



## Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique :

Morgane BOYER, Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU  
Ronan KEROMNÈS, Claude BLANCHET, Céline BLANCHARD

Contactez la CGT Educ'Action - Académie Nantes

<mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr>  
<http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

### Compte-rendu commenté CGT du Comité Social d'Administration Spécial Académique du 14 avril 2023

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA-SA) qui s'est tenu le 14 avril 2023 en présentiel et en visioconférence.

**Syndicats présents :** CGT, FO, UNSA

**Administration :** SG, DRH, SGAA-DOGES, SGAA-DPM, adjoint au DRH, SG DSDEN 44 (visio), SG DSDEN 49 (visio), SG DSDEN 53, SG DSDEN 72(visio), SG DSDEN 85 (visio), Cheffe DIPATE, Cheffe DIPE, Chef SAE, Chef DIFAG, Chef SIBAA.

FO prend le secrétariat adjoint de la séance.

#### Sommaire :

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 24 mars 2023 (pour vote)
- Information sur les évolutions d'organisation des services
- Information sur l'expérimentation en matière de simplification et d'amélioration de l'accompagnement des usagers et de la qualité de vie au travail (accompagnement MENJ-DITP)
- Information sur l'actualité en matière de travaux et d'aménagements
- Questions diverses

La CGT et UNSA ont lu une déclaration liminaire.



## Déclaration des élu.es CGT au CSA-SA du 14 avril 2023

Depuis le début du mouvement contre la réforme des retraites, nous constatons une mobilisation exceptionnelle qui se traduit sous plusieurs formes, ancrées dans tous les territoires. Cette réforme des retraites va à l'encontre du progrès social qui serait de réduire le temps de travail, augmenter les salaires et partager le travail entre toutes et tous.

Comment peut-on imaginer qu'un personnel technique, administratif-ve, un-e enseignant-e, AESH... puissent pleinement assurer ses missions jusqu'à 64 ans, voire plus, et ce en bonne santé ? **La CGT s'oppose à ce projet de réforme en mettant en avant d'autres sources de financement.** La CGT Educ'Action Nantes condamne la stratégie présidentielle qui consiste à passer en force avec le 49.3 une réforme dont personne ne veut et à utiliser la violence et la répression contre les jeunes, les militant-es syndicaux-ales, les salarié-es, les retraité-es et les privé-es d'emploi. Dans les actes, comme dans les paroles, le président de la République use et abuse de provocations et continue ainsi de souffler sur les braises de la crise sociale et démocratique. Son attitude a nourri une immense colère, qui, quoiqu'il advienne, va laisser des traces sur le long terme.

### NON À LA RETRAITE À 64 ANS !



Dans ce CSA, on nous présente aujourd'hui une information sur « l'expérimentation en matière de simplification et d'amélioration de l'accompagnement des usagers et de la qualité de vie au travail » de la Direction interministérielle de la Fonction Publique.

La plaquette « d'offre de services » de la Direction interministérielle de la transformation publique nous parle en termes très Start-up Nation de « Libérer l'énergie publique » pour innover, développer le coaching, réduire les délais de traitement des démarches administratives... **A l'heure de la mise en place de Renoi-RH qui complexifie grandement les conditions de travail des collègues de la DIPATE, cela pourrait prêter à rire si cela n'avait de conséquences sur la santé des personnels et sur les dysfonctionnements qui impactent plusieurs services.**

« Développer du coaching pour faire évoluer les pratiques managériales » indique la plaquette. Soit, mais pour quel type de management, avec quelle formation et pour quel contenu ? En attendant, il conviendrait déjà que l'ensemble des divisions mette en place des réunions de service à temporalité

régulière qui permettraient d'améliorer l'organisation du travail et de mettre le doigt sur les problèmes, développer des outils, harmoniser les pratiques, garantir que le service fonctionne avec le nombre de personnels nécessaire pour faire face à la charge de travail.

**Nombre de services du Rectorat et des DSDEN n'organisent pas de réunions régulières avec leurs équipes** et cette absence de concertation est un facteur de tensions, car cela est vécu par les personnels comme un manque de considération. Les collègues viennent voir la CGT pour nous dire « on ne nous écoute pas ».

L'amélioration de l'accompagnement des usagers et de la qualité de vie au travail seraient tout simplement grandement améliorées **si des postes étaient créés en nombre suffisant et si les personnels absents étaient remplacés.**

**Améliorer la qualité de vie au travail ?** Mais cela passe aussi par un équipement adapté pour l'ensemble des personnels avec des outils de travail modernes tant pour les personnels travaillant sur ordinateur (chaises, bureaux, souris ergonomiques) que pour les agents techniques qui manquent de matériel adapté. Cela passe par des moyens médicaux qui permettent à chaque agent de voir un médecin de prévention dans des délais raisonnables, en présentiel, plutôt que d'avoir à se déplacer dans un autre département ou de se voir proposer une consultation téléphonique. Ce serait également la prise en compte de la possibilité d'un congé menstruel pour les collègues qui en exprimeraient le besoin. C'est aussi les modalités d'accueil et d'accompagnement des travailleurs bénéficiant d'une RQTH ou des collègues en reclassement ou en reprise d'activité suite à une longue période d'arrêt en termes de charge de travail, d'accompagnement humain, de prise en compte dans le management d'une équipe. C'est développer une démarche environnementale comme la CGT le réclame dans cette instance depuis plusieurs années à l'instar d'une plateforme de covoiturage.

