



Comité Social d'Administration Académique **Ce que retient la CGT**

Mardi 27 janvier 2026

Vos élu·es CGT au Comité Social d'Administration :

Karine Perraud et Bertrand Colas

Contactez la CGT Educ 'Action - Académie Nantes

nantes@cgteduc.fr

Calendrier des opérations de préparation de la Rentrée 2026

La rectrice indique qu'il y a urgence, raison pour laquelle le CSAA est maintenu à cette date. Le CSA MEN s'est tenu la veille (26 janvier) sur des éléments sous réserve de la loi de finances et sur le vote de la motion de censure.

Commentaires CGT : PRUDENCE sur les chiffres

Une incertitude existe : le ministre reviendrait sur le nombre de suppressions prévues (voir plus loin)

Au niveau national : Dans le second degré, le PLF évoquait à la fois 1365 suppressions de postes dans le second degré dans un tableau mais aussi l'annonce d'un solde positif avec les recrutements concours de 2059 ETP dont 3862 stagiaires soit 1803 suppressions de postes titulaires. Le ministère a expliqué lors du CSA Ministériel du 26 janvier que c'était sur ce dernier chiffre qu'il s'appuyait du fait des inconnues dues au nouveau concours L3. Le ministre annonce désormais que le bon chiffre est bien 1365 suppressions et non 1803 dans le second degré mais n'annonce pas l'envoi d'une nouvelle répartition. Or c'est bien sur la répartition du CSA MEN du 26 janvier que se basent les documents préparatoires chiffrés du CSA académique. Les chiffres de suppressions du 1er degré sont également sujets à caution avec les mêmes différences sur le PLF (1891 suppressions d'un côté, un solde de 2229 de l'autre comme annoncé hier). Les organisations syndicales sont donc dans l'attente de nouveaux éléments. Pour le moment, les chiffres dévoilés au CSA font foi mais dans ce contexte, il paraît important de rester prudent sur les annonces académiques.

Par ailleurs, la FSU, SUD et la CGT ont exprimé un vœu commun :

« La séquence budgétaire qui s'étire depuis le mois d'octobre et la surdité gouvernementale aux pistes des recettes fiscales participent à la crise démocratique et percutent notre rôle de représentant·es des personnels. Nous ne pouvons travailler en l'absence de l'enveloppe de moyens

académiques, ni en l'absence de ventilation départementale des moyens. Les délais ne sont pas respectés pour la majorité des documents, ce qui ne nous laisse pas le temps suffisant pour les étudier. Cette situation n'est pas acceptable et nous ne sommes pas en mesure d'assurer pleinement notre travail syndical et la représentation des collègues dans de bonnes conditions. Nous appelons de nos vœux à ce que les prochains CSAA se déroulent plus sereinement en respectant le délai d'envoi de documents. »

Vote : 9 voix POUR (CGT SUD FSU UNSA) et 1 ABSTENTION (CFDT)

La Rectrice a réagi et commenté certains points des déclarations liminaires syndicales.

Santé mentale

Dans la suite des assises sur les sujets de santé mentale et climat scolaire, la Rectrice annonce qu'il y aurait peut-être des emplois en plus de personnels sociaux et de santé : il aurait été avancé le chiffre de 300 au niveau national.

Commentaire CGT : santé mentale, il est urgent d'agir !

La situation est déjà alarmante : un nombre croissant de jeunes est touché par des problématiques de santé mentale, avec des troubles de plus en plus lourds. Cette réalité intervient alors que la situation est déjà extrêmement tendue, marquée par un manque criant de moyens humains en médecine scolaire, chez les psychologues, au sein des RASED, et parmi les assistant·es sociaux, entre autres.

Le 27 janvier avait lieu un rassemblement à Grez-en-Bouère (Mayenne) pour dénoncer la suppression du support dans le collège. Il s'agit d'une réorganisation opérée par le directeur académique suite à une décision prise par la Rectrice le 18 mars 2025 en CSA académique.

