



*Audience demandée par la CGT Educ'Action
Cadre de gestion des non titulaires académie de Nantes*

Lundi 11 octobre 2021

Compte rendu commenté

Présent-es :

Pour la CGT Educ'Action : Gines Cervantes Lopez : élu à la CCP des contractuel·les enseignant·es, CPE, PSYEN - Bertrand Colas et Karine Perraud : co secrétaires académiques CGT Educ'Action Nantes.

Pour l'administration : M. Simon : Directeur des Ressources Humaines (DRH) - Mme Simon : cheffe de la Division des personnels (DIPE) - Mme Delacour : adjointe à la cheffe de la DIPE.

BILAN DE RENTREE : RECRUTEMENTS ET AFFECTATIONS

Question/ intervention de la CGT Educ'Action

Constat d'un retard dans les affectations cette année ? Un mois après la rentrée, selon nos remontées de terrain, un certain nombre de collègues non titulaires attendent encore une affectation alors que dans le même temps des postes restent à pourvoir dans les établissements laissant des élèves sans professeur·es.

La CGT demande un bilan de rentrée chiffré. Les informations de bilan de rentrée étaient auparavant transmises aux organisations syndicales lors de la Commission Consultative Paritaire (CCP) fin septembre/ début octobre.

:

- Combien de contractuel·les embauché·es au 30 septembre ? Nombre de CDD/ CDI ?
- Combien de collègues non titulaires sans postes en cette rentrée ?
- Combien de collègues sur support à l'année, combien sur support de suppléance ?

Réponse :

Au Comité Technique Académique (CTA) de mi-novembre, sera présenté le bilan social. Il y aura une photographie des éléments de rentrée pour l'ensemble des personnels qui sera donnée à l'issue du CTA à l'ensemble des organisations représentatives.

Commentaire

Le bilan social permettra de répondre en partie aux questions que la CGT Educ'Action a posées. Nous attendons de ce bilan qu'il soit aussi détaillé que ce qui pouvait être obtenu avec les documents du Groupe de travail de fin septembre.

NB : ces GT ont disparu avec la Loi de la Transformation de la Fonction Publique.

CR Audience CGT Educ'Action 11 octobre

Question/ intervention de la CGT Educ'Action

Les supports de suppléance sont-ils toujours pourvus systématiquement ?

Inquiétude par rapport à la situation de décembre 2020 qui a vu des contractuel·les de l'académie passé·es sous vacation.

Réponse :

Le DRH a rappelé les difficultés de remplacement de l'an dernier. En décembre dernier l'administration a passé sous vacation une soixantaine de collègues.

La rentrée a été préparée dans le cadre du plafond d'emploi avec le Ministère. Dans cette dotation globale, sont intégrés les moyens de remplacement. Il y a des ressources mobilisables en remplacement avec davantage de Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR) mobilisé·es. Le DRH avance le fait que nous sommes à quelques encablures de la rentrée et qu'il est difficile de savoir si nous connaissons la même situation au mois de novembre ou au mois de décembre. Il y a des sollicitations importantes des collèges et lycées en demandes de remplacement et de suppléance.

Les principales difficultés rencontrées sont le recrutement et le vivier dans certaines disciplines. L'académie de Nantes est dans une rentrée haute en termes de demandes.

Il y a eu des Blocs Moyens Provisoires (BMP) non comptés plus nombreux que d'habitude et qui n'étaient pas pourvus.

Commentaire

Concernant les vacances du mois de décembre : 60 seulement ? Nous en avons dénombrées bien plus ! La CGT Educ'Action avec l'intersyndicale FSU, Sud Education et FO avait dénoncé cette situation inédite et inacceptable et était intervenue auprès du rectorat pour que ces personnels passés sous vacation puissent au moins être rémunéré·es à la fin du mois de décembre et non fin janvier. [Pour en savoir plus](#)

Sur la question de l'impact de la gestion des TZR sur les contractuel·les, cette année, les services rectoraux ont eu ordre de positionner l'ensemble des TZR sur toute leur quotité horaire avec pour conséquence des TZR affecté·es sur 2 ou 3 établissements. Certain·es se sont même vu·es proposer de prendre des temps partiels pour éviter cette situation ! C'est une dégradation des conditions de travail de ces personnels qui doivent jongler sur plusieurs établissements. C'est une vision purement comptable qui ne correspond pas à la réalité du terrain et aux besoins pédagogiques.

