



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 11 mars 2026

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

Administration : SG, DRH, DRH Adjoint, cheffe DIPATE et adjointe, chef DIPE, chef DIFAG, chef SIBAA, SG44, SG49, SG53 et SG 72, chargée de mission Dialogue Social.

FO prend le secrétariat adjoint de la séance.

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 20 novembre 2025
- Point sur l'affiliation à la Protection sociale
- Enquête télétravail
- Conditions climatiques : chaîne d'information, alerte et conditions de travail
- Questions diverses :



Déclaration des élu.es CGT Educ'Action

Le budget de l'Etat fait la part belle à la militarisation de l'économie mais pour la CGT, il n'est pas question de laisser tomber les services publics, menacés par la politique du gouvernement.

Dans tous les secteurs d'activité, les directions tentent d'imposer une cure d'austérité salariale et des suppressions d'emploi alors même que des groupes comme Arkema, Ducros, Orano, Air Liquide, ArcelorMittal affichent des résultats financiers solides ou poursuivent des stratégies de rentabilité agressives.

À l'instar de notre secrétaire générale Sophie Binet, des centaines de militant-es font face à une répression de plus en plus décomplexée sur leurs lieux de travail et dans leurs pratiques syndicales. Tous ces axes sont liés et visent à faire taire le monde du travail. Les libertés syndicales doivent être protégées et renforcées, car elles demeurent un pilier indispensable de la démocratie et du progrès social.

Au niveau de l'action sociale dans la Fonction publique, la DGAFP vient d'annoncer 29 millions d'euros de crédits en moins sur le budget 2026. La CGT dénonce l'impact de cette annonce qui risque de se traduire par une augmentation du reste à charge sur la restauration, la fin des tarifs réduits ou subventionnés sur les vacances ou loisirs ou d'aides sociales pour les logements d'urgence la garde d'enfant ou l'aide à l'installation des personnels. Cette situation va encore contribuer à précariser des agents titulaires comme non-titulaires.

Comité interministériel d'action sociale exceptionnel du 10 mars 2026 : budget inacceptable ! **(Communiqué UFSE-CGT)**

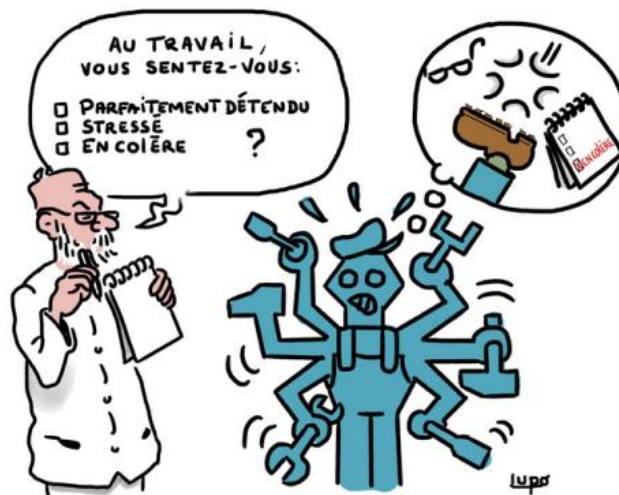
Le CSA ministériel de janvier confirme l'austérité pour le ministère de l'Education pour l'ensemble des personnels. Dans notre Académie, malgré le constat de sous-dotation en personnel administratif, le Ministère n'octroie qu'une seule création de poste, et encore, celle-ci provient comme chaque année désormais de la suppression de ce même poste dans une autre Académie. Pour les personnels techniques, c'est 0 création de postes depuis des années et des suppressions de 4 postes chez les informaticiens sur 2025 et 2026. Ce n'est pourtant pas le travail qui manque dans les services.

