



# La CGT Éduc'Action Nantes avec les Non-titulaires !

AESH — AEd — Enseignant·es — CPE — PSYEN — ATSS

Faire respecter des droits individuels et collectifs !  
En gagnant de nouveaux !



## EDITO : Précarité galopante dans l'éducation nationale !

Sur les cinq dernières années, le nombre de personnels non-titulaires à l'Éducation nationale a augmenté de façon significative dans l'académie de Nantes, bilan social à l'appui.

Si le rectorat avance que cette « forte croissance des non-titulaires s'explique principalement par les recrutements d'AED et AESH », cette hausse s'explique aussi par l'absence de recrutement de titulaires, par le fait que les TZR sont désormais affecté·es sur des postes à l'année.

Du côté des enseignant·es par exemple, en 2023 : 1282 agents se sont inscrit·es pour renouvellement sur la plateforme Lilmac, pour 1265 en 2022.

Ainsi, dans l'Éducation nationale, environ 30% des personnels sont aujourd'hui contractuels : enseignant·es, ATSS, CPE, PSYEN, AESH, AED.

Pourquoi embaucher des contractuel·les ?

Alors que le principe posé par le Statut Général stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné par dérogation, la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 entend amplifier le recours au contrat.

Les arguments des promoteurs de cette loi purement idéologique sont d'une logique libérale implacable : « *liberté des managers* », « *fluidité* », « *souplesse* » ... Il s'agit de donner de nouvelles marges de manœuvre aux « managers locaux » en étendant la possibilité de recourir au contrat. Cette méthode réfléchie a pour objectif quasi avoué de faire apparaître le statut comme un simple support possible de l'emploi public à côté de celui de contractuel·le et pire de rendre minoritaire le nombre de fonctionnaires. Elle contribue à la dégradation continue de l'emploi statutaire, à la dévalorisation des métiers, et à la fragilisation des droits. Elle isole des collègues mal-formé·es et sous-payé·es, les contraint bien souvent à accepter des conditions de travail dégradées, et les situe à la portée de toutes les pressions hiérarchiques possibles, notamment en déléguant le renouvellement des contrats à une GRH de proximité pouvant conduire à l'arbitraire le plus total.

Face à cette réalité, ne cédon pas à la résignation et l'isolement. Plusieurs catégories de personnels se mobilisent depuis quelques mois : les AED, pour qui la CDIisation est loin d'être gagnée car non automatique (voir dans cette publication), les AESH, pour lesquel·les la généralisation des PIAL synonyme de déshumanisation de l'accompagnement, et l'absence de revalorisation réelle et de statut ont largement poussé à la mobilisation (dernière mobilisation en date le 3 octobre)

Cela confirme le besoin de poursuivre l'action sous diverses formes pour rendre visibles les revendications des personnels. La CGT Éduc'Action, syndicat intercatégoriel a toute sa place dans la lutte menant à la résorption de la précarité, et ce, dans tous les métiers de l'Education nationale. Le développement de la précarité est un danger qui pèse sur tou·tes : titulaires comme non-titulaires. **La CGT Éduc'Action doit poursuivre son combat avec les Non titulaires pour renforcer les droits des précaires (salaires, conditions de travail ...) et porter la revendication d'une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.**

### Sommaire

- P 1 Édito
- P 2/3 Non titulaires Enseignant·es, CPE, PSYEN
- P 4/5 AESH
- P 5/6 AEd
- P 6/7 Administratif·ves



Rentrée 2023-2024



# NON TITULAIRES ENSEIGNANT·ES, CPE, PSYEN

## LA RENTRÉE DES NON-TITULAIRES !

Aurai-je un contrat ? Où serai-je affecté-e ? Quelle sera ma quotité ? Collège ou Lycée ? Telles sont quelques-unes des nombreuses questions que se posent les contractuel·les enseignant·es, CPE, PSYEN en ce début d'année. Comme tous les ans, de la fin juin jusqu'à la fin septembre, le stress est au menu, mais cette année, la période d'affectation a été particulièrement chaotique. Alors que les premier·ères contractuel·les sont normalement affecté·es lors de la 1ère quinzaine de juillet, la gestion de leurs dossiers a pris du retard de même que celui concernant le positionnement des titulaires et des stagiaires. Malgré les efforts fournis par les gestionnaires de la DIPE 5, ce retard n'a pu être comblé laissant dans l'incertitude de nombreux·euses collègues, jusqu'à la veille de la rentrée. D'autres attendent encore, sans poste.

