



## Personnels Administratifs et Techniques

### Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique

Hervé Guichard  
Sylvie Moreau  
Élue CGT à la CAPA des personnels ATRF

Contactez la CGT Educ - Académie Nantes  
cgteduc-nantes@orange.fr

[Site de la CGT Académie de Nantes](http://Site de la CGT Académie de Nantes)

## Compte-rendu CGT du CTSA du 12 décembre 2017

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité technique Spécial du 12 décembre 2017.

### Non respect des instances et une réunion au pas de charge:



Sur la moitié des sujets abordés, les représentants syndicaux n'ont pas eu de documents en amont, donc aucune possibilité de préparer la réunion : Organisation et fonctionnement des services, projets immobiliers, télétravail, analyse des risques professionnels.

Par ailleurs, un nombre de sujets ont été présentés sur écran et n'ont toujours pas été communiqués aux représentants.

La CGT propose au vote des organisations syndicales une motion concernant la transmission des documents de travail et le respect du règlement intérieur qui précise que l'administration doit fournir les documents de travail au moins 8 jours à l'avance. Le SG prend acte mais refuse que cela soit mis au vote.

Enfin la réunion qui se tient d'habitude sur une après midi a été décalée au matin à 10 heures, ce qui n'a pas laissé le temps nécessaire pour échanger sereinement sur plusieurs sujets qui auraient nécessité plus de temps d'échange...et d'écoute !

## Déclaration des élu.es CGT au CTSA du 12 décembre 2017

Ecrit il y a 50 ans, la chanson de Pete Seeger « Jusqu'à la ceinture » n'a rien perdu de son actualité. Elle y décrit un capitaine qui refuse de se rendre à l'évidence que le chemin emprunté n'est pas le bon, et ce en dépit des protestations de son équipe.

Les salarié.es ont beau dire que la dégradation des conditions de travail, la remise en cause de la fonction publique, la précarisation entretenue n'est pas la solution à suivre, c'est bien pourtant dans cette voie que poursuit le gouvernement Macron-Philippe. Nous avons donc d'un côté des sacrifices demandés aux salariés et retraités : hausse de la CSG, suppressions de 120.000 emplois publics, ordonnances du Code du Travail, retour du jour de carence, gel du point d'indice, augmentations de cotisations sociales dès janvier 2018... De l'autre côté, fin de l'impôt sur la fortune, baisse des impôts sur les sociétés, suppression de la taxe sur les dividendes, crédit CICE, soit 12 milliards de cadeaux fiscaux accordés au patronat. Et après cela, le gouvernement prétend qu'il n'y a pas d'argent pour créer des emplois et développer les services publics!

Sur les 200 postes administratifs supprimés en 2018 dans l'Education nationale, combien pour notre académie ? Comment sera répartie la misère, compte tenu des réouvertures d'établissements ? Faudra-t-il à nouveau envisager des mutualisations de services, des abandons de missions, remplacer les postes de titulaires nécessaires par des vacataires, encore des vacataires, toujours des vacataires, ou alors des apprentis, ou des contrats d'insertion ?

Nous n'avons même pas récupéré les 150 postes de personnels administratifs et techniques supprimés dans notre académie qu'il va encore falloir en rendre. Mais pour quel service au bout et dans quelles conditions ?

Car dans le même temps, il faut aller encore plus vite, et avec moins de moyens. Cette gestion des ressources humaines n'est pas sans conséquence sur les personnels. C'est cette situation que les personnels de la DIPE 5 ont voulu dénoncer en fermant le service le 10 octobre dernier. Mais la situation de la DIPE 5 n'est pas un cas isolé. Le ras le bol est général et les collègues sont nombreux à l'exprimer dans les bureaux et les couloirs. Les calendriers se resserrent, les exigences ministérielles sont de plus en plus pressantes, et toute cette pression dégringole sur le terrain, créant un mal être prégnant que vous ne pouvez ignorer.

