



## Personnels Non-Titulaires

Vos élu-es CGT à la CCP Non titulaires Enseignant-es, éducation, orientation

Matthias Maix et Franck Bourré

[Contactez la CGT Educ'Action - Académie Nantes](#)

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

## Compte rendu du GT Non titulaires Enseignant-es, éducation, orientation du 13 février 2024

### Représentant-es de l'administration

M. Le Directeur des Ressources Humaines  
M. Le Directeur adjoint des ressources humaines  
Madame La cheffe de la DIPE  
Madame La cheffe de la DIPE 5

### Pour les organisations syndicales

CGT Educ'action, FSU, SGEN CFDT, UNSA Education  
Absent-es : FNEC FP FO et Sud Éducation

### Sommaire :

- |   |   |
|---|---|
| Prolongation des contrats jusqu'au 30 septembre pour les CDD  | Grilles salariales  |
| Lettres et Mathématiques : prolongation jusqu'au 31 août 2025 | ➤ Nouvelle organisation de la DIPE  |
| CDI temps plein pour les quotités de travail à partir de 15h  | ➤ Frais de déplacement  |
| Reprise d'ancienneté années AED                               | ➤ Mise en place d'un dispositif supplémentaire et spécifique via France travail |
| Revalorisation et rétroactivité                               | ➤ Quel est le cadre de gestion des non-titulaires du 1 <sup>er</sup> degré ?    |
|   | ➤ Mise en ligne du cadre de gestion des Non-titulaires                          |

## Prolongation des contrats jusqu'au 30 septembre pour les CDD

Les CDD avec avis favorable ou réservé ont une proposition de prolongation de contrat jusqu'au 30 septembre 2024. Selon l'administration, cela sécurise les non-titulaires. Toujours selon l'administration, l'objectif est donc ici de montrer aux collègues que le rectorat s'engage avec eux-elles et que même s'ils-elles n'ont pas d'affectation en juillet, celle-ci devrait se dessiner dans la première quinzaine de septembre.

D'autre part, cela allège le travail de la DIPE qui n'est pas obligée d'envoyer les attestations pôle emploi ou France Travail, de faire les primes de fin de contrat.

## Lettres et Mathématiques : prolongation jusqu'au 31 août 2025

Les collègues contractuel-les en Lettres Modernes, Lettres Classiques et Mathématiques auront un contrat jusqu'au 31 août 2025.

**Commentaires CGT Educ'action :** *De fait, la pénurie de professeur-es a poussé les rectorats à procéder à de plus en plus de contrats à l'année voire sur deux ans. Mais, ne nous leurrons pas, c'est bien la conjoncture de pénurie d'enseignant-es qui impose ces mesures aux rectorats et cela reste bien une façade. La prolongation des collègues de mathématiques et de lettres au 31 août 2025 est bien la conséquence du manque de personnels dans ces deux disciplines, et ce, dans un contexte qui se tend avec l'augmentation des besoins liée à la mise en place des groupes de niveaux en collège.*

*Au final, il s'agit bien de « gérer » la précarité des personnels et la volonté affichée de recourir toujours plus à la contractualisation demeure intacte. Par ailleurs, la CGT Educ'action s'inquiète d'un cadre de gestion de plus en plus individualisé en fonction de la discipline, du territoire de recrutement, renforçant ainsi les inégalités de traitement entre collègues. C'est déjà le cas concernant la rémunération, et c'est de plus en plus le cas concernant les contrats.*

[Pour info : Positions CGT EDUC sur Choc des savoirs et les groupes de niveaux](#)

## CDI temps plein pour les quotités de travail à partir de 15h

L'administration a mis en place la généralisation de la rémunération à hauteur d'un temps complet pour les enseignant-es non-titulaires en CDI à partir de 15/18<sup>e</sup>. Pour les CPE et professeur-es documentalistes, la même règle est appliquée sur la base d'une quotité horaire de 15/18<sup>e</sup> rapportée à leur temps de travail.

