-Rectorat, le site continue de se densifier avec l'arrivée des personnels du CRDP/CANOPE sur la Salle Verte et l'ex-bâtiment du CRID.

La CGT est intervenue de nouveau sur la densification du site et revendique la dotation de 2 postes supplémentaires pour la DIFAG afin d'entretenir les locaux dans des conditions de travail décentes pour tous les agents, en précisant que cette demande était également formulée par la cheffe de division de la DIFAG.

Le SG répond de nouveau qu'il va rester vigilant suite à l'installation de CANOPE et que CANOPE garde à sa

Commentaires CGT

Le SG souligne que c'est le signe d'une démographie qui progresse dans notre académie mais cela va de pair avec l'augmentation du nombre d'élèves et d'enseignants. Du coup, si l'évolution en ETP est de 2 postes entre 2012 et 2016, le nombre de dossiers par agent n'a pas bougé (504 en 2012 contre 496 en 2016).

Commentaires CGT

La CGT s'inquiète de l'absence de réponses à ce jour pour l'avenir des personnels, titulaires comme non-titulaires au vu du calendrier.

Pour les personnels gestionnaires du service des Allocations Chômage, il appartient à l'administration d'informer très en avance les collègues concerné-es et de mettre en œuvre tous les moyens pour permettre aux agents d'obtenir une affectation au plus près de leur souhait avec des Mesures de Carte Scolaire et que les agents non-titulaires ne fassent pas les frais de cette réorganisation sans retrouver de postes.

Par ailleurs, l'Académie n'a aucune visibilité sur les conditions de transfert. Aucun retour d'expérience des 5 académies pilotes. Rien n'est précisé sur le nombre de collègues appelés à rester pour assurer la continuité de gestion. Quelles conséquences ce transfert aura-t-il sur la gestion du millier d'allocataires gérés par la DAPP 4? À part récupérer des postes (pour renforcer le SAE ?), l'administration paraît n'avoir rien anticipé !

charge l'entretien de ses locaux. Il est conscient des charges nouvelles et souhaite trouver des solutions tout en réaffirmant qu'il n'y a pas de créations de postes possibles.

Commentaires CGT

Depuis la rentrée, nous avons pu constater que les personnels d'entretien étaient en nombre insuffisant et n'étaient pas systématiquement remplacés. Pourtant tout le monde reconnaît la pénibilité du travail des collègues de la DIFAG. C'est la raison pour laquelle la CGT revendique ces créations de postes. Par ailleurs, nous revendiquons que l'administration anticipe la constitution d'un vivier d'agents remplaçants afin que les locaux soient entretenus conformément aux règles d'hygiène et de sécurité.

5. Accueil d'apprenti-es dans les services académiques

Il avait été convenu que l'administration ferait un retour régulier sur l'accueil des apprentis dans les services. Suite à une demande de la CGT, un rapide état avait été brossé en juillet. L'académie accueille 44 apprentis dont 19 en Services et 25 en EPLE.

La deuxième vague à la rentrée 2016 affiche un total de 83 apprentis supplémentaires dont 19 en DSDEN soit 38 en services académiques et 77 en EPLE.

Selon une enquête en juillet 96% des apprenti-es seraient satisfaits et 70 % souhaiteraient poursuivre leurs études. De l'autre côté, 86% des maitres-ses de stages seraient satisfaits mais 81% souhaiteraient une meilleure coordination avec la CFA.

Le SG se félicite de la capacité des services à accueillir des apprenti-es.

La CGT apporte quelques restrictions à ce constat. Si, sur le papier, le Ministère a bien encadré les conditions d'accueil et de travail de l'apprenti-e, le risque de dérive est toujours présent de remplacer sur le terrain la force de travail d'un personnel titulaire ou contractuel par un-e apprenti-e.

Le DRH précise que le Ministère réfléchit à la possibilité d'un dispositif passerelle d'intégration des apprenti-es dans la Fonction publique via l'inscription au 3eme concours.



