



Personnels ATSS-ATRF Non-Titulaires

Vos élus à la Commission Consultative Paritaire Académique
Barbara Fouché, Céline Franco : elusadmin.nantes@cgteduc.fr

Pour l'amélioration des droits des contractuels Compte-rendu de l'audience du 14 mars 2022

La CGT a sollicité une audience auprès du Directeur des Ressources Humaines et de la DIPATE pour faire un point sur la gestion des personnels non titulaires ATSS-TRF de l'académie. C'était aussi l'occasion de faire part de situations préoccupantes voire alarmantes.

En effet, le contexte économique mondial impacte directement le pouvoir d'achat des contractuels, accentué par la hausse du carburant. Cette situation inquiète certains personnels sur leur faculté à se déplacer sur leur lieu de travail. Cette inquiétude légitime les interroge même à continuer à travailler à perte.

La CGT a mis en avant plusieurs revendications pour améliorer les conditions de travail des personnels non-titulaires.

Pour une revalorisation salariale et une révision du cadre de gestion académique

La CGT a demandé des améliorations du cadre de gestion académique. Nous avons souligné que certaines académies ont pris des mesures pour améliorer le déroulement des grilles de rémunération.

Sur Rennes par exemple, les grilles de rémunération des CDI vont jusqu'au 8^{ème} niveau alors que sur Nantes, elles sont bloquées au 4^{ème} niveau.

Le DRH a bien reconnu que la question des salaires est préoccupante pour l'ensemble des personnels et notamment facteur d'inquiétude pour les catégories les plus basses.

« Le contexte économique et social concerne l'ensemble des personnels effectivement, mais encore plus tous les non-titulaires (ATSS, enseignants, AESH) comme vous le soulignez. L'académie de Nantes a fait remonter au national cette situation préoccupante. Une réflexion est en cours. Pour l'instant, l'académie de Nantes ne peut pas donner de réponse définitive. Nous attendons le cadrage national. »

« Un chantier national est en cours pour balayer l'aspect échelonnement de la grille, les avancements, la CDisation... Les premiers groupes de travail à l'instar des non-titulaires enseignants vont commencer avec

l'espoir d'aller vite. Mais pour l'instant, il est difficile de s'engager au niveau académique sans élément de cadrage national. L'académie s'inscrira dans ces engagements à la condition de les tenir financièrement ».

Commentaire CGT :

A ce jour, à notre connaissance, le Ministère n'a engagé aucune date ferme sur un groupe de travail national pour les non-titulaires malgré des engagements pris en ce sens auprès des organisations syndicales.

Sans revalorisation des grilles, la situation va rester catastrophique en termes de recrutement. Il faut donc que l'Académie fasse des choix financiers forts pour attirer des candidats et conserver les contractuels, comme elle a pu le faire cette année pour les contractuels enseignants.

La CGT a demandé

- un rééchelonnement des grilles (pour les contractuels A, B et C) en tenant compte de la hausse du niveau du SMIC qui a tassé les grilles
- ceci permettrait de recréer une possibilité d'avancement pour les contractuels en CDD comme en CDI en tenant compte de l'ancienneté des agents.

Exemple de perte de rémunération pour les contractuels les plus anciens :

Une contractuelle est embauchée en CDD en 2008 à l'indice 321 (SMIC).

Elle a vu son indice passer à 340 puis 345 grâce à la prise en compte de son ancienneté dans le cadre de la grille de gestion appliquée depuis 2017.

Le SMIC au 1er janvier 2022 fixe l'indice de base à 343.

La contractuelle a perdu tout le bénéfice des points d'indice liés à son ancienneté puisqu'elle est rémunérée presque au même niveau qu'un néo-contractuel embauché cette année.

Sur la question des grilles académiques, le DRH a répondu qu'il allait réinterroger en Académie sur l'aspect du rééchelonnement des grilles et du cadencement d'avancement.



Commentaire CGT :

Sur la grille de 2017 de catégorie C, on comptait 4 indices qui allaient de 326 à 345 en tenant compte de l'ancienneté de l'agent (INM 326 pour 1 an, INM 330 entre 1 an et 4 ans, INM 334 entre 4 et 7 ans et INM 345 pour une ancienneté supérieure à 7 ans).

