



Personnels Administratifs et Techniques

Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique :

Morgane BOURIC, Hervé GUICHARD, Sylvie MOREAU
Ronan KEROMNÈS, Claude BLANCHET, Céline BLANCHARD

Contactez la CGT Educ'Action - Académie Nantes

<mailto:elusadmin.nantes@cgteduc.fr>
<https://www.nantes.cgteduc.fr/>

Compte-rendu commenté CGT du Comité Social d'Administration Spécial Académique du 20 novembre 2025

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu et les interventions ou commentaires de la CGT sur le Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA-SA) qui s'est tenu en présentiel et en visioconférence.

Syndicats présents : CGT, FO, UNSA

Syndicat absent : FSU

Administration : SG, SGA DRH et DRH adjoint, SGA DPM, SGA DOGES, SG 49,72, 85, cheffe DIPATE, adjointe DIPATE, cheffe et adjointe DIPATE 4, Chef DIFAG, Directrice EAFC, chef SIBAA, chef SAE, Directrice DRASI, adjointe DIPE.

UNSA prend le secrétariat adjoint de la séance.

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation des PV des 12 mai et 20 juin (vote)
- Bilan des affectations des personnels ATSS
- Revalorisations indemnitaires
- Protection sociale complémentaire
- Tarifs des restaurants administratifs
- Nouvelle messagerie
- Implantation immobilière des services académiques
- Questions diverses :



Déclaration des élu.es CGT Educ'Action

Le gouvernement a engagé une bataille médiatique sur le « poids de la dette » pour mieux présenter la note aux salariés, retraités ou privés d'emploi.

S'il souhaite réaliser 33mrds d'économies c'est pour consacrer 7 milliards de plus pour la défense. Ces choix budgétaires sont éminemment politiques et témoignent que les priorités ne sont pas à l'amélioration des services publics sur le territoire. Loin de créer les postes nécessaires, **on entend parler de 3000 suppressions de postes dans la Fonction Publique, et l'Education nationale ne sera pas épargnée.**

Le sketch de la fausse suspension de la réforme des retraites ne trompe personne, d'autant que la note sera payée autrement à travers des hausses de cotisations, d'impôts ou taxes supplémentaires. Car ce que concèderont le patronat ou le gouvernement d'une main, ils s'empresseront de le reprendre dans la foulée en aggravant encore la situation sociale, du moins tant que les salariés ne se font pas entendre.

D'aucun poussent à transformer des arrêts de travail légitimes en injonction à télétravailler ou changer de poste ou encore à multiplier le nombre de jours de carence en cas de congé maladie. Et tout cela en même temps qu'une communication ministérielle se décline partout pour faire la promotion de la Qualité de Vie et du Bien être au travail.

Le déficit du budget de la Sécurité Sociale comme celui de l'Etat sont entretenus par le déficit de recettes, creusé par les 211 milliards d'euros d'aides publiques versées aux entreprises sans contrôle ni contrepartie. La situation de Michelin ou d'Ascométal qui mettent des centaines de salariés au chômage en est la preuve. Chaque année, les exonérations de cotisations sociales patronales s'élèvent à 75 Milliards d'euros.

Qu'on ne se moque pas du monde, d'autres choix budgétaires sont possibles. Pour toutes ces raisons, la CGT appelle les personnels à se défendre en se mobilisant le 2 décembre prochain.

Dans notre académie, la question de l'attractivité de nos métiers se pose, et pas seulement sur le plan de la rémunération mais bien aussi sur le plan des conditions de travail. Combien de fois les collègues ont-ils dû faire face à des absences non remplacées, ce qui pèse à terme sur l'ambiance de travail. L'impact du jour de carence et du déremboursement des congés maladie ordinaire contraint des collègues à refuser des arrêts maladie, ce qu'ils et elles finissent par payer tant physiquement que moralement à plus ou moins long terme. Fatigués par la charge de travail, fatigués de former encore et encore des nouveaux collègues, fatigués de devoir sans cesse s'adapter à une réglementation qui évolue sans que les outils techniques suivent, marre d'alerter sans être entendus.

Nous constatons que de plus en plus de collègues expriment ainsi des vellétés de départ y compris en cours d'année par le biais du détachement. Dans les services RH, les départs ont été nombreux ces dernières années, y compris chez les cadres, et encore cette année, ne serait-ce qu'à la DEP où ¼ des agents du service sont partis. Il ne s'agit pas simplement de départs en retraites ou de choix d'évolution de carrière, il s'agit aussi pour un certain nombre d'une solution pour fuir un service qui devient maltraitant. En ne reconnaissant pas pleinement cet état de fait, le Ministère comme l'Académie évite de traiter le problème en se contentant de considérer qu'il s'agit de choix de carrière individuels. Tout cela a un impact sur l'image du service public et a pour conséquence une forte perte de sens chez les collègues

Sur le plan de la rémunération, la CGT rappelle que la maigre revalorisation de l'IFSE des agents de catégorie C et la promesse d'un CIA de 500 euros à la fin de l'année ne compense pas la perte de revenu lié à la fois au gel du point d'indice et à la non-revalorisation des grilles de rémunération. Ainsi, certains agents de catégorie C perçoivent la prime d'activité, ce qui signifie bien que les salaires ne sont pas assez élevés pour éviter qu'une allocation vienne compléter les revenus d'un agent.