Commentaires CGT

Lors de la visite d'un représentant du Ministère en avril dernier, les échos remontés étaient assez dissonants. Les univers très variés des apprenti-es accueilli-es n'ont pas forcément permis une cohésion d'enseignement au sein du CFA et le vécu en service et en établissement n'a pas toujours été rose pour les jeunes en terme de suivi de stage et de progression de formation. C'est aussi ce qui remonte du constat fait par 81% des maitres de stage d'un meilleur contact avec le CFA.

Le problème de l'articulation entre période de stage et période scolaire est également problématique puisqu'il est impossible d'accueillir les apprenti-es en stage sur des périodes de vacances scolaires notamment en établissement.

Nous tenons quoi qu'il en soit à souligner l'attitude positive de plusieurs personnels désignés comme maitres-ses de stage qui ont eu l'honnêteté de partager leur prime avec les collègues qui ont véritablement encadré les apprenti-es.

Le forcing a été fait en fin d'année par l'administration en direction des établissements pour accueillir des jeunes. Dans certains établissements, nous avons déjà l'écho que l'on ne sait pas quoi donner à faire à l'apprenti-e.

Quand on connaît les difficultés rencontrées par les collègues administratifs en EPLE, l'ajout de l'accueil et de l'encadrement d'un apprenti-e est une tâche supplémentaire sérieuse.

Nous dénonçons régulièrement l'absence de postes de personnels dans les secrétariats alors que les missions sont sans cesse en augmentation et que le nombre d'élèves s'accroît.

Si la perspective d'intégration via un concours se précise, il existe un risque de détournement du système à travers un sas de formation de 2 ans sous-rémunéré avant titularisation.

Voici revenir le risque d'une 4^{ème} catégorie d'agent avec un sous-statut peu rémunéré (entre 25% et 37 % du Smic pour un apprenti de moins de 18 ans et entre 41% et 49% du Smic pour un-e apprenti-e de 18 à 20 ans).

Régime indemnitaire RIFSEEP

La CGT s'est déjà exprimée sur ce sujet avec le 6 pages RIFSEEP consultable sur : <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Le SG présente le projet validé en Comité Technique Académique le 6 octobre dernier. Dès janvier, toutes les primes exceptionnelles seront donc incluses dans l'IFSE comme c'est déjà le cas pour les catégorie C depuis janvier 2016.

Le SG se défend sur le faible niveau indemnitaire de l'académie en arguant que le « cadre budgétaire est contraint et qu'on ne peut faire autrement » et qu'il s'est calé sur l'existant. Il souligne que l'académie n'est « pas si mal placée » au niveau national.

Commentaires CGT

C'est un autre son de cloche que le discours tenu lors de son arrivée où il constatait lui-même le faible niveau indemnitaire de l'académie.

Par ailleurs, comme pour les postes, l'académie n'a visiblement pas demandé de rallonge de budget indemnitaire au Ministère et se contente de gérer la pénurie.

La CGT intervient pour dénoncer le système de groupes en A et B qui valorise certains postes et risque de bloquer la mobilité.

La CGT dénonce également ces différents taux qui sont susceptibles de créer des dissensions dans les équipes quand tous les personnels sont des professionnels qui accomplissent leurs missions de service public.

Nous rappelons la demande de l'intersyndicale de taux basés sur le grade et non en fonction du poste. **Enfin, nous demandons la publication des taux par service pour chaque rectorat et DSDEN.**

Le SG apporte les précisions suivantes en précisant que le taux de 263 euros mensuels des ADJAENES est « bien placé au niveau national »

Le SG répond que la valorisation et la cotation des postes dépend des choix de chaque chef de division. Il précise également que cette cotation n'est pas figée au poste et peut évoluer au gré des réformes.

La CGT demande également que les cotations des postes soient précisées dans les postes proposés à la mutation. Elle précise également que cette tâche ne va pas être facile si la cotation du poste doit changer entre la publication au mouvement et l'affectation de l'agent.

Commentaires CGT

Ce qu'il faut pour les personnels, c'est une égalité de traitement services/établissements et une transparence du régime indemnitaire accessible à tous les personnels.

C'est la raison pour laquelle la CGT a demandé la publication des taux par service pour chaque rectorat et DSDEN.

Cette transparence, les agents ne vont l'avoir qu'individuellement par le biais d'une notification par mail mi-décembre avec une circulaire sur le RIFSEEP.