Seul·es face à un système d'affectation trop opaque, souvent affecté·es loin de chez eux, confronté·es aux aléas et aux coûts des transports, parfois nommé·es dans plusieurs établissements en même temps, les personnels sous contrat se sentent les pions d'un système qui les considère comme des variables d'ajustement, les méprise.

Pourtant, sitôt la rentrée passée, on leur demande d'être ce professeur polyvalent, intégré dans les équipes, qui participe aux projets d'établissement, accompagne les élèves dans leur orientation, qui organise des sorties, qui forme ses élèves aux compétences psychosociales, qui se montre toujours bienveillant, qui se forme etc .... En d'autres termes, un·e enseignant·e qui réalise les mêmes tâches que leurs collègues titulaires.



Tout cela avec un niveau de salaire très dégradé. Une note de la Direction de l'Évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) rappelle que les enseignant·es titulaire·es touchent en moyenne 2650€ par mois quand le·la contractuel·le ne dépasse pas les 1990. Loin donc du « à travail égal, salaire égal ».



## QUELQUES CHIFFRES (SOURCE CCP 27 JUIN)

En 2023 : 1282 agent·es inscrit·es pour renouvellement sur la plateforme Lilmac.

Pour rappel en 2022 : 1265 agent·s inscrit·es à la même période.

Pour l'année scolaire 2022-2023 :

518 CDD signés, 6 licenciements, 5 démissions de CDI.

1 rupture conventionnelle.

5 agents ont demandé des congés de formation. 2 ont été accepté.

87 agent·es ont été cédé·es (80 en 2022)

## LE PACTE : RETOUR DU « TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS » ? L'IDÉE N'EST PAS NOUVELLE

Le gouvernement a attendu que les enseignant-es soient suffisamment appauvri-es pour proposer ce système basé sur le crédo libéral du "travailler plus pour gagner plus". Mais derrière l'idée du pacte, les discours sur une rémunération à la hauteur des efforts fournis par les personnels, c'est la remise en question du statut d'agent de la fonction publique. Est-ce vraiment la seule alternative à proposer au corps enseignant pour commencer à rattraper le pouvoir d'achat érodé par plusieurs décennies de coupes budgétaires ?

Arme de chantage ? Moyen de pression ?

**Avec le Pacte, nous craignons que la pression s'accroisse sur les précaires.** L'engagement à réaliser ces missions supplémentaires donne lieu à une lettre de mission signée par le-la chef-fe d'établissement-IEN qui « s'assure de son exécution ». Le rapport hiérarchique est donc renforcé. D'ailleurs, les répartitions de *Pactes* seront de la seule responsabilité des chef-fes d'établissements et des IEN.

**Le nombre de missions et de briques étant limité, ce dispositif va accentuer la concurrence entre personnels** pour le partage du gâteau... Comme toute indemnité, il va aussi défavoriser les collègues moins disponibles pour effectuer ces missions et donc accentuer ainsi les inégalités femmes-hommes. Le *Pacte* est présenté dans les établissements et écoles, avec plus ou moins de zèle. Dans certains collèges et lycées, des équipes éducatives entières ont d'ores et déjà décidé collectivement de ne pas se compromettre avec ce contrat d'un nouveau genre.

Et sur qui risquent de tomber les chef-fes d'établissement pour remplir les missions du *Pacte* ? La réponse est toute trouvée : les Non-titulaires qui ne se verront pas dire NON !