Le DASEN du 53 a répondu qu'il y avait eu un moyen provisoire en 2025. Il annonce que les agent·es concerné·es par la réorganisation (suppression de fait) étaient reçu·es par le secrétaire général de la DSDEN 53 ; que des échanges étaient en cours avec les chef·fes d'établissement ; que l'infirmière directement concernée par cette suppression serait accompagnée au mieux ; et enfin, que d'autres pistes sont également envisagées sans préciser lesquelles.

Ces réponses ne sont pas satisfaisantes et surtout hasardeuses, la CGT continuera de suivre ce dossier et continue de revendiquer des moyens supplémentaires partout et refuse cette politique du « moyens constants » visant à faire « glisser » les moyens d'un établissement à l'autre.

Baisse démographique

Selon la Rectrice, la baisse s'accélère d'au moins 5000 élèves / an, un peu plus forte dans le public que dans le privé. Le ministre veut un Observatoire des dynamiques rurales et territoriales qui permet d'objectiver les dynamiques démographiques.

Commentaires CGT

Nous le répétons une fois de plus : les suppressions de postes justifiées au nom de la baisse démographique restent incompréhensibles et inacceptables alors que cette baisse aurait pu être l'occasion justement d'améliorer les conditions d'accompagnement éducatif, d'abaisser les effectifs par classe et d'améliorer les conditions d'apprentissage. Des effectifs trop importants, on le sait est l'une des principales raisons qui minent les collègues et contribuent à la perte de sens du métier.

Les observatoires des dynamiques rurales (ODR), mis en place en 2023 dans le cadre de France Ruralités déployés sur l'ensemble des territoires, sous l'autorité conjointe du ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Éducation nationale renforcent la présence et le rôle des préfets dans le champ

éducatif. La CGT s'oppose fermement au rôle croissant que prennent les préfets dans le champ éducatif.

Plan "Collèges en progrès" : 23 collèges sont concernés dans l'académie mais chuuut !

Le ministère a annoncé le déploiement de ce plan dans 800 établissements "ciblés prioritaires". Pour l'académie, il s'agit de 23 collèges. La Rectrice dit que les chef·fes d'établissement concerné·es ont demandé à ne pas rendre public les collèges désignés. Des chef·fes d'établissement ont exprimé la crainte que leurs collèges deviennent des repoussoirs et que cela profite aux collèges privés voisins. La Rectrice veut bien nous donner la liste mais compte sur nous pour ne pas les communiquer.

Commentaires CGT : une réponse étrange et opaque

Dans bon nombre d'académies, les collèges sont communiqués aux organisations syndicales.

Sur le fond, depuis la création des REP/REP+ en 2015, plusieurs dispositifs sont venus concurrencer et affaiblir l'éducation prioritaire, tels les cités éducatives et les contrats locaux d'accompagnement (CLA). Avec le plan « 800 collèges », le gouvernement poursuit et accentue cette casse du cadre collectif, tout en évacuant la question des inégalités sociales et en culpabilisant les personnels. Pour former cette liste de 23 collèges, un seul critère n'a apparemment été retenu : une proportion supérieure à 40% d'élèves ayant moins de 8/20 en français et en maths au DNB. Une nouvelle fois, pour les élèves « en difficulté », seules comptent les matières dites « fondamentales ». Surtout, l'origine sociale des élèves ne rentrent absolument pas en ligne de compte ; le ministère prend d'ailleurs soin de n'évoquer que la difficulté scolaire et pas sociale. Alors que l'éducation prioritaire repose sur le principe de donner plus là où les besoins sont plus importants, il s'agit ici de faire porter la responsabilité des résultats scolaires sur les personnels. Cela se traduit par un pilotage par l'évaluation et le contrôle : élaboration d'une « feuille de route » en interne définissant des « objectifs » sur 3 ans, « accompagnement » par une « équipe ressource académique » composée de chef·fes d'établissement et d'inspecteur·trices, suivi régulier de l'avancée du « plan d'action » par le DASEN... Pour mettre en place ce plan, la perte d'heures de cours n'est apparemment plus un problème : deux journées sont banalisées dans chaque collège concerné. En revanche rien n'est dit sur des moyens supplémentaires. Le message est clair : si les élèves ne réussissent pas assez bien, c'est à cause des équipes pédagogiques insuffisamment encadrées ou qui n'auraient pas de projets de réussite.

