



## 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 4 juillet 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 4 juillet 2023 en présentiel et en visioconférence.

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

**Syndicat absent :** FSU

**Administration :** Adjoint au DRH, DRH, SG, SGADOM, SGA-DPME, SG DSDEN 49, SG DSDEN 53, Cheffe DSI et référent académique ETNA-DSI, cheffe de la DIPATE, cheffe de la DIPE, chef du SAE

UNSA prend le secrétariat adjoint de la séance.

#### Sommaire :

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 14 avril 2023 (pour vote)
- Point d'étape sur le projet ETNA Messagerie
- Dates de fermetures des services académiques
- Recrutements dans la filière administrative
- Questions diverses

Seule la CGT a lu une déclaration liminaire.



## Déclaration des élu.es CGT au CSA-SA du 4 juillet 2023

Cette année scolaire a été particulièrement difficile pour les collègues de nombreux services. Au titre des facteurs aggravants nous retenons une fois de plus :

- L'absence de remplacement systématique des personnels en arrêt, et ce parfois sur de longs mois
- Une carence en personnel non-titulaire faute de vivier constitué et formé notamment dans les services RH
- Une surcharge de travail qui impacte toujours fortement les équipes de plusieurs services à l'instar de la mise en place de Renoi-RH
- Une mauvaise gestion des postes adaptés qui conduit les agents concernés à se retrouver sur des postes à charge lourde, ce qui impacte à la fois le service et ne permet pas aux collègues de reprendre une activité professionnelle dans les meilleures conditions.
- Une écoute parfois distraite de la hiérarchie aux alertes des personnels, qui se contente de dire aux collègues que « l'année prochaine ça ira mieux » en comptant toujours et encore sur la conscience professionnelle de collègues qui s'épuisent.

Nous l'avons déjà dit, et nous souhaiterions ne plus avoir à le dire, mais cette absence d'écoute ou de communication à l'interne des services, les dysfonctionnements récurrents, découragent les personnels. Nous constatons un accroissement des velléités de départ de collègues de l'Education Nationale comme de Jeunesse et Sports qui sont de plus en plus nombreux à regarder les postes proposés dans d'autres administrations ou à envisager des évolutions professionnelles en dehors de la fonction publique.

Sur le plan national comme académique, le manque d'attractivité de la Fonction publique s'est encore accru, corroboré par le dernier rapport 2022 sur l'Etat de la Fonction Publique.

Nous inscrivons tout cela dans un contexte où le gouvernement s'échine à la fois :

- à pousser les personnels à travailler plus longtemps en allongeant la durée de cotisation à la retraite, ce que nous continuons de combattre
- à refuser de revaloriser les grilles de rémunération de la Fonction Publique dans un contexte de forte inflation qui impacte notamment les collègues aux rémunérations les plus faibles.
- à préférer soutenir massivement une économie de guerre à coup de centaines de milliards d'euros plutôt que de donner des moyens à l'Education nationale.

Ce ne sont pas les annonces du Ministre de la Fonction Publique lors du « rendez vous salarial du 12 juin » qui vont répondre aux exigences de revalorisation salariale :

- sur les mesures bas salaires, le gain net mensuel pour les catégories C et B se situera entre 0 euros et 35 euros
- la « prime pouvoir d'achat » reste une prime qui ne compte pas pour la retraite et qui reste ponctuelle. Par ailleurs, les modalités d'attribution restent particulièrement nébuleuses.
- Quant à la revalorisation du point d'indice à hauteur de 1,5% au 1er juillet, elle ne compense en rien ni la hausse de l'inflation ni la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis juin 2010 et qui s'élève à plus de 16%.

Pour la CGT, il est urgent de revoir les grilles de rémunération des titulaires mais aussi de mettre enfin en place un groupe de travail académique sur les grilles des non-titulaires ATPSS.

Sur le plan des Conditions de travail et Qualité de vie au Travail, la CGT vous alerte régulièrement sur des sujets qui ne semblent toujours pas avancer, malgré de fortes attentes des personnels : amélioration de l'équipement informatique avec notamment des souris ergonomiques, dotation en matériel adapté pour les personnels des services techniques, enquête télétravail, plan Vert et covoiturage, protocole chaleur...

Nous continuerons notre travail militant de terrain pour porter les revendications des personnels.

**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, comme à chaque fois, salue le travail des équipes. Il tient à minorer la notion de manque d'attractivité de la fonction publique tout en reconnaissant les difficultés rencontrées par les personnels au cours de cette année. Sur l'écoute parfois distraite de la hiérarchie aux alertes des collègues dans les services, il réaffirme la nécessité que chaque chef de division communique avec ses équipes.

Sur les remarques concernant des sujets qui ne semblent pas avancer, il souligne l'absence de budget dédié tout en affirmant prendre en compte nos demandes et vouloir y répondre au plus vite. Dont acte.

### Vote sur le PV du 14 avril 2023

Approuvé à l'unanimité.