A chaque déclaration la CGT exprime le fait que les personnels demandent également à être respectés et écoutés.

Que sans la dimension du sens au travail, nous ne pouvons que constater la démotivation des équipes, un désintérêt dans l'accomplissement quotidien des missions, une hétérogénéité dans la gestion, et au bout du compte, une perte réelle des valeurs d'un véritable service au public.

Nous ne cesserons de le dire, pour la CGT, il sera nécessaire 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  
Guichard Hervé  
Sylvie Moreau

## Organisation et fonctionnement des services académiques des services

### 1/ Réorganisation fonctionnelle de la DSI (Direction des Services Informatiques):

Le SG présente un nouveau schéma d'organisation qui intègre les CDTI (Centre départementaux de Traitement Informatique) à l'organigramme de la DSI à compter du 1er janvier 2018. L'objectif affiché est une meilleure information technique au niveau départemental et la mutualisation des outils informatiques. Cette réorganisation se ferait sans suppressions de postes et avec le maintien des personnels sur territoire.

Les personnels de cette nouvelle entité seront tous gérés par la DSI, sur le plan administratif et hiérarchique.

La DSI gèrerait également la mobilité professionnelle des agents, en fonction des concours, de mutation et de personnels contractuels, tout en maintenant le service de proximité.

Reste cependant à régler la question des congés des personnels puisque chaque DSDEN a son propre règlement intérieur. Le SG a répondu que cela serait harmonisé, mais, pour nous, il faudra bien que l'harmonisation se fasse par le haut pour ne pas léser les personnels.

La CGT a demandé si cette réorganisation impactait les correspondants informatiques des services, et le SG a répondu par la négative.

Par ailleurs, il faudra rester vigilant à ce que cette réorganisation ne se traduise pas par une méconnaissance des problématiques locales et que les mutualisations n'engagent pas à terme des suppressions d'emploi d'informaticiens !

### 2/ Postes dans les services académiques, DAPP 4 , DIPE5,...

Le SG a précisé que le Comité Technique Ministériel sur les suppressions de postes par académie aurait lieu la semaine prochaine et qu'il ne pouvait donc répondre à notre question sur le sujet.

N.B Depuis le CTSA, la CTM a annoncé 6 suppressions de postes administratifs pour l'Académie de Nantes

Le SG a argumenté sur le fait que les postes rendus par l'Académie concerneront dans un 1er temps des « fin de mission », la gestion des allocations Retour à l'Emploi de la DAPP4 en faisant partie.

La CGT est intervenue pour rappeler que cela allait à l'encontre de l'engagement ministériel qui préconisait la réintégration des postes de gestion du service chômage dans les services de gestion de paie des personnels, et qu'il fallait donc doter la DIPE, la DEP, le SAE et la DIPATE de ces postes supprimés à la DAPP 4. C'était d'ailleurs le sens de la mobilisation du personnel à la DIPE 5.

Nous avons également rappelé qu'il fallait préserver au moins un agent connaissant la gestion des allocations chômage, et les conventions chômage, pour assurer le suivi des dossiers. Il faut un agent formé sur les 3 logiciels utilisés par la DAPP 4 et qui assure également le traitement des dossiers pour les ex-demandeurs d'emploi faisant valoir leurs droits à la retraite.

Les deux collègues restant partant en retraite d'ici 2 ans, il est nécessaire de former un agent pour assurer la suite du contentieux.

A ces interrogations, le SG a à nouveau répondu qu'il n'était pas responsable des suppressions de postes décidées au Ministère et qu'il faudrait de toute façon « faire face ». Il faudrait « trouver des solutions et adapter les moyens aux exigences du service » en fonction de la « fluctuation » des tâches.

## En réponse, le blocage de la mobilité ?

Sur la DIPE 5, le SG a reconnu la multiplication des difficultés rencontrées cette année, ajoutant « qu'il avait fait bouger trop de monde et qu'on ne l'y reprendrait plus ».