Alors oui nous émettons de sérieux doutes sur la plus-value apportée par cette énième expérimentation et nous continuerons à porter nos revendications auprès des instances académiques et nationales.

**Les élu.es CSA-SA CGT Educ'Action**

Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU, Morgane BOYER,  
Ronan KEROMNÈS, Claude BLANCHET et Céline BLANCHARD

### **Réponse du SG :**

Le SG a réagi à la déclaration de la CGT en soulignant vouloir « être dans la qualité du dialogue et être vigilant sur les conditions de travail. » Il précise également que la « qualité de l'animation des services doit passer par des réunions de service. ». Il annonce par ailleurs de bonnes nouvelles en termes de possibilités de postes supplémentaires à venir dans l'académie de Nantes pour la rentrée prochaine.

Sur Renoi-RH, il indique que l'académie de Nantes est en avance par rapport aux autres académies sur l'avancée de l'installation de l'application. Il remercie les équipes de gestion qui sont au rendez vous « pour que ça fonctionne au mieux. »

### **Commentaire CGT :**

Voir reconnaître par le SG que la qualité de l'animation des services passe par des réunions de services et qu'il faut donner la parole aux collègues, les écouter sur leur compréhension du fonctionnement, leurs souhaits, les freins et les difficultés rencontrées est la meilleure des choses.

**On se demande donc pourquoi cette méthode n'est pas impulsée dans tous les services du Rectorat ou des DSDEN** alors même que cela fait des années que la CGT intervient sur ce problème.

Le management vertical, l'absence de dialogue avec les collègues, ce n'est pas constructif et cela conduit à démotiver les agents. Cela éviterait bien des conflits larvés et permettrait aux collègues et aux équipes de se sentir entendus.

Pour exemples, la réorganisation de la DIPE annoncée à la hussarde aurait été mieux appréhendée si les collègues avaient été écoutés et consultés en amont.

De même, la coordination paye académique englobant tous les acteurs des services avec des moyens humains dédiés et des outils adéquats et mutualisés en partant des besoins des services aurait pu gagner en efficacité.

### Vote sur le PV du 24 mars 2023

Approuvé à l'unanimité.

### Information sur les évolutions d'organisation des services

#### **Dotation supplémentaire d'emplois de catégorie A :**

Face aux difficultés de gestion de Renoi-RH ou d'Opale dans les EPLE, le Ministère a annoncé aux organisations syndicales début avril des autorisations exceptionnelles de recrutement en catégorie A sur les missions suivantes, mais sans préciser le nombre d'ETP correspondant :

- Transformation de la fonction RH (fonction recrutement, accompagnement du déploiement des nouveaux SIRH, mise en œuvre des réformes prioritaires) : DIPE, SAGEPP, SIDEEP, ...
- Accompagnement de la transformation et appui aux projets pédagogiques (CNR, FIP, ingénierie de projet et financière)
- Renforcement du contrôle budgétaire des EPLE : aide au développement d'OPALE
- Renforcement du pilotage et des moyens alloués au privé (gestion des établissements hors contrat et sous contrat)
- Renforcement du réseau management de l'énergie (en appui au SIBAA au Rectorat)
- Renforcement des missions achat

En termes RH, cette dotation devrait aboutir à renforcer la coordination paye du SIDEEP et du SAGEPP sur laquelle la CGT alerte régulièrement. Ces dotations supplémentaires en catégories A iront de concert avec les opérations de requalification de postes administratifs.

#### **Service de l'accompagnement éducatif (SAE)**

L'objectif annoncé est que la totalité des AESH soit gérée sur le titre 2 (dépenses de personnel) au Rectorat d'ici au 1er janvier 2025. Le Ministère annonce par ailleurs de nouveaux recrutements d'AESH.

Les opérations de CDIation d'AED et d'AESH impliquent le transfert de centaines de dossiers dès la rentrée 2023. C'est la raison pour laquelle le Rectorat annonce dès juin 2023 la création de 3 nouveaux postes administratifs (catégorie B) au SAE auxquels s'ajouteront 3,5 ETP supplémentaires d'ici à 2025.