Selon le dernier barème du Secours Populaire, un tiers des sondés estime qu'il existe un risque « *important* », voire « *très important* » de **basculer dans la précarité** « *dans les prochains mois* » et les difficultés restent élevées sur l'accès à la santé, aux loisirs mais aussi à se « *procurer une alimentation saine* » permettant « *de faire 3 repas par jour* ». C'est pourquoi la CGT alerte également sur la nécessité de revaloriser fortement les crédits de l'Action Sociale qui devraient permettre de réduire les frais de restauration collective ou de permettre à l'ensemble des agents de bénéficier des crédits d'action sociale à hauteur de leurs besoins, et notamment les collègues femmes qui, pour de multiples raisons font face aux inégalités salariales et de genre. Nous terminerons donc cette déclaration en rappelant l'importance de la journée internationale du 25 novembre de lutte contre la violence faites aux femmes.

Les élu.es CGT Educ'Action

L'UNSA fait également lecture d'une [déclaration de l'intersyndicale CFTD- CGT-FSU- Solidaires-UNSA](#) sur le devenir des personnels de Jeunesse et Sports au sein du Ministère des Sports et sur la reconnaissance des spécificités des missions et des statuts des agents.

Le SG reconnaît le travail des personnels de l'Académie puis annonce le départ de la chargée de Dialogue social, l'arrivée du nouveau SGA-DOGES et confirme la nomination du chef du SAE en qualité de chef de la DIPE.

Le chef du SAE profite de l'occasion pour remercier ses collègues pour leur travail au cours de ses 10 ans d'activité au sein du service.

Approbation des PV des 12 mai et 20 juin 2025

Vote à l'unanimité.

Bilan des affectations des personnels ATSS

La DIPATE présente les mesures de requalification des emplois

Requalifications d'emplois administratifs la rentrée 2025

	AAE	SAENES	ADJAENES
Rectorat		5	-5
DSDEN 44	3	-1	-2
DSDEN 49	1	1	-2

DSDEN 53	2	-1	-1
DSDEN 72		1	-1
DSDEN 85	1		-1
TOTAL	+ 7	+ 5	-12

Requalification dans la filière technique

+ 1 technicien et + 1 ATRF

+ 1 IGE et – 1 ASI

Liste d'aptitude :

7 promotions de C en B et 4 promotions de B en A

Concours :

71 lauréats de concours affectés en services académiques (7A, 35 saenes, 22 adjaenes, 3IGR, 3 prof sport 1 IJS

2 recrutements de Bénéficiaire de l'Obligation de l'Emploi en catégorie C

29 personnels B et C affectés en services académiques par mutation

10 catégories A recrutés au fil de l'eau entre la rentrée 2024 et la rentrée 2025.

Rupture conventionnelle : 1 seule demande refusée d'une collègue en CDI.

Départs en détachement : 12 ADJAENES et 6 SAENES. La DIPATE indique que les demandes ne sont pas refusées mais que le préavis à respecter peut être de 3 mois.

La DIPATE rappelle qu'une demande de détachement se fait sous couvert du chef.fe service de l'agent.

Sur le recrutement au fil de l'eau, la DIPATE reconnaît que les remplacements ne peuvent être immédiats, et que le recrutement d'un.e agent.e déjà en poste dans un service peut générer plusieurs vacances en cascade.

Postes vacants en service ? : la DIPATE répond que chaque suppléance fait l'objet d'une recherche mais qu'il y a des délais incompressibles pour établir les contrats, procédures obligatoires pour que réglementairement les choses soient claires avec effet sur la paye.

Vacants : 5 Attaché-es (1 chef.fe de bureau à la DEP, 1 adjoint.e chef.fe de la DEP sera recruté 01/01/26, chef.fe DIPE, 1 chargé-e de dialogue social, 1 chargée de mission DESUP dont le recrutement est acté en janvier 2026, 1 poste à la DAFAG de la DSDEN 49, et le poste de Médecin Conseiller technique auprès de la Rectrice est toujours vacant...)

Recrutement de non-titulaires ?

