



Personnels ATSS-ATRF Non-Titulaires

Compte-rendu CCP du 11 juillet 2022

Vos élu.es CGT à la Commission Consultative Paritaire Académique

Barbara Fouché, Céline Franco

elusadmin.nantes@cgteduc.fr

Déclaration des élues CGT

Comme dans de nombreux secteurs de la Fonction Publique, la pandémie a mis à jour les carences de l'Education nationale en termes de personnels, qu'il s'agisse de médecins et infirmiers scolaires, d'agents techniques ou administratifs, d'enseignants... Les absences ne sont plus remplacées faute de candidats ou de personnels titulaires remplaçants disponibles et formés.

A ce jour, **notre Académie en est même réduite à recourir à des retraités ou même des étudiants**, qui ne restent pas suffisamment longtemps pour être convenablement formés et se succèdent dans les services au risque même d'épuiser les agents titulaires déjà surchargés par leurs propres missions.

D'autres agents contractuels embauchés ou contactés préfèrent démissionner ou ne pas donner suite à leur candidature car le niveau de rémunération n'est souvent pas en adéquation avec la technicité des postes proposés et que d'autres employeurs proposent de meilleures conditions salariales, indemnitaires...

Car avec **l'augmentation de l'inflation et la hausse du coût de la vie, les personnels non-titulaires se retrouvent une fois de plus les plus touchés et les plus fragilisés** et rien ni personne ne semble vouloir y mettre radicalement un terme. Ce n'est pas le chèque inflation ou un éventuel chèque alimentaire qui résoudront le fonds du problème. Si c'est un premier pas après des années de refus ministériels de revalorisation du point d'indice, l'augmentation de 3.5 % annoncée à compter du mois de juillet est loin d'être suffisante puisqu'elle ne compense même pas l'inflation qui est de 5.8% et devrait monter à 7% selon les prévisions de l'INSEE. Il faut donc augmenter les salaires qu'au moins 400 euros nets pour toutes et tous et revaloriser le point d'indice d'au moins 10 % avec effet rétroactif au 1er janvier en l'indexant sur le coût de la vie.



La réforme de l'assurance chômage mise en place par l'ex Ministre du travail et actuelle 1ere Ministre Elisabeth Borne a durci les conditions d'accès aux allocations retour à l'emploi, notamment en allongeant la

durée requise pour ouvrir des droits et en imposant un recalcul des droits qui fait baisser le montant journalier de nombreux privés d'emploi.

Couplée à l'augmentation du prix de l'essence, des demandeurs d'emploi ou des contractuels déjà en sont amenés à refuser de prendre des courts remplacements car ils auraient plus à y perdre à travailler qu'à rester chez eux !

C'est une aberration qu'il est urgent de gommer, notamment en impulsant une politique académique sécurisante en termes de contrat et de rémunération.

C'est la raison pour laquelle la CGT s'est adressée à plusieurs reprises au Rectorat de Nantes pour proposer des pistes telles que :

- La refonte des grilles des contractuels en CDD et en CDI et des grilles qui reconnaissent l'ancienneté de service
- La facilitation de la CDIisation pour stabiliser des agents avec de l'ancienneté
- La mise en place d'un complément de rémunération pour compenser l'absence de régime indemnitaire
- La création d'un pôle de titulaires remplaçants en nombre et formés dans chaque département de l'Académie
- Le retour de « concours réservés » pour faciliter la titularisation des contractuels déjà en poste
- L'extension de la prise en charge des frais de transport et une politique de facilitation de covoiturage
- Le renforcement des budgets de l'action sociale et notamment l'accroissement de la part employeur pour faire baisser le coût des repas dans la restauration collective avec différentes tarifications.

Certaines de ces mesures prises au plan académique permettraient **de lutter contre la précarité et l'insécurité professionnelle dont font l'objet les agents ATSS non-titulaires.**

Nous réitérons notre demande de communication d'un bilan social de l'emploi des non-titulaires dans l'Académie qui recense à la fois des personnels contractuels mais aussi des vacataires appelés pudiquement « contractuels payés à l'heure ».

Ce statut de vacataire devrait être réservé à des emplois ponctuels sur des missions relevant d'un accroissement temporaire d'activité comme au service des examens par exemple conformément à la réglementation. Mais dans de nombreux cas, des collègues se retrouvent sous ce statut de « payés à l'heure » alors qu'ils remplacent un agent en congé maladie parfois pour de longs mois, ce qui est dérogatoire au statut.

