

Compte-rendu audience recteur du 4 novembre 2026

Cette audience s'est tenu en présence du recteur, du directeur de cabinet, de la secrétaire générale et de la DRH.

Peut-on espérer une harmonisation indemnitaire des ITRF non informaticiens (agent d'entretien, logistique, travaux, chauffeurs, reprographie) sur les administratifs pour les catégories B et C comme cela a été fait pour la catégorie A ?

La DRH nous a précisé que cela n'était pas à l'ordre du jour.

Le SNPTES-UNSA prend acte de la situation et va réfléchir à d'autres moyens d'action !

Statut et rémunération des contractuel·le·s (ATSS)

Ce point est dédié à la situation des collègues contractuel.le.s ATSS en services académiques.

En préambule la DRH a tenu à signaler les nombreuses avancées ces dernières années pour les contractuel.le.s comme la trentaine de cédéisations, le complément de rémunération de fin d'année et les CDD de douze mois.

Le recteur a précisé qu'il avait voulu ces avancées et qu'il voulait que l'administration employeur soit à minima au niveau des entreprises privés pour la gestion des contractuels.

Le SNPTES-UNSA convient des efforts de l'administration à l'égard des contractuel.le.s. mais observe que certaines sont des obligations réglementaires.

Comment est prise en compte l'ancienneté lors du recrutement des contractuel.le.s ?

Le SNPTES-UNSA a rappelé que la prise en compte de l'expérience professionnelle dans la rémunération est une obligation réglementaire et a appelé à une grille de rémunération avec indice et complément de salaire pour les contractuel.le.s ATSS. Le SNPTES-UNSA a également rappelé que l'académie de Reims disposait d'une grille de rémunération pour les contractuel.le.s ATSS et a suggéré de s'inspirer de ce qui est déjà en place dans les autres académies.

La DRH a précisé travailler sur le sujet et ajoute qu'il faut être vigilant car certaines mesures peuvent avoir des effets de bord comme le passage des CDD à 12 mois qui avait fait perdre la prime de précarité. La DRH à également citer l'exemple de Strasbourg qui dispose d'une grille de rémunération mais qui au final rémunère moins bien les contractuel.le.s.

Comment est déterminé l'indice et le complément de rémunération des contractuel·le·s, et plus spécifiquement des contractuel·le·s informaticien·ne·s ?

Existe-t-il des règles collectives pour fixer ce complément, ou cette décision relève-t-elle d'une appréciation individuelle ?

La comparaison des contrats de contractuel.le.s laisse apparaître des pratiques qui ne sont pas toujours uniformes. Pour mémoire pour juger d'un salaire le conseil d'état admet la comparaison avec les collègues sur des catégories de métiers similaires.

Le SNPTES-UNSA a également ajouté avoir observé un complément indemnitaire de 50% de l'IFSE pour les contractuel.le.s sur missions nationales et aucun complément pour les missions académiques. Le SNPTES-UNSA s'étonne du traitement défavorable des contractuel.le.s. sur missions académiques. Le SNPTES-UNSA a rappelé que le départ vers le Luxembourg du seul ingénieur système de l'académie de Nancy-Metz contractuel qui avait été formé par l'académie était en partie lié à la trop faible rémunération proposée par l'académie. Le SNPTES-UNSA rappelle l'enjeu d'attractivité pour recruter et conserver les collègues informaticiens développeurs, ingénieurs système, réseaux, les administrateurs de bases de données, … Le SNPTES-UNSA rappelle en outre qu'il s'agit d'un enjeu essentiel dans le cadre de la cybersécurité…

La DRH a fait remarquer que l'académie disposait d'un référentiel en fonction des catégories de métier (ADSI, Ingénieurs réseaux, …).
Le recteur a fait remarquer que cette question nécessitait une réflexion et une harmonisation au niveau de la région académique. Il a ajouté que l'académie devait également tenir compte des réalités du marché mais souhaite également rester vigilant quant aux écarts avec les collègues titulaires et non informaticiens.
La secrétaire générale a également précisé qu'il est important de préserver la paix sociale.

Quelles perspectives sont offertes aux contractuel·le·s 3 ans et cédéisé.e.s lors des entretiens de revalorisation triennale ?

Le SNPTES-UNSA a expliqué que les résultats des premiers entretiens de revalorisation des contractuel.le.s 3 ans et cédéisé.e.s laissent peu de perspectives indemnitaires aux collègues. Le SNPTES-UNSA a ajouté que cela échangeait beaucoup au sein de la DRASI de Nancy et que certains collègues parlent déjà de partir. Les recrutements actuels ont été réalisés principalement chez les collègues prestataires qu'on ne pourra plus recruter sans politique indemnitaire cohérente. Le SNPTES-UNSA appelle de ses vœux à une politique salariale ambitieuse pour les contractuels 3 ans et cédéisé.e.s avant de perdre ces profils expérimentés !

Lors de ces échanges l'administration a précisé travailler sur le sujet de l'indemnitaire des contractuels et proposerait un groupe de concertation qui rappelons le, est une revendication de Le SNPTES-UNSA !