Le SG souligne qu'il n'y a pas de blocage de moyens et la DIPATE reconnaît que la pression peut être forte de la part des services et EPLE pour obtenir des remplacements mais précise qu'en termes de « vivier de remplaçants, la situation est moins tendue qu'il y a deux ans ».

Le SG a cependant reconnu en début d'instance que certains collègues ou chef-fes de division « s'autocensurent » et ne font pas remonter à la DIPATE les absences et besoins en remplacement.

Mission messagerie Nationale : toujours des postes à rendre au Ministère

Le SG précise que l'Académie négocie toujours avec le Ministère mais qu'il est prévu de rendre au moins 2 emplois à la DRASI dans le cadre de la mission messagerie et que le recours au recrutement d'une liste complémentaire à un concours ITRF n'a pas été fait dans le cadre de ces suppressions de postes.

[Sur ce sujet, voir les infos et commentaires de la CGT au CSA-SA du 20 juin 2025](#)

Commentaire CGT :

La CGT est revenue sur sa déclaration liminaire notamment sur la situation des services des Ressources Humaines qui voient pour certains un turn-over important dans les équipes. **Loin de critiquer le travail de collègues dont nous partageons le quotidien**, nous souhaitons au contraire souligner les difficultés rencontrées, qu'il s'agisse de difficultés techniques récurrentes, d'opérations de gestion à tenir dans des délais très contraints (ex : mise en place indemnitaire sur paie de décembre avec une seule semaine de délai ou départ de la paie de décembre bloqué à la dernière minute) ou encore des difficultés de remplacement des postes vacants ou de la gestion des congés maladie désormais remboursés à 90%.

C'est bien pour cela que **l'intersyndicale CGT-FO-UNSA a émis en juillet dernier un vœu unanime à la Formation Spécialisée sur la Santé et les Conditions de Travail pour alerter sur l'état des services RH.**

Dans ce contexte, comment ne pas comprendre que des collègues aient des envies d'ailleurs, ce qui peut évidemment avoir des conséquences sur les services avec le départ de collègues chevronnés mais épuisés.

On constate que des collègues ne se voient pas forcément refuser leur départ en détachement (**Le refus** opposé à une demande de mobilité **doit rester exceptionnel** mais des collègues se voient parfois opposer des délais qui rendent le détachement impossible) : Rappelons au passage que la loi n°2009-972 du 3 août 2009 précise que « L'administration d'origine peut demander un préavis de **maximum 3 mois** » qui « doit être modulé de manière pragmatique ».

Oui les conditions de travail ont un impact sur l'ambiance et la motivation à rester dans un service, quand bien même on peut trouver les missions intéressantes. On assiste alors en cascade à des départs, des congés maladie, l'arrivée de nouveaux collègues à former et encadrer (à condition d'en avoir le temps matériel), et c'est l'accumulation de tous ces facteurs qui peut mener au ras-le-bol que certain.es expriment et que nous pointions dans notre déclaration liminaire.

Le fait que des services ne fassent pas systématiquement remonter les besoins en remplacement est problématique également car il met les équipes en difficulté. Le SG nous assure qu'il n'y a aucun blocage vis-à-vis des demandes de remplacement, donc pourquoi s'en priver ?

Enfin le turn-over y compris des cadres doit interroger l'Administration. C'est bien sur ces aspects que nous attirons la vigilance de l'Administration et sur lequel nous invitons les collègues à recenser dans chaque service les moyens humains et/ou matériels dont ils auraient besoin pour travailler correctement.

Revalorisations indemnitaires

La cheffe de la DIPATE présente des éléments vus au CSA du 16 octobre sur la revalorisation de l'IFSE

- IFSE pour les C cette année. 170€ brut annuel pour les ADJAENES et 200€ pour les ATRF effectif sur paye d'octobre 2025.
- Médecin de l'EN : revalorisation de 900€ bruts annuel (sur paye de novembre).
- Jeunesse et Sports IFSE des CTPS/CEPJ/PS : revalorisation forfaitaire de 1550€ bruts annuels sur paye de décembre 2025

Vote

Pour UNSA : 4

Abstention CGT et FO : 4

Commentaire CGT :

Si l'écart entre ADJAENES et ATRF se réduit, la CGT constate qu'à catégorie égale les ATRF ne perçoivent toujours pas le même montant que les administratifs.

Protection Sociale Complémentaire

Les employeurs publics sont tenus de souscrire à des contrats collectifs de PSC. La MGEN a remporté l'appel d'offre pour l'Education nationale pour les six ans à venir.

La prise en charge à 50% par l'employeur de la part forfaitaire se fait directement sur fiche de paye. Si l'agent·e choisit des options, cela passe par l'envoi d'un RIB à la MGEN pour prélèvement.