### ETNA – Nouvelle Messagerie

Présentation par le référent académique et la cheffe de la DSI.

Nantes Poitiers et Aix sont des académies pilotes sur ce projet interne à l'Education nationale.

**Pourquoi ?** La messagerie actuelle date de 20 ans et devient obsolète. Le projet consiste à proposer aux utilisateurs une messagerie d'entreprise en intégrant les outils collaboratifs – solution unique de messagerie et de gestion des agendas annuaire commun. La DSI précise que le nouveau dispositif vise à sécuriser l'environnement numérique et le stockage de données et cibler les accès des agents notamment pour les boîtes fonctionnelles.

Cette opération concerne l'enseignement public comme l'enseignement privé.

#### **Les outils mis à disposition au travers de cette nouvelle messagerie :**

Agenda, Annuaire commun- Visio conférence – Messagerie instantanée – Stockage des fichiers (Nuage) Thunderbird sera maintenue mais une partie Webmail plus étoffée sera développée. Les boîtes personnelles et fonctionnelles seront accessibles à partir de la même connexion.

**Constitution d'une équipe nationale basée à Nantes au collègue Rutigliano :** 6 ETP 2023 (5 emplois pourvus sur 6 à ce jour) + 6 ETP en 2024. Il s'agit de postes pérennes selon le SG qui ont été publiés sur « Choisir le Service Public ».

#### **Etapes clés:**

Des ateliers d'utilisateurs ont été mis en place en mars pour sonder les besoins avec 3 problèmes principaux remontés : quotas stockage, problème de recherche des mails, envoi fichiers volumineux.

Des besoins nouveaux ont été identifiés : messagerie accessible de n'importe quel équipement, connexion agenda, substitution des pièces jointes par des liens de téléchargement.

Installation de la nouvelle messagerie aux agents de l'Académie de Nantes fin novembre / début décembre 2023 sans perte de données.

Les agents DSI et DRANE (Délégation Régionale Académique au Numérique Éducatif) seront formés en premier et formeront des « ambassadeurs » dans les services pour faire remonter les difficultés aux référents de la DSI.

La DSI accompagnera le déploiement de la nouvelle messagerie dans les EPLE et écoles.

## **Communication aux personnels Education Nationale comme Jeunesse et Sports sur les évolutions de la messagerie:**

Un plan de communication sera effectué 2 mois avant le basculement (fonctionnalité, accompagnement...)

Des supports seront mis à disposition : tutoriels, webinaires, parcours magistère (12 à 13 modules en fonction des besoins des agents). Des webinaires sont prévus par catégorie d'utilisateurs.

**La CGT a interrogé sur le rôle des « ambassadeurs »** et l'importance que cela n'ajoute pas une charge de travail aux agents.

La DSI répond qu'il ne s'agit pas d'assistance ni de formation mais d'être un relais de proximité pour faire remonter les questions au travers d'un outil numérique type « Mattermost ».

Une formation des nouveaux arrivants à cette nouvelle messagerie sera reconduite dans le cadre de la formation de sensibilisation aux outils numériques inscrite au Plan Académique de Formation.

## **Dates de fermeture des services académiques**

**Noël** : 22 décembre 2023 au soir au 2 janvier 2024

**Fermeture le 10 mai 2024**

**Été 2024** :

- Rectorat et DSDEN 44, 49, 53 et 72 : du 26 juillet 2024 au soir au 16 août 2024
- DSDEN 85 : à/c du 24 juillet (cette fermeture serait liée aux contraintes de la cité administrative)

Le SG rappelle que les services de la DRAJES ne seront pas fermés pour des raisons de continuité de service.

## **Commentaire CGT :**

La CGT est intervenue pour attirer l'attention sur le fait qu'il ne fallait pas que le nombre de jours de congés imposés impacte les agents et notamment les agents contractuels (qui pour certains ne bénéficient que de 2.5 jours par mois s'ils ne travaillent pas à l'année) ou vacataires (qui n'ont pas de droit à congés) et que le droit à disposer de ses congés doit aussi pouvoir rester un choix.

Il faut à notre sens à la fois garantir la possibilité aux collègues de bénéficier d'au moins 4 semaines consécutives estivales tout en garantissant la continuité de service public. Cela passe aussi bien sûr par le renforcement des équipes et donc la création de postes supplémentaires dans les services les plus tendus.

## **Autorisation de recrutement dans la filière administrative**

18 postes AAE + 1 IGR. Certains postes seront proposés à des sortants d'IRA.

- Accompagnement de la transformation et appui aux projets : 6 (SG, DSDEN 44, qualité de vie au travail)
- Renforcement des missions achat : 1 à la DBF
- Renforcement contrôle budgétaire EPLE : 1 au SAJ
- Renforcement pilotage et moyens alloués au privé : 2 DPME
- Renforcement du réseau management de l'énergie : 1 SIBAA
- Transformation de la mission RH : 8 (DIPATE, SAGEPP, SIDEPP, DIPE, DEP)

**Situation du SAE :**

1800 dossiers d'AESH seront transférés des 2 lycées mutualisateurs Douanier Rousseau à Laval et Le Mans Sud à la rentrée 2023 vers le SAE avec pour objectif que la totalité des AESH y soient gérés d'ici à 2025.