C'est une drôle de manière de répondre au malaise du personnel que d'annoncer un blocage possible des mutations. Sur les 4 départs à la DIPE 5 l'année dernière, trois collègues avaient entre 5 et 20 ans d'ancienneté dans le service et la 4ème est partie en retraite !

On nous parle de mobilité pour permettre aux agents d'évoluer professionnellement, mais dans le même temps, il faudrait que les collègues restent rivés sur leur chaise pour que la machine continue de tourner année après année.



## Comment ça des suppressions? Ou la novlangue administrative...

**Dans la bouche de l'administration, on ne dit pas « suppression de poste », on dit « retrait d'emploi » !** C'est la même chose mais c'est politiquement plus correct. Cela n'est pas moins violent au quotidien quand (par exemple) le départ en retraite non remplacé d'un collègue génère une charge de travail supplémentaire.

Faut-il remplacer « grève » par « suspension momentanée d'activité professionnelle » pour que cela parle mieux au camp d'en face?

La CGT est intervenue pour rappeler qu'il ne fallait pas non plus bloquer le mouvement des collègues et que l'apport d'un vacataire, qu'il faut former, ne remplace pas un poste d'agent titulaire, par définition plus stable, et qui détient de fait une meilleure connaissance des dossiers.

C'est bien la surcharge de travail et/ou la lassitude qui a poussé les collègues à partir, et c'est plutôt sur cet aspect des choses qu'il faut agir, d'où notre demande d'un poste de titulaire supplémentaire.

### Commentaire CGT :

A part des vacataires, le SG n'a rien d'autre à proposer puisqu'il ne fait pas le choix de « sur-consommer des emplois » en dotant le service d'un poste supplémentaire d'agent contractuel.

C'est pourtant ce qui se pratiquait auparavant avec des supports de contractuels « excédentaires ». Les personnels s'en portaient mieux et les agents non-titulaires aussi.

**Nous redoutons qu'à terme cette politique de restriction d'emploi ne se traduise par une annualisation du temps de travail des agents avec des périodes hautes et basses d'activité, des congés imposés en fonction de ces pics d'activités, tout ce contre quoi nous nous sommes battus en 2002.**

## Fermeture des services hiver / été :

congés de Noël : du 22/12/2017 au 01/01/2018

congés d'été : du 27/07/2017 au 15/08/2018

## Circulaire congés /Compte Epargne Temps:

A la demande de la CGT, le SG présente un tableau reprenant le nombre d'agents concernés par un reliquat de congés ou par un nombre d'heures supplémentaires.

Ce tableau est cependant incomplet puisqu'il ne concerne que les personnels du Rectorat, et pas les DSDEN.

*Pourtant, il s'agit bien d'un CTSA qui représente les agents de tous les services administratifs. A croire que les SG des DSDEN n'ont pas été consultés sur cette question !*

Le SG précise qu'une enquête est menée annuellement au Ministère sur le nombre de jours placés sur Compte Epargne Temps et sur les jours non pris.

9 agents au Rectorat cumulent plus de 45 jours de reliquat de congé. Il s'avère que 80% des agents ont moins de 10 jours de congés de reliquat, ce qui n'est finalement pas si alarmant en termes de congés non pris.

### **Les raisons qui empêchent les personnels de prendre leurs congés**

La CGT intervient pour souligner que l'origine des congés non pris se situe principalement dans la surcharge de travail. Les collègues s'interdisent de poser des congés par conscience professionnelle, et c'est bien là le problème des suppressions de postes...sans compter les heures supplémentaires effectuées !

Poser les congés sur CET ou se les faire payer n'est qu'un pis aller à terme, car cela revient à considérer qu'il est normal que les personnels ne puissent pas prendre l'ensemble de leurs congés dans l'année.