Calendrier : Délai contraint de 21 jours. L'affiliation commence à partir du 2 décembre. Un mail est envoyé à tous les agent·es par MGEN sur leurs boîtes académiques et toute la communication institutionnelle suivra ce chemin. Si l'agent ne fait pas de démarches, il est affilié d'office.

Cas de dispense : l'agent·e doit effectuer le parcours d'affiliation et c'est dans ce parcours qu'il apportera des éléments justificatifs pour demander une dispense. In fine c'est la MGEN qui valide la demande de dispense.

La SGA-DRH devance les interrogations de la CGT en précisant que les services RH et les chef·fes de service sont sensibilisés à avoir une attention voire une communication particulière sur les collègues qui utilisent pas ou peu leur boîte académique (ex : AESH, AED, personnels techniques).

Concernant les collègues en congé long CLM/CLD, une réflexion est engagée au niveau national sur les modalités de suivi des démarches des collègues.

La SGA-DRH souligne également l'impact qu'aura cette gestion sur les services RH dans la cadre de la paie de mai 2026.

Le chef du SAE précise qu'une foire aux questions assez exhaustive est à disposition des agent·es de même qu'un numéro de téléphone MGEN est mis en place pour accompagner les agent·es.

Commentaire CGT :

En matière de santé, la CGT défend le 100% sécu. Mais depuis 1945, les remboursements se multiplient et le reste à charge pour les assuré·es explose. Aujourd'hui le « ticket modérateur » est de 30%, soit 9€ sur une consultation médicale de 30€ ! Parallèlement, l'offre des assurances complémentaires ou mutuelles s'est multipliée : c'est au moins 20% des dépenses de santé qui sont soumis au marché et échappent aux cotisations des employeurs.

La mise en place de la PSC va permettre de faire contribuer les employeurs publics sur l'ensemble des dépenses de santé des agent·es et de couvrir l'intégralité des personnels. La CGT a signé l'accord PSC au niveau Fonction publique et Éducation. Elle a aussi largement contribué à la négociation et arraché des améliorations pour les personnels.

Mais le dispositif est loin d'être parfait et doit encore évoluer. Nous revendiquons le 100% sécu, l'intégration de la Prévoyance dans le champ du contrat et une participation de l'employeur à hauteur de 70% !

[Retrouvez le 4 pages et l'analyse de la CGT](#)

Restauration collective –tarifs des restaurants inter-administratifs (RIA)

La SG-DPME présente un tableau récapitulatif des tarifs des RIA et des subventions. Elle précise avoir revu la participation du rectorat pour les tarifs de restauration pour compenser toutes les hausses de tarifs survenues depuis janvier 2025. Des conventions ont été signées en ce sens avec chaque RIA. . Au 1^{er} septembre, il n'y a pas d'augmentation des tarifs.

La CGT demande à ce que ce sujet soit régulièrement revu afin de poursuivre et réellement baisser le coût repas par agent.

Le SG répond positivement à cette demande.

Commentaire CGT :

Trop de collègues se détournent de la restauration collective et notamment pour des questions de coût. D'autres Ministères ont progressé sur cette question depuis longtemps et le coût du repas agent est même tombé à 2.5 € pour le Ministère de l'Intérieur quand il s'élève à plus du double pour l'Education nationale.

Pourtant l'accès à une alimentation équilibrée, à la possibilité de se restaurer en dehors du lieu de travail et de s'accorder le droit de déconnecter est un enjeu fort sur la préservation de la qualité de vie au travail ou la santé des personnels.

[Retrouvez la publication CGT sur la restauration collective et nos revendications](#)

Enquête télétravail

La SGA-DRH renvoie au groupe de travail du 5 décembre prochain pour finaliser l'enquête sur le télétravail qui sera envoyée aux agent-es.

Commentaire CGT :

Enfin on y arrive... La CGT met à l'ordre du jour la mise en place d'une enquête depuis près de 3 ans. Il est indispensable qu'un bilan puisse être fait des conditions du télétravail et du vécu des collègues, qu'il soit positif ou négatif.

Il est tout aussi crucial que la déconnexion (qui fait partie du plan annuel de prévention de la Formation Spécialisée) soit bien respectée et garantie par l'employeur. Gageons que les choses avancent enfin à compter de ce groupe de travail.

Nouvelle messagerie

La Directrice de la DRASI rappelle que Nantes est une académie pilote avec PACA et Poitiers et, qu'à ce titre, les utilisateurs et les services essuient les plâtres et les effets de bord de la migration vers la nouvelle messagerie ZIMBRA mais que la majorité des problèmes a été résolue.

La version en ligne ZIMBRA est privilégiée car c'est sur cette application que les nouvelles fonctionnalités seront développées.

Gestion boîtes fonctionnelles : la migration est prévue pour le 27/11 pour services académiques, à l'exception du Maine et Loire qui a déjà migré.

