



## **Compte rendu d'audience Direction Des Ressources Humaines mardi 4 juillet 2023**

A&i UNSA a été reçu en délégation le mardi 4 juillet 2023 au Rectorat.  
A l'ordre du jour, la catégorie C et les personnels contractuels.

Etaient présents lors de cette audience :

La délégation du Rectorat composée de :

M. POLAR Erwan : Secrétaire Général (SG)

Mme CLEMENT Maryvonne : Secrétaire générale adjointe - Directrice des ressources humaines

M. GUILLARD Nicolas : Chef de division DPATE

La délégation A&i UNSA composée de :

M. URBINO Denis : Secrétaire Académique Adjoint (SAA)

M. GRONDIN Éric : Commissaire paritaire ADJAENES

Mme DOUGLAS Nadège : Commissaire paritaire ADJAENES

Mme ESPEL Stéphanie : Commissaire paritaire Contractuels (Rectorat)

Mme VIALLET Sandrine : Commissaire paritaire Contractuels (EPL)

### **CONTRACTUELS**

Les représentants A&i UNSA font état de nombreuses difficultés rencontrées par les contractuels : ruptures de contrats en juillet/août, non versement de la prime de précarité, édition tardive des contrats de renouvellement (fin septembre?), relance tardive de la paye ou d'une avance, non renouvellement de contrat à l'approche d'une cédésation potentielle, demande de mise en place de véritables grilles de rémunération pour les ANT (Agents Non Titulaires).

#### **- Grille de rémunérations des ANT (A, B et C) ?**

Le Rectorat de La Réunion est en attente d'un guide ministériel, "le Guide de Gestion des Contractuels", qui permettrait d'uniformiser les pratiques et notamment le financement, au niveau national.

Pour le moment, nous sommes en statu quo car ce guide qui était attendu pour la rentrée n'est toujours pas arrivé (et on n'est plus sûr qu'il arrivera un jour!).

Néanmoins le Rectorat a annoncé la revalorisation des grilles indiciaires qui sera à minima de 361 pour la catégorie C, de 372 pour les B de 392 pour les A (Filière administrative, sanitaire et sociale).

#### **- Versement de la prime de précarité en fin de contrat et acompte lors du renouvellement ?**

Il faut distinguer les EPL du rectorat. Dans les faits, tous ne bénéficient pas des mêmes droits !

Les ANT du rectorat et en EPLE ont **normalement** droit à la prime de précarité s'il y a eu une interruption de leur contrat mais cela dépend de leur type de contrat : suppléance, poste vacant, renfort. De même, le versement d'un acompte est lui aussi fonction de la nature du contrat.

L'administration annonce qu'un effort a été fait, notamment pour les contrats de renfort « 10 mois » et les contrats à l'année.

Pour les agents contractuels de l'EPLE c'est plus compliqué du fait du fait des affectations au cas par cas et des contraintes Ministérielles (gestion qui se fait au moment des ouvertures en Année Scolaire, c'est à dire à compter du 1<sup>er</sup> septembre pour la Métropole). Les contrats sont édités et validés tardivement ce qui pose des difficultés pour le versement de l'acompte. Des difficultés « techniques » supplémentaires sont venues augmenter les temps de gestion des contrats avec le déploiement au niveau national d'applications dématérialisées qui ne sont pas encore totalement fonctionnelles (RENOIRH pour la gestion des personnels, COLIBRI, OPAL, ...).

L'administration s'engage à baisser significativement les délais pour la signature des contrats à la rentrée, certains problèmes applicatifs étant en passe d'être réglés!

#### **- Rupture de contrats, coupure de la paie en juillet ?**

De même, l'Administration nous informe de l'instauration pour les agents contractuels administratifs du RECTORAT, d'une continuité de contrat sans interruption de rémunération.

Cela ne concerne pas les contrats de renfort ou les situations de suppléances (contrats de date à date).

#### **- Non-renouvellement de contrats à l'approche d'une cédésation potentielle ?**

Le Rectorat réfute cette pratique (du moins ces dernières années!).

Pour notre part, nous ne faisons que constater les remontées de terrain, à savoir que beaucoup de collègues contractuels proches des 6 ans ne sont tout simplement pas rappelés, ou se voient proposer un poste de catégorie différente !