## Questions de la CGT :

### **Quel devenir pour les collègues des établissements mutualisateurs de Laval et du Mans (titulaires et non-titulaires pour l'année scolaire 2023-2024 ?**

Le SG répond qu'il n'y a pas de crainte à avoir pour les collègues du Mans et de Laval. Il explique également vouloir conserver l'expertise des collègues et prêter attention à ce qu'ils puissent continuer d'exercer dans les territoires dans lesquels ils sont affectés. Pour les non-titulaires également, les collègues « ne se verront pas laisser sans activité ».

### **Quelle organisation spatiale du SAE, stockage des dossiers, accueil des collègues ?**

Le SG indique que la DAPP devra céder 2 bureaux -  *finalement 3 depuis l'annonce faite le 18/04 aux collègues de la DAPP* (2 pour accueillir les 3 collègues gestionnaires et leurs dossiers et 1 pour regrouper le Service des Affaires Juridiques).

Le chef du SAE mentionne, à terme de 2025, l'arrivée en gestion (dédié à la rémunération des personnels) de 3 500 dossiers supplémentaires issus de la transformation des dossiers Hors Titre 2 vers des dossiers Titre 2 (sur les 6 000 dossiers AESH actuels Hors Titre 2 et Titre 2) et précise qu'il faudra étudier l'espace qui y sera consacré, notamment en fonction du volume des dossiers. Les AESH payés sur le Hors Titre 2 sont actuellement gérés par les établissements mutualisateurs de paie de Laval et Le Mans Sud.

Les nouveaux AESH seront toutes et tous recrutés sur le Titre 2.

**NB :** Les AESH sont payé(e)s sur le Titre 2 qui correspond à de la masse salariale ou sur le Hors Titre 2 qui correspond à de la subvention.

### **La CDIisation des AED/AESH va avoir un impact sur la DAPP 4 en termes de gestion des accidents de travail, des dossiers de maladie professionnelle : quelles solutions en termes de postes supplémentaires pour aider un service déjà surchargé ?**

Le DRH reconnaît qu'il faut réfléchir à l'impact pour la DAPP4 mais aussi pour d'autres services comme le service de l'Action Sociale. Il souligne l'engagement à accompagner au mieux ces populations.

## **Commentaire CGT :**

**La CGT alerte depuis plusieurs années sur la situation du SAE et des établissements** aussi bien en termes de postes que d'espace de travail. C'est un souci largement partagé par les collègues du SAE. Nous resterons donc vigilants avec elles/eux au fait que la nouvelle structuration permette à chacune et chacun d'exercer son activité dans des conditions optimales, et ce dans tous les services impactés.

Le stockage des dossiers doit également pouvoir garantir une ergonomie de travail et éviter des accidents comme le service a pu en connaître cette année.

## **Réorganisation de la DIPE et création d'un bureau paye**

Le DRH et la cheffe de la DIPE présentent le déploiement d'un bureau paye/Contrôle Interne Comptable à la rentrée 2023.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre des nombreuses évolutions réglementaires en termes de gestion des titulaires et non-titulaires enseignants. La cheffe de la DIPE souligne les difficultés rencontrées par la DIPE 5 dont l'équipe est en déficit de personnel faute de remplaçants, tout en précisant que l'annonce de cette structuration a été « bien accueillie » par les agents.

Sur le reste de la réorganisation de la DIPE, le calendrier reste « détendu » car il faut « prendre le temps d'échange avec les équipes et tenir compte de la compatibilité avec les opérations de gestion ».

### **Commentaire CGT :**

Nous ne reviendrons pas sur toutes les interventions déjà faites par la CGT sur l'absence de concertation des équipes depuis l'annonce du projet de réorganisation (voir compte rendu des CTSA précédents sur le [site de la CGT Educ'Action](https://educactionnantes.reference-syndicale.fr/) Nantes : <https://educactionnantes.reference-syndicale.fr/>) et l'accueil qui en est fait.

Nous avons cependant réagi en rappelant que, depuis juillet 2022, aucun groupe de travail, discussion, concertation avec les équipes n'avait eu lieu sur le projet de réorganisation malgré les annonces faites suite à la mobilisation de la quasi-totalité du service.

Nous avons rappelé la nécessité de structurer une vraie coordination paye tant sur le plan académique qu'en services RH. Cela ne changera rien en revanche pour les équipes qui sont épuisées (notamment chez les gestionnaires paye de la DIPE 5) par la surcharge de travail liée à l'absence de remplaçants formés et stabilisés depuis 2 ans. Nous avons également alerté de nouveau le SG sur la nécessité de reconnaître également financièrement l'engagement des collègues au cours de ces 2 dernières années.

Le DRH a répondu ultérieurement sur le fait que plusieurs services touchés par des tensions d'activité feraient l'objet d'une attention indemnitaire, à l'instar de ce qui a déjà été annoncé au CSA-SA du 24 mars pour les collègues de la DIPATE impactés par Renoi-RH.