De plus : pourquoi des BMP n'ont-ils pas été comptés alors que la rentrée était censée être prévue ?

Question de la CGT Educ'Action

Combien de supports non pourvus en cette rentrée ? Quelles sont les disciplines sous tension

Réponse

Pour les postes non pourvus, le rectorat n'est pas capable de donner une réponse actuellement. Les disciplines en tension sont les Lettres Classiques, la technologie, l'économie gestion et dans une moindre mesure les Lettres Modernes et les Sciences physiques. En lycée professionnel, des disciplines professionnelles dont le Génie bois.

Le DRH a également admis quelques difficultés internes dues à des absences de personnels administratifs : 2 personnels sur 7.

Commentaire

Le rectorat est forcément en mesure de quantifier le nombre de postes non pourvus. Les établissements appellent régulièrement le service pour des postes qui ne sont toujours pas

pourvus à 6 semaines de la rentrée. Cette situation résulte bien de la baisse de postes au concours et de la perte d'attractivité du métier d'enseignant-e, conséquence d'une absence de valorisation salariale et de conditions de travail de plus en plus dégradées. De plus, l'application en janvier de la circulaire mettant fin aux indemnités de vacances (IV) pour les non-titulaires a eu des conséquences financières importantes sur la rémunération. Pas étonnant que ces personnels n'aient plus envie de travailler pour l'Education Nationale où partent dans l'enseignement privé ou dans d'autres académies mieux rémunératrices !

Concernant les personnels administratifs, comme dans les établissements scolaires, les services déconcentrés (DIPE et DOS des DSDEN) subissent également depuis de nombreuses années des restrictions budgétaires en termes de postes ou font face à un accroissement du travail et rien n'est prévu pour remplacer des collègues absent-es.

Les gestionnaires de la DIPE5 (Division des personnels non-titulaires) ont également pris de plein fouet les demandes toutes urgentes des établissements et parfois même des parents d'élèves en colère.

La réponse apportée par l'administration qui est d'enjoindre les personnels à faire des heures supplémentaires pour pallier le manque de personnels et les absences combiné à une surcharge de travail n'est pas une réponse satisfaisante car elle est génératrice de stress et tensions.

La CGT Educ'Action revendique des postes statutaires et la titularisation sans conditions des contractuel-les.

Questions de la CGT Educ'Action

Combien de contractuel-les dans le 1^{er} degré ?

Combien de contractuel-les alternant-es ?

Réponse

Il y a un nombre limité de contractuel-les alternant-es : travail avec l'INSPE sur le premier degré et second degré pour étudiant-es de M1 de l'année dernière. Ces stagiaires alternant-es exercent en responsabilité : il a fallu ajuster ces berceaux de contractuel-les alternant-es en fonction des besoins des établissements. Il y a eu une inadéquation entre les disciplines car beaucoup de contractuel-les dans certaines disciplines. Dans le Second degré, il y a 48 contrats alternants. Trois départements sont concernés (là où il y a une université) : la Loire Atlantique, le Maine-et-Loire et la Sarthe. Le rectorat annonce 88 recrutements de contractuel-les alternant-es dans le premier degré.

Pas de chiffres précis pour les contractuel-les premier degré : autour d'une quarantaine.

Commentaire

Jusqu'à maintenant l'embauche de contractuel-les dans le 1^{er} degré était une exception dans notre académie. Ce n'est plus le cas depuis trois ans avec même cette année une embauche de contractuel-les en Loire-Atlantique avant même la rentrée scolaire. La volonté est de ne pas aller puiser dans le vivier des listes complémentaires là où il y a pourtant des personnels qui sont en cours de formation. La réponse de Mme la DASEN de Loire-Atlantique en Comité Technique Spécial Départemental 44 (CTSD) illustre bien la volonté gouvernementale : il vaut mieux embaucher des contractuel-les sur un an au lieu d'un-e fonctionnaire sur 30 à 40 ans ! Le choix politique est de casser le statut de la Fonction Publique et de précariser encore plus les personnels qui sont du fait de leur contrat, des personnels plus malléables et soumis à la pression.