Alors que le désamour pour le métier d'enseignant-e se confirme et que beaucoup d'établissements ont au moins un poste d'enseignant non pourvu, comment rendre attractive la profession et recruter des personnels motivés et compétents ? Comment maintenir le vivier de remplaçant-es alors que les besoins des académies augmentent ?



### SALAIRE

Blanquer, N'Diaye et Attal les ministres se succèdent, mais l'attractivité du métier ne cesse de se dégrader. Malgré les annonces, le « choc d'attractivité » n'a pas eu lieu en témoigne l'effondrement des inscriptions au concours qui sont passées de 134 938 en 2018 à 90 288 inscrits en 2022.

La propagande gouvernementale s'évertue à nous convaincre que tous les efforts sont faits pour revaloriser la profession en commençant par les salaires. Si l'on en croit les « flyers » adressés aux familles et aux enseignant-es début septembre, le traitement de TOU-TES les enseignant-es devrait augmenter de 125 à 250 euros. Une bonne nouvelle ? Ne soyons pas dupe !

Derrière les annonces et les formules médiatiques, les inégalités de traitement entre les contractuel-les et les enseignant-es titulaires persistent. Ce seuil de 2000 euros net, déjà insuffisant, ne concerne que les enseignant-es titulaires en début de carrière. Qu'en est-il des 40 000 personnels non-titulaires enseignant-es ? Pour nombre d'entre eux-elles, notamment ceux et celles qui sont recrutés-es avec une licence (indice 367) le doublement de l'ISOE ainsi que l'augmentation de la prime d'attractivité (prime grenelle) ne permettront pas d'atteindre ce niveau de rémunération.



**La CGT Educ'action pour une loi de titularisation élargie à l'ensemble des personnels Non-titulaires !**

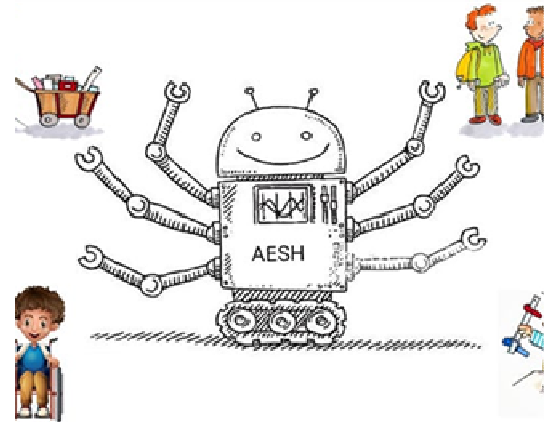


**AESH**

## **UN LEVIER MAGIQUE : LA MUTUALISATION !**

Voici le levier qui résout tous les problèmes de recrutement d'AESH : la mutualisation !

Un-e nouvel-le élève arrive sur le Pial et doit être accompagné\_e 12 heures ? Aucun souci, on dégaine la mutualisation. Le principe est simple : beaucoup d'élèves obtiennent de la MDPH une aide dite « mutualisée » c'est à dire au nombre d'heures adaptables, et donc les services adaptent. On enlève aux uns pour donner aux autres et sur le papier chaque élève à un petit peu d'accompagnement. Heureusement, l'Éducation Nationale n'a pas d'obligation de résultat. Car soyons honnête, comment dans cette situation répondre aux besoins particuliers des élèves ? Comment peut-on espérer une continuité du parcours de formation de chacun et chacune ?



## **UN SECRET BIEN GARDÉ DANS L'ACADÉMIE DE NANTES : LES JOURS DE FRACTIONNEMENT**

Le groupe de travail ministériel (GT ministériel spécial AESH du 5 juillet 2023) a rassuré les syndicats, une communication émanant du ministère en direction des Académies (notamment celle de Nantes) doit être envoyée prochainement pour leur rappeler le droit aux jours de fractionnement pour les AESH. On peut s'appuyer sur l'expertise de la CGT pour interpréter et décoder les textes relatifs aux droits des salarié-es.

