



## **P**ersonnels **A**ministratifs et **T**echniques

Contactez la CGT Educ'Action - Académie Nantes

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

**Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Social d'Administration Académique (CSA-SA) du 18 mars sur les emplois ATSS dans l'Académie pour la rentrée 2025.**

L'académie de Nantes est dotée de 3 postes administratifs supplémentaires en établissement et 1 supplémentaire en services académiques pour la rentrée mais cette dotation en établissement est quasiment entièrement consacrée à l'ouverture du collège de Talmont en Vendée.

Nous savons que bien des établissements manquent de personnels administratifs et que le contexte lié (entre autres) à Op@le et aux multiples missions du quotidien des agent-es tant en secrétariat qu'en intendance n'arrange pas les conditions de travail.

Côté personnels techniques, aucune création de postes chez les personnels de laboratoire et 3 suppressions de postes d'ITRF dans les services académiques.

Côté santé social, aucune création de poste mais des redéploiements entre département.

Pour la CGT, cette situation n'est pas acceptable, alors même qu'un rapport sénatorial précise que l'Education nationale est sous-administrée. Dans les EPLE comme dans les services, il faut des créations de postes massives tant chez les personnels administratifs que techniques ou de santé et sociaux.

Le Gouvernement trouve très facilement de l'argent pour la Défense, mais pour l'Education nationale, c'est la cure d'austérité et la dégradation de nos conditions de travail et du service rendu aux usagers et aux élèves.

C'est la raison pour laquelle la CGT (comme d'autres organisations présentes) a voté CONTRE le projet présenté.

**1/ Contexte de la rentrée :**

Ouverture du collège de Talmont St Hilaire en Vendée avec tous les niveaux en même temps (seulement 2.5 Equivalents Temps plein administratifs + 1 Equivalent Temps Plein CPE + 1 personnel de direction)

**Postes :**

- Créations d’emplois administratifs (3 ETP) dans les établissements et 1 dans les services académiques
- 0 création de poste chez les TRF, les Assistant-es sociaux, médecins, infirmier-es

**Entrées dans l’académie et postes aux concours et promotions listes d’aptitude**

Catégories	Capacités d’accueil	Listes d’aptitude	Concours interne	Concours externe	Bénéficiaire de l’Obligation de l’Emploi et Emplois Réservés Défense
A	2	15	3	14	3ERD – 2 BOE
B	3	25	34	28	5 ERD – 3 BOE
C	5		29	26	6 ERD – 4 BOE
infirmiers	8		12		1 ERD – 1 BOE
Assistants sociaux	1			3	
ATRF			8 postes (3 BAP A, 4 BAP B, 1 BAP G)	11 postes (6 BAP A, 5 BAP B)	1 BOE
Technicien RF B			2 BAP A	1 BAP E	
IGR			2 BAP E et 1 BAP G	1 BAP E	

La DIPATE annonce en nombre d’entrées quasi identique à 2024 sauf chez les infirmier-es avec 2 possibilités d’entrée supplémentaires.

Au niveau des concours, la DIPATE annonce **que** plus de postes ouverts que l’année dernière. C’est une bonne chose pour les agent-es (notamment les collègues non-titulaires), mais il ne s’agit pas de créations de postes, juste des remplacements suite à des départs en retraite.

Filière sociale : La DIPATE précise que le concours externe a été privilégié car il permet plus facilement aux non-titulaires de se présenter au concours au vu des conditions d’éligibilité.

La DIPATE annonce qu’il y a plus d’emploi Réservé Défense mais que les services ont du mal à identifier des agent-es qui seraient susceptibles d’occuper ces postes.

**Plan de requalification de la filière administrative :**

- Contingent académique pour 2025 : + 28 A +16 B et -44 C
- Passage de 18% à 24% de A en 2026, de 34% à 37% de B et de 48% à 39% de C

Mesures actées pour la rentrée pour les services académiques : + 1A + 3 B et – 4 C du fait de postes déjà vacants

Mesures prévisionnelles pour les services académiques: + 15 A, - 2 B et -13 C

Mesures actées en EPLE : + 4 B et – 4 C

Mesures prévisionnelles pour les EPL E : + 21 A + 14 B et – 35 C

Catégorie C : les requalifications de postes de C en B vont continuer à avoir un impact fort sur le mouvement des collègues car les possibilités de mouvement vont encore se réduire.

### **Postes visés par les requalifications en catégorie A :**

- Postes de Fondés de pouvoir dans les agences comptables : il reste 6 requalifications à effectuer
- Postes de gestionnaire délégué pour tous les EPLE de catégorie 5 : il reste 2 requalifications à effectuer
- Requalification de 13 postes de catégorie B en A de secrétaire général d'EPL E.

### **Requalifications de poste de secrétaire de direction de C en B :**

23 EPLE peuvent prétendre à une requalification

### **Mesures de rentrée 2025 :**

**Administratifs :** Du redéploiement uniquement et pour combler des déficits parfois anciens.

2.5 ETP dédié à l'ouverture du CLG de Talmont sur les 3 ETP attribués à l'Académie au nom du déficit comparé aux autres académies.