NB : attention, pour les contractuel-les alternant-es, la CGT Educ'Action rappelle qu'il leur est interdit statutairement de faire des Heures Supplémentaires (HSA ou HSE).

il ne faut donc absolument pas qu'ils-elles se fassent imposer des heures sup par des chef-fes d'établissement qui risquent de ne pas pouvoir les payer !

Questions/ intervention de la CGT Educ'Action

Quid de communication des barèmes, il n'y a plus de communication de l'administration sur les besoins et/ou les postes à pourvoir. Difficultés pour les agents de joindre le Rectorat. Les collègues restent donc dans l'angoisse du réemploi sans plus de nouvelles du rectorat. La CGT Educ'Action renouvelle sa demande de la tenue, a minima, d'un groupe de travail sur les affectations en juin/juillet.

Réponse

Ce n'est pas l'option retenue par l'administration : il n'y aura donc pas de CCP d'affectations en juillet comme c'était le cas jusqu'en 2019. M. Le DRH souligne que cela équivaut à la disparition des CAPA de mobilité pour les titulaires, en conséquence de la loi de transformation de la Fonction publique.

Commentaire

La Loi de la transformation de la fonction publique arrange bien l'administration car elle met fin à la transparence et l'équité de gestion entre les personnels. L'administration n'a plus à rendre des comptes aux organisations syndicales.

La CGT Educ'Action continue de revendiquer l'abrogation de cette loi et le retour des prérogatives des Commissions Paritaires.

CDI

Questions/ intervention de la CGT Educ'Action

Combien de CDI non renouvelé-es ?

Combien de CDI à temps incomplet ?

La CGT Educ'Action exige que l'administration affecte les CDI sur des temps complets, que les collègues dans leur dernière année de CDD soient placé-es sur des temps complets afin que la quotité de CDIisation soit de 18h. A défaut d'affectation à temps plein, nous redemandons que l'administration maintienne la rémunération des contractuel-les en CDI quand elle n'est pas en mesure de proposer un temps plein, conformément au principe du contrat à durée indéterminée, comme c'est le cas dans d'autres académies comme Rennes où toute quotité entre 15 et 18 heures est payée à temps plein.

La CGT a également transmis son inquiétude sur la démarche d'affecter avec un élargissement de la zone géographique. Dans une académie aussi vaste que la nôtre, il pourrait être potentiellement proposé des affectations à plusieurs centaines de kilomètres du domicile de l'agent voire des affectations en postes partagés.

Réponse :

Le DRH entend l'inquiétude mais il n'y a pas de dispositions liées au statut pour garantir le maintien de rémunération à temps plein : c'est la différence entre titulaires et non titulaires. A partir du moment où les ressources en titulaires évoluent cela impacte le recrutement des CDI. Il y a un équilibre à trouver entre les besoins et les supports budgétaires. Deux éléments d'évolutions : le nombre de besoins puis la ressource en titulaires.

Les services s'attachent à trouver les solutions les meilleures pour les personnels non-titulaires : « personne ne cherche à éloigner les collègues ou à les mettre sur faible quotité. Là aussi il y a un équilibre entre éloignement géographique et quotité. »

Le DRH a souligné que les services étaient mis en difficulté suite à une décision de justice à l'initiative d'une autre organisation syndicale. Le juge administratif a rappelé les dispositions du droit : le recrutement peut se faire sur l'ensemble du territoire et par conséquent sur toute l'académie ! Il y a donc une prudence du rectorat pour ne pas avoir de contestation juridique.