***L'administration va-t-elle faire évoluer ce fonctionnement pour sécuriser les CDI à temps complet ?***

**Réponse de l'administration :** Pour ce qui est des CDI qui auraient un temps de travail inférieur à 15/18<sup>e</sup>, il leur est proposé un avenant au contrat. Dans ce cas, leur paye varie, selon la quotité de service qu'ils-elles effectuent réellement. L'administration précise que les CDI qui ne travaillent pas à 18h dès la rentrée peuvent se voir proposer un contrat à temps complet plus tard dans l'année, en fonction des besoins. Les services mettent tout en œuvre pour que le souhait des collègues de travailler à temps complet soit respecté. Toutefois, le fait de détenir un CDI ne garantit pas une rémunération à temps complet. Le maintien d'une quotité à 18/18<sup>e</sup> n'est donc pas toujours possible. L'administration rappelle que le CDD et le CDI ne sont pas aussi protecteurs que le recrutement statutaire. Les personnels non-titulaires sont encouragés à passer les concours.

**Commentaires CGT Educ'action :** le CDI ne permet pas de garantir des revenus stables pour les personnels. En effet, si les CDI bénéficiant d'une quotité de plus de 15h/semaine sont payés à temps complet, ils-elles n'ont pas la garantie de conserver cette quotité d'une année sur l'autre. Ainsi, ils-elles sont susceptibles de voir leur rémunération baissée et d'être obligés de signer un avenant pour une quotité inférieure de 12h/9h/etc. S'ils-elles refusent de signer, ils-elles sont susceptibles d'être licenciés pour le motif : « refus d'une modification substantielle d'une clause du contrat de travail ». Le CDI n'est donc pas si protecteur pour les personnels, voire peut contribuer à maintenir dans la précarité. Ainsi, certain-es collègues subissent des temps incomplets.

C'est pourquoi la CGT Educ'Action revendique que l'administration affecte les CDI sur des temps complets et arrête de procéder à des avenants à l'année.

La CGT Educ'action exige également le maintien de la rémunération pleine et entière des contractuel-les en CDI quand elle n'est pas en mesure de proposer un temps plein, conformément au principe du contrat à durée indéterminée.

## Reprise d'ancienneté années AED

***Peut-on envisager la prise en compte des années d'expérience comme AED ?***

**Réponse de l'administration :** Les AED n'effectuent pas des activités d'enseignement donc l'expérience acquise par ces personnels ne peut pas être considérée comme celle d'un-e enseignant-e. Elle pourrait éventuellement être reprise pour celles et ceux qui veulent devenir CPE.

**Commentaires CGT Educ'action :** Pour ce qui de la reprise d'ancienneté pour les AED, il faudra une harmonisation nationale sur cette question. En région parisienne par exemple, les années d'AED sont prises en compte comme expérience professionnelle pour les disciplines d'enseignement général dans le cadre du positionnement indiciaire de recrutement.

## Revalorisation et rétroactivité

**Pour les mesures de reclassement :**

En janvier 2021 : 114 agent-es ont été revalorisé-es pour un gain moyen par agent de 1750 € brut/an.

**Pour les mesures d'extension de la revalorisation :**

En janvier 2021, 166 agent-es concerné-es (pro et général). Gain annuel 2100€ brut/an en moyenne.

L'avancement se fait en théorie deux ans après le premier engagement puis tous les trois ans et reste soumis à un avis favorable.

***Est-il possible d'appliquer le cadre de gestion élaboré en 2017 à titre rétroactif ?***

**Réponse de l'administration :** Il n'est pas possible d'appliquer un cadre de gestion à titre rétroactif. Celui-ci est appliqué aux nouveaux personnels recrutés à partir de 2017. On ne peut réappliquer le cadre à titre rétroactif pour une bonne gestion des finances publiques. Par ailleurs en 2021, l'administration a fait jouer des mesures de revalorisation pour essayer de diminuer les différences de traitement et afin que

l'ancienneté de chacun·e soit également valorisée. Ces mesures avaient pour objectif de prendre en compte les situations d'inégalités vécues pas les agent·es.