Des évolutions sont encore à venir à la demande des utilisateurs

- Copies des mails pour les ranger dans les dossiers
- Pas encore de modèle de mail

- Pas de message d'absence pour les boîtes fonctionnelles.

Il est également possible pour un utilisateur de filtrer l'accès à ses boîtes fonctionnelles sur ZIMBRA.

En revanche, pour les personnels mobiles, Thunderbird semble avoir des fonctionnalités que ZIMBRA n'offre pas encore.

Migration : la Directrice de la DRASI indique que les équipes sont entièrement mobilisées pour assister les collègues dans cette migration.

Implantation immobilière des services académiques

Le chef du SIBAA présente les différentes opérations en cours

- relogement CIO ET CIRCO Châteaubriant : hébergement dans les locaux des Finances Publiques avec « rationalisation des surfaces »
- CIO Rezé : accompagnement par mairie de Rezé qui propose locaux avec des services éducation de la ville. Ces locaux de 300 m² seraient disponibles à partir d'avril 2026 et sont actuellement occupés par la maison de la tranquillité qui doit emménager dans d'autres locaux, ce qui « diminue le ratio d'occupation de plus de 54% par rapport à la situation actuelle »
- Maine-et-Loire : nouveaux espaces de travail au sein de la DSDEN 49 (avril 2026).
- Mayenne : opération en attente avec le projet de regroupement du CIO et CANOPE dans la cité administrative McDonald.
- Sarthe : continuité opération PAIHXANS : un programmiste travaille sur la restructuration des bâtiments existants pour accueillir de nouveaux services et étude en cours pour le relogement de la circonscription d'Allonnes.
- Vendée : Rénovation globale de la cité Travot avec un planning à préciser dans les semaines et mois à venir) et relogement de circonscriptions (Luçon janvier 2026, Montaigu avril 2026 et Fontenay actuellement en cours).

La CGT souligne que, pour ces sujets de déménagement et réorganisation, les collègues impactés doivent être pleinement associés et ce bien en amont des opérations, afin de tenir compte des conditions de travail des agents.

La CGT demande également ce qu'il en est du projet d'extension de locaux au Rectorat (vieux serpent de mer depuis de nombreuses années alors que le site se densifie d'année en année), et le SG répond que cela fait toujours l'objet d'échanges avec l'administration centrale.

Commentaire CGT :

Tout concourt à une densification des sites sans réelle prise en compte de l'impact sur les conditions de travail des agent-es. En effet, chaque perspective de relogement ou d'aménagement fait l'objet d'un commentaire sur la « diminution des ratios d'occupations » qui sont dictés par le Ministère. Il n'est pas question pour la CGT de cautionner le développement d'espaces de travail non personnalisés et le recours au flex-office. A force de réduire les espaces, comment garantir un espace de travail ergonomique et acceptable quand tous les personnels sont présents sur site ? Comment accueillir décemment des personnels contractuels, des usagers ou des collègues dans des bureaux déjà densément peuplés ?

Car c'est bien là que le bât blesse au moment où nous revendiquons des espaces de travail adéquats pour tous les collègues, en y ajoutant des espaces de pause, de réunion et de restauration, tout comme un local syndical sur chaque site comme l'exige la réglementation. Cette logique purement comptable ne correspond en aucun cas aux réalités des collègues et on constate que bien des bureaux sont peu ergonomiques donc accidentogènes, ou source d'inconfort thermique ou phonique qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé physique et mentale des agent.es. Il faut également mettre des moyens en place pour assurer l'accueil de potentiels collègues ou usagers en situation de handicap.

Questions diverses CGT

1/Espace de pause et de restauration sur les sites : *sur plusieurs de lieux de travail en rectorat ou DSDEN, les collègues font le constat que les espaces de pause sont sous dimensionnés et par conséquent très bruyants. Ceci a des conséquences sur le repos psychique des agent.es. Un nombre conséquent de collègues mangent dans leur bureau.*

Sur le site Margueritte, l'accès au RIA Cambronne est compliqué car la sur-fréquentation dissuade des collègues d'aller y déjeuner.

Nous demandons la mise en place d'une enquête auprès des personnels sur la thématique de l'accès aux espaces de pause dans le cadre de la qualité de vie au travail et que des solutions soient trouvées pour augmenter les espaces de pause et les rendre plus attractifs et reposants.

Réponse du chef de la Difag : Avec le Covid, les personnels ont été autorisés à déjeuner dans leur bureau et cette habitude est restée depuis. « Cela ne pose pas de problème si cela n'engendre pas de travail supplémentaire pour les équipes d'entretien ».

Concernant les cafétérias des sites Houssinière et Margueritte, « la fréquence est effectivement importante les mardis et les jeudis mais il reste de la place les autres jours... » (Commentaire : il va être difficile de demander aux collègues de ne manger qu'un jour sur deux...). Des tables ont été installées dans les espaces verts des différents sites et elles sont très utilisées entre avril et octobre.