Les contrats des AESH CDisables passant sous gestion SAE doivent également être établis avant la paie de septembre 2023 soit au 25 août au plus tard, ce qui représente une masse de travail non négligeable. En particulier pour transférer les dossiers d'un logiciel à un autre en évitant les erreurs qui généreraient des problèmes de paie.

Le transfert des dossiers physiques des agents au Rectorat est prévu le 7 juillet.

Dotation en emploi supplémentaires : 1 AAE + 2 SAENES + 3.5 ADJAENES seront nommés d'ici à 2025 (3 à la rentrée 2023) pour parer aux vagues de CDisation et la création emploi AESH supplémentaires en plus des 6000 AESH déjà employés dans l'Académie.

Le chef du SAE a précisé que 4 agents contractuels sont affectés au SAE entre juin et août pour aider le service (dont une n'a pas de bureau dédié mais migre de poste en poste au gré des absences des collègues).

**Devenir des établissements mutualisateurs :**

**Douanier Rousseau –Laval** : certains collègues vont continuer de gérer les dossiers des AESH relevant du hors titre 2 et d'autres vont être rattachés fonctionnellement au SAE tout en restant sur place.

**Le Mans sud** : il restera seulement deux contractuelles suite aux mutations des gestionnaires titulaires et de l'agent comptable, ce sur quoi la CGT a également alerté bien en amont. Des recrutements de contractuels sont prévus, qu'il faudra former.

La CGT a alerté sur l'impact que cet afflux de dossiers aura pour les équipes. Nous avons également émis des réserves sur le dimensionnement du service rectoral (SAE) en termes de bureau pour accueillir les nouveaux collègues et les dossiers.

Le SG a répondu qu'il ne pouvait inventer de la place en nous renvoyant vers un nouveau Groupe de Travail sur la gestion des espaces...

**Commentaire CGT :**

La sur-occupation des locaux du site de la Houssinière n'est pas un scoop et nécessite de s'anticiper pour trouver des solutions de relogement et prendre en compte les besoins des personnels et des services. Cela fait de nombreuses années que le constat est partagé en instance y compris par l'autorité académique. Le projet de construction d'un nouveau bâtiment reste en suspens et, pendant ce temps, des agents et de nouveaux services arrivent et les personnels s'entassent.

L'augmentation de la surface du SAE en termes de dossiers et d'agents n'est pas non plus nouvelle puisque ce sujet est lui aussi abordé en instance depuis près de 2 ans avec divers projets de réorganisation ou de déplacement sur un autre site.

Le SG dit qu'il n'a pas de solutions mais attend des organisations syndicales que nous lui en apportions en nous renvoyant vers un (nouveau) groupe de travail. Nous ne sommes pas responsables de l'organisation des services et des conditions de travail des personnels. Cela est du ressort de l'employeur et un poste de catégorie A vient justement d'être créé à la rentrée sur la Qualité de Vie au Travail (cf. point précédent sur les dotations de la filière administrative). Ce qui est du ressort des représentants du personnel, c'est de s'assurer que les conditions matérielles et psychiques soient prises en compte dans l'organisation du cadre de travail.



Il est ainsi utile de rappeler un certain nombre de préconisations du Code du Travail

Le code du travail ne fixe **aucune surface minimale**, mais impose des exigences de sécurité et d'hygiène.

- L'espace de travail du salarié doit lui permettre de disposer d'une liberté de mouvement en hauteur et en surface suffisante. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.
- Chaque salarié doit avoir un espace de travail confortable, adapté à leur activité
- L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels liés aux contraintes physiques, aux rythmes de travail et aux environnements physiques agressifs.
- L'espace de travail doit être accessible aux travailleurs handicapés (à mobilité réduite, en fauteuil roulant, malvoyants, malentendants, déficients mentaux).

**Il est préconisé de respecter une surface minimale de travail de 11 m<sup>2</sup> par personne et de 15 m<sup>2</sup> par personne dans un espace bruyant.**

Dans les espaces fermés, il est recommandé de limiter le regroupement à 5 personnes qui partagent de manière stable des objectifs de travail en commun.

Cela doit correspondre, par exemple à un groupe de travail homogène avec des objectifs et commandements communs, un type de tâches proches, une stabilité du groupe.

## Questions diverses posées par la CGT Educ'Action

### Fonctionnement du CSA-SA : Demande de calendrier fixé en amont.

Réponse de la SGADOM : Une 1<sup>ère</sup> ébauche de calendrier va être mise en ligne. Celui-ci est en train d'être affiné. Le calendrier des CSA et CSA-SA sera fixé pour la rentrée.