Sur la nouvelle grille 2022, il n'y a plus que deux indices quasi identiques :

- 343 pour les contractuels ayant de 1 à 7 ans d'expérience
- 345 pour les contractuels justifiant de plus de 7 ans d'expérience

Il y avait 19 points d'indice entre la 1^{ère} et la 7^{ème} année d'ancienneté en 2017 alors qu'il ne reste plus que 2 points d'écart désormais !

Rien d'étonnant à ce que les collègues de la DIPATE 4 ne trouvent pas de contractuels ou que ceux-ci partent rapidement ailleurs trouver un meilleur salaire.

Il est donc plus qu'urgent de créer une grille réellement attractive !

Pour l'anticipation et la facilitation de l'accès à la CDisation

La CGT a demandé que les conditions d'accès au CDI soient facilitées notamment pour les collègues justifiant d'une grande ancienneté et réemployés régulièrement. En effet, tous les agents ne passent pas le concours (ou ne le réussissent pas). Ils restent alors en CCD sans progression salariale pendant des années.

Une CDisation permettrait de garantir une certaine stabilité d'emploi aux contractuels les plus anciens et permettre en plus de conserver un vivier de personnels compétents et formés.

Réponse du DRH : Il ne fait pas d'annonce pour le moment, disant attendre l'arbitrage national. Il souligne que le meilleur moyen est de préparer aux concours afin de titulariser les agents.

Commentaire CGT :

Un accès au concours, oui c'est sûr, mais cela ne résout pas tout :

Nous avons rappelé que beaucoup de contractuels passaient aussi le concours de C (concours qui va désormais offrir moins de possibilités de postes avec le repyramidage des catégories de personnels administratifs).

Par ailleurs, l'absence de concours réservé depuis la fin du dispositif Sauvadet met les collègues en concurrence avec des candidats aux profils souvent plus diplômés, ce qui ne facilite pas forcément les possibilités de réussite et de titularisation. De fait certains contractuels se découragent et ne se présentent plus aux concours.

La CDisation pourrait donc être une possibilité complémentaire utile.

Pour la mise en place de compléments de rémunération

A défaut d'avoir des salaires attractifs, certains postes sont non pourvus et les contractuels vont chercher du travail ailleurs.

Dans le même temps, les titulaires A, B (et bientôt C) voient leur régime indemnitaire progresser ce qui creuse l'écart avec les contractuels qui travaillent quotidiennement à nos côtés en faisant le même travail.

L'académie de Nantes avait décidé de verser un complément de rémunération pour les informaticiens contractuels.

La CGT a demandé qu'un « complément de rémunération » soit octroyé à tous les contractuels pour niveler l'écart de rémunération et compenser la perte de pouvoir d'achat.

Nous n'avons pas obtenu de réponse sur cette revendication.

Favoriser le télétravail pour les agents qui en sont demandeurs

La CGT s'est appuyée sur une décision du GRETA de Loire-Atlantique de faciliter une extension du télétravail ou de la formation à distance pour limiter les coûts de déplacement des salarié-es et des stagiaires.

Nous avons demandé si une telle mesure était à l'étude pour les autres personnels.

Le DRH a répondu qu'aucune porte n'était fermée mais que la question du télétravail rentrait dans le cadre de la circulaire académique « ordinaire ».

Commentaire CGT :

Le coût de l'essence est très handicapant pour tous les personnels titulaires comme non-titulaires. Il faudrait au moins que les services aient une attention particulière pour faciliter l'accès au télétravail des collègues qui habitent le plus loin ou qui covoiturent. La CGT a également écrit le 17 mars au Secrétaire Général de l'Académie sur ce sujet pour l'ensemble des personnels.

Faciliter les modalités de covoiturage.

Dans certaines académies, une plateforme « KLAXIT » est à disposition des personnels pour faciliter leurs déplacements domicile/travail. Pourquoi pas dans l'académie de Nantes ?

Réponse de la Secrétaire Générale Adjointe : « Nous attendons le choix de l'outil et de ses retours. Nous allons proposer prochainement la mise en place de cette plateforme. Nous n'avons pas encore finalisé les modalités d'application: intranet... »

Commentaire CGT :

Cela fait deux ans que la CGT revendique une telle mesure. Au vu du contexte, il est urgent que cette plateforme voie le jour dans notre Académie mais aucune date de mise en œuvre n'est à ce jour fixée.

