



Personnels ATSS-ATRF Non-Titulaires

Compte-rendu CCP du 22 novembre 2023

Vos représentant.es CGT à la Commission Consultative Paritaire Académique

Barbara Fouché, Yoann Rio, Sandrine Dubois

elusadmin.nantes@cgteduc.fr

Syndicats présents : CGT (3) et UNSA (2)

Déclaration des élu.es CGT

La rentrée 2023 s'est faite dans de mauvaises conditions sur de nombreux lieux de travail et cela est notamment dû aux postes vacants dans les services et au non-remplacement des absents, faute de titulaire ou de contractuel disponible. Les raisons de cette désaffection, nous les connaissons bien puisque nous alertons depuis des années sur le problème salarial.

La hausse des prix atteint 4,9 % sur 2023. Sous l'effet de l'inflation les salaires reculent et remplir le réfrigérateur, payer ses factures, mettre de l'essence dans sa voiture ou partir en vacances devient de plus en plus difficile. 8 millions de personnes, soit un quart des travailleurs•ses en France, sont aujourd'hui précaires selon l'Observatoire des inégalités en 2023.

De fait, de nombreux personnels contractuels se détournent de l'Éducation Nationale. Quel intérêt y-a-t-il pour un personnel contractuel à accepter un poste pour lequel il passera une grande partie de sa paie dans le coût du transport ?

Les augmentations successives du SMIC ont rendu complètement obsolète la grille salariale académique des agents non-titulaires au point que beaucoup d'agents contractuels avec 3, 5 ou 10 ans d'ancienneté sont rémunérés au même niveau qu'un contractuel recruté ce jour. De plus, les agents contractuels doivent acquérir une plus grande technicité et être de suite opérationnels sur chaque nouveau poste qu'ils sont appelés à occuper mais sans que celle-ci soit reconnue.

Ajoutons à cela que la seule variable qui augmente est l'IFSE, indemnité dont les contractuels sont exclus et qui représente pourtant près de 20% du salaire d'un agent de catégorie C.

Les crédits de l'action sociale sont insuffisants et ne permettent même pas aux agents qui en font la demande de percevoir l'allocation parents isolés **C'est pourquoi la CGT demande urgemment la mise en place d'un groupe de travail académique sur les salaires des non-titulaires ATSS.**

Enfin, nous tenons également à souligner le travail de nos collègues de la DIPATE notamment dans le cadre de l'impact que peut avoir Renoi-RH sur la gestion des agents non-titulaires et sur les difficultés qu'eux-mêmes rencontrent dans leur travail quotidien de gestion des remplacements.

Tout au long de leur mandat les élu.es de la CGT Educ'Action se mobiliseront pour défendre les intérêts des travailleurs-euses et notamment les plus précaires.

Les élu.es CCP ATPSS NON TITULAIRE de la CGT Educ'Action

Approuvé

EXAMEN D'UNE PROPOSITION DE LICENCIEMENT

L'administration a présenté le parcours d'un agent du GRETA CFA du Maine en vue d'un licenciement pour inaptitude physique.

L'agent, au téléphone, a pu exprimer librement son ressenti qui découle d'événements professionnels qui l'ont amené à cette inaptitude physique. Elle a rappelé le contexte difficile du suicide d'une collègue puis d'une procédure de licenciement économique en 2019 à son encontre.

Suite à cette annonce de l'administration, la collègue a eu des conséquences physiques et morales irréversibles. Elle a déploré le manque de soutien de l'administration à son égard et a entamé des démarches auprès du Tribunal Administratif pour licenciement abusif.

Aujourd'hui, cette collègue déplore d'arriver à des extrêmes pour être entendue. Elle souhaite que son licenciement aboutisse à une reconnaissance financière.

La CGT a rappelé qu'il y a quatre ans, elle avait déjà soutenu cette collègue en votant contre son licenciement économique. Elle a réitéré son soutien à cette collègue en votant (cette fois) pour le licenciement pour inaptitude physique afin qu'elle puisse se reconstruire, puisque telle était la demande de l'agent.

Le Directeur des Ressources Humaines a précisé : « Je ne partage pas tout ce que l'agent a évoqué. Il y a eu un accompagnement autour de la DRAFIC qui a été fait. Il ne s'agit pas pour nous de faire une procédure dans la continuité de la procédure du jugement administratif. Nous n'avons pas les compétences pour décider de la suite. Je souligne qu'aujourd'hui, il y a des choses qui se mettent en place. »

L'administration a évoqué la mise en place d'une démarche de prévention suite à cet événement.