Donc AESH à vos claviers, vous pouvez prétendre à 2 jours ou 4 demi-journées de fractionnement quel que soit votre quotité horaire. Il vous suffit d'envoyer une demande d'autorisation spécifique d'absence en précisant le motif « jour de fractionnement », 8 jours avant la date à l'employeur.

Le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État indique dans son article 1 qu'« un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ».

## **LA CDISATION !**

Après 3 ans ou 5 ans voire plus pour ceux et celles qui avaient connu les contrats aidés, voici enfin le Graal, le contrat qui doit sécuriser votre emploi, vous aider à souscrire des prêts bancaires, vous valoriser etc.

Le CDI de l'Éducation Nationale est envoyé dans les boîtes aux lettres courant juillet avec renvoi sous 10 jours signé !

Quid des AESH qui ne consultent pas leur boîte académique pendant l'été ? Et pour celles et ceux qui le reçoivent, c'est souvent la surprise : pas la bonne date de naissance, pas la bonne quotité horaire, pas la bonne ancienneté...

Bref, comment en vouloir à nos collègues du Service de l'Accompagnement Éducatif (rectorat) qui doivent absorber plus de 2000 nouveaux contrats sur l'été. Au rectorat, nous les imaginons entassé-es les un-es sur les autres dans leurs minuscules bureaux, un téléphone dans la main et un clavier dans l'autre. Ils et elles ont dû rappeler individuellement tou-tes les AESH retardataires ou réticent-es. Comment convaincre un-e AESH qui gagne moins de 1000 euros par mois que le fameux sésame de la CDIsation va lui ouvrir les portes du crédit immobilier ?



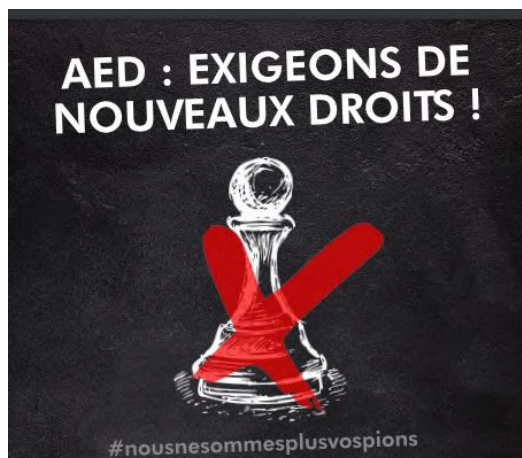
## SEPTEMBRE : VERS UNE REVALORISATION DE LA FONCTION AESH ?



**Indemnité de fonction de 1529€ brut/an** : versée normalement à partir du mois de septembre, les 1529 € sont proportionnels à la quotité horaire soit pour un 24hsemaine :  $62 \times 1529 / 100$  soit 947€ brut/an soit 79€ brut /mois soit environ 66€ net par mois.

**Prime de précarité** : si aujourd'hui les AESH sont concerné-es par cette prime exceptionnelle, le flou reste autour de la date et des modalités de versement. Elle doit être de 800€. Nous espérons que cela ne restera pas juste une annonce...

**Revalorisation de la grille** : elle vient d'être revue et l'indice devrait augmenter à nouveau en janvier 2024. Pour ne pas ajouter du flou sur ce sujet, nous ne vous détaillerons pas les modifications successives suite aux augmentations du SMIC et ne resterons pas les bras croisés à attendre que le smic augmente mais serons de toutes les luttes qui défendent la considération des salarié-es.



### CDISATION DES AED !

Le 14 décembre 2022, une circulaire académique pour l'académie de Nantes relative à la mise en œuvre des contrats à durée indéterminée des AED est sortie. Elle est très loin de répondre aux attentes.

La CGT Éduc'Action dénonce ce que l'on peut qualifier de rétropédalage administratif puisque cette circulaire nationale, censée mettre en place la CDisation des AED restreint en sous texte les possibilités de CDisation. C'est inacceptable !