Lors du CSA-SA de novembre 2025, nous vous avons interrogés sur le chiffrage des besoins en postes que l'Académie faisait au Ministère. La réponse apportée était « nous prenons ce qu'on nous donne ». Doit-on dans notre Académie s'en contenter alors que cette politique a des conséquences directes sur le terrain pour les collègues ? Nous demandons que Madame la Rectrice remonte au Ministère les besoins chiffrés en postes administratifs et techniques pour notre académie. Les personnels sentiraient au moins que leurs difficultés sont prises en compte.

Le non remplacement systématique des personnels en arrêt devient de plus en plus problématique. A vouloir faire des économies sur les moyens de remplacement, l'Académie décourage et use les collègues. Nous le redisons à nouveau, notamment dans les services RH, les départs ont été nombreux ces dernières années et ce n'est pas fini. Il ne s'agit pas simplement de départs en retraite ou de choix d'évolution de carrière individuels, il s'agit aussi, pour un certain nombre de collègues, de sauver sa peau faute de perspectives visibles d'amélioration.

Il serait ainsi intéressant que l'Autorité académique se penche également sur le taux de renouvellement des dernières années par services pour calculer l'ancienneté moyenne dans une division.

Oui, les collègues les plus anciens s'épuisent, les tuteurs (certains d'entre eux n'ont d'ailleurs parfois que peu d'expérience) ne sont pas déchargés d'une partie de leur travail et ce n'est pas la maigre indemnité de tutorat qui peut compenser la charge de travail.



La situation de la DEP nous apparait ainsi très préoccupante au vu des témoignages des collègues qui expriment pêle-mêle leur incapacité à faire face à l'ensemble des échéances demandées, et qui constatent la perte d'expertise liée aux vagues successives de départ de nombreux collègues qui n'en peuvent plus de voir leurs conditions de travail se dégrader.

Les collègues le disent : « La charge de travail est très dense. Pas de temps pour souffler et gérer les demandes sereinement. Il n'y a pas de temps mort qui permettrait de prendre le temps de réfléchir collectivement à l'organisation du travail. Le manque de coordination et de communication aggrave cette situation ». **L'effet pervers de cette dégradation est ainsi que des collègues plus chevronnés s'en vont et que la culture du service finit par s'en ressentir avec une perte de connaissances, de pratique qui mettent en difficulté les gestionnaires comme les usagers.** Notre rôle n'est pas de se contenter de comptabiliser les fiches RSST liées à la souffrance au travail et nos alertes et celles des collègues doivent être prises en considération par les services RH pour améliorer les conditions d'exercice des agent.es afin de garantir le bien-être au travail qu'affiche l'axe 3 du Projet Académique 2023-2027.

Le changement ne passera que par une autre politique de gestion des personnels et de renforcement des services publics avec l'octroi de postes supplémentaires. La semaine intersyndicale de lutte contre la précarité dans l'Education Nationale initiée cette semaine par la CGT, la FSU, SUD Education et la CNT en Loire-Atlantique en est aussi l'expression. Dans le contexte actuel, l'abandon des services publics, l'éloignement des usagers, la précarité contribuent à la montée de l'extrême-droite, qui, soutenue par une part de plus en plus importante du capital, mène partout à la pauvreté, à la répression, à la guerre voire à un conflit généralisé. Et comme dans toutes les guerres, ce sont les classes populaires qui fourniront la chair à canon, comme l'actualité au Moyen-Orient le démontre à nouveau. Mais tout cela n'est pas inéluctable pour peu que les personnels s'organisent et se défendent collectivement.

Les élu.es CGT Educ'Action

Le SG a tenu à réagir sur la déclaration et notamment l'expression « sauver sa peau », qu'il disait ne pas vouloir entendre, quand bien même il nous reconnaissait le droit à l'expression syndicale... C'est pourtant une réalité : des collègues qui n'en peuvent plus de la dégradation de leurs conditions de travail font le choix de quitter un service avant que cela ne les atteigne encore plus profondément psychiquement ou physiquement. Nier cette réalité ne résoudra pas le problème.