Enfin, on nous parle de la nécessité de préserver l'expertise des collègues, mais, depuis l'année dernière, plus d'une dizaine de collègues sont partis d'un service auparavant très stable, et ce n'est visiblement pas fini avec des nouveaux départs actés ou en cours. Cet aspect de gestion RH mériterait que l'on s'y penche dans le cadre de l'écoute des personnels.

## **Expérimentation en matière de simplification et d'amélioration de l'accompagnement des usagers et de la qualité de vie au travail**

La SGA-DOGES nous présente le projet déjà engagé dans des académies comme Créteil et Nancy. Nice, Paris, Grenoble et Nantes vont également être accompagnées par la DITP (Division Interministérielle de la Transformation Publique).

Le projet de l'académie de Nantes concernera la simplification des processus financiers avec la Division du Budget et des Finances (DBF) à compter du mois de mai 2023. Le but ? Elaborer des outils de simplification pour « rendre un meilleur service à l'utilisateur » en termes notamment de remboursement de frais de déplacement.

Les autres académies travailleraient déjà sur l'amélioration de processus de gestion RH.

Le Ministère doit accompagner « en immersion » pendant 3 à 4 mois les collègues de la DBF pour recenser les processus de travail et voir ce qui peut être développé pour améliorer le service à l'utilisateur.

L'objectif peut être de réaliser des guides à destination des usagers, de mettre en place des webinaires, de construire des nouveaux outils de gestion, ...

**Les retours d'expérience d'autres académies dans les services RH** : réduction des délais de traitements (amélioration de la qualité (ex : simplification de formulaires), modernisation et dématérialisation (utilisation de Colibris), meilleur accès à l'information.

La SGA-DOGES nous présente également la possibilité d'enquête auprès des usagers pour obtenir un retour sur la qualité du service.

Certains points d'amélioration présentés comme exemples et mis en place dans d'autres académies sont de travailler à l'automatisation des attestations Pôle Emploi, l'automatisation de réponses mails aux usagers ou la gestion des congés longs, ...

Au SAGEPP, un objectif affiché d'amélioration serait de sortir un seul contrat pour un agent plutôt que d'en établir un par jour de suppléance pour les très courts remplacements dans le 1er degré.

La SGA-DPM a parlé également de mettre en relation les candidatures d'enseignants contractuels déposées sur ACLOE avec les besoins en remplacements... Le SG souligne qu'il s'agit de répondre aux besoins et aux attentes des services et de « placer au centre celui qui fait ».

Il est également prévu une formation des cadres autour de la démarche de co-construction avec les équipes...

**Commentaire CGT :**

### **Tenir compte de l'avis des collègues du terrain, un principe novateur ?**

**On nous parle ici de co-construction avec les équipes, d'écouter le vécu des collègues, de réfléchir sur les processus de travail, de développer des outils...** Chiche mais que ne l'a-t-on fait plus tôt ? Car tout au long de ces dernières années, au gré des suppressions de postes, des concentrations de service, la charge de travail s'est accentuée.

Tout le temps dévolu à la formation des agents, aux réunions de services, à la réflexion commune sur l'évolution du travail, à la construction d'outils a disparu faute de volonté managériale ou de temps dédié, car noyé dans de nouvelles procédures ou de nouvelles missions sans cesse ajoutées.

Il est donc aussi nécessaire d'aider et de former les cadres à d'autres pratiques de gestion des équipes qu'un management vertical, a fortiori dans un contexte complexifié par le développement du télétravail, qui a aussi un impact sur le collectif de travail.

Nous avons également alerté sur le fait que les « enquêtes auprès des usagers » ne devaient pas se transformer en enquête de satisfaction comme on en a vu fleurir dans tous les services publics privatisés, avec les dégâts humains que cela a pu causer chez les personnels...

**Si l'objectif est d'améliorer la qualité de vie au travail, de simplifier des processus énergivores et chronophages, cela doit bien être au départ en tenant compte des exigences du calendrier de gestion et de la charge de travail des agents et des services.**

Cela fait près de 15 ans que l'on parle de l'automatisation des attestations employeurs et jusqu'ici toutes les tentatives ont été des échecs. Gageons que la prochaine tentative soit la bonne autant pour l'utilisateur que pour les personnels RH en facilitant la production et la transmission.

**Enfin, la CGT revendique la réduction du temps de travail à 32h** : simplifier des procédures, embaucher ou maintenir les emplois existants, former les agents, mais aussi mettre les moyens financiers appropriés pour y arriver !

## Travaux et aménagements

Priorités académiques présentées par la SGAA-DOGES :

- Sécurisation des sites (au prétexte de l'intrusion de manifestants sur les pelouses du Rectorat en mars dernier) ;
- Performance énergétique ;
- Réorganisation des implantations de services (dont le projet Fresche Blanc), finalisation du Lab' académique, gestion des archives.

**Rectorat :**

**Houssinière :** tisaneries aux étages, remise à niveau des blocs sanitaires, éclairage (opérations finalisées), réfection partielle des sols de la Division des Examens et Concours.