**Commentaires CGT Educ'action** *Après 2017, le nouveau cadre de gestion a créé des inégalités entre les personnels. La CGT Educ'Action Nantes fut la première organisation syndicale dès 2017, à dénoncer dans quasiment chacune de ses publications la situation inégalitaire qui existe dans l'académie de Nantes entre les agent·es recruté·es depuis septembre 2017 et celles et ceux recruté·es avant 2017. (Voir [Publication Mai 2017](#) / [Compte rendu CCP Juin 2017](#)/ [Publication novembre 2017](#)/ [Publication Mai 2018](#)/ [Publication février 2019](#) ...)*

***Va-t-on faire des efforts sur la rémunération pour rendre le métier plus attractif ?***

Pas de réponse de l'administration

## Grilles salariales

***Pourquoi certaines académies ont déjà fait évoluer leurs grilles ? Pourquoi pas à Nantes ?***

**Réponse de l'administration** : La comparaison n'est pas toujours pertinente. Il faut une réflexion plus globale sur le bassin d'emploi, les conditions d'affectations, le nombre de titulaires.

**Commentaires CGT Educ'action** : *Des académies non franciliennes ont aujourd'hui des grilles salariales bien plus favorables que celles de l'académie de Nantes.*

*Dans l'académie de Limoges a été supprimé le premier pallier (indice 376). Cela permet aux contractuel·les de commencer avec des niveaux de rémunérations au-delà du SMIC.*

*Dans celle d'Amiens, un avancement a été mis en place tous les 2 ans, contre 3 ans pour l'académie de Nantes, ce qui permet aux contractuel·les faisant toute leur carrière de pouvoir atteindre en théorie le 18<sup>e</sup> échelon, ce qui est impossible dans l'académie de Nantes. En effet, entre le 1<sup>er</sup> et le 18<sup>e</sup> échelon à raison de 3 ans par échelon il faudrait travailler 54 ans pour atteindre le niveau de rémunération maximal. La CGT fera une demande officielle afin d'organiser un groupe de travail sur l'élaboration de nouvelles grilles salariales.*

## Nouvelle organisation de la DIPE

***Que pouvez-vous nous dire sur la nouvelle organisation de la DIPE ?***

**Réponse de l'administration** : Cette nouvelle organisation n'est pas encore actée et le travail est encore en cours, l'administration ne peut donc pas répondre. Des informations seront fournies à chaque stade d'avancée des travaux. Il s'agit d'une nouvelle organisation qui aura une approche par discipline et territoriale.

**Commentaires CGT Educ'action** : *Il doit être mis en place une nouvelle sectorisation de la DIPE. Les responsables des affectations doivent en effet changer de portefeuille de contractuel·les en passant d'un recrutement par discipline à un recrutement par secteur ou bassin d'emploi. Cette nouvelle organisation peine à se mettre en place et a déjà pris du retard. Dans un contexte où les personnels du rectorat semblent déjà très fortement sollicités, cette décision ne semble ni opportune ni pertinente car elle risque de créer des incohérences, un*

*personnel pouvant être sur plusieurs zones de recrutement et donc dépendre de plusieurs responsables d'affectation.*

***Des embauches et des mesures salariales sont-elles prévues pour permettre de rétablir un fonctionnement satisfaisant ?***

**Réponse de l'administration :** Déjà évoqué en CSA académique. Pas de débat car c'est redondant avec ceux ayant déjà eu lieu en instance.

***Commentaires CGT Educ'action :*** Les services de la DIPE 5 et de la DIPE 7 sont en sous effectifs depuis des années. Cela ne permet pas aux personnels, de remplir les missions auxquelles ils sont affectés de façon correcte. Ainsi, il est difficile d'avoir un·e interlocuteur·trice du rectorat au téléphone lorsque l'on a une question. Par ailleurs de nombreux·euses collègues n'ont pas été revalorisé·es et sont en attente depuis plusieurs mois et/ou années. Ce manque de personnel a un impact sur la gestion du vivier de contractuel·les. Pour un certain nombre, ils-elles se sentent maltraité·es par l'institution qui ne peut pas remplir ses missions de manière convenable.