QUESTIONS POSEES PAR LA CGT

Le Directeur des Ressources Humaines a précisé que cette CCP était extraordinaire et qu'« il n'y a pas d'engagement de l'administration à vous donner ses éléments ». Si nous relisons les convocations des élu.es, il n'est aucunement stipulé sur le document « Extraordinaire ». **D'autant que jusqu'à présent dans cette instance, le dialogue avec l'administration, malgré des points de vue divergents, a toujours eu lieu.** Dans d'autres instances, les questions diverses sont abordées et des réponses sont apportées. Cette attitude a démuni la plupart des nouveaux élus qui n'ont pas osé parler par la suite, ce qui n'est pas un bon signe pour le dialogue social.

Mais la CGT a quand même osé poser quelques questions qu'elle avait d'ailleurs fait parvenir en amont comme le règlement intérieur de la CCP l'exige afin que l'administration puisse y répondre.

1. Grille indiciaire des non-titulaires : A quand la mise en place d'un Groupe Travail, pour réviser l'ensemble des grilles de rémunération, au vu des difficultés chroniques de recrutement? La CGT a aussi fait référence à l'Académie de Reims qui affiche une volonté de groupe de travail sur ce sujet.

Réponse du DRH : « ça ne concerne pas les non-titulaires ». Il a rappelé qu'il était responsable de cette académie et non celle de Reims. « Nous, on restera sur le cadre national mais qui n'a pas été posé. Il y a un cadre interministériel que l'on attend ».

CGT : « Donc si on comprend bien le choix de l'académie de Nantes c'est d'attendre. Et de ne rien faire ?

Réponse : « c'est votre interprétation, ce n'est pas ce que j'ai dit ».

CGT : « Qu'est-ce que l'on doit comprendre ? »

Réponse : « Cela fait 5 mn que je vous l'explique. Je ne vais pas revenir dessus ».

Analyse de la CGT : Le rôle d'élus c'est de poser des questions et de retranscrire une réponse aux salarié.es qui les ont élu.es. **Lorsque l'Administration annonce au Comité Social d'Administration du 8 novembre qu'un GT est proposé courant du mois de décembre (14 et 15 décembre) sur la question des non-titulaires, nous nous interrogeons sur son contenu et il serait dommage que les non-titulaires ATPSS en soient exclus.** Les contractuels enseignants ont fait l'objet d'une revalorisation de leurs grilles et c'était une décision académique. Les contractuels ATPSS pourraient y voir une forme de discrimination de classe dans cette différence de traitement.

Augmenter les salaires, c'est l'urgence

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

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

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

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

Si la valeur du point avait suivi l'inflation, celui-ci serait de 5.60 euros au lieu de 4,92 euros bruts, soit une différence de 245 euros bruts mensuels pour un contractuel (INM 361).

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

- 2. Etat des lieux des non-remplacements. Combien de postes sont actuellement non pourvus par catégorie et filières et quels sont les départements les plus impactés ?** Quel est le nombre de postes non-pourvus en EPLE et en services administratifs ? La Loire-Atlantique est le département le plus impacté par la pénurie de ressources et les problématiques de recrutements.

Réponse du DRH : « *il n'y a pas d'engagements de l'administration à vous donner ses éléments* ».

Commentaire CGT : Reste donc à communiquer les informations transmises au CSA du 8 novembre qui ne portent que sur une vue très parcellaire des emplois vacants à ce jour.

- Personnels administratifs : 5 offres d'emploi (suppléance de 5 adjoints gestionnaires) font l'objet d'une publication. 4 en Loire-Atlantique (Clg St Exupéry à la Montagne, LP de Vinci à Nantes, Clg Jean Mounes à Pornic, Clg La Reinetière à Ste Luce / Loire) et 1 en Sarthe (Clg J. Baker au Mans).
- Personnels infirmiers : 3 publications sont en cours (suppléances) : 1 en Loire-Atlantique (Clg de Nozay) et 2 en Maine et Loire (LP Victor à Avrillé et Clg Val d'Oudon au Lion d'Angers).