Le SG reconnaît néanmoins que c'est « un sujet à travailler », y compris en réfléchissant sur l'utilisation d'espaces comme une partie de l'espace co working à la Houssinière.

Commentaire CGT :

Cela préoccupe les agent.es et la CGT pousse cette question car il s'agit bien ici d'améliorer la qualité de vie au travail des personnels. Nous invitons les collègues à s'emparer de cette question sur chaque lieu de travail pour établir des revendications. Se restaurer dans les bureaux est un pis-aller et ce n'est pas une solution en termes d'hygiène et de sécurité ; le COVID était une situation exceptionnelle derrière laquelle notre administration ne peut pas se réfugier éternellement. Par ailleurs, le temps de pause et de sortie de son espace de travail est également indispensable pour couper avec l'espace de travail.

C'est la raison pour laquelle la CGT demande également la mise en place d'un questionnaire pour recueillir l'avis de personnels sur les conditions d'accès aux Cafeteria et aux espaces de pause.

2/ Emploi des non-titulaires : *nombre de contractuel·les en poste dans les services académiques par catégorie et le pourcentage d'agent.es que cela représente par rapport à l'ensemble de personnels de chaque catégorie ?*

Données de la DIPATE concernant les non-titulaires administratifs et techniques en service.

	Nombre de non-titulaires	% par rapport à l'effectif
Catégorie A	29	7.6 %
Catégorie B	24	6.3 %
Catégorie C	58	13.7 %

Commentaire CGT :



Le pourcentage des agent-es non titulaires de catégorie C est important, tant dans la filière administrative que techniques. Comme le revendique la CGT, il faut titulariser les collègues non titulaires afin de stabiliser les équipes et diminuer la précarité.

Sur le plan académique, 587 agent-es contractuel-les sont employé-es selon les chiffres transmis au CSA du 16 octobre.

C'est nouvelle augmentation du recours aux non-titulaires depuis 2023, ce qui témoigne d'une aggravation de la précarisation dans les métiers administratifs et techniques de l'Education nationale.

5/ CIA de fin d'année :

Les ADJAENES ont été informés de l'attribution d'un CIA de 500 euros bruts sur paie de décembre, ce qui représente 25 euros supplémentaires par rapport à 2024. Y aura-t-il un CIA en fin d'année pour les autres catégories également, et quelle en serait la répartition et le montant sur l'Académie ?

Cheffe DIPATE :

- Catégorie A : 775€
- Catégorie B : 600€
- Catégorie C : 500€
- Conseiller-e technique de service social (CTSS) : 800€

Pour les personnels jeunesse et sports :

- Conseiller-e technique et pédagogique supérieur (CTPS) : 850€
- Conseiller-es d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) : 700€

Le SG propose qu'une information soit publiée sur ETNA sans attendre envoi d'un courrier à l'ensemble des agent.es

Commentaire CGT :

La CGT acte l'augmentation pour toutes les catégories, mais ce que nous dénonçons déjà l'année dernière se confirme car **le montant n'est pas uniforme et bénéficie principalement aux catégories A**. Le SG précise qu'il s'agit d'une commande ministérielle avec des taux forfaitaires différenciés, cela n'en reste pas moins injuste et discriminant. Rappelons que le CIA « permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. »

Si l'autorité administrative s'attache à reconnaître l'implication des équipes, on voit que celle-ci est diversement appréciée selon la catégorie de l'agent·e. Pire, cela s'aggrave par rapport à 2024.

Par rapport à 2024, les catégories A voient leur CIA augmenter de 19 % (+125 euros brut), les catégories B voient le CIA augmenter de 9 % (+50 euros brut) et les C augmentent seulement de 5 % (+25 euros brut).

6/ Mise en place de tutorat : *quelles sont les modalités de mise en place d'un tutorat cette année pour les collègues qui accompagnent et forment les nouveaux agent-es et quelle indemnité en découle ? Y a-t-il des restrictions à la mise en place d'un tutorat ou celui-ci est-il systématique ?*

Réponse de la Directrice EAFC : un tutorat systématique est mis en place pour les nouveaux collègues affectés pour la première fois dans les services académiques. L'indemnité tutorat est de 144€ brut. On peut tutorer 2 personnes mais on ne touche qu'une fois l'indemnité. Deux personnes peuvent tutorer une personne (l'indemnité est alors scindée en deux). Un tutorat peut également être mis en place pour accompagner les personnels en difficultés ou pour des collègues changeant de poste et de missions, et ce à la demande des chefs de service.