Si ceci est un premier point, cela ne donne pas la cartographie générale de l'académie par postes que l'intersyndicale réclame.

La CGT engage les personnels de chaque service à échanger et comparer les niveaux indemnitaires de chacun pour revendiquer collectivement auprès de chaque chef de division une augmentation indemnitaire et un alignement sur le meilleur taux.

Taux SAENES services déconcentrés :

- ✦ *Groupe 1 : assistant-es de direction et chef-fes de bureaux avec encadrement substantiel dans les DSDEN*
- ✦ *Groupe 2 : postes comportant de l'encadrement, de la coordination ou de l'expertise particulière*
- ✦ *Groupe 3 : fonctions administratives*

SAENES	Rectorat	DSDEN 44	DSDEN 49	DSDEN 53	DSDEN 72	DSDEN 85	total
Groupe 1 - 450 euros mensuels	4	1	6	1	2	3	17
Groupe 2 - 417 euros mensuels	37	5	6	4	4	5	61
Groupe 3 - 384 euros mensuels							le reste des SAENES

Modalités de fermeture des services du rectorat 2016-2017

- ✧ **Pas de fermeture le vendredi 26 mai pour le pont de l'Ascension/ un service minimum sera éventuellement assuré avec un recensement des personnels.**
- ✧ **Fermeture estivale entre le lundi 31 juillet et le mardi 15 août**

La CGT soulève à nouveau la question des services qui imposent les congés aux agents en établissant une fermeture plus large comme à la DEP ces dernières années.

Développement de SIRHEN (question UNSA):

Le Ministère a fait le choix d'accélérer le mouvement en 2017 avec :

- ✧ *Le Compte individuel retraite pour les 602 personnels intégrés dans SIRHEN (personnels de direction, d'inspection, DASEN, administrateurs civils)*
- ✧ *La gestion des compétences, du remplacement et des stages des enseignant-es du 1er degré*
- ✧ *Le mouvement des corps d'inspection*
- ✧ *Activation du portail agent pour les corps d'inspection dans le cadre du mouvement*

Objectif de déploiement :

- ✧ *1^{er} semestre 2018 pour les médecins, infirmier-es et assistant-es sociaux*
- ✧ *1^{er} semestre 2019 pour les enseignant-es du 1^e degré (public +privé)*

Questions diverses posées par la CGT

1. INTÉGRATION DES TRAVAILLEUR-EUSES HANDICAPÉ-ES DANS LES SERVICES

La CGT fait le constat que si des informations sont présentes sur le site du Rectorat, il existe un déficit d'information à destination des personnels handicapés sur les démarches à entamer pour l'adaptation de leur poste et sensibiliser les collègues à la prise en compte du handicap.

La CGT souligne que l'adaptation du poste entre dans le cadre de la sécurité des agents et que des signalétiques doivent être adaptées, et ce sans que la question des moyens financiers soit opposée.

Nous appuyons notre argumentation par le fait que des collègues se portent volontaires pour assurer la permanence jusqu'au 31 juillet, et que de fait, des congés leur sont imposés.

Par ailleurs, en cette période de fin juillet, une veille devait être indispensable pour les services de gestion dans le cadre des relations avec les usagers et la Direction des Finances publiques.

Le SG botte en touche...

- ✧ *4^{ème} trimestre 2019 pour les personnels administratifs et techniques*
- ✧ *1^{er} semestre 2020 pour les enseignant-es du 2nd degré (public +privé)*
- ✧ *4^{ème} trimestre 20120 pour les ITRF, personnels de bibliothèques, AED et AESH*

Commentaires CGT

Le développement de SIRHEN est un quasi mythe avec ces errements et son coût faramineux. Si les outils actuels sont majoritairement obsolètes, le changement de système a pris un retard énorme et le cahier des charges a été modifié de nombreuses fois. Le calendrier annoncé n'est donc que virtuel.



Le SG approuve les remarques de la CGT en soulignant qu'il n'émet aucune restriction. Il fait également le constat des délais de mise en œuvre dans l'adaptation des postes.

Le DRH ajoute que l'académie travaille sur ce sujet et souhaite que chaque équipe de travail accueillant un personnel handicapé identifié soit sensibilisée au handicap.