Le SG affirme ne pas vouloir léser les agents et précise que les heures supplémentaires effectuées pourront être récupérées sur une année maximum. Par exemple, des heures faites en août pourront être récupérées jusqu'en août prochain.

Le SG a déploré le peu de Compte Epargne Temps ouverts dans l'Académie. Concernant les agents cumulant un grand nombre de jours, il précise vouloir déroger à la règle du CET pour permettre aux agents de poser leurs reliquats de congés sur un CET, quand bien même ils dépasseraient le seuil prescrit par la circulaire DIPATE.

Il explique également que les agents pourraient monnayer leurs congés. Le SG argumente également sur le fait qu'il faudrait peut-être imposer aux agents de prendre leurs congés dans l'année pour éviter les cumuls d'une année sur l'autre.

La SG de la DSDEN 49 fait pourtant état qu'il y a beaucoup de reliquats de congés en Maine et Loire, alors même que des CET sont ouverts.

Dans le même temps, nous avons rappelé que l'administration imposait déjà 3 semaines de congés d'office en fermant les services et qu'il n'était pas question qu'elle impose aux personnels de prendre des congés dans des périodes qui ne seraient pas choisies par les agents eux-mêmes.

Nous avons rappelé que le règlement intérieur avait été négocié suite à la grève des personnels en 2002, et que nous avons combattu l'annualisation du temps de travail.



Nous rappelons alors au SG qu'il remet unilatéralement en cause ce règlement intérieur en ramenant au 31 décembre la date de report de congés d'une année sur l'autre au lieu du 31 mars.

Cette remarque n'a soulevé aucune réaction de la part de l'administration en retour sur ce sujet....

## Comment augmenter le travail des agents sans en avoir l'air.....

### Commentaire CGT :

A la CGT, nous revendiquons le fait que les agents puissent normalement prendre leurs congés dans l'année, ce qui est socialement juste. C'est la santé des personnels qui est en jeu quand les heures supplémentaires se multiplient et que la charge de travail augmente.

A ne pas prendre les congés, le risque est grand de s'entendre dire un jour que les personnels « en ont trop ».

**Par ailleurs, considérer que les congés non pris peuvent être payés revient à augmenter mécaniquement le temps de travail d'un agent qui est réglementairement de 1607h par an, et par conséquent, à cautionner les suppressions d'emplois et les heures supplémentaires !**



### **Canicule, ambiance de travail : Enfin un protocole pour protéger les agents !**

Suite à la période de canicule et à l'absence de préconisation de l'administration, la CGT était intervenue auprès du Recteur puis au cours du CHSCTA de juillet 2017, avec l'appui de l'intersyndicale des élus du personnel.

Le DRH précise que la pénibilité en cas de forte chaleur est reconnue à compter de 30 degrés (rapport INRS et code du Travail) et a présenté une série de mesures :

- Surveillance de la température ambiante dans plusieurs bureaux.
- État des lieux des ventilateurs et stores
- Changement des huisseries avec stores intégrés (2018-2021)
- Affichage à l'entrée des bâtiments et dans chaque service d'un document sur les risques et les moyens de les prévenir.
- Rappel des consignes dans l'espace numérique ETNA
- Identification des salles les plus fraîches et information de la localisation pour les temps de pause dédiés aux personnels
- Eviter le travail au soleil et le travail physique intense et l'utilisation de produits chimiques
- Prévoir des aménagements horaires dans le respect des contraintes liées aux services.

### **Commentaire CGT :**

Le courrier initial de la CGT sur ces préconisations était resté sans réponse et il aura donc fallu la mise en demeure du CHSCTA pour contraindre l'administration à mettre en place un protocole.

La CGT invite l'ensemble des agents à s'emparer de ce protocole pour faire respecter leurs conditions de travail dans chaque service.

Consultez la réglementation sur le [site de l'INRS](#)

*Le soleil donne...mais le reste ça se gagne !*



### **Bilan de la rentrée 2017 :**

Le SG présente les différentes requalifications d'emploi en fonction des listes d'aptitude et concours.