De plus, le SG ne retient des désirs d'ailleurs des collègues que des choix personnels ou la « concurrence déloyale » liée aux régimes indemnitaires plus favorables dans d'autres ministères. Une fois encore, il renvoie au « libre arbitre » des collègues sur leurs choix de carrière. Quant à empêcher des collègues de vouloir partir...La situation est plus complexe que cela, et nous avons bien souligné l'effet pervers de la dégradation (cf. l'avant dernier paragraphe de notre déclaration ci-dessus).

Nous aurions aimé que notre proposition que l'Autorité académique s'intéresse à l'évolution de l'ancienneté moyenne dans une division recueille aussi son attention. Cet élément est aussi un indicateur de bien-être au sein d'un service.

Approbation du PV du 20 novembre 2025

Vote à l'unanimité Pour

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Présentation par les référents PSC (chef de la DIPE et adjoint DRH)

Volet santé (adhésion obligatoire)

A ce jour, 99% des collègues ont fait la démarche d'affiliation MGEN ou de demande de dispense pour le volet santé obligatoire.

La résiliation des assurances personnelles peut s'effectuer grâce à l'attestation employeur disponible pour les agents dès le 11/03/2026 sur le site académique.

La CGT a interpellé sur les modalités de contact de l'employeur vis-à-vis du 1% d'agent n'ayant pas encore effectué les démarches d'adhésion à la MGEN.

Le DRH adjoint a répondu que le Ministère et la MGEN travaillaient encore à identifier et contacter ces collègues, y compris celles et ceux ayant été affiliés d'office sur le socle lors de l'opération d'adhésion de décembre (voir CR du CSA-SA du 20 novembre 2025).

Volet prévoyance période d'affiliation ouverte à compter du 9 avril

Rappel est fait d'une participation employeur à hauteur de 7€ par mois mais uniquement en cas d'adhésion au contrat collectif.

Un mail sur les démarches à effectuer pour l'adhésion va être envoyé ce 11/03/2026 pour donner les informations nécessaires et sera suivi de 2 mails de relance. C'est le seul mode de communication sur ce sujet.

Commentaire CGT :

Le volet prévoyance (congé maladie, invalidité, décès...) n'est pas obligatoire mais il est important que les collègues se penchent sur cet aspect pour se prémunir en cas d'arrêt long ou d'invalidité qui peut avoir des conséquences financières importantes.

Les agents doivent se renseigner pour obtenir un devis afin d'opter en conséquence sur le mode de couverture (choix du contrat collectif négocié avec le Ministère de l'Education nationale ou souscription d'un contrat individuel).

Enquête télétravail

L'enquête lancée en février a obtenu 30 % de réponses au 19 février et 39 % au 6 mars 2026. Un dernier rappel est adressé le 11 mars aux agents. L'enquête sera close le 15 mars 2026.

L'administration prévoit une restitution pour fin mars, début avril.

La CGT rappelle qu'il avait été prévu lors du groupe de travail du 5 décembre que l'administration soumette l'enquête aux organisations syndicales avant la diffusion aux agents pour un dernier avis, ce qui n'a pas pu être fait.

Le Secrétaire Général répond que les options avaient été vues en groupe de travail et qu'il était temps de diffuser l'enquête. Si des questions relatives à la prévention, au droit à la déconnexion ou à l'équipement des agents devaient encore se poser, elles seraient abordées lors de la Formation Spécialisée.

De la même manière, nous avons insisté sur la nécessité de garantir un même niveau d'équipement pour les personnels sur site comme en télétravail, et notamment avec la dotation de doubles écrans ou de souris ergonomiques. Le SG nous renvoie vers l'enquête annuelle sur le baromètre numérique.

Les résultats de l'enquête, analysés par le SEPP, pourront en revanche être discutés avec les représentants du personnel pour approfondir l'analyse si besoin (répartition des réponses par genre et catégories) et seront présentés au prochain CSA-SA du mois d'avril si possible.