Inspections du privé sous contrat.

8 inspecteur·trices sont déployé·es dans l'académie de Nantes. L'académie devrait se voir doter de 5 supplémentaires l'année prochaine. L'administration annonce que la campagne de contrôle des établissements se fait selon le rythme qui était prévu.

[Voir courrier CGT/FSU/ SUD au ministre sur Saint Stanislas](#)

Développement des PAS (pôle d'appui à la scolarité)

La Rectrice mise beaucoup sur les PAS car cela va permettre un apport avec des personnels médicaux-sociaux. L'inclusion provoque de la souffrance mais les PAS pourraient régler certains problèmes. L'ARS a déjà son enveloppe. Répartition des postes en PAS va être évoquée en CSA D.

Commentaires CGT

Pour le ministère, le PAS constitue la réponse de 1er niveau pour répondre aux besoins de compensations pour tou·tes les élèves à besoins éducatifs particuliers (BEP), et pas seulement ceux et celles qui ont une reconnaissance MDPH. Le PAS est présenté comme la substitution aux PIAL en ce qui concerne le gestion des AESH, mais cela n'est pas complètement vrai dans les faits. En théorie, ce dispositif est piloté par le·la chef·fe d'établissement, l'IEN, le·la directeur·trice de la structure ESMS. De plus, il est coordonné par un·e enseignant·e spécialisé·e (ou pas !) avec l'appui d'un·e professionnel·le du médico-social. Sont également associé·es à l'équipe, un·une gestionnaire AESH, les AESH ainsi que l'AESH référent·e et les ERSEH. Les inspecteur·trices d'académie comptent sur les collègues en classe pour trouver les solutions et faire évoluer leurs pratiques sans qu'absolument rien ne soit prévu en dehors des dispositions générales du PAS. La question des places disponibles en structure (IME, ITEP...) est évacuée et ces dernières doivent s'inscrire dans une démarche d'externalisation. C'est donc, une nouvelle fois, la solution du « débrouille-toi tout·e seul·e », puisqu'à la question « Si un élève n'est pas en mesure de suivre sa scolarité à l'école totalement ou partiellement ? », les premières réponses portées par les IEN sont claires : « Ce n'est pas possible, tous les enfants seront dans leur école de référence et avec le PAS aucune autorisation de ce type sera envisagée. »

Les registres SST sont déjà saturés par les signalements en relation avec la gestion d'élèves ayant des comportements « perturbateurs ». Le volume des fiches SST ne risque pas de diminuer. Si les enseignant·es adaptent leur pédagogie (comme souvent et cela fait partie du métier), c'est une nouvelle perte de sens qui gagne les collègues. C'est notamment vrai quand il faut le faire dans une classe multiniveaux, avec des effectifs importants, des élèves allophones ou vivant dans un environnement social défavorisé... En imposant les PAS, et en renvoyant les collègues à leurs uniques pratiques, l'administration cible clairement les enseignant·es comme les seul·es responsables de l'échec. Inacceptable. De plus, il est fort probable qu'un discours mensonger soit tenu aux familles, leur assurant que les besoins de leur enfant seront pris en charge avec des « compensations adaptées ». Si les parents jugent ces compensations insuffisantes (et ce ne serait pas illégitime au regard des faibles réponses), alors, la pression s'exercera sur l'enseignant·e et peut être aussi sur l'AESH s'il y a une notification d'aide humaine.

Protection fonctionnelle

La Rectrice souscrit à certains points des déclarations. Les tensions de la société n'épargnent pas l'Ecole et des parents peuvent agresser des collègues. La Rectrice accorde les protections fonctionnelles aux personnels qui la demandent dans ces circonstances.