La CGT revendique la mise en place systématique d'une information de sensibilisation au handicap pour les personnels des Rectorat et DSDEN.

La CGT revendique également l'inscription au Plan de Formation de modules de sensibilisation, ainsi qu'à la pratique de la langue des signes.

2. MISE EN PLACE DU DUER : DOCUMENT UNIQUE SUR L'ÉVALUATION DES RISQUES

Cette démarche ne concerne à ce jour que le Rectorat. Deux référents par division sont désignés pour travailler sur l'évaluation des risques professionnels matériels et psychiques.

3. POLLUTION DE L'EAU ET INFORMATION DIFFÉRÉE À LA DEC

Le SG a répondu au courrier CGT/FO en précisant que la DEC avait une situation particulière (accueil de personnel d'autres académies sur une épreuve) et que c'était la raison pour laquelle l'information n'avait pas été identique dans ce service.

Commentaire CGT : la réponse étant lapidaire, nous n'avons pas souhaité re-commenter cet épisode qui a vu l'ensemble des collègues de la DEC sans

4. RESTAURATION DES PERSONNELS SUR LES SITES

Les crédits sont en attente pour terminer les travaux. Il faut donc attendre et c'est donc « un moment délicat » pour les agents selon les dires du SG.

La Cafeteria de la Houssinière craque et celle de

5. TRAVAUX AU RECTORAT

Les deux urgences sont le changement des fenêtres à la Houssinière et la réfection de la façade sur Margueritte. L'administration centrale est venue constater de visu les dégâts et le SG semble assez optimiste sur le déblocage de crédits pour les travaux.

Mais quand ? Mystère....

6. SITUATION DE L'ASSOCIATION AURIAC

La CGT avait alerté au CTSA de juillet sur la situation de l'AURIAC (démission de plusieurs membres dirigeants) sur le site Cambronne et des difficultés de fonctionnement de l'association des usagers du service restauration (plus de représentants des personnels pour l'Éducation nationale).

Le recteur a en effet dressé un courrier aux personnels pour susciter des candidatures.

7. CHSCT SPÉCIAL SUR LE SITE PAIHANS - DSDEN 72

Le Secrétaire général de la DSDEN 72 informe les organisations syndicales d'une réunion en vue de

Un questionnaire réalisé par le SEPP va être transmis à l'ensemble des personnels en janvier 2017.

Une analyse de chaque risque identifié sera faite avec les référents sous la responsabilité de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail avant la fin de l'année scolaire.

instructions de leur hiérarchie pendant près d'une heure tandis qu'ils apprenaient par les collègues des autres services le message de Madame la SGA alertant sur précautions à tenir face à un danger grave et imminent et enjoignant l'ensemble du personnel à quitter le rectorat à 12h.

Le message qui leur a été apporté par la suite ne mentionnait pas l'injonction d'une absolue évacuation des agents.

Margueritte est trop petite et dans l'attente de travaux d'agrandissement.

Il n'en demeure pas moins que de plus en plus d'agents en sont réduits à manger dans leur bureau, ce qui est contraire aux règles d'hygiène et de sécurité, mais dans l'administration semble s'en accommoder sans souci.

A ce jour, les urgences sont plus sur l'embellissement de la Salle des Actes et la salle de bain de la villa du Recteur qui va réquisitionner l'équipe de la maintenance à compter de janvier.

La réfection des sanitaires du personnel peut visiblement attendre. Tout le monde n'a pas la même notion de l'urgence.

La CGT a demandé que des moyens en temps de délégation et de décharge soient mis en œuvre par notre administration pour permettre à des agents de se porter candidats sans pour autant le faire sur leur temps personnel.

C'est chose faite depuis cette semaine puisque les collègues ont enfin reçu un courrier leur permettant de justifier sans crainte de leurs absences auprès de la hiérarchie.

l'organisation d'élections en 2017 pour désigner les représentants des personnels au Comité d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail du site inter-administratif de Paihans.



La CGT Educ'Action Nantes syndique tous les personnels de l'Éducation nationale de la maternelle à l'université : enseignants, vie scolaire, administratifs, précaires...

Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.