7/ Besoin en personnels administratifs et techniques :

Depuis plusieurs années nous constatons le réel besoin pour l'Académie de disposer d'un volant de titulaires remplaçants formés afin de pallier les absences dans les services académiques. Ce volant passe nécessairement par une demande de l'Académie d'une dotation d'ETP administratifs et techniques supplémentaire. Combien l'Académie de Nantes demande-t-elle d'ETP supplémentaires administratifs et techniques au Ministère pour la rentrée prochaine ?

Le SG renvoie vers les débats budgétaires sans avancer de réponse sur les besoins en poste exprimés par l'Académie, se mettant « à l'écoute des moyens disponibles ».

Commentaire CGT :

La CGT a rappelé le rapport sénatorial qui montre que l'Académie est sous dotée en personnels administratifs, alors qu'elle n'a encore obtenu qu'un seul poste supplémentaire à la rentrée. C'est très loin de faire le compte, ni pour assurer les besoins, ni pour permettre de créer le corps de titulaires remplaçants administratifs et techniques que la CGT revendique. Nous ne saurons donc pas ce que l'Académie demande et exprime réellement comme besoins en ETP au Ministère, juste ce que elle acceptera d'obtenir ou de rendre en fonction de ce que le Ministère dira... Cela fait bien peu pour que les personnels se sentent soutenus.

8/ Local Syndical site Margueritte : *nous réitérons notre demande de rétablissement d'un local Syndical équipé sur le site Margueritte pour les personnels du Rectorat mais aussi ceux de la DSDEN 44 et Jeunesse et Sports au vu du nombre d'agents présents sur le site et de la nécessité d'un local de proximité pour garantir la confidentialité des échanges, conformément à la réglementation et à l'article 3 du [Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique](#).*

Réponse du SG : des recherches ont été menées par l'ancienne responsable du dialogue social et le chef de la Difag, les organisations syndicales de la Direction des Finances Publiques (à Cambronne) ont été sollicités pour partager leur local mais n'ont pas répondu favorablement. Le SG renvoie la balle aux organisations syndicales « si vous avez identifié des locaux disponibles, on est preneur ».

Le chef de la Difag précise que les recherches seront relancées avec l'arrivée du futur chargé de mission Dialogue social.

Commentaire CGT :

Quand il s'est agi de supprimer le local syndical à Margueritte il y a quelques années, les organisations syndicales n'ont pas été consultées. Nous rappelons que c'est du ressort de l'employeur de respecter la réglementation.

9/ Non-compensation des temps partiels thérapeutiques

Nous constatons que dans plusieurs services, des collègues en temps partiel thérapeutique ne voient pas leur temps systématiquement compensé par un personnel contractuel. Quelle en est la raison ?

La DIPATE répond que les remplacements ou non de temps thérapeutiques se discutent avec les chef-fes de service Mais est ce que les collègues sont bien consultés par leurs chef.fes sur la nécessité de remplacer ou pas ? Car ce n'est pas la même démarche !

Parfois, le non-remplacement est dû au fait que former un agent non-titulaire prend du temps.

Mais est-ce la bonne logique puisque la charge de travail reste la même ? A notre connaissance, les emplois des agent-es ne sont pas fictifs et une absence a toujours des conséquences sur le quotidien et le service rendu aux usagers.

10/ Mise à disposition de douches / vestiaires pour les personnels :

Les personnels ont été informés le 17 octobre de la mise à disposition de douches à destination des personnels dans le cadre d'une démarche d'amélioration des conditions de travail et de promotion des mobilités douces.

Cette annonce intervient 3 ans après que la CGT a mis cette question (vestiaire et douches) à l'ordre du jour du CSA-SA du 16 novembre 2022. Si nous considérons cette annonce comme une avancée pour les personnels, nous souhaitons apporter des précisions et demandes complémentaires.

- *Dans le cadre d'une amélioration des conditions de travail de l'ensemble des personnels, nous demandons que cette initiative soit mise en place dans les DSDEN.*
- *Ces informations pratiques (localisation, accès, horaires) peuvent elle être affichées sur chaque site et présentes également sous une rubrique dans ETNA ?*

Le chef de la DIFAG présente un état des lieux par DSDEN :

- DSDEN 85 : pas de douches mais ce sera intégré dans le projet de rénovation de la Cité Travot
- DSDEN 53 : des douches existent sur le site mais dans les locaux d'un autre ministère, mais il reste à vérifier si elles sont accessibles aux collègues de la DSDEN
- DSDEN 72 : il ya des douches dans le bâtiment G avec des casiers de rangement
- DSDEN 49 : pas de douches et aucun projet d'en intégrer n'a été étudié.

Concernant la communication des emplacements et de l'accès à ces douches, un travail en cours avec le service communication.