### Fonctionnement des services Académiques :

**DIPATE 3 : la CGT a questionné sur ce service qui fonctionne en effectif réduit (multiples arrêts longs non compensés de plusieurs collègues), ce qui a un impact non négligeable pour les usagers comme pour les collègues du service en termes de charge de travail**

Le DRH a reconnu un concours de circonstances en soulignant que le travail a été pris en charge par des collègues (2 A et 1 B). La cheffe de la DIPATE a également reconnu que des difficultés avaient été rencontrées pour faute de connaissances spécifiques de certains dossiers.

Il a également été annoncé que le poste de la cheffe de bureau de la DIPATE 3 serait prochainement publié pour garantir la présence d'une équipe complète à la rentrée scolaire et anticiper ainsi le départ en retraite de la cheffe de bureau en avril 2024.

**Point sur la réorganisation de la DIPE et sur un bilan de l'état du service en termes de personnels.**

Le recrutement de deux catégories A à la rentrée a été rappelé ainsi que la mise en place d'un bureau de paie chargé de la gestion des titulaires et non-titulaires.

Concernant la DIPE 5, un point a été fait avec l'équipe sur l'évolution du cadre de gestion des contractuels et du vivier de personnels enseignants et le renforcement du partenariat avec Pôle Emploi. La déclinaison départementale des liens avec Pôle Emploi aura un impact sur la future répartition des portefeuilles de gestion des enseignants contractuels même s'il est désormais question de conserver l'ensemble du bureau remplacement en une même entité au lieu de l'éclater comme il était initialement prévu dans le projet de réorganisation, et ce à quoi les collègues de DIPE 5 étaient opposés.

Le SG a réaffirmé la volonté de respecter le rythme des équipes en fonction de la charge de travail tout en rappelant l'objectif de mars 2024. Il renvoie l'évolution du projet à la nouvelle rentrée scolaire.

Le DRH et le SG ne voient en revanche aucune corrélation entre la soudaine mobilité de nombreux agents d'un service qui était jusqu'alors très stable (plus d'une vingtaine de départs sous diverses formes en 2 ans - détachement, retraite, non-renouvellement de contrat, mutations externe et interne) et le climat lié à la réorganisation.

### Commentaire CGT :

Quand on interroge des collègues de la DIPE, nombreux sont celles et ceux qui ne voient pas le projet évoluer faute d'information depuis près d'un an. C'est ce que les collègues nous demandent de transmettre, tout comme les raisons liées aux velléités de départs. Et ce sont bien pour ces raisons que nous avons attiré la vigilance de la hiérarchie sur l'écoute des besoins et aspirations des équipes et nous restons vigilants sur ce point.





**Travail en sous-effectif : Les collègues de plusieurs services comme la DIPATE et la DIPE ou le SAGEPP ont travaillé en sous-effectif sur une grande partie de l'année.** Lors du dernier CSA-SA, nous avons interrogé sur les modalités de liquidation d'une indemnité pour reconnaître cette charge de travail supplémentaire. Qu'est-il mis en place, à quelle échéance et pour quels services ? Nous demandons qu'une évaluation soit faite du nombre de non-remplacements d'agents dans les services pour des arrêts supérieurs à 15 jours.

Le DRH répond que, pour les agents faisant fonction, il y a un alignement de l'indemnitaire en rapport avec la fonction occupée. Concernant l'attribution d'un CIA, cela est laissé à l'appréciation du chef de service qui peut remonter les situations individuelles mais qu'il n'y a pas de systématisation à l'échelle d'un service.

#### **Commentaire CGT :**

Concrètement, aucune information n'a été donnée sur l'attribution d'une indemnité, considérant que l'administration (par souci de discrétion) n'a pas à donner les noms de bénéficiaires. Ce n'est pas non plus ce que nous demandions, nous souhaitons juste avoir l'assurance que les collègues de plusieurs services impactés par des surcharges de travail aient pu avoir une reconnaissance indemnitaire de leur engagement et que personne n'ait été oublié.

Reste que nous défendons par-dessus tout le fait que chaque absence devrait être systématiquement remplacée pour éviter de surcharger les personnels en poste avec le risque de les épuiser.

#### **DAPP 4 : Alerte sur la surcharge de travail des collègues et le non-remplacement d'une collègue depuis plusieurs semaines.**

Le DRH a répondu sur la mobilisation d'une collègue sur un parcours de reconversion au sein du service. Le débat a par la suite porté sur la gestion des postes adaptés qui était mentionnée dans la déclaration liminaire de la CGT.

#### **Commentaire CGT :**

La situation de surcharge du service n'a pas réellement été abordée en réponse à notre question. Nous avons cependant rappelé le potentiel accroissement de dossiers pour le service avec l'intégration de la totalité des AESH sur le Titre 2 de la paie, cette profession étant également concernée par des accidents de services parfois graves au contact des élèves.