**Margueritte :** réhabilitation du bâtiment 3 pour y créer 16 postes de travail qui serviront aux opérations de déménagements de services.

Rapatriement Service Jeunesse et Sports 44 vers Margueritte.

**Fresche Blanc :** fermeture du site et hébergement des personnels à la MAN.

A la question de la CGT sur l'avancée du projet de construction d'un nouveau bâtiment à Fresche Blanc, sur lequel à terme devait s'implanter la Direction Régionale de Jeunesse et Sports mais aussi d'autres services du Rectorat, il est répondu qu'il n'y a pas de calendrier fixé mais que le Rectorat travaille toujours avec un programmiste.

**Nouveau service national de messagerie :** Hébergement de 6 collègues chargés de cette mission nationale dans un collège proche du Rectorat.

**DSDEN 49 :**

CIO, circonscriptions et DSDEN devraient être relogés dans la cité administrative d'ici fin 2024.

**Autres projets non finalisés :**

**Maine et Loire :** relogement des CIO de Segré, Cholet et Saumur.

**Sarthe :** relogement de la circonscription de la Flèche, du CIO de la Flèche, « projet Mamers ».

**Vendée :** réhabilitation de la Cité Travot pour la DSDEN 85 : pas de crédits pour 2023 et le projet s'établit dans la réfection globale de la Cité administrative.

Le chef du SIBAA répond que ce ne sera pas avant 2028.

La CGT a demandé si la réhabilitation de la DSDEN 85 prévoyait l'extension de l'espace de travail (salles de réunions insuffisantes, bureaux exigus).

Il a été répondu révision des implantations de service, création d'espaces partagés mais pas de projet d'extension.

**La CGT a alors rappelé son opposition à ce que le télétravail soit utilisé comme variable d'ajustement pour la gestion des espaces de travail et des bureaux.**

Nous avons également rappelé que la densification humaine des sites de Margueritte et de la Houssinière posait de nombreux problèmes. (On pourra citer, entre autres, l'accès à la restauration et aux cafétérias, l'accroissement des secteurs à entretenir pour les agents techniques, le stationnement, ...)



## Télétravail et indemnisation des jours

La cheffe de la DIPATE répond à une question de FO sur le calendrier d'indemnisation des jours de télétravail. Elle rappelle que Renoi-RH a impacté la régularité du calendrier théorique de versement trimestriel. Le rattrapage sera fait sur avril 2023.

Le taux d'indemnisation est fixé à 2,88 € par jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une limite de 88 jours par année civile.

Période concernée	Mois d'indemnisation prévu
Janvier /février / mars	Avril
Avril /mai / juin	juillet
Juillet/ août / septembre	octobre
Octobre/ novembre/ décembre	Janvier

## Visite médicale annuelle

Le DRH répond à une question de FO en précisant que le délai moyen d'obtention d'une visite est de 15 jours.

Il précise qu'il n'est pas possible de systématiser les visites aux 64 000 agents de l'Académie au vu du nombre de médecins de prévention et la création d'un poste d'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail.

Il invite cependant à être informé du nombre d'agents qui se seraient vus refuser une visite médicale.

### Commentaire CGT :

Au cours de sa carrière, un agent de la fonction publique devrait pouvoir bénéficier d'une *visite d'information et de prévention tous les 5 ans*.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier.

La visite d'information et de prévention a pour but de vous interroger sur votre état de santé.

Autant dire qu'on est en effet très loin de cette possibilité avec seulement 4 médecins et 1 Infirmière pour 5 départements selon l'annuaire de l'académie de Nantes...

La CGT Educ'action revendique, pour chaque agent-e, un suivi tout au long de la carrière -à raison d'une visite annuelle- ainsi qu'à la retraite.

## Questions diverses posées par la CGT Educ'Action

### Situation de la DIFAG

Pour rappel, par deux fois cette année la CGT a sollicité une audience sur le service de la DIFAG pour répondre à différentes questions sur lesquelles nous sollicitent les collègues.

Faute de réponse favorable à l'obtention d'une audience, nous sommes intervenus en questions diverses sur plusieurs points. Franchement, sur nombre de questions, on aurait gagné du temps si les sujets avaient pu être abordés en réunion de service dès septembre 2022.

Nous nous appuyons sur la volonté affichée du SG de permettre que chaque service organise des réunions régulières pour résoudre les problèmes internes; dont acte.

Nous retravaillerons donc avec les collègues concernés pour que ces réunions de services aient lieu et que les réponses adéquates soient apportées aux attentes et revendications des collègues (dotation de vestiaires, accès à des douches, matériel de travail adapté, ...)

### Gestion des archives du site de la Jonelière :

Après avoir annoncé l'année dernière le renfort d'un aide archiviste pour 6 mois pour traiter les archives de la Jonelière, on nous annonce finalement une solution de « prestation externe » avec les Archives départementales.