Dans cette circulaire, l'administration rappelle le contexte de mise en place de la CDisation dont l'origine est la loi 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire et le décret 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED. La circulaire stipule que ces textes

« **introduisent la possibilité** » pour les AED de pouvoir prétendre à un CDI. Elle ajoute que ce « **dispositif permet donc d'envisager de poursuivre la collaboration au-delà des 6 années, dans la mesure où chacune des parties (AED et chef-fes d'établissement) expriment leur accord.** » Et bien évidemment, ce renouvellement en CDI est soumis à plusieurs critères : besoins de l'établissement, dotation, évaluations antérieures sur la manière de servir et implication professionnelle des personnels concernés.

La circulaire va un peu plus loin en précisant qu'« *il est important de ne pas faire obstacle au recrutement de nouveaux personnels, notamment les publics étudiants [...]* L'académie entend maintenir pleinement cette priorité à vocation sociale en proposant des primo-recrutements aux populations concernées. »

Elle poursuit en précisant que, dans cet objectif d'équilibre (CDisation et recrutement de nouveaux-velles AED), elle invite les chef-fes d'établissement à engager une réflexion en concertation avec les CPE et les Inspecteurs EVS. Elle ajoute qu'il s'agit « *d'utiliser au mieux les recours aux AED CDI, notamment dans le cas où des compétences spécifiques ont été repérées dans la mobilisation contre le harcèlement scolaire, ainsi que dans les cas où il apparaît important de stabiliser l'équipe vie scolaire, au regard notamment de difficultés récurrentes de recrutement* »

**ADHÉRER à la CGT, c'est rejoindre des camarades pour la défense des droits, construire ensemble les revendications et les moyens de la lutte, s'informer, informer et se former**

## AU FINAL : DES CONDITIONS RESTRICTIVES !



Le lexique est pour le moins très prudent et n'engage clairement pas les chef·fes d'établissement à procéder au renouvellement de contrat au-delà des 6 ans. Cela n'a donc pas été une surprise d'apprendre que, dès la circulaire parue, des chef·fes d'établissements avaient déjà signifié au Rectorat qu'ils-elles ne souhaitaient pas d'AED en CDI chez eux.

Le fait que cette CDisation soit soumise à l'évaluation du·de la chef·fe de service est dangereuse. Plusieurs questions se posent : des AED qui ont reçu des évaluations positives pendant 5 années et qui sont désireux·euses d'être CDisés·es se verraient-ils-elles empêcher de l'être sur une évaluation tombant lors du passage potentiel en CDI ? Faut-il s'attendre à des évaluations arbitraires empêchant le renouvellement ? L'implication des personnels concernés seraient-elles remises en cause lors de cette évaluation ? Qu'entend-on par « *compétences spécifiques repérées dans la mobilisation contre le harcèlement scolaire* ».

Autant de questions que l'on est en droit de se poser au regard des cas de non renouvellements antérieurs par les chef·fes d'établissement. La CGT a d'ailleurs dû accompagner des cas de non renouvellements pour des collègues ayant par exemple participé à des actions de grèves pour porter leurs revendications. De plus la possibilité sous entendue de déléguer l'entretien professionnel aux CPE est une dérive que la CGT dénonce. Les CPE sont responsables de l'animation de l'équipe, de l'organisation du service sous l'autorité des chef·fes d'établissement et en aucun cas des chef·fes de service. Ils et elles ne sont pas censé·es gérer les embauches et les carrières.

Tout cela n'est pas sérieux, aléatoire et exposé à l'arbitraire le plus total !



**La CGT demande l'automatisme du passage en CDI pour toutes les AED qui le souhaitent à l'issue des 6 années de contrat. La CGT demande que ce passage en CDI soit totalement déconnecté de l'évaluation. La progression de carrière ne doit pas être laissée aux mains des chef·fes d'établissement mais elle doit être cadrée par une grille nationale.**



## ADMINISTRATIF·VES ET TECHNIQUES



### SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF (SAE): UN SERVICE QUI NE TIENT QUE PAR LA SOLIDARITÉ DES AGENT·ES

La configuration du service a changé à cette rentrée 2023 suite à la vague accrue de CDisation d'AESH au bout de 3 ans. Auparavant géré·es par le Douanier Rousseau et Le Mans Sud, près de 2000 AESH à terme (relevant du Hors-titre 2 et gérés auparavant dans un autre logiciel ASSÉD) doivent passer sous la gestion du SAE (gestion du Titre 2) au plus tard en 2025.