Commentaire CGT :

Cette enquête tant attendue est enfin réalisée. Il est indispensable que le volet prévention soit abordé, et notamment sur le respect de la déconnexion. En lien avec notre déclaration liminaire, nous avons rappelé la difficulté de certains collègues à respecter leurs horaires en télétravail. Ce sujet est loin d'être anodin.

Si une question existe dans le questionnaire sur ce sujet « Réussissez-vous à respecter vos horaires en télétravail ? », les collègues oseront-ils y répondre franchement ? Il le faut assurément, d'autant que le questionnaire est anonyme.

Mais il est de la responsabilité de l'employeur et des encadrants d'aider ces collègues et d'analyser la raison de ce dépassement de temps afin d'y apporter des réponses dans le cadre du collectif de travail (prise en compte de la charge de travail, adaptation de cette charge de travail, prévention et information sur les risques liés à l'épuisement professionnel...). Le « libre arbitre » de l'agent n'est pas une réponse réglementaire vis-à-vis du Code du travail. L'accès aux applications en dehors du temps de travail habituel doit être encadré.

Ce sera à voir dans les réponses des agents qui seront certainement pleines d'enseignements et dans le cadre des préconisations de la Formation Spécialisée liées aux conditions de travail.

Conditions climatiques

Un projet de protocole relatif à l'organisation des services académiques en cas d'évènement météorologique exceptionnel nous est présenté.

Ce protocole rédigé par la DIFAG et la DIPATE a vocation à être appliqué en cas d'alerte météo de niveau 3 (orange) ou 4 (rouge).

Météo France exerce sa mission de vigilance et prévient les autorités de l'Etat en cas d'évènement météorologique exceptionnel. La préfecture prévient ensuite les services déconcentrés de l'Etat.

Le protocole prévoit alors que les informations soient relayées dans les services par l'envoi d'un courriel aux secrétariats des services et aux chefs de ces services.

Les organisations syndicales ont obtenu que le courriel d'information de déclenchement du protocole soit aussi directement adressé aux agents. Ceci permettra d'aviser plus vite les collègues.

Le chef de service devra néanmoins s'assurer que l'information a bien été reçue de tous. A l'inverse, en cas de doute, chaque agent devra toujours interroger son supérieur hiérarchique sur la conduite à tenir.

En cas de canicule, le protocole précédent demeure inchangé. En ce qui concerne les événements climatiques de type vent violent, pluie inondation, grand froid, l'organisation du travail sera adaptée selon que le site académique demeure ouvert ou non, et si les fonctions de l'agent sont télétravaillables ou pas : télétravail exceptionnel ou autorisation spéciale d'absence (ASA). La cheffe de la DIPATE précise que les agents qui n'exercent pas habituellement en télétravail vont être équipés de clés OTP dans les prochains mois.

Le Secrétaire Général explique que la situation sera appréciée selon la localisation des événements et que des facteurs personnels (enfants scolarisés...) pourront être entendus par le supérieur hiérarchique direct.

Ce protocole présenté initialement pour information est finalement soumis au vote et adopté.

Les collègues qui auraient posé des congés pour l'épisode neigeux du début du mois de janvier doivent récupérer ces jours. Un rappel a été fait aux chefs de services pour octroyer des ASA.

Commentaire CGT :

Ce protocole devrait permettre une diffusion de la même information à tous les agents, dans un temps réduit. Cependant, le secrétaire général veut attendre des consignes de la Préfecture, prétextant le risque d'une « mise en panique ».

Nous avons fait remarquer que des agents (titulaires comme non-titulaires) ont pris des risques pour se rendre au travail début janvier, à défaut d'avoir eu des informations dans les temps de la part de leur hiérarchie. **Il est donc bien question d'anticipation dans la prévention des risques.**

Questions diverses CGT

1/ Postes ATRF DIFAG et SIBAA- concours

Nous constatons que de nombreux agents ont le statut de contractuel tant à la DIFAG qu'au SIBAA. Nous faisons également le constat que, malgré notre demande d'ouverture de concours formulée en instance précédemment, le poste d'électricien au SIBAA se retrouve à nouveau vacant en janvier 2026 et qu'une nouvelle annonce de recrutement de contractuel est publiée.