La CGT demande que tous les contractuels remplaçants soient sous un statut qui leur garantisse la totalité des droits et notamment celui à bénéficier de congés.

Enfin, nous tenons également à souligner le travail de plus en plus complexe de nos collègues de la DIPATE et nous soutenons leur revendication de l'apport d'un agent titulaire supplémentaire pour mener à bien toutes leurs missions au service des agents non-titulaires.

Tout au long de leurs mandats les élues de la CGT Educ'Action se mobilisent pour défendre les intérêts des travailleur-euses et notamment les plus précaires.

Les élues CCP ATSS NON TITULAIRE de la CGT Educ'Action
Céline Franco, Barbara Fouché

1. APPROBATION DU PV DE LA CCP DU 6 JUILLET 2021

Adopté en l'état.

2. ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI EN EPLE ET SERVICES ACADEMIQUES : UN TURN OVER INEDIT

	Agents au 31.08.2019	Agents au 31.08.2020	Agents au 31.08.2021	Agents au 30.06.2022	Agents sortis depuis le 01.09.2021	Agents recrutés Depuis le 01.09.2021	Agents non réemployés
Agents administratifs	250	253	333	358	158	183	46
Agents de service	23	18	26	27	5	6	4
Agent Recherche Formation Laboratoire	43	27	35	50	5	20	14
Agent recherche	10	11	11	13	1	3	8
Médecin élèves	19	15	16	12	6	2	8
Médecin de Prévention	4	4	3	3	0	0	3
Infirmier.es	73	66	88	55	62	29	7
Assistant.es sociaux	29	25	32	16	30	14	2
Total	451	419	544	534	267	257	92

Médiateurs LAC	44	49	53	72	85	TOTAL
Recrutés (personnes physiques)	35	18	9	21	20	103
Démission	3	0	0	3	4	10
Renforts Circos	44	49	53	72	85	TOTAL
Recrutés (personnes physiques)	6	2	5	6	4	23
Démission	0	0	0	0	0	0
En poste au 30/06/22	38	20	14	24	20	116

La DIPATE présente les chiffres et fait part d'une stabilité de l'emploi par rapport à l'année dernière (534 agents au 31.06.22 contre 544 au 31.06.2021). Ces chiffres restent élevés du fait de la continuité des Médiateurs LAC (prélèvements et tests dans les établissements) et des renforts CIRCOS. Soit 116 agents recrutés à cet effet.

L'administration tient à remercier tous ses agents qui se sont mobilisés pour gérer cette année qui reste un état exceptionnel.

Commentaire CGT : Il faut augmenter les salaires et stabiliser les équipes !

Le DRH précise que l'administration n'est pas adepte du turn-over et qu'il partage notre constat. « C'est déstabilisant et gênant pour tout le monde ». L'administration tient à préciser que pour répondre aux besoins de la structure il leur a été difficile de recruter de nouveaux agents. Habituellement, l'administration puise dans son vivier d'anciens agents, ce qui n'a pas pu se faire.

Le constat d'un turn-over important dans les équipes est criant !

En 2021-2022, 267 agents qui sont sortis du vivier contre 141 l'année dernière : **soit 52% de plus.**

Un chiffre jamais constaté jusqu'à présent et qui met en difficulté les services faute de remplaçants.

Entre l'inflation du coût de la vie et les grilles de rémunération trop basses, certains collègues ont vite fait le choix de ne pas travailler à perte ou d'aller chercher ailleurs un travail mieux payé.



La CGT : quelles sont les solutions envisagées pour redéfinir les grilles et à quelle échéance ? Est-il prévu un Groupe de Travail sur cette question et à quelle échéance ?

Réponse du DHR : « Actuellement, il existe un groupe de travail national dans lequel nous faisons remonter les différentes situations. En fonction de ce cadre, l'académie s'adaptera. Pour l'instant, il n'y a pas d'échéance. »

Lors de l'audience que nous avons sollicitée le 14 mars, nous avons demandé des améliorations du cadre de gestion académique. Le DRH avait 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 DRH avait précisé que l'académie de Nantes attendait le cadrage national.

Le problème, c'est qu'on ne voit rien venir

A ce jour, à notre connaissance, le Ministère n'a engagé aucune date sur un groupe de travail pour les non-titulaires malgré les engagements pris 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 dès maintenant pour attirer des candidats et conserver les contractuels.