Notre demande d'amélioration des outils de gestion des archives a par ailleurs été entendue (scan et PC).

### Structuration de la DIFAG, concours et remplacements :

La cheffe de la DIPATE annonce pour cette année 4 postes mis aux concours pour la DIFAG :

1 poste de catégorie B	Responsable accueil, standard
1 poste de catégorie C	Reprographie
2 postes de catégories C	Opérateur Logistique

### Commentaire CGT :

Nous avons rappelé les **difficultés de remplacements des agents notamment à l'entretien**. Les collègues comptent plus facilement le nombre de semaines où l'équipe a été au complet avec des remplaçants pour pallier les arrêts maladie que le contraire !

Cela a des conséquences sur les personnels qui doivent couvrir plusieurs secteurs afin de garantir les règles d'hygiène et de sécurité et cela dégrade fortement leurs conditions de travail.

Si la CGT revendique des concours, c'est pour permettre de **stabiliser les équipes en titularisant les contractuels déjà en place**.

Nous demandons également un tableau de suivi du nombre d'agents titulaires et non-titulaires au sein du service.

### Demande de formation des personnels techniques :

La CGT a relayé la demande de formation gestes et postures et prévention des risques pour l'ensemble des collègues de la DIFAG, et notamment pour les contractuels qui sont recrutés en cours d'année.

Le chef de la DIFAG annonce un plan de formation :

- formation gestes et postures
- formation PSC1 et montée en gamme vers sauveteur secouriste du travail (SST )

### Commentaire CGT :

Nous sommes satisfaits que cette revendication soit entendue et qu'un plan de formation soit mis en œuvre. Nous invitons tous les collègues du service à solliciter leur inscription à ces formations.

## Qualité de l'eau sur le site Houssinière

Alertés par des collègues, la CGT avait demandé une étude de qualité de l'eau du site. Le chef de la DIFAG a répondu que cela relève de l'ARS, qu'il y a une double analyse réalisée par Nantes Métropole et qu'il n'y a pas de doute sur la qualité de l'eau et sa consommation.

Concernant la possibilité que celle-ci soit trouble à certains moments (début de semaine), cela serait dû à des travaux et à une interruption d'utilisation prolongée, et qu'il est dans ce cas recommandé de laisser couler l'eau avant de se servir...

Le chef de la DIFAG indique également qu'en cas d'anomalie, les personnels doivent prendre contact avec lui.

## Astreintes de personnels en période estivale

La CGT a interrogé le SG sur le nombre d'agents et de services concernés par des astreintes en Rectorat et DSDEN.

Division des Services Informatiques : 2 agents au rectorat et 1 par DSDEN et prise en compte dans le cadre du régime des astreintes et indemnisation (montant non précisé par le SG)

SIBAA : suivi des travaux

DIFAG : 1 agent qui prend ses congés hors période.

Pour le SIBAA et la DIFAG, les permanences sont gérées avec les congés et ne font pas l'objet d'une indemnité particulière.

## Plan vert et covoiturage

La CGT suit régulièrement ce dossier depuis au moins 3 ans pour demander la mise en place d'un outil favorisant le covoiturage pour les collègues travaillant sur les différents sites.

D'une demande de développement interne de notre part, la SGA nous avait dit travailler sur une solution externe avec le site Klaxit, solution abandonnée depuis.

### Commentaire CGT :

Klaxit (racheté récemment par Blabla Car) devait probablement être trop coûteuse.

Le SG nous promet de revenir sur le sujet, mais c'est un chantier qui n'avance pas depuis 3 ans.

## Infos Travaux et communication interservices

La CGT s'est faite l'écho de plusieurs collègues dont les services ont expérimenté des déménagements mouvementés, faute d'informations identiques entre services (DIFAG-DEC, DIFAG-DAPP par exemple). Les collègues ont dû déménager en urgence, et cela a pu susciter des incompréhensions entre agents.

Le chef du SIBAA a reconnu les désagréments pour l'ensemble des agents en précisant qu'il s'agissait principalement de problèmes de calendrier avec des entreprises extérieures qui ne respectaient pas leurs dates d'intervention.

Le SG a entendu ce point d'attention en précisant vouloir veiller à la bonne diffusion de l'information.

La CGT a écrit au SG en février dernier ([notre courrier sur ce lien](#) et la [réponse apportée en avril](#)) et reposé cette question. L'UNSA avait également inscrit cette question au CSA-SA.

Le SG reconnaît la nature du sujet et propose d'ouvrir prochainement un Groupe de Travail en lien avec le Service Académique d'Action Sociale et le DRH.

### Commentaire CGT :

Enfin le dossier avance ! La CGT alerte depuis plusieurs années sur la nécessité de travailler au renforcement de la restauration collective avec des tarifs les plus abordables possibles pour les personnels.