Nous demandons par conséquent que l'Académie sollicite des ouvertures de concours pour stabiliser les équipes.

Dans cette optique, pouvez-vous nous indiquer le nombre de postes qui seront mis au concours et dans quelles BAP ?

Réponse de la cheffe de la DIPATE :

3 postes sont mis au concours pour la DIFAG, tous en BAP G : 1 poste de catégorie B en externe, 1 poste de catégorie C en interne (agent d'accueil) et 1 poste en catégorie C en externe (agent d'entretien).

Concernant le poste d'électricien au SIBAA, les collègues non titulaires affectés sur poste ne sont pas restés et ne souhaitaient pas passer de concours en interne.

LaCGT est intervenue pour demander pourquoi le poste n'était pas proposé au concours externe ?

Le chef du SIBAA a expliqué que ce poste d'électricien était très difficile à pourvoir faute de candidats qualifiés. Actuellement, une quinzaine de candidatures ont été reçues mais aucun des candidats n'a de compétences en électricité.

Pour lutter contre la précarité dans l'Education nationale, il est important que des concours soient ouverts pour stabiliser les équipes et donner des perspectives d'évolution professionnelles aux agents (cf. nos précédentes interventions sur ce sujet dans les comptes-rendus des précédentes instances).

2/ DSDEN 85 et déménagements de services

Les collègues de la DSDEN 85 s'inquiètent de ne pas avoir d'informations concernant les futures opérations de déménagement et d'éventuelles relocalisations des services. Nous alertons sur cette demande de communication en amont exprimée par les agents, et ce dans le cadre des préconisations de la Formation Spécialisée sur la co-construction des opérations de déménagement.

Réponse : Le SG du 85 étant absent pour répondre à la question, le chef du SIBAA indique être en attente de réponses de la part de la Préfecture concernant les locaux et dès qu'ils auront des éléments il y aura communication aux personnels.

Le SG propose de refaire un point d'information au prochain CSA-SA.

3/ Télétravail et secrétaires de circonscription /CIO:

Nous sommes interrogés par des secrétaires de circonscription de Vendée qui expriment le souhait de pouvoir télétravailler sur 1 à 1 journée et demi, partant du principe que leur organisation de travail est compatible, celles-ci n'accueillant pas de public. Nous demandons que la demande des collègues soit reconsidérée.

Pouvez-vous nous préciser également quel CIO est expérimentateur pour le télétravail suite au GT du 5 décembre 2025 ?

Réponse du SG :

Comme il l'a déjà répété plusieurs fois, le SG n'est pas favorable au télétravail en circonscription ou CIO car ce sont des structures qui reçoivent du public et il faut faire attention à l'invisibilisation des services. Quant aux personnels du CIO du 85 qui ont demandé à trois reprises à télétravailler (et ce avec l'appui de leur Direction dans le cadre d'une concertation collective), sa réponse a toujours été négative : « Il doit y avoir en Vendée un micro climat plus agréable pour télétravailler » a-t-il souligné...

Comment les personnels concernés doivent-ils le prendre ?

Il répond que c'est le CIO de Saint Nazaire (ce n'est pas le même trait de côte visiblement) qui a été choisi après interrogation des autres CIO qui n'ont pas souhaité se lancer par manque de personnel et pour préserver l'accueil.

L'expérimentation a été lancée en janvier et durera jusqu'en juin, avec retour d'expérience prévu en fin d'année.

4/ CDIsation des personnels contractuels en services académiques :

Nous souhaitons savoir combien de personnels techniques et administratifs sont concernées par une requalification de leur CDD en CDI.

3 personnels administratifs et 1 personnel technique sont concernés.