RECRUTEMENT D'AGENTS

La DIPATE nous a fait part d'une augmentation importante des postes vacants des titulaires, surtout dans la filière laboratoire (55 postes qu'il a fallu pourvoir...).

La CGT : quelles sont les solutions retenues pour améliorer les conditions de recrutement et d'emploi d'agents ?

La constitution d'un pôle de titulaires remplaçants par exemple comme à l'instar des enseignants

La DRH répond ne pas y être favorable tout en restant vague sur le sujet en disant que certaines académies avaient créé un pôle « TZR » administratif mais que son organisation était complexe et que cela n'avait pas été satisfaisant.

Commentaire CGT : Avec la fuite des contractuels, cette expérience gagnerait à être mise en place mais cela nécessite aussi de créer des postes supplémentaires. Avec toutes les suppressions de postes des dernières années, on voit dans de nombreux services que la moindre absence met les collègues en difficulté et que l'arrivée d'un contractuel nécessite aussi du temps pour le former.

La formation des agents contractuels sur des domaines spécifiques comme la gestion RH. Par exemple, à la DIPE, où des collègues ont été en arrêt long et il n'y a pas eu de remplaçant de suite.

Réponse de l'administration : « il y a un travail très fin d'anticipation, nous y sommes très attachés. Mais face à l'urgence, nous faisons notre possible. »

Commentaire CGT : La pénurie de remplaçants a poussé le Rectorat à recruter des étudiants qui ne restent que peu de temps sur les postes et n'ont pas réellement le temps d'être formés pour assurer pleinement un remplacement. Certains démissionnent même avant la fin de leur contrat.

On est donc très loin de l'anticipation, mais la raison n'incombe pas à la DIPATE 4, mais bien au manque d'attractivité financière de l'Académie. Former des agents prend du temps et, pour conserver les agents contractuels formés, il faut assurer de meilleures conditions de travail et de salaire.



Et qu'en est-il d'une indemnité de tutorat comme à l'instar du GRETA CFA Loire-Atlantique ?

Le DRH : « On doit réfléchir sur l'accueil des nouveaux remplaçants qui est important. Mais nous sommes très réservés quant à la ligne budgétaire qui est déjà réduite. C'est compliqué. Il n'y a pas que le service RH qui est concerné, les adjoints gestionnaires notamment. »

L'administration part du principe que seul les adjoints des gestionnaires doivent avoir une formation et que, pour les autres postes il est difficile de proposer des formations concrètes puisque les contractuels ne sont pas voués à rester sur les postes des titulaires. Pourtant, on voit des contractuels rester plusieurs années sur les mêmes postes ou être réembauchés dans un domaine de compétence, voire même être tuteurs de néo titulaires !

La CGT revendique des contrats plus longs pour stabiliser les agents.

Réponse de l'administration : « au regard des chiffres seulement 24 agents ont pu bénéficier de la loi Sauvadet. Mais nous allons amorcer une phase dynamique de la cédésation afin de sécuriser les personnels, les encourager dans la voie des concours. Mais attention, pour rappel un contractuel n'est pas un statut. C'est un axe que l'académie va travailler en fonction des besoins par territoire et de la situation des collègues. »

Commentaire CGT : Il semble au travers de la réponse que l'Académie s'ouvre à faciliter la CDIisation de certains agents. C'est indispensable notamment pour les plus anciens. Ce serait une première bonne nouvelle ! Mais attention aux effets d'annonce, les axes de travail peuvent prendre beaucoup de temps car aucun calendrier n'a été annoncé.

La CGT revendique de nouvelles grilles académiques

Il faudra aussi que cela s'accompagne d'un rééchelonnement des grilles de rémunération pour les contractuels 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.

La CGT : Nous souhaiterions connaître le nombre de contractuels payés à l'heure avec une évolution décennale en Equivalent Temps Plein et en personne physique, comme cela a déjà été donné antérieurement en 2015 ?

Le DRH : « C'est très évolutif et compliqué de vous les fournir ».

Commentaire CGT : Même réponse chaque année, même commentaire de la CGT !!! Si c'est flou.....

Le nombre de vacataires n'est pas précisé par la DIPATE malgré nos demandes. La DIPATE argumente sur le fait que les contractuels évoluent en cours d'année entre les deux statuts de contractuels et vacataires, en fonction de la nature du remplacement ou d'un surplus d'activité.