Commentaire

Les CDI en temps incomplet imposé sont rémunéré-es au prorata de leur quotité : ce n'est toujours pas réglementaire ! Pour les CDI, l'administration s'était engagée à les affecter prioritairement sur un poste à temps complet. Or, de plus en plus de CDI sont affecté-es sur des temps incomplets. Dans ce cas, la rémunération doit être maintenue à la hauteur prévue par le contrat initial (c'est-à-dire dans l'immense majorité des cas 18h). Le rectorat produit pour chaque changement de quotité un nouveau contrat par avenant afin de faire correspondre la quotité et le lieu d'exercice à l'affectation réelle. Dans ce cas, la rémunération devrait rester à temps complet conformément au principe du contrat à durée indéterminée.

LES CONDITIONS DE REMUNERATION ET DE REVALORISATION EN VIGUEUR DANS L'ACADEMIE

Questions/ intervention de la CGT Educ'Action

Rappel des discussions relatives aux modalités d'application du décret d'août 2016 de gestion des Non titulaires : en mai 2017, suite à 3 groupes de travail et à un CTA, plusieurs engagements avaient été pris par l'académie de Nantes.

Les nouveaux-velles recruté-es en 2017 le sont sur la base des nouvelles grilles fondées sur le niveau de diplôme pour les disciplines générales et niveau de diplôme et l'expérience professionnelle pour les disciplines professionnelles et technologiques. Il avait été acté que l'académie revaloriserait ces contractuel-les à compter de 2 ans après le premier engagement c'est-à-dire en septembre 2019 puis tous les trois ans. **Ce dispositif qui devait entrer en application pour les agents recrutés à compter du 1er septembre 2017 n'est toujours pas appliqué dans l'académie.**

Les agents recrutés avant 2017 ont dû bénéficier de dispositions transitoires : une revalorisation à l'indice immédiatement supérieur au 1^{er} septembre 2017 en fonction du niveau de diplôme ou au niveau immédiatement supérieur pour les disciplines professionnelles et technologiques.

De façon générale, pour tou·tes les contractuel-les, une réévaluation, au moins tous les trois ans, au vu des résultats des entretiens est prévue par la circulaire nationale de mars 2017 puis par le décret 86-83 de janvier 1986.

Il n'y a pas eu d'avancement au 1^{er} septembre 2020 pour les agents recrutés avant 2015 et qui avaient été revalorisé-es au 1^{er} septembre 2017. Il y a donc un blocage de la revalorisation jusqu'à la CDIisation.

La CGT Educ'Action exige que ce qui a été validé par une instance représentative officielle (CTA de mai 2017) soit réellement mis en place avec effet rétroactif du cadre de gestion académique.

Réponse

Le DRH a indiqué que l'académie de Nantes était la seule à avoir maintenu les IV jusqu'en 2020, et a mis dans la balance de l'absence de revalorisation ce maintien des IV.

Depuis janvier 2021, le Recteur et le Secrétaire Général (SG) ont souhaité remettre tout ça à plat.

Quel processus de revalorisation ? Le processus est lancé pour les agents : 300 CDD et CDI seront revalorisé-es au 1^{er} janvier 2021 avec effet rétroactif.

Cette revalorisation sera effective à compter de la paye du mois de novembre 2021.

Intervention de la CGT Educ'Action

La CGT Educ'Action a souligné qu'il n'a jamais été question dans les instances de troquer les IV CR Audience CGT Educ'Action 11 octobre

contre une revalorisation des salaires. La revalorisation était en débat depuis 2015 !

Suite à l'annonce du 1^{er} janvier 2021, la CGT Educ'Action a souligné que les agents se faisaient léser puisque les nouveaux-velles recruté-es perdaient quasi 1 an et demi d'avancement et que les ancien-nes recruté-es (avant 2017) perdaient 4 mois. Ainsi, elle a exigé qu'il y ait un report d'ancienneté pour la prochaine revalorisation. Exemple : Pour un-e collègue qui aurait dû être revalorisé-e au 1^{er} septembre 2019, la prochaine revalorisation doit intervenir au 1^{er} septembre 2022, et pour ceux et celles qui auraient dû être revalorisé-es au 1^{er} septembre 2017, la prochaine revalorisation doit intervenir au 1^{er} septembre 2023.