Préparation de la rentrée 2026 : une véritable saignée

Encore une fois, les services publics sont les premiers attaqués par le budget Lecornu pour l'année 2026 avec la suppression de nombreux postes d'enseignant·es pour la rentrée. Le motif officiel est la baisse de natalité. La baisse annoncée de 5 000 élèves par an sert de prétexte à de nouvelles suppressions de postes, au lieu d'améliorer les conditions de travail et de réduire les effectifs par classe.

C'est une suppression de 235 ETP (équivalents temps plein) prévue pour la rentrée 2026 dans l'académie qui a été annoncée lors du CSA académique. Cela touche d'abord le premier degré mais aussi le second degré, et la traduction en suppression de postes sera au-delà des 235.

La CGT Éduc'action dénonce cette nouvelle coupe dans l'enseignement public, alors que les besoins sont criants.

La baisse démographique n'est qu'un habillage d'une politique d'austérité qui fait payer le prix fort aux travailleur·euses de l'éducation et aux usagers.

Répartition des emplois d'enseignants du I^{er} degré : 136 postes en moins : une véritable saignée

	Prévision de variations d'effectifs rentrée 2026	P/E constaté rentrée 2025	Mesures de rentrée 2026	P/E prévisionnel initial rentrée 2026	Notification complémentaire du 28/01/2026	Mesures rectificatives de rentrée 2026	P/E prévisionnel final rentrée 2026
Loire-Atlantique	-2082	5,93	-47	6,02	5	-42	6,02
Maine-et-Loire	-956	5,97	-32	6,02	3	-29	6,03
Mayenne	-274	6,25	-10	6,29	1	-9	6,30
Sarthe	-888	6,12	-23	6,20	2	-21	6,20
Vendée	-837	6,27	-39	6,32	4	-35	6,33
Académie	-5037	6,04	-151	6,11	+15	-136	6,12

Critères pour les choix de répartition par département ? Pour la Vendée : décrochage pour le P/E s'est fait pour la rentrée, c'est un rattrapage...*Autrement dit : les suppressions de postes qui auraient dû se faire l'année dernière le sont cette année.* La Vendée porte la majorité de la variation des effectifs.

2000 élèves de moins par rapport à ce qu'avait prévu l'administration. Il y a aussi eu une surestimation des effectifs pour l'enseignement public et pour l'enseignement privé. Ce sont aussi des flux migratoires qui avaient été prévus mais qui sont moindres et/ou avec des arrivant-es sans enfant à scolariser. Le taux de scolarisation des moins de 2 ans a été mal ajusté. Critère aussi de l'IPS, de l'éducation prioritaire, de la ruralité.

Répartition des emplois d'enseignants du 2nd degré : 120 postes en moins !

Mesure initiale :- 120 ETP

Notification complémentaire du 28/01/2026 : + 21 ETP

Mesure rectificative RS26 : -99 ETP

(suite au CSAMEN tenu le 26 janvier 2026 et
sous réserve de l'adoption de la loi de finances 2026)

	HP (ETP)	HSA (ETP)	TOTAL
Mesure RS26	- 99 *	0	- 99

* dont 23 moyens d'enseignement au titre des collèges en progrès

	CLG		LYC + LP		TOTAL (ETP)	Notification complémentaire du 28/01/2026			Mesures rectificatives de rentrée 2026 (ETP)	dont au titre des collèges en progress
	Prévision d'effectifs 2026	Moyens (ETP)	Prévision d'effectifs 2026	Moyens (ETP)		Moyens complément aires collèges (ETP)	Moyens complémentaires lycées (ETP)	Total moyens complémentaires (ETP)		
Loire-Atlantique	-533	-42	-64	15	-27	5	0	5	-22	5
Maine-et-Loire	-513	-18	13	0	-18	3	0	3	-15	11
Mayenne	-228	-19	83	-2	-21	4	0	4	-17	1
Sarthe	-354	-10	-86	-16	-26	4	0	4	-22	5
Vendée	-416	-29	-31	1	-28	5	0	5	-23	1
Académie	-2044	-118	-85	-2	-120	21	0	21	-99	23

Sur le programme 141 :

- Personnel de direction : + 1 ETP
- Personnels administratifs : + 3 ETP

Sur le programme 230 : CPE : + 1 ETP

Quelques critères de répartition avancés par l'administration :