Hormis ces réorganisations à la marge, le Service de l'Assistance Educative est doté d'un poste supplémentaire (1 transfert DAPP 4 vers le SAE) quand la CGT revendiquait 2 créations au vu du nombre de dossiers par agents (près de 400 dossiers et de nombreuses tâches quotidiennes – créations de dossiers, gestion financière, gestion des démissions fréquentes,..).

1 poste de référent sur le Contrôle Interne Comptable est créé pour renforcer le service de la DPME.

Reste la situation de la DAPP avec 5 postes d'adjoints supprimés. 3 collègues sont partis à la DEP, 1 au SAE et 1 au service des archives.

Il s'agit de 3 postes qui ne sont donc pas réinjectés dans les services mais conservés pour les suppressions d'emplois 2018 !



### **Suivi des apprentis 2017-2018**

DSDEN44	DSDEN 49	DSDEN 53	DSDEN 72	DSDEN 85	Rectorat
2	2	1	2	3	31

La CGT avait demandé un bilan de la 3eme phase de recrutement d'apprentis dans l'académie.

157 sont affectés dans l'académie dont 93 nouveaux recrutés à la rentrée.

Le SG s'est félicité que les établissements aient « joué le jeu » de prendre des apprentis. Un bilan des réussites aux concours est présenté :

23 reçus au Bac Pro sur 26 candidats

6 reçus au BTS sur 10 candidats

### **Commentaire CGT :**

Les EPLE ont été fortement incités à le faire et, bien souvent, c'est le manque de postes administratifs qui a engagé les chefs d'établissement à prendre un apprenti. Pourtant, le rôle des apprentis n'est pas de remplacer les emplois manquants, mais d'apprendre avec un tuteur les bases d'un métier. Entre le principe et la réalité du terrain, il y a parfois des écarts qui dérangent.

## Enquête sur les risques Professionnels au Rectorat

Dans le cadre du DUERP, une enquête relative aux risques professionnels a été menée auprès des personnels du Rectorat en mars dernier. Le Service statistique et l'assistante DRH ont présenté une série de tableaux. C'est une enquête qui n'a pas été remise aux représentants du personnels.

Il en ressort des données assez proches des constats effectués sur le plan général. 26% des agents interrogés reconnaissent que leur travail a une forte exigence et 10% des agents ont du mal à concilier travail et vie professionnelle.

S'il en ressort que la très grande majorité des agents est fière de son travail et relativement autonome dans celui-ci, près des 2/3 pensent que leurs compétences ne sont pas vraiment utilisées.

46 % des agents expriment le fait qu'ils ne sont pas consultés dans le cadre des réorganisations de leur service.

La question de la mobilité (contrainte ou choisie) est également exprimée car 47% des agents pensent qu'ils ne feront pas le même travail jusqu'à la retraite.

18% des personnels se sentent en insécurité socio-économique, et ce sentiment n'est pas propre aux agents contractuels puisque 6 agents sur 10 qui expriment cette crainte sont fonctionnaires.

Le DRH nous précise que cette enquête va être affinée et étudiée en lien avec l'ARACT et la MGEN et qu'un plan de prévention verra le jour par la suite...



### Commentaire CGT :

Il ne nous a pas été remis l'ensemble de l'enquête, ce qui est difficile pour en mesurer tous les tenants et aboutissants. Il en ressort néanmoins qu'au moins un quart des personnels exprime des difficultés dans son travail sur un ou plusieurs items.

Ces constats ne nous surprennent pas puisque les collègues expriment régulièrement ces difficultés qui se traduisent par un sentiment d'impuissance ou de colère face aux conditions de travail dégradées.

Cette dégradation a des conséquences sur le management du service.