**En effet, l'inflation, le blocage des salaires pèsent sur bon nombre d'agents qui se détournent de la restauration collective. Par ailleurs, nous constatons des disparités entre ministères et revendiquons l'alignement sur le tarif le plus bas pour l'ensemble des agents.**

Certains collègues bénéficient uniquement de la Prime Interministérielle (1,39 euros par repas au 01/01/2023), tandis que d'autres aides complémentaires sont accordées sur d'autres sites par le biais de l'action sociale. La CGT demande donc qu'une étude soit faite de toutes les grilles tarifaires pratiquées sur les 5 départements.

#### Des exemples de disparité :

CROUS, RIA Cambronne à Nantes, RIA à Laval ou encore RIA de la Cité administrative du Mans, les tarifs ne sont pas les mêmes. Si cela peut se comprendre au niveau de l'indépendance de gestion de chaque site, il faudrait que les subventions d'action sociale pallient ces différences pour permettre aux agents de bénéficier du même tarif de restauration partout. Car, en revanche, les salaires sont les mêmes au Mans, à Angers ou à Nantes.

**La CGT revendique : Aller vers le tarif le plus bas possible pour toutes et tous et garantir un accès à une restauration équilibrée.**

De même, entre ministères, le manque à gagner n'est pas négligeable. Entre la subvention accordée à un collègue de l'Education nationale et un autre venant de Jeunesse et Sports, le delta peut monter à plus de 500 euros (pour 175 jours de présence sur site x 2,99 euros de différence de subvention d'action sociale = 523 euros par an).

## Equipements des personnels et ergonomie des postes

La CGT a souhaité relancer la question de l'équipement des personnels en matériel adapté, notamment les chaises et souris ergonomiques. Nous avons cité deux exemples de traitement différents :

### DSDEN 72 :

Pour les personnels bénéficiant de préconisations médicales : accompagnement des collègues pour adaptation du poste de travail en lien avec le service de l'Action Sociale du rectorat.

Pour l'adaptation des postes à l'ensemble des collègues : possibilité de fourniture de souris ergonomiques à la demande des agents auprès de la Division des Affaires Générales.

## Rectorat - DEC :

Une formation a été initiée cette année avec 2 groupes d'agents pour travailler sur les postures et gestes au travail et réfléchir aux améliorations possibles. 3 études de cas ont été travaillées par les agents avec rédaction d'un relevé de conclusion. Dans ce relevé de conclusion transmis à la DEC était préconisée par les collègues la dotation en souris ergonomiques. 3 modèles de souris ont été testés par les collègues et un choix s'est porté sur un modèle. Mais depuis, aucun retour sur cette demande n'a été constaté et aucun équipement n'a été fourni. La réalité est que nombre de collègues s'achètent eux-mêmes du matériel adapté alors qu'il revient à l'employeur d'équiper les agents.

Sur ce point le SG a répondu vouloir « éviter les asymétries de traitement », que nous traduisons par ne pas répondre à la demande immédiate des agents, renvoyant à un plan pluriannuel futur.

### Commentaire CGT :

#### **Améliorer l'équipement des personnels devrait être une priorité académique !**

Ils veulent nous faire travailler plus longtemps alors que l'on constate que le travail nous use.

Il est atterrant qu'un travail soit entamé pour améliorer les conditions de travail des agents, réfléchir à aménager les postes et à quel équipement permettrait d'en diminuer la pénibilité mais de s'arrêter au constat sans résoudre les potentiels problèmes faute de crédits.

Il faut urgemment que des crédits soient alloués à l'achat de matériel adapté pour équiper tous les agents.

#### **Attribution d'un complément indemnitaire (CIA) aux agents non-titulaires**

La CGT avait alerté le SG en janvier 2023 sur les critères qui avaient été retenus pour attribuer ou non le CIA de 400 € aux agents non-titulaires en décembre dernier ([cf. courrier à consulter ici](#)). L'UNSA a par ailleurs reposé cette question au CSA.

Le DRH et la cheffe de la DIPATE ont précisé que les agents qui ont reçu le CIA étaient les collègues travaillant à l'année. Il a néanmoins été acté qu'une nouvelle vague de paiements interviendra avant la fin de l'année scolaire pour des collègues dont le contrat aurait été (ou sera) prolongé pour couvrir l'année, le temps d'identifier les collègues concernés.

### Commentaire CGT :

Les collègues contractuels travaillent à nos côtés à longueur d'année, et, quand bien même ils n'exerceraient pas complètement à l'année, ils effectuent leurs missions comme tout un chacun. Un collègue ayant exercé 10 ou 11 mois sur l'année n'y serait pas éligible pour autant, selon les critères retenus par l'Administration.

En rappel de notre [compte rendu du CTSA du 16 novembre dernier sur ce thème](#), nous invitons les collègues non-titulaires qui n'en ont pas bénéficié à se manifester auprès des élu.es du personnel, notamment pour regarder leur situation contractuelle.