Du travail supplémentaire qui ne permet pas de tout mener de front et des conditions matérielles déplorables :

Même si des contractuel·les ont été attribué·es au service SAE de juin à septembre pour mettre de l'ordre dans les dossiers de personnel, cela n'a pas été sans difficulté au vu de la masse de centaines de dossiers qui sont arrivés au Rectorat, ce qui a généré des dizaines

d'heures supplémentaires sur le service entre août et septembre uniquement pour créer les prises en charge financières et établir les contrats. Les collègues n'ont matériellement pas le temps de faire face à toutes les demandes.

Autre souci et non des moindres, la dimension du service en termes de bureaux et d'espace. Malgré les alertes conjointes et répétées de la CGT et du chef de bureau depuis des mois, les collègues travaillent dans des locaux exigus qui ne permettent pas d'accueillir les gestionnaires et les dossiers des AESH dans des conditions matérielles normales.

## **DIPE 5 : ENCORE UNE RENTRÉE DIFFICILE....**

Cette année encore la rentrée est chaude à la DIPE5. Dans beaucoup de disciplines, les viviers de remplaçant-es sont déjà vides et les Titulaires sur Zone de Remplacement sont quasiment toutes et tous déjà nommé-es à l'année. Résultat de la pénurie d'enseignant-es, des demandes de remplacement de courte et longue durée sont en souffrance depuis la rentrée. Face à cela, les collègues ou les établissements subissent la colère légitime des parents d'élèves à qui le Ministre a promis un-e enseignant-e dans chaque classe à la rentrée.

L'Académie de Nantes a changé d'optique. Après avoir supprimé les indemnités de vacances et réduit le nombre d'embauches pour des questions financières, aggravant la fuite du nombre de contractuel-les, elle vise désormais à « sécuriser son vivier de remplaçant-es » en prolongeant de nouveaux des contrats sur les grandes vacances par exemple comme on a pu le voir cette année.

Côté paye nouvellement nommée DIPE 7, la situation de travail est dégradée avec des collègues qui travaillent en sous-effectif tout en devant former des nouveaux arrivants et garantir que chaque contractuel-le puisse avoir une paye ou un acompte en fin de mois, ce qui engendre surcharge de travail et heures supplémentaires et grosse fatigue depuis la reprise mi août !

Revalorisation triennale des CDD : les contractuel-les en CDD sont désormais revalorisé-es tous les 3 ans sous réserve d'avis non défavorable. Vérifiez votre évolution professionnelle et votre avancement.

## **PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES**

Jamais l'académie n'avait connu autant de postes vacants à la rentrée, en services comme en établissement. Les origines sont multiples mais ce sont bien les salaires et l'attractivité de l'Éducation nationale qui sont les principaux responsables d'un marasme dénoncé depuis plusieurs années par la CGT.

Au moins 14 postes de catégorie C n'avaient pas trouvé preneur à la rentrée malgré le recours à l'intégralité des listes complémentaires des concours de B et de C.

### **Salaire au SMIC, inflation, vie de famille, coût du transport : cocktail explosif.**

Des candidat-es reçu-es au concours ont renoncé à prendre un poste loin de chez eux-elles. D'autres ont tenté l'aventure pour finalement démissionner dès la première semaine de poste, réalisant qu'une grande partie de leur salaire allait passer dans le transport, la garde des enfants et/ou que leur temps de travail était augmenté de plus de 2h de trajet matin et soir. Quant à se loger à Nantes ou les environs, avec un SMIC, c'est une gageure qui n'est même pas gagnée pour un collègue lauréat et sans contrainte familiale !