5/ Indemnité de tutorat :

Lors de la dernière FS, Monsieur le SG a évoqué que l'EAFC avait décidé de revaloriser le montant de l'indemnité de tutorat. Nous souhaitons connaître le nouveau montant fixé et la date d'effet.

La DIPATE communique les montants de l'indemnité :

- 144 € pour les personnels en service académique
- 192 € pour les secrétariats en EPLE
- 432€ pour les personnels de gestion en EPLE
- 864 € pour les agents comptables

Réponse du SG :

Le montant de l'indemnité a déjà été revalorisé en 2024, donc pas de revalorisation en 2025.

Commentaire CGT :

En 2024, l'indemnité pour les services académiques n'a pas été revalorisée mais diminuée **puisque'elle est passée de 200€ à 144€**. Alors pourquoi parler de revalorisation ? Même si cette indemnité ne compense pas la charge de travail et l'investissement que demande le tutorat, **les collègues apprécieraient qu'elle soit bien revue...et à la hausse !**

6/ Problématique de la communication institutionnelle en situation d'évènements climatiques particulière

Dans le cadre des obligations de l'employeur de garantir la sécurité des personnels nous réitérons notre demande d'un protocole de communication auprès des personnels et d'organisation des services en cas d'évènements climatiques particuliers.

Par ailleurs, nous avons été informés que la consigne donnée aux chefs de service de ne pas retirer de jours de congés pour les journées du 6 au 8 janvier 2026 pour les agent.es n'ayant pu se rendre sur le lieu de travail n'est pas répercutée dans l'ensemble des services. Nous demandons que l'ensemble des agent.es soient traités équitablement et bénéficient du même niveau d'information

Question posée également par la CGT au CSA du 27 janvier et déjà traitée puisque'elle était à l'ordre jour (point 4)

7/ Versement du CIA :

Pouvez-vous nous indiquer combien d'agents en services académiques n'ont pas été bénéficiaires du CIA de décembre. Dans le cas où des agents sont concernés, ont-ils été destinataires d'une information écrite justifiant de ce non-versement.

Réponse de la cheffe de la DIPATE :

Il peut arriver que des agents ne perçoivent pas le CIA suite à une demande du chef de division pour des motifs disciplinaires, d'insuffisance professionnelle ou pour des absences non justifiées, mais cela reste exceptionnel.

Cette année deux agents n'ont pas perçu le CIA dans les services académiques.

Concernant les agents non-titulaires, nous souhaitons avoir l'assurance qu'il y aura bien de nouveau un rattrapage en fin d'année scolaire pour les agents qui ne bénéficiaient pas d'un contrat à l'année au moment des opérations d'attribution sur paye de décembre 2025. Nous demandons par ailleurs que le principe des 300 jours minimum travaillés dans l'année pour bénéficier du CIA soit assoupli.

Par ailleurs, la situation des contractuels reçus au concours nous interpelle vis-à-vis du versement du CIA. En effet, un agent contractuel embauché pour l'année scolaire dernière 2024/2025 a perçu l'année dernière un CIA complet en décembre 2024. En revanche, titularisé au 1^{er} septembre par concours cette année, il n'a perçu qu'un trimestre de CIA et se trouve donc lésé. Nous demandons que la situation de ces collègues soit réétudiée afin qu'ils bénéficient d'un CIA complet.

Réponse de la cheffe de la DIPATE :

Le rattrapage sera bien effectif à nouveau cette année. En revanche, il n'est pas question de revenir sur l'obligation d'exercer 10 mois pour en bénéficier. Concernant les collègues non titulaires reçus à un concours, la période de prise en compte pour le calcul du CIA n'est pas la même que pour les personnels titulaires. Pour les non titulaires le calcul s'établit sur l'année scolaire, alors que pour les titulaires le calcul tient compte de l'année civile. Cela expliquerait la différence de montant entre la période en tant que non titulaire et la période en tant que stagiaire pour les reçus aux concours.