- Personnels service social : 2 offres de recrutement sont actuellement publiées. Les 2 en Sarthe (1 Assistant Social des élèves et 1 Assistant Social des personnels).
- Personnels aides-laboratoires : ½ poste est vacant au lycée Clémenceau. Une offre est publiée.

3. Médecine de prévention et personnels de GRETA CFA. Nous avons eu connaissance de personnels contractuels travaillant au GRETA qui, à défaut d'avoir un rendez-vous auprès de la médecine de prévention, ont dû être orientés vers une liste de médecins fournie par le GRETA CFA alors qu'ils relèvent de la médecine de prévention académique. Est-ce normal ?

Réponse de l'administration : Les personnels GRETA CFA relèvent maintenant de la médecine de prévention académique, ce qui n'a pas toujours été le cas. Nous avons conscience que l'attente peut-être trop longue, c'est pourquoi les GRETA CFA fournissent des listes de médecins agréés à défaut.

CGT : c'est donc une avancée car ces personnels ne pouvaient jusqu'ici y prétendre.

4. Contractuels et droits aux congés.

Nous avons constaté que **plusieurs collègues contractuels nommés sur des postes vacants à l'année à partir du mois d'octobre ne bénéficient pas du même régime de congés que les titulaires.** Sachant qu'ils vont eux aussi être impactés par les périodes de congés contraintes. **La CGT demande à ce que le régime de congé ne soit pas de 2,5 jours par mois travaillé mais bien avec une proratisation du régime de congé applicable aux titulaires en fonction du nombre de mois travaillé entre le début du contrat et le 31 août fin de leur embauche.**

Réponse du DRH : « On est dans le respect réglementaire ».

Analyse de la CGT : Entre les périodes de congé imposé (1 semaine à Noël et 3 semaines en été), il ne reste pas grand choix pour les contractuels pour disposer de leurs congés à raison de 2.5 jours de congés par mois pour un contractuel à temps plein.

Qui plus est cette année, de nombreux postes vacants à l'année dès début septembre ont trouvé des remplaçants parfois quelques semaines après. Pour autant, les collègues contractuels ont signé un contrat qui court jusqu'au 31 août. **Il serait donc juste que l'administration face preuve de souplesse pour aligner les droits à congé de ces collègues sur le mieux disant et améliorer les conditions de vie des contractuels. A temps de travail égal, conditions de congé égales !**

Nous invitons les collègues contractuels concernés à se rapprocher de la CGT pour mener ensemble une revendication sur cette question.

5. Nouveaux contractuels. Demande de promotion d'un livret d'accueil dédié aux néo-contractuels pour qu'ils aient connaissance de leurs droits et de leur environnement de travail (accès restauration, grille salariale, accès ETNA, prise en charge des frais de transports, prise en charge de la Prestation Sociale Complémentaire...).

Réponse du DRH : « Vous faites bien de poser votre question. »

La Cheffe de la DIPATE a répondu qu'elle n'était pas opposée à cette idée qui est une bonne idée à reprendre à terme. En revanche, cela nécessite du temps de travail à y consacrer ce qui n'est pas une priorité pour l'instant.

Analyse de la CGT : Mieux informer les personnels contractuels de leurs droits devrait être une priorité, surtout dans un contexte où les contractuels ne restent pas dans l'Education nationale.

Le service de la DIPATE 4 a d'ailleurs été doté cette année d'un cadre A supplémentaire chargé des missions recrutement. Nous avons demandé également à plusieurs reprises la mise à jour de la grille de rémunération dans ETNA.

6. **Concours et postes administratifs.** Nous nous interrogeons sur les listes complémentaires car nous avons à notre connaissance une contractuelle de la DSDEN de Sarthe qui était l'année dernière sur liste complémentaire et qui n'a pas été appelée alors même qu'elle occupe à la DSDEN 72 un poste vacant à l'année comme contractuelle.

La réponse apporté par l'Administration ne correspondait pas au cas soulevé, nous avons donc réinterrogé la DIPATE en dehors de l'instance.

Informations transmises au CSA du 8 novembre suite à des questions de la CGT et aux échanges qui ont suivi.

- **Concours ADJAENES1 :** 19 lauréats ont renoncé au bénéfice du concours. La liste complémentaire du concours externe est épuisée. Concernant le concours interne, reste 3 personnes inscrites sur la liste complémentaire (ces 3 personnes résidant au nord Sarthe ou dans l'Orne).