### **Mesures actées pour la rentrée**

- Lycée Blain : -0.5 C
- LP Guérande : + 0.5 C
- CLG Loirauce : -0.5 C
- Clg Missillac : +0.5 C
- Lycée Jules Verne Nantes : - 1B
- CLG Norange St Nazaire REP + : + 0.5 C
- Lycée Beaupreau : +0.5 C
- Clg Yolande d'Anjou Saumur : -0.5 C
- Clg Gerbault Laval REP + : +0.5 C
- Clg Port Brillet : -0.5 C
- Clg Desnos La Ferté Bernard : +0.5 C
- Lycée Le Mans Sud : +0.5 C
- Lycée Luçon : -0.5 C
- Lycée St Gilles croix de Vie : -0.5 C

La DIPATE explique qu'il n'y a aucune mesure de carte scolaire et que toutes les mesures actées sont effectuées sur des départs en retraite.

Concernant les mesures prévisionnelles, elles ne prendront effet qu'en cas de mouvement ou de promotion d'un-e agent-e.

### **Mesures prévisionnelles**

- Lycée Ancenis : -0.5 C
- Clg Clémenceau Cholet : -0.5C
- Clg République Cholet : -0.5 C
- Clg Bollée Mulsanne : +0.5C
- Lycée Rosa Parks La Roche : -0.5 C
- LP Branly La Roche : +0.5 C
- Clg les Achards : +0.5 C
- Clg Beltrame Luçon : -0.5 C

## **Personnels Techniques : Aucune création d'emploi**

La pénurie de personnel de laboratoire reste de mise depuis de nombreuses années dans l'Académie. Pour cette rentrée, c'est encore les vases communicant.

- 5 établissements voient leur déficit « quasi » comblé (Lycées de Bouaye, Nort sur Erdre, Aristide Briand à St Nazaire, Renoir à Angers et Montaigu). Pour 3 établissements, ce déficit initial d'un poste s'est même comblé en 2 ans !
- 3 établissements perdent 0.5ETP (Lycée Prévert Savenay (44), Jean moulin à Angers(49), et Montesquieu au Mans (72) et le Lycée de Carquefou rend 1 ETP alors même qu'il pourrait être doté de 4 agent-es dont 1 TRF au vu du barème. La DIPATE explique qu'il s'agit d'une décision du chef d'établissement en accord avec son équipe pédagogique. Mais cette situation nous questionne car, en plus de la charge de travail qui est logiquement calibrée pour 4 agent-es et non 3 selon le barème, le lycée devrait être doté d'un poste de technicien en plus des 3 postes d'ATRF. C'est là aussi une possibilité de mutation pour un collègue TRF qui disparaît.
- 1 B est déqualifié en C au Lycée des Bourdonnières au vu de la carte cible établissement

Dans le même temps, l'administration avait présenté au groupe de travail du 7 mars, les perspectives de déqualifications de postes de B au cas de mutation ou départ en retraite d'un-e agent-e. En effet, on en constate 11 pour cette année, soit encore plus que l'année dernière (9 déqualifications)

La DIPATE précise que les TRF sont promu-es sur place lorsqu'ils et elles sont reçu-es à un concours ou sur liste d'aptitude. Mais cette situation de déqualification du poste au moment du départ de l'agent-e bloque le mouvement pour des collègues TRF qui ne peuvent de fait pas muter sur des établissements dont le poste sera déqualifié de B en C au départ du titulaire du poste.

AMIA et postes TRF : la DIPATE annonce que l'Académie pourra publier les postes à compter de l'année prochaine.

Pour la CGT, c'est une bonne nouvelle pour peu que des postes de B soient réellement vacants et pas déqualifiés de B en C.

## **Filière Médico-sociale :**

### **Infirmier-es : Aucune création de poste – seulement 354 ETP pour l'académie pour 354 EPLE**

La DIPATE annonce qu'un poste en Mayenne (excédentaire au barème) est transféré vers le département de Loire Atlantique est déficitaire de 2 ETP.

Cette mesure se fera sans carte scolaire suite à 2 départs en retraite en Mayenne.

Une fois encore, il s'agit de déshabiller l'un pour habiller l'autre. Car si la situation de la Loire-Atlantique doit être améliorée (1 infirmier pour 1081 élèves), la situation de la Mayenne, département rural, n'est pas pour autant envieuse avec 1 infirmier pour 862 élèves en 2024.

De même, aucune création de poste n'apparaît alors même qu'un nouveau collège ouvre en Vendée.

Face à ce constat, la Rectrice argumente sur la pénurie des personnels de santé. Si la DIPATE a conscience des difficultés du département de Mayenne et verra quels moyens provisoires elle pourra dégager dans le cadre des temps partiels. La CGT a demandé que l'administration présente le détail par département entre les postes de titulaires et de non-titulaires.

**Commentaire CGT :** Reste cependant que la dotation globale de 354 emplois ne changera pas et n'améliorera par conséquent pas les conditions de travail des personnels. Il paraissait pourtant après le COVID que le monde avait changé et que les personnels de santé devaient être mieux considérés.