Nous rappelons que le versement intégral du CIA sur un seul mois peut avoir un impact négatif pour les collègues les moins rémunérés et les plus précaires qui perdent le bénéfice de prestations sociales telles que la prime d'activité. Nous demandons par conséquent que soit réétudiée la possibilité d'un versement étalé sur plusieurs mois.

Réponse de la cheffe de la DIPATE :

Il n'est pas possible de lisser le CIA sur l'année en raison de la nature de l'indemnité et le texte de référence ne le prévoit pas.

Le SG propose de creuser la question d'une attestation pour expliquer l'augmentation soudaine de salaire pour les organismes de prestation sociale comme cela s'est déjà fait pour les AESH par le SAE.

Commentaire CGT :

Il est important que l'attribution d'un complément de rémunération ne se trouve pas finalement à pénaliser un agent qui le reçoit. Nous invitons les collègues impactés à revenir vers leur service gestionnaire pour alerter sur leur situation.

8/ Restauration collective :

Nous avons été informés que certains sites de restauration collective avaient modifié leurs tarifs au 1^{er} janvier 2026 (+0.80 centimes pour le RIA Cambronne). Nous souhaitons que cette augmentation n'ait pas d'impact sur le reste à charge pour les agents et souhaitons savoir quelles mesures financières sont mises en place pour que les personnels voient leur « reste à charge » réduit ou a minima maintenu par rapport à 2025.

La SG de la DSDEN 44 atteste de l'augmentation des tarifs de Cambronne mais précise ne pas disposer à ce jour d'informations sur les crédits délégués par le Ministère pour 2026.

Le SG précise qu'il reviendra dans une prochaine instance sur ce sujet après contact avec le service d'Action Sociale et la Division de la Prospective et des Moyens.

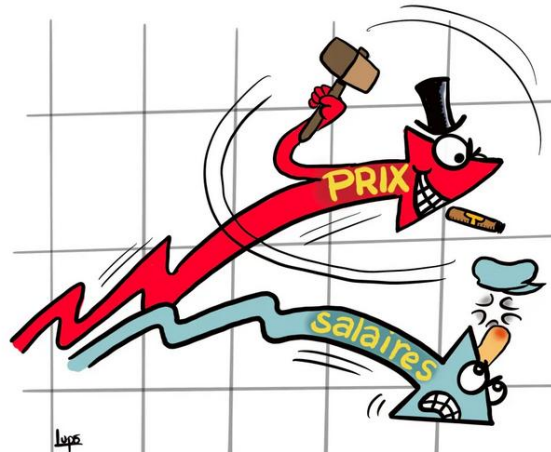
Commentaire CGT :

Le Restaurant inter-administratif Cambronne à Nantes n'est pas le seul à avoir augmenté ses tarifs (idem au moins pour le RIA Le Mans) avec pour conséquence une désaffection des collègues de l'Education nationale quand d'autres Ministères sont mieux lotis.

Gageons que les dotations 2026 pourront permettre de compenser cette augmentation et ce avec effet rétroactif dès janvier 2026, mais le contexte de restrictions des crédits d'Action Sociale au plan national risque d'avoir un impact. Le gouvernement fait des choix politiques : des milliards en plus pour le budget de la Défense et des millions en moins pour l'aide sociale.

Les personnels n'ont pas besoin de simples remerciements sur la qualité de leur travail. Ils veulent une reconnaissance qui passe par des augmentations de salaire, des perspectives d'évolution professionnelle et un meilleur cadre de vie professionnelle.

La CGT demande donc que ce sujet soit régulièrement revu afin de poursuivre et réellement baisser le coût du repas par agent. Cela contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail.



9/ Dotation de micro-ondes et réfrigérateurs sur le site H1 de la Houssinière

Nous avons été informés par la DIFAG de l'installation de fours à micro-ondes et de mini-réfrigérateurs dans les kitchenettes du bâtiment H 1 qui n'en étaient pas équipées jusqu'à présent et de potentielles opérations d'amélioration du confort acoustique et d'aménagement de la cafétéria en 2026, sous réserve des possibilités budgétaires.