La CGT a interrogé la DIPATE pour avoir des éclaircissements quant à la gestion des deux listes complémentaires interne et externe. Réponse de la DIPATE : **Le nombre d'autorisations de recrutement par le biais des concours est fléché par typologie de concours (interne ou externe)**. Lorsqu'un désistement a lieu sur la liste principale d'un des deux concours, la DIPATE fait appel à un lauréat de la liste complémentaire de ce même concours. Ce n'est qu'à épuisement d'une des deux listes qu'il devient possible de "basculer" les autorisations de recrutement sur l'autre concours. En ce qui concerne les concours ADJAENES 2023, la DIPATE a épuisé toute la liste du concours externe (principale et complémentaire). Elle a alors basculé vers la liste complémentaire interne, ce qui a en conséquence permis de stabiliser plus de situations de lauréats du concours interne que prévu. En 2023, l'académie a sollicité - et obtenu du MEN - la possibilité de recruter 5 personnes de plus que l'autorisation initialement accordée. Ces possibilités de recrutements supplémentaires n'étaient pas fléchées. Toutefois, la liste externe étant déjà épuisée au moment où l'accord ministériel a été transmis, ces recrutements ont été intégralement réalisés à partir de la liste complémentaire du concours interne. A l'issue de ces opérations, il restait bien trois lauréats en liste complémentaire du concours interne pour qui il n'était pas possible de proposer une affectation.

- **Concours SAENES1 :** 14 lauréats ont renoncé au bénéfice du concours. Les 2 listes complémentaires sont épuisées. Pour information, ces 2 concours sont interministériels. Les listes complémentaires sont en conséquence « partagées ». Le Rectorat ne constate pas d'augmentation significative des postes laissés vacants dans ces 2 corps mais les postes vacants sont concentrés sur la Loire-Atlantique.

7. **Cas particulier.** Question sur une collègue qui ne travaille plus depuis fin septembre et qui n'a toujours pas reçu son attestation employeur à la mi-novembre?

Réponse de l'administration : cela a été fait aujourd'hui.

Analyse de la CGT : Nous n'opposons pas les demandes légitimes des collègues non-titulaires et les collègues gestionnaires. Nous connaissons des difficultés rencontrées par les contractuels pour obtenir les documents de leur fin de contrat ou tout simplement leur contrat de travail.

Cela a d'ailleurs parfois un impact sur leur capacité à prendre leur poste et bénéficier des accès informatiques, qui ne peuvent être créés et ouverts que quand le contrat de l'agent est revenu signé. Nous savons également que les collègues gestionnaires sont très sollicités à chaque rentrée.

C'est aussi la raison pour laquelle la CGT revendique des moyens supplémentaires pour permettre aux collègues de la DIPATE 4 de pouvoir travailler dans les meilleures conditions et répondre aux demandes des usagers dans les meilleurs délais.

Merci de votre confiance dans le travail de la CGT en faveur de la défense des droits des personnels non-titulaires. En 2022, vous avez été 25 % à porter vos voix sur la CGT à la CCP des agents non-titulaires.

LA CGT REVENDIQUE AVEC LES NON-TITULAIRES:

- L'augmentation du point d'indice et l'intégration des primes dans le salaire.
- 400 euros nets d'augmentation pour toutes et tous
- **La titularisation de toutes et tous, sans condition de diplôme ni de nationalité comme seule réponse juste à la question de la précarité, et l'arrêt du recours massif aux personnels précaires dans le privé comme dans le public !**
- **À défaut, la garantie de réemploi des non titulaires**
- Le respect de l'ancienneté pour le renouvellement et l'affectation des non-titulaires
- **La cohérence de gestion avec une grille de salaire alignée sur celle des titulaires**
- **Le renforcement des droits sociaux des non-titulaires et la reconnaissance de leurs qualifications**
- **Une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou.tes.**
- La création de postes de titulaires administratifs, TRF, santé, social dans les EPLE et les services déconcentrés.
- La mise en place d'une vraie médecine de prévention et une visite médicale obligatoire tous les 2 ans comme dans le secteur privé.
- Une gestion des ressources humaines qui traduit la reconnaissance de la pénibilité du travail et la prise en compte des problèmes de santé des personnels dans l'organisation des services.

**Revendiquez avec nous, syndiquez-vous à la
CGT !**

Contact Mail

elusadmin.nantes@cgteduc.fr

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