Face à cela, l'administration ne peut que répondre « C'est un concours académique, vous saviez que vous n'aurez pas forcément un poste près de chez vous ». Soit, mais la situation sociale est devenue tellement critique que plus aucune marge de manœuvre ne semble possible même pour arranger les situations sociales les plus complexes.

### **Agents contractuels : des salaires au ras du SMIC**

La CGT revendique depuis 2 ans l'ouverture d'un groupe de travail académique pour revoir les grilles de salaire des agents non-titulaires.

Depuis 2 ans, avec l'inflation et l'augmentation mécanique du SMIC, tou-tes les contractuel-les de catégorie C, quelle que soit leur ancienneté sont payé au même tarif : le SMIC !

C'est bien la faiblesse des salaires des contractuel-les (SMIC sec et pas de primes) qui fait que le vivier des contractuel-les de la DIPATE 4 s'est vidé en un rien de temps, les services en sont réduits à demander aux collègues du Rectorat de mobiliser leur entourage pour ramener des CV !

### **Le constat d'un turn-over important chez les contractuel-les qui reste de mise !**

En 2022-2023, 247 agent-es n'ont pas renouvelé leurs contrats contre 267 l'année dernière soit plus de 40 % du "vivier de remplaçants" de la DIPATE 4

Ce chiffre confirme la situation inédite de 2022 et met en difficulté les collègues gestionnaires et les services, faute de remplaçants et d'agents déjà formés aux missions de l'Education nationale. Sans agents disponibles, les absences en cours d'année en établissements comme en service ne seront pas remplacées.



**Il faut revaloriser les grilles des salaires des titulaires et des non-titulaires. A cela la CGT rajoute : il faut recréer des postes supplémentaires dans tous les établissements et services qui le nécessitent et créer un vrai corps de titulaires remplaçant-es plutôt que de recourir à une gestion de contractuels fluctuante et mal payés et que chaque Académie mette en place un plan massif de titularisa-**

# AVEC LA CGT ÉDUC'ACTION, SE FAIRE ENTENDRE ET SE FAIRE RESPECTER !

## La CGT Éduc'action revendique la titularisation de toutes, sans condition de concours ni de nationalité, comme seule réponse juste à la question de la précarité

### Nos élu·es au CSA académique et Non-titulaires

#### Comité social d'administration académique (CSA A)

Karine Perraud [44@cgteduc.fr](mailto:44@cgteduc.fr) / 07 71 68 37 58

Bertrand Colas [cgteduc-nantes@orange.fr](mailto:cgteduc-nantes@orange.fr) /

[nantes@cgteduc.fr](mailto:nantes@cgteduc.fr) / 06 23 33 67 99

#### Commission consultative paritaire (CCP) des agents non-titulaires ATPSS

Barbara Fouché : [cgteduc-nantes@orange.fr](mailto:cgteduc-nantes@orange.fr)

#### Commission consultative paritaire (CCP) des enseignant·es,

éduc., orientation non-titulaires : [cgteduc-nantes@orange.fr](mailto:cgteduc-nantes@orange.fr) / [nantes@cgteduc.fr](mailto:nantes@cgteduc.fr)

Matthias Maix : 06 70 86 28 75

Franck Bourré : 06 45 45 94 86

#### Commission consultative paritaire (CCP) des AED et AESH

Delphine Beloeil : 06 43 56 00 68

Maiwenn Guyomarch [cgteduc-nantes@orange.fr](mailto:cgteduc-nantes@orange.fr) / 06 59 38 36 29



avec la  
**CGT**  
SOCIÉTÉ  
CHOIX de  
UN AUTRE

Présente sur le terrain et au contact des personnels, la CGT Éduc'action Nantes défend et accompagne de nombreux·euses collègues, notamment sur des questions de rémunération, d'affectation et de statut. Les militant·es agissent sur le terrain, dans les établissements et dans les instances pour faire respecter les droits des non-titulaires.



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

Nom ..... Prénom.....

Lieu de travail.....

Mail / Téléphone.....

Contact CGT Educ'Action Nantes : [nantes@cgteduc.fr](mailto:nantes@cgteduc.fr)