L'administration reconnaît cependant la nécessité d'améliorer les pratiques RH. Si un agent n'a pas les compétences pour exercer sur les postes proposés, la hiérarchie doit le signaler rapidement et non pas attendre l'approche des 6 ans !

Il doit y avoir une amélioration des décisions managériales concernant l'évaluation et la reconnaissance du travail des agents contractuels.

#### **- quels sont les "quotas/moyens" pour des cédésations et quels critères ?**

Il n'y a en général que 3 à 4 contrats par an (au même titre que les concours), les CDI faisant partie de l'enveloppe budgétaire globale de l'académie.

En plus des conditions requises (6 ans de contrat de même nature sans interruption de plus de quatre mois), la demande de cédésation doit recueillir un avis favorable des supérieurs hiérarchiques de l'agent contractuel.

### **INTERCATEGORIEL**

#### **- Installation des CAPA ?**

L'administration ne voit pas l'utilité d'installer les CAPA si il n'y a pas de motif de les saisir (en catégorie C, il y a peu/pas de recours contre l'administration contrairement aux B et surtout aux A).

Pour notre part, nous avons insisté sur la nécessité d'échanger sur un certains nombre de sujets, le besoin de retours et de bilans, notamment sur les ANT.

L'administration n'est pas contre l'idée de faire un GT ou une réunion à mettre en place en début d'année.

#### **- Gel des postes au mouvement dans les IEN et les CMS ?**

Nous avons appris par des remontées de terrain que les postes en IEN et en CMS n'étaient plus proposés au mouvement des ADJAENES. Les postes libérés sont, soit occupés par des contractuels à 70 %, soit quand cela a été possible, mutualisés et proposés à des catégories B.

Le rectorat confirme (à demi mots) ces informations. Cela se justifierait dans l'optique d'une campagne de requalification, de C en B notamment, pour pouvoir rendre des supports de C.

**- Augmentation des requalifications de C en B avec pour conséquence la fin des concours de catégorie C ?**

Le plan de requalification de la filière administrative est toujours en cours. La question de la forte diminution (voire de la disparition ?) de la catégorie C est toujours en débat (qui actuellement, ne fait que des tâches d'exécution?), y compris chez les collègues ADJAENES.

D'un côté, ce serait la perspective pour tous les collègues à plus ou moins long terme de progresser en catégorie B mais d'un autre côté, pour les collègues qui resteraient en C (par choix ou par obligation ou les fins de carrière), il y aurait beaucoup moins de possibilités de postes pour le mouvement, les promotions de corps, ... .

Cela pose alors le problème de la formation et de l'accompagnement des collègues et notamment la préparation aux concours ... de catégorie B et A (même si il n'y a pas à ce stade, d'annonce formelle de la fin des concours de catégorie C).

Les nouvelles EAFC (Ecoles Académiques de la Formation Continue) seront en charge d'assurer « l'accompagnement » des agents.

**- Point d'indice augmenté de 1,5 % ?**

Augmentation actée et mise en œuvre dès le mois de juillet.

**ADJAENES**

**- Revalorisation de l'IFSE des personnels administratifs de catégorie C en 2023 ?**

La catégorie C devrait être la seule à bénéficier cette année de revalorisations salariales. La hausse indemnitaire devrait être de 675 € par an. Les modalités seront précisées ultérieurement.

**- Prime de fin d'année de 300 à 800 € ?**

Lors de cette audience, l'administration n'avait pas d'information sur cette prime éventuelle mais des annonces récentes datant de septembre la prévoient pour la fin d'année.

**- Bilan mouvement et promotions ?**

L'administration nous rappelle qu'elle n'a plus de comptes à rendre aux représentants des personnels. Pour le mouvement, les demandes sont traitées dans l'ordre des priorités légales (se rapporter à la circulaire du rectorat).

Pour les promotions, c'est le comité d'expert qui détermine le classement des agents.

Pour notre part, nous ne pouvons que dénoncer une fois de plus l'opacité liée aux opérations de gestion des personnels. Pas de bilans nominatifs, un « comité d'experts » sans valeur légale, peu d'informations données aux collègues, tout cela étant préjudiciable à un fonctionnement serein de l'institution.