**Sur la gestion des postes adaptés**, la CGT a rappelé que, dans certains cas de figure, les collègues ne se retrouvaient pas en surplus dans un service (ce qui permet pourtant de décharger un collègue qui a le temps de former l'agent) mais sur un vrai bac de gestion. Cette réalité peut mettre en difficulté à la fois le collègue et le service. C'est ce point là que nous dénonçons dans notre déclaration liminaire. Il a aussi pour origine la carence de postes administratifs ou techniques en nombre suffisant et une charge de travail qui a pu s'accroître au cours des années.

A une remarque de l'UNSA qui demandait pourquoi les décharges syndicales supérieures à 50% ne sont pas systématiquement compensées, **le SG a répondu que notre administration est « structurellement sous-dotée en postes ».**

**Cela confirme bien l'analyse de la CGT sur la carence en création d'emplois administratifs et techniques.**



**DBF : amélioration des processus financiers présentée au CSA-SA d'avril 2023 : l'intervention ministérielle qui devait se mettre en place au mois de mai à la DBF semble reportée sine die.**

La SGA annonce qu'il y a effectivement eu un recalage du calendrier : une première visite de l'équipe ministérielle aura lieu le 07 juillet, et l'accompagnement débutera mi-septembre.

#### **Commentaire CGT :**

Initialement la cheffe de division voulait éviter que cet accompagnement intervienne en période de rentrée. Il semblerait qu'elle n'ait pas été écoutée par la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) !

#### **DIFAG :**

**Modalité de publication des postes au mouvement : 2 collègues ont pris leur retraite. Un poste à la Houssinière a fait l'objet d'une publication externe alors que le poste de la Jonelière a été proposé en interne. Pourquoi cette différence de gestion entre les postes ?**

Réponse de la SGA : le poste de la Houssinière a été publié en externe sur le site « choisir le service public » car, il n'y avait pas de candidature en interne de la part d'agents de catégorie B.

**Le poste de la Jonelière a été transformé en poste de catégorie B. Un collègue du site Margueritte a postulé en interne et l'a obtenu. Que devient le poste vacant de responsable de l'équipe d'entretien à Margueritte ? Fera-t-il l'objet d'une publication externe ou sera-t-il proposé en interne ?**

Réponse de la chef de la DIPATE : le poste de responsable de l'équipe d'entretien va être publié en interne et en externe. Elle précise que ce ne sera pas forcément un poste de catégorie B mais un poste de catégorie C car il y a un projet de réorganisation de la DIFAG.

Le SG précise que ce projet sera présenté à la prochaine instance.

#### **Commentaire CGT :**

La CGT a insisté sur le fait que le poste devait être publié rapidement afin de procéder au recrutement le plus vite possible. En fait, le collègue actuellement sur ce poste prend ses fonctions à la Jonelière fin août. Nous avons également rappelé que ce poste encadrait une dizaine d'agents sur le site Margueritte, raison pour laquelle il avait été classé en catégorie B.

La fiche de poste parue le lendemain du CSA-SA confirme bien nos craintes sur la déqualification du poste. Pourtant, **il s'agit des mêmes missions qu'initialement en catégorie B** (encadrement, gestion des entretiens professionnels, lien entre l'adjointe au chef de division et l'équipe d'agent). La CGT dénonce cette déqualification qui vise à payer moins cher un agent pour des missions qui relèvent de la catégorie B.

**Alors que l'administration vante la requalification des postes administratifs, c'est un mauvais signe envoyé aux collègues de la filière technique qui ne bénéficient que de peu de possibilité d'évolution de carrière.**

### **Repyramidage des services et catégories A et NBI :**

D'après le décret du 6 décembre 1991 modifié par le décret du 26 août 2004, les fonctionnaires exerçant des fonctions d'encadrement administratif dans les rectorats peuvent recevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI). Aussi, dans l'Académie de Nantes les attachés d'administration qui occupent un poste impliquant des missions d'encadrement bénéficient d'une NBI mensuelle de 25

points. Or, nous constatons que sur les 12 postes de catégorie A publiés en juin et vacants au 1er septembre 2023, au moins 6 ont des missions d'encadrement sans qu'aucune NBI ne soit prévue (fiches de postes consultables sur ETNA). Les services concernés sont la DPM (2 postes), la DEP, la DIPE, le SIDEEP et la DIPATE (poste d'adjoint(e) à la cheffe de service).

**Pourquoi cette absence de bonification qui crée de fait une différence de traitement avec d'autres attachés en poste au rectorat et en DSDEN ? Est-ce le cas de tous les postes nouvellement créés ?**

Réponse du SG et du DRH : La liste des postes ouvrant droit à la NBI est fixée par un texte. De plus, il y a un nombre de points NBI attribués à chaque académie qui est limitatif. Ainsi, de nouveaux postes de A ne peuvent bénéficier de la NBI sans le prendre sur d'autres qui en bénéficient déjà. Enfin, depuis la mise en place du régime du RIFSEEP la NBI est intégrée à l'IFSE mais une ligne NBI a pu être conservée en plus de l'IFSE.