Nous avons déjà eu à intervenir ou faire intervenir le CHSCTA sur le mal-être rencontré par les personnels dans certains services (notamment la DEP au Rectorat). Si le DRH parle ici de plan de prévention, il lui a pourtant été bien difficile de mettre en place des mesures de protection des personnels dans cette division quand bien même les personnels ont très majoritairement témoigné de leur souffrance au travail et d'un management maltraitant auprès des membres du CHSCT.

**Cette enquête n'est donc qu'un indicateur mais c'est la mobilisation collective des personnels dans un service qui peut réellement faire changer les choses à terme.**



## Télétravail dans la Fonction publique

Le DRH explique être en attente de la circulaire d'application pour l'Education nationale. Chaque chef de division va être consulté d'ici février sur les possibilités de télétravail dans son service.

Il faudra, pour se faire analyser plusieurs critères :

conditions matérielles préalables :  
matériel informatique, sécurisation des données, espace de travail dédié au domicile de l'agent  
identification des tâches éligibles au télétravail  
analyse des avantages et inconvénients en terme d'organisation du travail dans le service.

Le CHSCTA et le CTSA seront consultés également avant mise en place d'un dispositif. Il reste également à trancher la comptabilisation des horaires de travail puisque le télétravail ne doit pas induire une surcharge de travail.

### Commentaire CGT :

Si la perspective de télétravail peut être séduisante pour certains agents, elle n'en demeure pas sans risque et doit être bien encadrée pour éviter des dérives et l'isolement.

Nous ne pouvons que vous engager à consulter sur les modalités de mise en place du télétravail dans la revue [Fonction Publique de la CGT de novembre 2017](#).



## Projets immobiliers et travaux des services académiques

### **Rectorat :**

Houssinière : changement des fenêtres et mise en place de stores à compter du Printemps 2018. Les travaux vont s'étaler sur 4 ans (2018-2021).

Margueritte : rénovation de la toiture et de la façade.

Site Fresche- Blanc : accueil regroupé des CIO Nantes Nord et Beaulieu à compter de janvier 2018 et création d'une salle de réunion.

**CIO 49** : à l'étude , le regroupement du CIO à Baugé avec la DFID

**Sarthe** : projet d'une maison d'Etat à la Ferté Bernard regroupant la DDIC, la trésorerie de Vibraye et la circo d'IEN.

**DSDEN Vendée** : poursuite de la densification du site avec la rénovation du rez de chaussée pour accueillir des bureaux.

*Question CGT concernant l'absence de WC handicapé dans le cadre des travaux engagés d'aménagement et la rénovation des toilettes du rez de chaussée du Rectorat.*

Le SG répond qu'il existe déjà à cet étage des toilettes accessibles aux personnes handicapées. Pourtant, pour la CGT, à part les toilettes aménagées créées au 6 eme étage, les autres toilettes dédiées aux personnels ou publics handicapés ne semblent pas aux normes d'accessibilité prévues pour un bâtiment qui accueille plusieurs centaines d'agents et du public et sont en nombre insuffisant.

Nous réclamerons donc un complément d'information sur ce sujet.



## Régime indemnitaire RIFSEEP des personnels TRF

Le SG annonce que le passage au RIFSEEP se fait à moyens constants et il garantit que les montants indemnitaires perçus précédemment par les agents se feront à l'euro près.

Pour les catégories B et C, il annonce l'harmonisation entre les personnels de labo des EPLE et les ATRF des services académiques, ce que revendiquait la CGT par ailleurs, avec d'autres organisations.

Chaque agent a reçu en décembre une notification individuelle du montant de la nouvelle indemnité et le groupe dans lequel il est classé.

La CGT est intervenue pour demander qu'un tableau soit produit mentionnant pour chaque groupe un montant indemnitaire afin que chaque agent puisse s'y référer.

Le SG a précisé qu'il lui était impossible de produire un tel tableau notamment pour les catégories A et B, étant donné les disparités !