Commentaire CGT :

Tout ce qui participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail des collègues est positif. C'est la raison pour laquelle nous incitons les collègues à s'emparer de ces sujets. Il reste encore beaucoup à faire et c'est collectivement que nous pourrions améliorer pleinement nos conditions de travail.

11/ Ordre de mission (OM) pour couvrir les personnels en cas de déplacement et prise en charge des frais de déplacement

Nous avons été alertés que certains personnels (notamment au SAJ) ne se voyaient plus délivrer systématiquement d'ordre de mission pour couvrir leurs déplacements professionnels. Quelle en est la raison alors qu'il s'agit d'une obligation réglementaire pour protéger les agents dans le cadre de leurs déplacements professionnels?

Nous demandons également que le Rectorat ou les DSDEN passent des conventions de transport pour couvrir les éventuels frais de déplacement professionnels des agents des différents services.

La CGT a également fait état qu'une collègue d'un autre service bénéficierait à la fois d'un ordre de mission permanent ainsi qu'un forfait destiné à couvrir ses frais de déplacement.

La SGA-DPM répond sur les OM que les collègues sont couverts par la convocation au TA. Sur la prise en charge des frais de déplacement, elle indique qu'un groupe de travail a été mené avec la DBF pour uniformiser les remboursements pour tous les agent·es.

Commentaire CGT :

Tout ce que nous souhaitons dans notre question, c'est que les collègues aient à la fois la garantie d'être couverts dans leurs déplacements professionnels, mais également qu'ils n'aient pas à payer de leur poche pour se rendre à une convocation sur un autre lieu que leur lieu de travail habituel dans le cadre de ces déplacements professionnels. Nous attendons donc que les collègues qui ont engagés des frais aient bien la garantie d'être remboursés.

12/ Promotion du covoiturage

La CGT demande le développement d'un outil et d'une communication idoine permettant de mettre en contact les agent.es d'un site pour développer le covoiturage.

A l'instar du panneau installé pour le concours CUBE, nous réitérons notre demande d'un dispositif interne avec une communication idoine aux personnels (tableau d'affichage sur chaque site permettant de mettre en lien les personnes de différents services avec information aux personnels via la cellule communication) destiné à faciliter la mise en place de possibilités de covoiturage pour les personnels travaillant sur un même site.

Commentaire CGT :

Le chef de la DIFAG et le SGA-DOGES nous renvoient de nouveau vers des solutions externes (Plateforme OUEST-GO ou Naolib). C'est un sujet récurrent qui ne progresse pas et alors qu'il s'inscrirait parfaitement dans l'engagement environnemental de l'Académie de Nantes.

13/ Signalétique local vélo site Margueritte :

Nous avons été alertés que la signalétique concernant l'existence d'un grand local à vélo sur le site Margueritte n'était pas suffisante. Nous demandons donc une meilleure signalétique pour les différents usagers du site (personnels et visiteurs).

Le chef de la DIFAG remercie le SIBAA pour l'installation du grand local vélo à Margueritte et précise que des barres d'attaches ont été installées sur la façade du bâtiment 4. Il reconnaît qu'il y a toutefois un problème de signalétique sur tous les sites du rectorat et qu'il y a un travail à mener sur ce sujet.

La CGT, un syndicat interprofessionnel de lutte qui rend compte de ses mandats
À chacun de leurs mandats, les élu.es CGT sont à l'écoute des personnels, rendent compte des débats et sujets abordés et font part de nos interventions dans cette instance.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, de vos revendications, échanger avec les collègues sur tous ces sujets, venir nombreux aux heures d'informations syndicales et bien entendu, à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.

Face à l'individualisme, la force du collectif avec la CGT

C'est dans les actions, les initiatives revendicatives, les manifestations, les grèves, que le plus souvent les salarié·es adhèrent à la CGT.

C'est dans ces instants où l'on retrouve de la solidarité, où nous reconstruisons des liens de travail, que collectivement nous sommes plus fort·es pour exiger de vivre dignement de notre travail, et pour gagner sur nos revendications.



Vos élu.es CGT au Comité Social d'Administration Spécial Académique

Morgane Bouric (titulaire)		Contact Mail elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Hervé Guichard (titulaire)	06 47 99 61 00	
Sylvie Moreau (titulaire)	06 75 26 90 39	
Céline Blanchard (suppléante)		
Claude Blanchet (suppléant)		
Ronan Keromnès (suppléant)		

Vos représentant.es CGT à la Formation Spécialisée (santé, sécurité, conditions de travail,..)

Morgane Bouric (titulaire) - administrative	Contact Mail elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Sylvie Moreau (titulaire) - ITRF	
Hervé Guichard (titulaire) - administratif	
Aurélie Savel (suppléante) - ITRF	
Arnaud Mahé (suppléant) - administratif	
Vincent Pruvost (suppléant)- administratif	