## Audit du SAGEPP (DSDEN 85)

La CGT se fait depuis deux ans le relais des difficultés rencontrées par les collègues du SAGEPP et notamment les gestionnaires des contractuels du 1<sup>er</sup> degré privé. L'UNSA s'est également interrogée sur cette question depuis.

L'épuisement des collègues s'est même traduit par un signalement collectif de 14 collègues en janvier dernier dans le registre Santé Sécurité au Travail.

Depuis la rentrée, les collègues travaillent sans aide pour les attestations employeurs, la personne recrutée ayant quitté le poste, sans solution de remplacement. Cette charge est excessivement lourde mais ce n'est pas le seul problème.

**Les collègues revendiquent également une aide à la coordination paye et une aide technique avec le développement d'outils de travail qui leur allègent les tâches.**

Cela correspond à la revendication de la CGT qui demande des moyens pour les collègues et un renforcement de la coordination paye. Notre demande de communication des résultats de cet audit pour rassurer les collègues était également urgente.

Le SG de la DSDEN 85 a indiqué que les problèmes d'organisation de ce service sont connus depuis des années et que l'audit du rectorat se justifie pleinement et a fait l'objet d'un rapport. Il a de plus évoqué, dans un langage fleuri, plusieurs pistes, tout en disant comprendre l'expectative des collègues :

- Groupe de Travail avec la Direction des Services Informatiques en mars 2023 pour développer des outils de gestion informatisés ;
- Plan de requalification au sein du service ;
- Apport d'un poste supplémentaire de coordinateur paye (suite à la récente annonce de dotation ministérielle (cf. point 2 du compte rendu) ;
- Réflexion sur l'aménagement de l'espace avec visite d'un ergonome de la MGEN le 13 avril pour analyse courant juin 2023 ;
- Travaux de réfection du bureau du SAGEPP 44 sur un budget de la cité administrative ;
- Travail avec un prestataire archives pour former les gestionnaires à harmoniser les pratiques d'archivage.

Il a précisé que la mise en œuvre allait prendre du temps. Le cahier des charges est presque finalisé et tourne en ce moment sur plusieurs services

La SGA-DPM a proposé d'identifier des pistes d'amélioration et de simplification et propose d'analyser les process en lien avec les directions diocésaines, afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

### Commentaire CGT :

Il est urgent d'améliorer les conditions de travail des collègues et que les agents aient pleinement connaissance de toutes les étapes de travail sur l'organisation du service. Les outils de gestion existent déjà dans certains services RH (automatisation des états de service à la DIPE, calcul des congés maladie, ...).

Il faut également que tous ces outils soient mis à disposition des agents, mis à jour régulièrement, que les personnels soient formés à les utiliser.

Nous resterons au côté des collègues pour suivre les évolutions prochaines.

Plus de 18 000 salarié·es ont fait le choix d'adhérer à la CGT depuis ce début d'année. Et vous ? C'est le moment de se syndiquer pour gagner.



## La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte qui rend compte de ses mandats

À chacun de leurs mandats, les élu.es 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.

C'est dans les actions, les initiatives revendicatives, les manifestations que le plus souvent les salarié-es adhèrent à la CGT. C'est dans ces instants où l'on retrouve de la solidarité, où nous reconstruisons des liens de travail, que collectivement nous sommes plus fort-es pour exiger de vivre dignement de notre travail.

Pour la CGT, l'urgence n'est pas d'augmenter l'âge de la retraite, mais bien de revaloriser les salaires. L'inflation des produits de première nécessité, de l'alimentaire, de l'énergie, du carburant... rend les fins de mois toujours plus difficiles. C'est d'ailleurs la principale préoccupation des jeunes, des salarié-es des secteurs du privé et du public, des privé-es d'emploi, des retraité-es.

Plus nous serons nombreux-ses, plus nous serons en capacité d'imposer nos revendications, d'exiger des réponses concrètes à l'urgence sociale, fiscale, écologique et économique !

Retrouvez tous les comptes rendus des élu.es CGT  
sur le [site académique de la CGT Educ'Action](#)

### Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique

Morgane Boyer (titulaire)		<b>Contact Mail</b> <a href="mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr">elusadmin.nantes@cgteduc.fr</a>
Hervé Guichard (titulaire)	06 47 99 61 00	
Sylvie Moreau (titulaire)	06 75 26 90 39	
Céline Blanchard (suppléante)		
Claude Blanchet (suppléant)		
Ronan Keromnès (suppléant)		

### Vos représentant-es CGT à la Formation Spécialisée (santé, sécurité, conditions de travail,..)

Arnaud Mahé (titulaire)	<b>Contact Mail</b> <a href="mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr">elusadmin.nantes@cgteduc.fr</a>
Aurélie Savel (titulaire)	
Vincent Pruvost (titulaire)	
Morgane Boyer (suppléante)	
Hervé Guichard (suppléant)	
Sylvie Moreau (suppléante)	