Mise à jour des grilles indiciaires suite à la revalorisation du SMIC en janvier 2022.

La mise à jour sur le site internet des grilles indiciaires sera faite d'ici fin mars. La cheffe de la DIPATE 4 a précisé que très peu d'agents ont perçu une indemnité différentielle SMIC en janvier car les avenants ont été faits dans les temps pour permettre une paie au bon indice fin janvier.

Commentaire CGT :

Le constat actuel est que l'Education nationale n'est financièrement pas attractive et que les personnels partent ailleurs chercher de meilleures rémunérations.

Nous avons rappelé que des gestes ont été faits récemment pour les contractuels enseignants sur le plan académique avec une revalorisation triennale pour les CDD.

Il faut que l'académie ait la même démarche si elle souhaite conserver un « vivier de remplaçants » formés aux métiers de l'Education nationale.

Concours : Nombre d'agents non titulaires reçus aux concours par filières en 2021

Interne catégorie C	11 reçus + 2 sur liste complémentaire
Externe catégorie C	9 reçus + 2 sur liste complémentaire
Interne catégorie B	2 reçus
Externe Catégorie B	3 reçus
Recrutement BOE	1 reçu
Infirmiers	7 reçus
Assistants de service social	5 reçus
ATRF BAP G	1 reçu
Concours Assistant Ingénieur	1 reçu

Le DRH souligne une « bonne nouvelle » de 7 promus pour le corps infirmier qui est un secteur avec des difficultés de recrutement.

LES ALERTES SUR LES SERVICES EN MANQUE DE REMPLACEMENT: (Etat des lieux bien entendu non exhaustif)

Postes non pourvus = facteurs de risques psychosociaux

Dans les services et EPLE, plusieurs postes ne sont pas pourvus faute de postulants. Il est urgent de trouver des solutions pour rendre les filières attractives financièrement. Faute de solutions de remplacement, cela retombe sur les équipes avec surcharge de travail et accumulation de stress à la clé.

DIPATE 4 : Gestion des contractuels ATSS-TRF

Le DRH salue la qualité de travail de la DIPATE dans l'intérêt des personnels et des élèves face à la montée en puissance des dossiers, des demandes, des procédures.

Il constate aussi un phénomène qui s'accélère avec une vague de départs d'agents titulaires et de non-titulaires plus importante (détachement, rupture conventionnelle,...), ce qui génère des postes vacants même en cours d'année. Si l'administration ne souhaite pas bloquer des parcours professionnels, elle a dû mettre des avis négatifs pour stabiliser des équipes.

Sur la demande de la CGT qui appuie la revendication des collègues gestionnaires de la DIPATE 4 d'un poste supplémentaire pérenne, il précise vouloir aider le service, et confirme une aide jusqu'à la fin de l'année scolaire mais ne s'engage pas sur la continuité des moyens supplémentaires.

Commentaire CGT :

Cela fait plusieurs années que la CGT alerte sur la situation des collègues de la DIPATE4. A force de voir leurs conditions de travail se dégrader, les collègues ne supportent plus le stress quotidien qui s'accumule et ne laisse jamais de répit et n'ont qu'une envie, c'est de quitter le service faute d'amélioration notable.

Nous resterons donc attentifs à la situation des collègues qui ont vu leur charge de travail augmenter au cours de ces dernières années. Il est indispensable de doter le service d'un agent supplémentaire pour soulager les collègues au quotidien et mieux répondre aux demandes des contractuels.



Etablissement mutualisateur de la paye des AESH Le Mans Sud

La CGT s'est faite la porte-parole des collègues qui ne sont que 3 gestionnaires à temps plein pour 1600 dossiers.

La demande formulée est à minima le maintien d'une contractuelle (présente depuis janvier à ½ temps) mais surtout la création d'un vrai poste supplémentaire pour la rentrée.

Le DRH répond être attentif à la situation des établissements mutualisateur de paye au Mans Sud comme au Douanier Rousseau.

Commentaire CGT :

Là encore la CGT alerte depuis plusieurs années face à un accroissement de travail dans ce service. Chaque année le nombre de dossiers à gérer augmente. Les outils de gestion ne sont pas adaptés et nécessitent beaucoup de manipulation, de papiers....