#### **Commentaire CGT :**

La politique de repyramidage des corps devrait s'accompagner des mêmes dispositions indemnitaires que celles qui existent dans le corps d'arrivée, selon le principe « *à travail égal, salaire égal* ».

### **Travaux :**

**Rectorat Houssinière :** Nous avons appris qu'un logement serait de nouveau créé au sein du Rectorat de Nantes mais ce sujet n'a jamais fait l'objet d'information aux représentants des personnels au cours des CSSA précédents. Nous demandons par conséquent plus d'information sur cette opération immobilière et son utilité.

#### **Commentaire CGT :**

Selon la SGA, il s'agirait d'attribuer un logement à un agent affecté sur un « emploi de gardien ou assimilable » pour assurer la sécurité du site, sans pour autant apporter de précision sur la nature de ce mystérieux poste et des fonctions exercées par l'occupant, et l'organigramme du Rectorat n'en dit rien non plus...

### **Mouvement interne des personnels**

**Rectorat :** Le calendrier d'information aux personnels sur le mouvement interne est très court (reçu le 31 mai pour retour le 9 juin mais avec une date anticipée dans certains services. Nous demandons une anticipation du prochain calendrier pour permettre aux personnels de se renseigner en amont sur les services et les postes potentiellement libres.

**DSDEN :** quelles sont les modalités de publication des postes à l'interne dans les DSDEN car il semble que les pratiques ne soient pas uniformes.

**Nous demandons qu'un bilan des mouvements soit présenté aux représentants des personnels au cours du CSA-SA de rentrée.**

Réponse du DRH : Sur l'avancée du calendrier, la question est entendue car c'est dans l'intérêt de tous. Effectivement, plus on anticipe mieux c'est.

#### **Commentaire CGT :**

Pour ce qui est des DSDEN, nous avons pu apprendre que celle du Maine et Loire organise son mouvement interne en publiant les postes pour une meilleure promotion à l'ensemble des agents.

Nous demandons également la présentation d'un bilan des mouvements interne en CSA-SA de rentrée. En effet, la publication des résultats des mouvements externe comme interne permettrait de garantir une transparence d'information quant à l'application des lignes directrices de gestion suite à la disparition des Commissions Paritaires traitant du mouvement des personnels.

### Entretiens Professionnels :

Nous rappelons une nouvelle fois que certains collègues n'ont toujours pas eu leur compte rendu d'entretien professionnel de l'année dernière. Nous demandons à ce que la situation soit régularisée pour tous les agents et qu'une vigilance soit portée à ce que chaque agent dispose de ses compte-rendus d'entretien professionnels. (*Voir interventions de la CGT aux CSA précédents*).

Réponse du SG : « des rappels ont déjà été faits mais nous allons procéder à des rappels ciblés ».

### Demandes de détachements, rupture conventionnelles sur l'année 2022-2023 :

Le DRH précise que ces données seront contenues dans la base de données sociale qui sert à l'élaboration du Rapport Social Unique.

Un groupe de travail sera réuni à l'automne, mais ce sujet sera plutôt abordé en Comité Social d'Administration Académique.

#### Commentaire CGT :

Pour la CGT, il serait justement intéressant de savoir si des disparités existent entre les services académiques et les EPLE et si l'on constate des évolutions dans le nombre de demandes de détachement ou de départs (satisfaites ou non).

### Conditions de travail et qualité de Vie au Travail :

**Protocole chaleur :** La CGT est intervenue pour demander la mise en place d'une communication aux personnels d'un protocole en cas de fortes chaleurs. Il a fallu notre intervention pour qu'un rappel soit fait au Rectorat le 15 juin. Il ne semble pas en avoir été de même dans chaque DSDEN.

Le SG a tenu à nous rappeler qu'il savait qu'il allait faire chaud en été. Une fois cette considération météorologique faite, Il a tenu à faire la distinction entre des élèves en examen (qui ont besoin qu'on leur rappelle qu'il va faire chaud) et des adultes (qui savent qu'il va faire chaud et qu'il faut boire...)

#### Commentaire CGT :

Au-delà de la caricature de la réponse, notre objectif est de rappeler :

- Qu'il est du devoir de l'employeur de s'assurer de l'état de santé de l'ensemble de salariés et qu'à cet effet une campagne de prévention relevait de ses attributions en lien avec l'Inspectrice Santé au Travail.
- Que de fait une campagne annuelle au Rectorat et en DSDEN pour informer les agents et cadres de la vigilance à apporter notamment aux personnels les plus fragiles et aux personnels exerçant des activités physiques n'était pas inutile.
- Que des aménagements du temps de travail sont possibles (modulation horaire, adaptation de la nature du travail, recours accru au télétravail, espaces fraîcheur).

A ce titre, une campagne annuelle de prévention des risques n'est pas à négliger.