- évolution démographique
- accompagnement des 6^{ième} 5^{ième} serait moins difficile dans le 44 que dans le 72
- En Mayenne, il y a des petits collèges et il faut sauver les petites structures.
- Sur le programme 141 : ouverture du lycée de St Philbert de Grand Lieu en Loire-Atlantique

H/E : 1,4746 pour RS 2026

Un point de précision est fait sur les 23 collèges estampillés « collèges en progrès » : le SG précise que le ministre a posé le fait qu'il souhaitait que l'ensemble des équipes s'emparent d'un sujet sur lequel elles étaient déjà mobilisées dans leur établissement. Les chef·fes d'établissement posent un bilan des besoins spécifiques et doivent être à l'écoute des équipes pour poser leurs besoins. Un établissement ne recevra pas systématiquement un ETP. Le critère des résultats aux évaluations et examens sera pris en compte.

Commentaires CGT

On peut prendre tous les critères qu'on veut afin d'«objectiver» les données, c'est la pire dotation depuis des années, 4 fois plus de suppressions par rapport à l'année dernière.

Des conditions de travail qui vont se dégrader avec des classes surchargées. Des suppressions de postes et/ou multiplication de postes partagés, des contractuel·les non renouvelé·es et/ou des quotités de contrats de travail diminués.

Une école inclusive qui va continuer à se faire sans moyens.

Des moyens pour le remplacement qui vont être toujours aussi compliqués

Les équipes « des collèges en progrès » vont devoir se réunir, établir des diagnostics, des bilans, des projets...est-ce que les besoins sur des moyens supplémentaires en postes de titulaires, en dédoublement, sur l'école inclusive seront entendus ? On se permet d'en douter. C'est encore le travailler plus et le culpabiliser plus...

Au final : cette dotation est inacceptable et ne répond en rien aux attentes des personnels qui souffrent au travail et dont le sens du métier est questionné.

Évolution de la carte des formations

En pj

La Rectrice admet que de plus en plus d'entreprises sortent leurs propres centres de formation. C'est un danger. Les entreprises attendent de l'EN de « dégrossir » nos élèves et les recrutent ensuite dans leurs CFA privés. La Rectrice souligne néanmoins que l'académie de Nantes a mis beaucoup de forces dans la voie professionnelle et que « nos diplômes forment à la polyvalence » avec une capacité de notre académie pour répondre aux besoins de la société comme la santé et la décarbonisation. Le DRAFPIC ajoute que l'académie mène tout un travail sur l'attractivité des métiers.

Commentaires CGT

Pour une fois, la CGT souscrit au discours de la Rectrice sur les centres de formation privés d'entreprises. Mais ça s'arrêtera là. Globalement, la carte des formations n'est pas à la hauteur des enjeux affichés dans l'académie. Il y a encore un risque d'orientation des élèves par défaut. La CGT conteste la logique qui conduit à la construction de la carte des formations. Les ouvertures de sections ou de filières envisagées doivent répondre aux seuls métiers « locaux » en tension qui sont le résultat essentiellement des conditions de travail difficiles et des faibles salaires ...Alors que

depuis plusieurs années, il manque des places en lycée professionnel pour accueillir l'ensemble des élèves qui le souhaitent, sans surprise, les évolutions annoncées se font à moyens constants. La seule boussole est de mettre en adéquation les formations et les besoins en emplois locaux. Pourtant, pour répondre aux enjeux écologiques et sociaux, il faudrait augmenter le niveau de qualification de la jeunesse et que celui-ci soit reconnu dans les conventions collectives. Or, l'ensemble des orientations retenues pour élaborer la carte des formations va diminuer les possibilités d'étude des élèves en BTS au profit de formations en bac +1 non qualifiantes et les contraindre à occuper des emplois précaires, sous-qualifiés et sous-payés.

Évolution de la carte des enseignements de spécialité et des enseignements optionnels

En pj

Labellisation des lycées des métiers et des campus des métiers et des qualifications

En pj