### RIFSEEP : un traitement inéquitable



### Commentaire CGT :

L'impossibilité d'établir des grilles indemnitaires claires traduit là encore une profonde opacité et une inégalité en terme de rémunération pour les agents. A catégorie et corps égale, deux agents ne toucheront pas le même régime indemnitaire.

Cette inégalité de traitement, c'est bien que que nous dénonçons dans le fonctionnement des primes.

Le jeu de l'administration consiste ainsi à faire croire à certains agents qu'ils sont plus utiles que d'autres, et ce à grade égal.

C'est une discrimination qui ne dit pas son nom, et qui, va engendrer un blocage dans la mobilité. Jamais un agent n'acceptera de risquer de gagner moins en changeant de poste. Ceci va scléroser le système et ne permettra pas aux agents de se donner toutes les chances d'évoluer professionnellement.

La CGT demande une harmonisation par le haut de tous les régimes indemnitaires, à défaut de leur suppression et par la suite une transformation intégrale de ces primes en points d'indice.

Voici un tableau des seules données dont nous sommes sûrs. Le reste garde son caractère opaque et individualisant, puisque, si chaque agent ne bouge pas au niveau indemnitaire, les régimes ne sont pas pour autant calqués sur les groupes de fonction du ministère en A et B.

	Montant annuel	Montant mensuel
ATRF Labo /Services groupe 2	2 928,00 €	244,00 €
Techniciens Groupe 2	4 594,00 €	382,83 €

## Questions diverses

La CGT avait soumis un certain nombre de demandes en terme d'évolution des effectifs des services académiques. Ceci n'avait rien de surprenant puisque nous avons déjà demandé de telles données dans des précédents CTSA et que celles-ci nous avaient été communiquées.

évolution décennale des postes administratifs par structure académique (Rectorat et DSDEN)  
évolution décennale des postes TRF par structure  
évolution décennales des postes de non-titulaires en distinguant contractuels des vacataires par structure.

En fin de séance, ne voyant rien venir, la CGT a demandé quand seraient présentées ces données. Le SG a simplement répondu « un jour... , on a pas eu le temps... ».

Nous avons alors rétorqué que cette demande n'avait probablement pas pu être gérée « faute de postes d'agents suffisants », mais il s'agit plus probablement d'un blocage bien délibéré de la part de l'administration.



### Commentaire CGT :

Nous constatons la généralisation d'un blocage dans les demandes relatives au nombre d'emplois dans l'Académie.

De la même manière, l'absence de publication des grilles de rémunération des contractuels de l'Académie est flagrante.

Si cela gêne, c'est qu'il y a probablement quelque chose à y redire !

Nous réitérons donc notre demande à l'administration de fournir les données qui relèvent du bilan social aux représentants du personnel.

Depuis leur élection, les élu.e.s CGT n'ont jamais cessé de consulter les personnels et de rendre compte systématiquement des débats et sujets abordés et de nos interventions dans cette instance.

Nous sommes ainsi la seule organisation à produire un compte-rendu commenté des CTSA qui est adressé à l'ensemble des personnels des services académiques.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos revendications, et bien entendu, à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.





**Retrouvez tous les compte-rendus des CTSA de la CGT sur**

<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr/boite-a-outils>

**Vos élu.es CGT pour les personnels ATSS et ATRF titulaires et non-titulaires**

### **Comité Technique Spécial Académique**

**Elu.es CGT :** Hervé GUICHARD et Sylvie MOREAU

Tel : 06 47 99 61 00

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

### **CAPA des personnels ATRF**

**Elues CGT :** Sylvie MOREAU et Nadège Jouneau

Contact : [cgteduc-nantes@orange.fr](mailto:cgteduc-nantes@orange.fr)

### **Commission Consultative Paritaire des agents non-titulaires administratifs, techniques, santé et social**

**Elue CGT :** Barbara FOUICHE

Contact : [barbara.fouche@hotmail.fr](mailto:barbara.fouche@hotmail.fr)

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.

Je souhaite:  Prendre contact  Me syndiquer