Réponse

Sur le report d'ancienneté, le DRH a pris note sans plus d'engagement.

Commentaire

Ce ne serait que justice pour préserver les droits des contractuel-les ayant le plus d'ancienneté. Si tous les agents seront uniformément revalorisé-es au 1er janvier 2021, les plus ancien-nes devraient pouvoir bénéficier d'un report pour avancer plus vite lors de la campagne d'avancement suivante.

Sur le maintien des IV, la réponse du DRH est inexacte puisque d'autres académies ont fait le choix de maintenir les IV pour éviter toute perte de vivier de contractuel-les. D'autres académies qui avaient fait le choix contraire ont vu un certain nombre de leurs contractuel-les disparaître pour aller travailler ailleurs.

PROTOCOLE D'ÉVALUATION

Questions/ intervention de la CGT Educ'Action

Depuis mai 2020, un nouveau dispositif est mis en place quant à l'évaluation des Agents Non Titulaires (ANT). Si nous constatons la volonté d'harmoniser les pratiques d'évaluation des personnels non titulaires sur celles des titulaires (cadre du PPCR) via des items identiques et la double évaluation chef-fe d'établissement (CE) et IEN/IPR, il faut d'abord prendre garde au fait que ces personnels sont justement non-titulaires et entrent dans le métier la plupart du temps, sans véritable formation disciplinaire. Aussi, évaluer ces personnels sur des items identiques à ceux des titulaires semble compliqué.

De plus, il faut rappeler que dans l'immense majorité des cas, les collègues non titulaires changent d'établissement tous les ans, subissent plus que les titulaires les postes partagés sur deux voire trois établissements.

La CGT Educ'Action constate que pour les renouvellements des 3^{ème} et 4^{ème} années, seule l'appréciation du-de la chef-fe d'établissement sera prise en compte. Rappelons que bien que les chef-fes d'établissement soient l'autorité administrative, ces derniers-ères n'ont, ni la compétence, ni ne sont souverain-es pour évaluer la pédagogie mise en place par l'enseignant non-titulaire. La CGT Educ'Action dénonce vivement la marge trop importante laissée aux chef-fes d'établissement dans l'évaluation et **donc dans le renouvellement des agents.**

Nous avons aussi rappelé l'importance de maintenir la CCP des renouvellements du mois de juin qui traitent des avis défavorables et réservés.

Quid de la revalorisation pour les collègues ayant un avis réservé ?

Réponse

Pas de revalorisation prévue pour les avis réservés. Pour celles et ceux qui ont eu un avis

réservé par défaut d'inspection dans leur première année, ils et elles ne sont pas concerné-es par la revalorisation puisque cette dernière n'intervient que deux ans après la date du premier engagement.

Pour ce qui concerne l'évaluation des chef-fes d'établissement, si le DRH a rappelé qu'aucun-e chef-fe d'établissement n'était « souverain-e », il a néanmoins souligné qu'il y avait évolution des missions des personnels d'encadrement (corps d'inspection et personnels de direction) et qu'on leur reconnaissait un rôle très important en termes de pédagogie.

Il a aussi rappelé que des Items étaient réservés aux chef-fes d'établissement, d'autres aux corps d'inspection, et d'autres sont conjoints, cela paraît équilibré. Pour les RDV des 3^{ième} et 4^{ième} années (où seul l'avis du-de la chef-fe est sollicité), si une question se pose à l'autorité académique, elle sollicitera toujours les corps d'inspection.