**La réorganisation DAPP/ SAE /Jeunesse et Sports et ONISEP a un impact sur le relogement des personnels et l'anticipation logistique dans l'affectation des services. Cela a aussi un impact sur la qualité de vie au travail des agents et cela les insécurise.**

**Il devient très difficile d'avoir des bureaux pour tout le monde au rectorat, d'autant plus que de nouveaux postes se créent à la rentrée sans bureaux supplémentaires. Dans le cadre de la Formation Spécialisée du CSA-SA, nous demandons par conséquent un état des lieux de l'occupation des bureaux et du nombre de mètres carrés par agent pour chaque service du rectorat sur les différents sites et un état des lieux identiques pour les DSDEN.**

La réponse du SG est claire : on fait avec ce qu'on a, il ne peut pas inventer des bureaux (« il n'a pas de bureau magique ! »). Il y a eu des suppressions de postes à la DAPP ce qui a eu pour conséquence d'avoir des bureaux inoccupés. Ceci a permis d'installer les nouveaux collègues du SAE sur 1 bureau, mais quid des 2900 dossiers à intégrer ? Reste qu'un bureau de la DAPP regroupe trois personnes dans un espace assez restreint, ce qui nous inquiète quant à la qualité de vie au travail. Cette situation serait provisoire, confirmation timide de la SGA...

### **Commentaire CGT :**

Le SG se dit preneur de solution de notre part pour ce qui concerne le manque de place au Rectorat, mais ce n'est pas aux organisations syndicales de résoudre ce problème. C'est une obligation de l'employeur et nous ne manquerons pas d'aborder ce sujet au travers de la Formation Spécialisée qui traite des conditions de travail des personnels. (Voir page 6).

## **Restauration collective**

**La CGT a adressé un nouveau courrier en date du 16 mai pour obtenir des informations exhaustives sur la prise en charge sociale de la restauration collective sur les différents sites et les tarifs appliqués pour préparer un futur GT d'urgence sur le sujet compte-tenu de l'inflation et de l'impact sur le pouvoir d'achat des personnels.**

**La dernière réponse apportée en date du 15 juin sur les subventions repas ne concerne que la prestation interministérielle (voir courriers sur le site de la CGT Educ'Action Nantes). Sur la subvention ministérielle complémentaire, peu d'éléments de réponses concrètes sont apportés.**

**Nous souhaitons par conséquent obtenir des informations exhaustives pour les différents sites de restauration de l'académie et l'ouverture rapide d'un GT sur le sujet.**

Le ministère de l'intérieur a mis en place une subvention de 2,99€ en plus de la subvention interministérielle de 1,53€. De même les anciens agents de Jeunesse et sport ont gardé cette subvention de 2,99€. (Curieusement pas dans tous les départements de l'académie).

Réponse du DRH : Nous ferons remonter la question au ministère car ce n'est pas une décision académique. Cette question doit plutôt être traitée dans un GT de la Commission Académique d'Action Sociale (CAAS).

L'UNSA SDEJ indique que les départements 44 et 49 n'ont pas cette subvention.

## Commentaire CGT :

Nous posons cette question de l'accès à la restauration collective depuis longtemps et nous avons relayé à plusieurs reprises les revendications des collègues quant aux tarifs et aux disparités accrues entre les agents de Ministères qui fréquentent un même restaurant administratif.

Sur le plan national, la CGT milite pour faire bénéficier un maximum d'agents de la Fonction publique d'un accès à la restauration sociale de qualité et cela passe aussi par une nouvelle grille nationale de reste à charge pour permettre de garantir des tarifs les plus abordables possibles notamment au catégories de salarié.es aux revenus les plus faibles. ([Voir sur ce sujet la dernière publication de la CGT Fonction Publique](#)).

Malgré sa représentativité au plan académique, la CGT n'a pas d'élus en CAAS mais nous avons demandés à être invités au futur Groupe de Travail relatif à la restauration collective dont la tenue a été annoncée par le SG.



**Cafeteria Margueritte** L'armoire réfrigérante de la cafétéria du site Margueritte est trop petite au vu du nombre d'agents qui y stockent leurs paniers repas. Nous demandons qu'une deuxième armoire soit achetée pour répondre aux besoins du site.

Réponse du SG : cette demande aurait dû être faite en interne et non au CSA-SA.

Commentaire CGT :

Des collègues en ont fait la demande auprès de la DIFAG mais la réponse était négative. Nous l'avons portée en question au CSA-SA pour attirer l'attention au vu des besoins exprimés par les collègues et de l'enjeu autour de la restauration.

## Plan Vert :

La CGT a rappelé l'absence de promotion faite aux personnels sur les modalités de mise à disposition de vélos électriques pour les agents des sites Margueritte ou de la Houssinière et rappelle également la demande d'un outil facilitant le covoiturage.

Réponse de la SGA: La mise en place d'une application de covoiturage s'avère compliquée. Elle est toujours en attente d'un devis avec Nantes Métropole dans le cadre d'un partenariat avec la plateforme Klaxit. Elle précise que la nouvelle réglementation sur le covoiturage et la prise en charge partielle des frais de transport induit l'obligation pour le passager de rémunérer le conducteur, ce qui complexifie le dossier ([voir compte rendu CGT du CSA du 14 avril dernier](#))

Elle précise d'autre part que le responsable du Lab. académique est chargé d'accompagner un plan de « l'administration éco-responsable » au Rectorat.