Dans le cadre des échanges du précédent CSA-SA, et dans le cadre « de la qualité de vie au travail et des conditions de restauration sur place des personnels », nous attirons l'attention sur le fait que ces installations ne doivent pas légitimer ni encourager les collègues à se restaurer dans les bureaux. Notre demande porte sur le fait que des espaces de restauration complémentaires soient créés.

Le SG se dit à l'écoute des demandes des agents mais précise « faire au mieux », en vantant également les possibilités de restauration dans le parc (quand les conditions climatiques sont favorables). Il renvoie aussi « au plein respect du libre arbitre des agents ».

Mais à quel moment s'agit-il de libre arbitre quand c'est le manque de place qui pousse des agents à manger dans leur bureau, ce qui rappelons-le, est contraire au respect des règles d'hygiène et sécurité. Par ailleurs le « libre arbitre » souvent invoqué par le SG atteint vite ses limites dans des bureaux collectifs où manger dans un bureau (notamment des plats chauds) peut devenir source de conflit.

Le bureau n'est pas un espace de restauration confère l'[Article R4228-19 du Code du travail](#) qui précise qu'« Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. »

Nous avons en revanche repris le PV du CSA-SA de novembre 2025 où le SG précisait vouloir « étudier la possibilité d'hybrider certains espaces ».

Commentaire CGT :

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. Par ailleurs, le temps de pause et de sortie de son espace de travail est également indispensable pour couper avec

l'espace de travail. La taille de notre administration justifierait la création d'un lieu de restauration collective et d'espaces supplémentaires de pause.

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

10/ Entretien Professionnels.

Nous remettons à l'ordre du jour cette sempiternelle question des entretiens professionnels non réalisés dans certains services. Cela concerne également des collègues qui peuvent avoir quitté les services académiques depuis la rentrée, ce qui est potentiellement pénalisant pour la suite de leurs démarches d'évolution professionnelles. Nous demandons donc à ce que ces entretiens soient bien menés chaque année pour l'ensemble des agents.

La cheffe de la DIPATE et le SG reconnaissent ces difficultés et l'impact que cela peut avoir pour des démarches professionnelles des collègues et répondent que des rappels sont faits.

La cheffe de la DIPATE explique également que le recensement des entretiens professionnels n'est pas automatisé (recueil sur base Access).

11/ Question Jeunesse et Sports.

Par lettre du 3 septembre 2025 publiée au bulletin officiel du 4 septembre 2025, la ministre des sports, de la jeunesse et de la vie associative a inscrit au programme de travail annuel de l'IGÉSR une mission intitulée « Mission d'évaluation prospective des améliorations et simplifications possibles dans les complémentarités entre les champs jeunesse/vie associative et le champ sport ». Le 5 janvier cette mission d'inspection générale a demandé à chaque DRAJES de tout le territoire de répondre à une enquête à ce sujet. Cette mission descend à Nantes les 5 et 6 février.

Pourquoi, alors que l'objet de cette mission concerne directement l'avenir des missions et des moyens du champ JS, les organisations syndicales n'ont pas été consultées ni associées pour cette venue les 5 et 6 février ? De la même manière pourquoi n'ont-elles pas été informées de la démarche faite auprès des agents, enjoins à répondre de manière individuelle à une enquête qui nécessite un travail et une réflexion collective ?

Le SG renvoie cette question vers la DRAJES. Suite une question de l'UNSA Jeunesse et Sports sur le prochain groupe de travail spécifique Jeunesse & Sports (reporté 3 fois pour de multiples raisons), le SG précise ne pas avoir encore de date fixée.

Retrouvez tous les comptes rendus des élu.es CGT
Sur le [site académique de la CGT Educ'Action](#)

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	