Commentaire

La CGT Educ'Action restera très vigilante afin que les collègues non-titulaires soient évalués objectivement, sans arbitraire. Quant aux items laissés aux IEN/IPR, il faut aussi y opposer le manque de formation, notamment disciplinaire. On évalue donc les collègues sur des items sur lesquels la plupart du temps la formation disciplinaire a été inexistante. Par ailleurs, l'administration propose une visite conseil dès la première année : c'est une proposition à laquelle la CGT Educ'Action peut souscrire à condition qu'elle reste une visite conseil. Mais cette visite se solde par un avis favorable ou défavorable au renouvellement dès la première année. Concernant l'évaluation et l'avancement, la CGT Educ'Action revendique des grilles d'avancement transparentes pour les CDD comme pour les CDI, un rythme d'avancement automatique accéléré dès le début de carrière et surtout déconnecté de l'évaluation, un tutorat sous forme d'accompagnement dans le métier et surtout SANS évaluation de la part du-de la tuteur-trice.

LA FIN DES IV

Intervention de la CGT Educ'Action

La suppression des Indemnités de Vacances depuis janvier 2021 a des conséquences désastreuses pour les agents.

Les ICCP (Indemnités compensatrices de congés payés) sont très loin de compenser les IV pour les collègues sur supports de suppléance et dont le contrat ne couvre pas l'ensemble de l'année scolaire. Le-la contractuel-le n'aura droit à rien à l'issue de son contrat et à rien non plus pour l'été. Pour le Ministère, et selon le décret d'août 2016, tou-tes les contractuel-les sont à temps plein et travaillent à l'année, d'où la volonté de supprimer les indemnités de vacances et de les remplacer par les ICCP comme pour les autres contractuel-les.

Pourtant, de nombreux-euses enseignant-es sont sur des supports de suppléance.

Les périodes d'IV étaient comptabilisées dans l'ancienneté du-de la contractuel-le. Sans les IV, ce sont plusieurs mois qui sautent et retardent le potentiel passage en CDI. De plus, il est totalement incohérent de calculer des ICCP pour les enseignant-es qui par définition travaillent pendant les vacances. Cela a donc un impact également sur le droit à retraite.

Réponse : cela a donné lieu à d'intenses discussions dans un certain nombre d'académies. C'est l'application du décret d'août 2016 qui se met en place dans l'académie.

CONTRAT A L'ANNEE

De nombreux-euses collègues ont interpellé les services sur cette question

Conformément à la circulaire 201-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des contractuel-les de l'éducation nationale : « **Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.** » En d'autres termes, pour les collègues qui ont été embauché-es sur suppléances dès le 1er septembre et qui ont été reconduit-es par contrats successifs sur le même poste jusqu'en juillet (sans interruption) doivent voir leur contrat se poursuivre jusqu'au 31 août. Ce dispositif doit être mis en place : le rectorat doit prolonger les services jusqu'à la fin de l'année scolaire incluse (pas d'entourloupe sur des fins de contrats avant). Ce serait scandaleux et juridiquement contestable.

Réponse

Deux cas distincts : postes vacants à l'année : du 1^{er} septembre au 31 août.

Contrats sur suppléance : ce sont souvent des arrêts maladie cumulés : le contrat suit les arrêts maladie du titulaire. « On ne peut pas payer deux agents sur le même support »

Commentaire

Le gros problème que nous constatons, c'est le non renouvellement de contractuel-les sur la période de fin d'année alors même que les contractuel-les sont sur un poste vacant et non une suppléance.

Pour les supports sur suppléance : comment considérer la situation d'un-e contractuel-le sur un poste vacant qui prendrait son poste le 3 septembre et voit son contrat s'arrêter en juin ou début juillet si ce n'est pas pour faire des économies ? Que vaut alors le texte de la circulaire de 2017 précédemment cité ?

PRIME DE PRECARITE

Question de la CGT Educ'Action

Dans quel délai cette prime est-elle versée aux agents éligibles ?

Réponse : En cours au niveau de la DIPE 5

Revendications de la CGT Educ'Action Nantes

Titularisation sans condition de diplôme ni de nationalité

Aucun CDI à temps incomplet

Rétablissement des indemnités de vacances ou prolongation des contrats pour toute la période estivale pour ne pas léser les personnels et donc des contrats à l'année.

Remplacement de tou-tes les enseignant-es absent-es

Augmentation des grilles de rémunération et droit à l'avancement pour toutes et tous

Renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications

Formation de qualité et adaptée aux besoins de tou-tes