## Télétravail

**Le projet d'enquête aux personnels sur le vécu du télétravail traine sans aucune information aux représentants du personnel sur sa mise en place. Nous demandons donc sa mise en œuvre dès la rentrée et qu'un calendrier de restitution soit défini pour analyse des réponses et suites à donner.**

Réponse SGA : L'enquête « vécu du télétravail » auprès des personnels est prévue en septembre et sera étudiée en groupe de travail qui abordera aussi la question du nouvel accord télétravail signé en juin dernier.

### Commentaire CGT :

Espérons que cette fois-ci l'enquête aboutisse enfin car nous réclamons sa mise en place depuis presque 3 ans.

**Le nouvel accord sur le télétravail au MEN JS MENJ ET AU MSJOP signé le 12 juin 2023 va impacter la circulaire actuellement en vigueur dans l'Académie de Nantes. A quelle échéance est-il prévu un Groupe de Travail pour redéfinir les contours de la circulaire ?**

Réponse du DRH : Il y aura bien deux groupes de travail (1 pour les services académiques et un pour les EPLE) dans la 3<sup>ème</sup> ou 4<sup>ème</sup> semaine de septembre.

## Equipement des personnels

Lors du dernier CTSA, la question de l'équipement des agents et notamment en souris ergonomique a été posée par la CGT. Nous demandons qu'un budget soit fléché et dédié à l'équipement des personnels.

Le SG nous répète qu'il n'existe pas de budget qui apparaîtrait « par magie » en cours d'année, sauf à dé-prioriser certaines dépenses. Il évoque cependant sans plus de précision une réunion sur le sujet à la DEC où les personnels ont fait l'objet d'une formation santé-travail fin 2022....

### Commentaire CGT :

Notre revendication n'est pas de déshabiller Pierre pour habiller Paul mais nous demandons justement que des budgets soient enfin dédiés sur 2024 pour renforcer la prévention.

Faute de moyens, nous constatons déjà que des collègues s'achètent leur propre matériel pour pouvoir travailler dans de meilleures conditions, alors que cela relève de l'employeur de prévenir les risques au travail dont font partie les troubles musculo-squelettiques.

## Formation Spécialisée issue du CSA-SA (ex CHS-CT)

Nous demandons la mise en place rapide de l'instance. A la différence du CROUS ou de l'université où l'instance a déjà été installée et où plusieurs réunions ont déjà eu lieu, le rectorat est très en retard, ce qui prive de leur droit les représentants des personnels mandatés.

Le DRH confirme un « glissement du calendrier » pour la convocation de la formation spécialisée, il y a eu en 1er lieu l'installation du CSA et du CSA-SA puis la désignation des mandatés de la formation spécialisée, ce qui a pris du temps. Une date sera fixée le plus tôt possible à la rentrée.

### Commentaire CGT :

Les élus n'ont pas pu débiter leur mandat au sein de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale. Le plan de formation et de visite n'a par conséquent pu être défini.

Sur ce sujet, FO a également fait remarquer que l'accès à l'ensemble des fiches Santé Sécurité au Travail (RSST) n'était pas disponible pour les représentants de la Formation Spécialisées.

Le DRH a précisé qu'hormis le Maine-et-Loire (en avance sur la numérisation), la phase de déploiement pour l'accès numérique n'était pas finalisée par la DSI. Il évoque la création de 6 entités (une par département+ 1 pour les services académiques) pour permettre à tous les représentants d'accéder à l'ensemble des fiches RSST.

## Attribution d'un complément indemnitaire aux agents non-titulaires en décembre 2022

Lors du dernier CSA-SA, la question des agents contractuels « oubliés » lors de la campagne d'attribution de décembre devait faire l'objet d'un recensement et d'un rattrapage.

Combien d'agents ont pu faire l'objet de ce recensement et sur quels critères et à quelle échéance sera faite la régularisation ?

La cheffe de la DIPATE a précisé que 56 agents ont été reconnus éligibles à ce versement (agents ayant exercé toute l'année au gré des prolongations successives de leur contrat) et que le rattrapage serait effectué sur paie de juillet. Elle a également précisé que les personnels concernés recevront prochainement un courrier les informant de ce versement.

### Commentaire CGT :

Au-delà de cette indemnité qui a pu être attribuée à un certain nombre de collègues contractuels exerçant à l'année, (ce qui est une avancée d'ailleurs par rapport aux autres années), **la CGT revendique une nouvelle grille salariale** qui bénéficierait à l'ensemble des agents contractuels. C'est ce que nous avons de nouveau demandé à la Commission Consultative Paritaire des non-titulaires APTSS qui s'est tenue le 5 juillet 2023.

[Retrouvez les revendications de la CGT en faveur des agents non-titulaires ici](#)



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