## Frais de déplacement

***Est-il envisageable de pouvoir pérenniser l'établissement de rattachement pour permettre aux contractuel·les de demander le remboursement des frais de déplacement ?***

**Réponse de l'administration :** Pas de défraiement des frais de déplacement. Cela ne se fait dans aucune autre profession.

***Commentaires CGT Educ'action :*** Les frais de déplacement domicile-travail ne sont pas défrayés, alors qu'ils le sont pour les TZR. Pourquoi n'avons-nous pas de mesure compensatoire comme dans d'autres académies. D'ailleurs, cette demande est portée au tribunal administratif en ce moment. Certaines académies augmentent ponctuellement l'indice des contractuel·les pour qu'ils·elles puissent faire face aux frais de déplacement.

## Mise en place d'un dispositif supplémentaire et spécifique via France travail

Ce dispositif est effectif dans des disciplines ciblées (car difficilement pourvues par les modalités de recrutement habituelles) :

- ⇒ Économie-gestion
- ⇒ Technologie
- ⇒ SII
- ⇒ Math-sciences
- ⇒ Lettres modernes

Ces personnes sont indemnisées par pôle emploi en juillet et ont eu un contrat du 1<sup>er</sup> août 2023 au 31 août. Toutefois, ce dispositif est très modeste, ne concernant que 22 dossiers et 15 contrats finalement signés.

## Étape de la procédure dans l'été 2023 :

*Présentée comme la synthèse entre les compétences de recrutement de France travail et validation par les services de l'inspection.*

### **1. Réunion d'information par pôle emploi dans les chefs-lieux auxquelles sont conviés les candidat-es.**

- ⇒ EAFC présentait la formation.
- ⇒ Les inspecteur-trices le métier.
- ⇒ DIPE les contrats.

### **2. Puis entretiens avec les inspecteur-trices qui validaient ou non les candidatures**

### **3. Formation de 4 semaines pendant l'été.**

- ⇒ 2 semaines en juillet (entrée dans le métier, gestion de conflit, posture d'enseignement, préparer séquence).
- ⇒ 1 formation disciplinaire à distance.
- ⇒ 3 jours de formation disciplinaire.

Nouveau dispositif qui permet de faire entrer des personnes qui n'avaient pas orienté leur candidature à l'éducation nationale. Il sera reconduit.

***Commentaires CGT Educ'action : Le rectorat se félicite d'un tel plan de formation auprès des personnels mais chacun sait que le métier ne s'appréhende pas en quelques jours. Ces formations sont forcément insuffisantes et les personnels sont bien évidemment souvent seul-es sur le terrain et se reposent naturellement sur les équipes en place, c'est ce qu'on appelle la formation sur le tas !***

**Rapprochement France travail-rectorat :** déplacement de l'inspection et des services de la DIPE dans les pôles emplois. Désormais, il y a des référent-es dans chaque département et certain-es sont aussi venu-es rencontrer les services. L'objectif est de permettre de mieux cerner le vivier de contractuel-les et permettre une meilleure anticipation des besoins.

***Pourquoi ne pas permettre aux INSPE de former les néo contractuel-les ?***

**Pas de réponses**

## **Quel est le cadre de gestion des non-titulaires du 1<sup>er</sup> degré ?**

Le cadre de gestion est toujours en cours d'élaboration car les personnels non titulaires dans le premier degré étaient encore inexistant il y a 4 ans. Désormais, c'est une modalité d'emploi qui se développe et se développera : départ en cours d'année de collègues.

## Mise en ligne du cadre de gestion des Non-titulaires

*Le cadre de gestion qui encadre les conditions d'emploi des personnels contractuels, n'est pas connu par les personnels. Serait-il possible de le mettre en ligne pour qu'il puisse être diffusé ?*

### **Réponse de l'administration :**

L'administration se montre tout à fait intéressée par la mise en place d'une publicité à ce cadre de gestion. Il faut cependant qu'un document soit élaboré qui prenne en compte :

- ⇒ Mise en forme pour qu'il puisse être public et partagé.
- ⇒ Des documents clairs sur la rémunération.
- ⇒ Des précisions sur les mesures de reclassement : reprise de la situation, l'ancienneté.