SAGEPP : gestion du 1^{er} degré privé à la DSDEN 85

La CGT alerte là encore sur la demande des collègues d'un ou 2 postes supplémentaires pour faire face à la charge de travail. Nous avons déjà alerté le SG de la DSDEN 85 sur ce sujet en novembre 2021.

Le DRH répond que ce service fait l'objet d'une réflexion académique.

Filière Technique et des personnels de laboratoire

La CGT fait le constat que la filière est vieillissante et demande quelle sera la ligne de conduite académique pour les personnels pour promouvoir la filière.

Le DRH répond que cette année 9 postes seront mis au concours en interne (4) et en externe (5) chez les personnels de laboratoire.

La cheffe de la DIPATE 4 souligne que les postes en interne correspondent à des secteurs géographiques où des contractuels travaillent depuis longtemps.

Le DRH précise également que l'académie a mis l'accent sur les risques de santé et de sécurité et sur des plans de prévention auprès des personnels.

Gestion des contractuels payés à l'heure



La CGT a demandé comme chaque année un état des lieux des contractuels payés à l'heure (vacataires) avec une évolution décennale en ETP et en personne physique.

Réponse du DRH :

« Ce travail est difficile à réaliser pour le service déjà surchargé. Les données sont fluctuantes car c'est conjoncturel. Certes la proportion augmente. ».

Il précise que l'objectif n'est pas de substituer les personnels d'un statut à un autre, ni d'augmenter le nombre de ces personnels.

La CGT a rappelé que le nombre de contractuels payés à l'heure avait augmenté ces dernières années. Cela était notamment dû aux suppressions de postes qui n'ont pas pour autant fait disparaître les besoins en personnel. Nous avons insisté sur la nécessité d'augmenter les moyens de remplacement. A d'autres périodes

l'Académie avait fait le choix de « surconsommer » des postes mais c'était bien pour répondre à des besoins réels en remplacement.

Etat des lieux des non-remplacements dans l'Académie:

**Quelles sont les zones géographiques et les métiers pour lesquels les remplacements ne sont pas trouvés ?
Combien de postes par catégorie et filière sont actuellement non pourvus ?**

Réponse DRH :

Les métiers sous tension sont les médecins de prévention malgré les multiples efforts fournis en campagne de recrutement. Les médecins scolaires, les infirmiers et les gestionnaires matériels se font également rares. Il ne souhaite pas préciser si certains territoires sont plus en tension que d'autres en termes de manque de personnel.

A quand un groupe de travail académique sur la gestion des contractuels ?

La CGT demande si des Groupes de Travail académiques seront prochainement réunis pour définir une amélioration des conditions de rémunération, de recrutement, de formation des personnels non-titulaires.

Nous avons également demandé à être associés à ces groupes de travail étant donné la représentativité de la CGT auprès des personnels non-titulaires (2 sièges et 29% des voix aux élections 2018).

Réponse DRH :

Il s'ouvrira un cycle de discussion et de concertation qui se fait dans le cadre du Comité Technique Académique. Il n'est néanmoins pas fermé à notre demande que les organisations représentatives des personnels mais non présentes au CTA puissent y être associées.



La CGT Educ'Action Nantes revendique :

NE CÉDONS PAS AUX DIVISIONS, LUTTONS ENSEMBLE CONTRE LA PRÉCARITÉ

- La titularisation de toutes et tous, sans condition de diplôme ni de nationalité comme seule réponse juste à la question de la précarité, et l'arrêt du recours massif aux personnels précaires dans le privé comme dans le public !
- À défaut, la garantie de réemploi des non titulaires
- La cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires
- Le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications
- Une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou-tes.

La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte

- À chacun de leurs mandats, les élues CGT n'ont jamais cessé de consulter les personnels et de rendre compte des débats et sujets abordés et faire part de nos interventions dans cette instance.
- N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos revendications, échanger avec les collègues sur tous ces sujets, venir nombreux aux heures d'informations syndicales et bien entendu, à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.

LES CONTRACTUELS ONT DES DROITS

Retrouvez toute l'information syndicale académique de la CGT sur

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

Vos élues CGT à la CCP ATSS-TRF

Barbara Fouché	Contact Mail
Céline Franco	elusadmin.nantes@cgteduc.fr



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

NomPrénom.....

Lieu de travail.....

Mail / Téléphone.....

Contact CGT Educ'Action Nantes : nantes@cgteduc.fr