**Cinq ans après le confinement, les données récentes des dernières enquêtes sur la santé mentale des élèves en France sont alarmantes : 13 % des enfants de 6 à 11 ans présentent des troubles de santé mentale, 24 % des lycéens déclarent des pensées suicidaires au cours des 12 derniers mois, les visites aux urgences liées à ces troubles ont augmenté de 135 %, notamment lors de la rentrée scolaire. (Source Café Pédagogique).**

Lors de son discours de politique générale en 2024, Gabriel Attal alors Ministre de l'Éducation évoquait les champs prioritaires : la Protection de l'enfance, la santé psychologique des élèves, le harcèlement scolaire, soit des missions exercées avec compétences par les personnels sociaux dans les établissements scolaires, en complémentarité avec les personnels infirmiers et plus largement au sein des équipes éducatives.

Après moult changements de Ministre, la réalité est bien autre et bien amère, au moment même où la situation sociale de bien des familles se dégrade avec des conséquences sur la santé physique et mentale des élèves.

#### **Assistant-es Sociaux (AS) en faveur des élèves : 0 création de poste – 123 ETP**

Rien ne change pour 2025 mais la situation empire. En revanche, la Loire Atlantique reste déficitaire de 2.3 ETP au barème (1 AS pour 1788 élèves en 2024) et la Sarthe « excédentaire » de 1.3 ETP (1 AS pour 1412 élèves). Il n'y a pas de mesure de carte scolaire engagée

Au niveau académique, on compte un-e assistant-e sociale pour 1568 élèves en 2024.

#### **Médecins scolaires :0 création de poste – 61 ETP mais seulement 38.6 pourvus**

C'est encore dans le 44 que la situation est la plus critique au barème.

#### **Assistant-es Sociaux en faveur des personnels : 0 création de poste – 8.5 ETP**

On compte un-e assistante sociale pour 6147 agents (enseignants et ATSS)

#### **Dotations en services Académiques : +1 ETP administratif et -3 ITRF rentrée 2025**

Administratifs : +1 ETP au titre du redéploiement entre académies

ITRF : - 3 ETP au titre du redéploiement entre académies. La CGT était intervenue au groupe de travail du 7 mars pour demander à quoi correspondaient ces postes, sachant que l'académie a eu une dotation notamment pour le déploiement national de la messagerie (6 postes au total) et que au moins 3 de ces postes n'étaient toujours pas pourvus.

Le Secrétaire Général a répondu que la nature de ces suppressions et la dotation du poste supplémentaire en service seraient présentées au CSA-SA.

Sarthe : 1 poste de C transféré de la circonscription de Le Mans Est à la DSDEN 72 sous réserve de la vacance du poste.

## **Questions diverses posées par la CGT :**

### **Déploiement du télétravail en EPLE et CIO et demande d'un Groupe de Travail de bilan en vue de l'extension de la pratique en EPLE.**

La DIPATE répond qu'il y a des échanges avec les 5 établissements expérimentateurs depuis la rentrée et que 6 autres établissements sont d'accord pour participer à une expérimentation qui débutera après les vacances de printemps. La problématique soulevée est celle du matériel qui doit logiquement être financé par les collectivités locales. Il n'y a pas de Groupe de Travail d'envisagé. Concernant les CIO, la réponse du SG reste négative (au regard de l'équité pour tous les personnels d'un CIO et ne pas « invisibiliser » les missions des CIO) mais sans même envisager une phase d'expérimentation.

### **Rapport de promotion des personnels ATSS-TRF**

*Les rapports de promotion avancement et LA administratifs et techniques ont été publiés pour la 1ere fois pour l'année 2024. Dans le cadre de l'avancement des agents, malgré la présence d'autres critères tels que "valeur" ou "parcours" professionnel, l'ancienneté de grade, était jusqu'ici majoritairement respectée, d'autant plus que le ratio promouvables/promus reste faible (exemple 15 % pour les ADJAENES P1C ou les ATRF 1C). Dans un contexte de blocage des grilles de rémunération où la perspective de gain salarial passe par une promotion ou un avancement, les critères de départage retenus ne manquent pas d'interpeller des collègues.*

*Nous demandons que les prochains rapports de promotions apportent des précisions complémentaires pour éclairer les agents. Ainsi, en plus de l'ancienneté moyenne de grade et d'âge indiquée dans le rapport 2024, nous souhaiterions que soient présentés des éléments indiquant également l'ancienneté maximale et minimale d'âge et de grade des agents promus.*

**Réponse de l'Administration :** « Les rapports de promotion ont été rédigés selon les consignes du ministère. Toutes les académies retiennent le modèle national et donnent globalement les mêmes informations, notamment des moyennes en ce qui concerne l'âge et l'ancienneté de grade des promus. »

Auparavant, ces éléments étaient disponibles dans les données fournies aux élu.es paritaires. Nous aurions aimé que des éléments complémentaires puissent apporter plus de transparence pour les agents puisque cette question interpelle les collègues.