Mais c'est bien les suppressions de postes de titulaires qui ont fait disparaître des supports sur lesquels pouvaient être affectés des contractuels. Le statut de vacataire s'est développé parce que l'agent affecté n'occupe pas un vrai support, pas parce qu'il n'y a pas de besoins.

Si l'administration ne souhaite pas communiquer sur le sujet, c'est que dans un certains nombre de cas, des agents contractuels qui remplacent parfois sur plusieurs mois des agents en arrêt ne bénéficient pas d'un contrat de contractuel mais sont sous ce statut de vacataire !

Ce n'est pas pour une raison de remplacements ponctuels comme l'exige le statut de vacataire mais bien uniquement pour des questions comptables de nombre de postes. Sous ce statut, les agents ne peuvent bénéficier de 2,5 jours de congés pour tout mois travaillé.

Si le taux horaire de la vacation est sensé compenser l'absence de congé, ce n'est pas la même chose en termes de conditions de travail et de droit au repos. De plus, quand des agents vacataires sont sur le même poste depuis longtemps, travailler plusieurs mois sans droit à congé n'est pas supportable.

3. ETAT LES LIEUX DE L'EMPLOI EN GRETA ET CFA

Effectif total :

EMPLOYEUR	Contrats Administratifs	
	Nombre contrats	ETP
GRETA Loire-Atlantique	60	50,75
GRETA de l'Anjou	61	55,65
GRETA du Maine	33	31,90
GRETA de Vendée	20	18,90
Total	174	157,20

Répartition CDD/CDI :

EMPLOYEUR	Administratifs	
	nombre de CDD	nombre de CDI
GRETA Loire-Atlantique	42	18
GRETA de l'Anjou	28	33
GRETA du Maine	16	17
GRETA de Vendée	13	7
Total	99	75
	174	

Répartition par catégories :

Contractuels

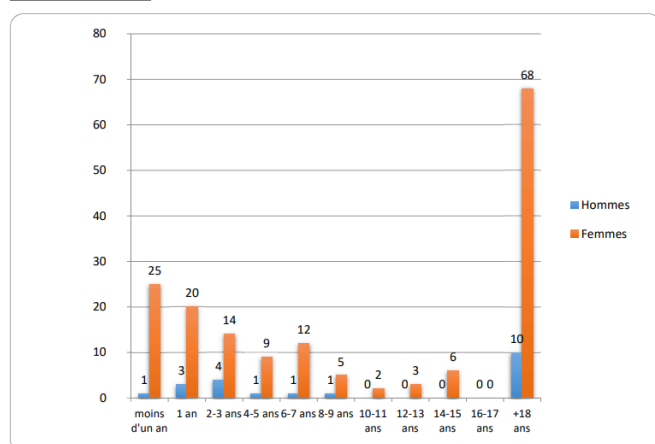
Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
26	116	32	174
15 %	67 %	18 %	

Contrairement aux EPLE et services académiques, la logique des GRETA CFA est de fidéliser les effectifs. Une politique de formation forte est proposée chaque année pour répondre aux besoins des personnels et des demandes publiques pour gagner en compétence. Néanmoins, l'administration tient à rappeler qu'elle favorise aussi les concours.

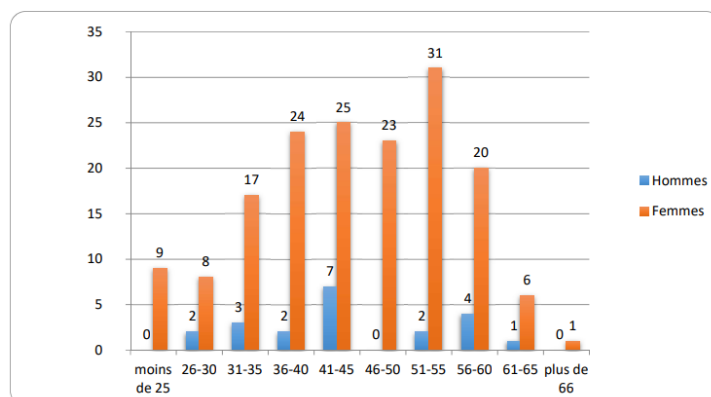
Le chef de bureau de la DAFPIC précise que la population dans les GRETA CFA est vieillissante. De ce fait, les directions sont vigilantes à la mise en place d'une politique d'anticipation de recrutements.

La CGT fait remarquer que : « certains postes notamment dans les ressources humaines ont dû mal à recruter, pour exemple au GRETA CFA LOIRE-ATLANTIQUE.

Pyramide d'ancienneté



Pyramide des âges :



4. CONCOURS :

L'administration se félicite d'avoir obtenu des résultats en hausse sur le nombre de contractuels reçus au concours, mais il y avait aussi plus de postes offerts cette année suite aux mesures de requalifications de la filière administrative et aux départs en retraite.

2020	2021	2022
26	34	45

45 lauréats concours sont contractuels (34 en 2021)

Filière administrative : Au total, **25 (21 en 2021)** contractuels de l'académie sont admis à un concours administratif :

	Admis Liste Principale	Dont non titulaire admis	Non titulaire sur liste complémentaire
Interne ADJENES	30	10 (9 en 2021)	5
Externe ADJENES	33	6 (7 en 2021)	2
Interne SAENES	32	1 (idem en 2021)	1
Externe SAENES	39	6	1

- **2 recrutements spécifiques** de personnels handicapés par la voie contractuelle (BOE de cat C et cat. B), sur 3 BOE recrutés cette année.

Filière santé-sociale : **13 ANT lauréats (12 en 2020 et 2021)**

- 8 au concours infirmier en liste principale organisé cette année et 5 en liste complémentaire susceptibles d'être appelés.
- 1 lauréat au concours de médecin scolaire
- 4 au concours d'assistantes sociales EN ;

Filière technique : **7 lauréats ANT**

- Concours BAP G interne opérateur logistique : 2 lauréats ANT pour 2 places au concours
- Concours BAP B interne Physique Chimie : 3 lauréats ANT pour 3 places au concours
- Concours BAP B externe Physique Chimie : 2 lauréats ANT pour 3 places au concours

La CGT : Où en êtes-vous de la réflexion concernant les missions des non-titulaires qui interviennent auprès des titulaires en situation de handicap ?

Le DRH : « On est plutôt sur une réflexion de travailler avec le correspondant handicap et de rapprocher les deux viviers des personnels ».

Commentaire CGT : depuis plusieurs années que nous interpellons l'administration sur ce sujet, nous faisons le constat que la question n'avance pas.

Augmenter les salaires, c'est l'urgence

[Retrouvez la publication sur les grilles de salaires sur le site de la CGT Educ Nantes](#)

Pour les titulaires comme pour les non-titulaires, ce blocage de toute possibilité d'évolution est intenable. Il ne faut donc pas s'étonner du manque de vocations dans l'Education Nationale.

Dans un contexte où les salariés ne se bousculent pas pour postuler comme agents contractuels dans l'Education nationale, qu'ils soient techniciens informatiques, agents administratifs ou infirmiers, des postes sont vacants et ne trouvent pas preneur, ce qui met en difficulté tous les collectifs de travail en EPLE comme en services centraux.

**Indexer la valeur du point d'indice sur l'augmentation du SMIC
Pourquoi la revendication de la CGT est justifiée !**

Si la valeur du point avait suivi l'inflation, celui-ci serait de 5.33 euros au lieu de 4,85 euros bruts soit une différence de 170 euros bruts mensuels pour un contractuel (INM 352).

Depuis l'an 2000, la valeur du point d'indice, base du salaire des fonctionnaires, a décroché de 21 % par rapport à l'indice des prix à la consommation.



En 2018, vous avez été 30 % à porter vos voix sur la CGT pour désigner 2 élues CGT à la CCP des agents non-titulaire.

En 2022, nous vous invitons à nous faire de nouveau confiance.

Des élues qui siègent et qui interviennent

- Ses élues siègent à chaque instance et interviennent dans les débats
- Ses élues produisent systématiquement des déclarations liminaires.
- Elles interpellent l'administration sur des revendications collectives ou individuelles.

LA CGT REVENDIQUE POUR LES NON-TITULAIRES:

- L'augmentation du point d'indice et l'intégration des primes dans le salaire.
- 400 euros nets d'augmentation pour toutes et tous
- **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**
- Le respect de l'ancienneté pour le renouvellement et l'affectation 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 création de postes de titulaires administratifs, TRF, santé, social dans les EPLE et les services déconcentrés.
- La mise en place d'une vraie médecine de prévention et une visite médicale obligatoire tous les 2 ans comme dans le secteur privé
- Une gestion des ressources humaines qui traduit la reconnaissance de la pénibilité du travail et la prise en compte des problèmes de santé des personnels dans l'organisation des services.

Retrouvez toute l'information syndicale académique de la CGT sur

<http://educactionnantes.reference-syndicale.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