



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 9 avril 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 : SGRA, SGA-DRH, DRH Adjoint, SGA-DPM, cheffe DIPATE et adjointe, adjointe chef DIPE, cheffe EAFC, chef DIFAG, chef SIBAA, chef SEPP, Directrice DRASI, SG44, SG49, SG 53, SG 72 et SG 85, chargée de mission Dialogue Social.

La CGT prend le secrétariat adjoint de la séance.

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 11 mars 2026
- Affiliation PSC
- Elections professionnelles
- Enquête télétravail
- Déménagements et relocalisations de services
- « vidéo protection » du Rectorat
- Enquête nouvelle messagerie
- Questions diverses :



Déclaration des élu.es CGT Educ'Action

Le conflit armé au Moyen-Orient provoque une flambée du prix des carburants et de l'énergie et une spéculation sans vergogne de la part des profiteurs de guerre et autres parasites boursiers. Cette augmentation impacte directement le porte-monnaie des travailleurs, et notamment celles et ceux dont les revenus sont les plus faibles. **Pour la CGT, il faut plafonner les prix et réduire les marges des grands pétroliers qui, à l'instar de Total a enregistré près de 15 milliards de bénéfices en 2025.** La mise en place d'un processus de télétravail renforcé là où c'est possible pourrait répondre aux problématiques financières de collègues. Concernant les agentes et agents dont les missions ne sont pas télétravaillables, la CGT demande, qu'à titre exceptionnel, durant la période de cette crise, une journée d'ASA leur soit attribuée par semaine. A défaut d'accéder à ces demandes, l'administration doit participer aux frais de déplacement pour que se rendre au travail ne soit pas financièrement pénalisant pour les agent.es.

Sur le plan général, il est également **urgent d'augmenter les salaires et les indexer sur les prix à la consommation** afin d'éviter aux salariées, privé.es d'emploi ou retraité.es de subir l'inflation de plein fouet.

Depuis 2010, la valeur du point d'indice n'aura été augmentée que 4 fois et la seule augmentation significative n'aura servi qu'à compenser très partiellement l'inflation record de 2022. L'appauvrissement des personnels qui va avec cette politique a cassé l'attractivité de nos métiers et entraîné l'embauche massive de personnels précaires. Il est donc urgent d'augmenter les salaires pour rompre cette spirale.



Dans l'éducation nationale, le 31 mars la CGT avec d'autres organisations syndicales a appelé à une journée de grève et de manifestation. La baisse démographique sert d'excuse pour supprimer toujours plus de postes. Les suppressions massives sous Sarkozy se sont faites dans un contexte d'explosion démographique des années 2000 dont nous payons déjà les conséquences (effectifs/classe records...) ! Alors que l'Éducation nationale, comme bien des services publics, est déjà à l'os, il faut au contraire profiter de la baisse démographique pour améliorer le fonctionnement du service public d'Éducation au service des élèves (conditions d'étude) comme pour les personnels (conditions de travail et emploi).

Dans les services académiques, les collègues dénoncent encore et toujours une charge de travail toujours plus dense, de conditions de travail de plus en plus difficiles qui engendrent de la souffrance au travail.

20% des collègues télétravailleurs ayant répondu à l'enquête télétravail ont d'ailleurs indiqué ne pas parvenir à respecter leur temps de travail, donc sa capacité à déconnecter. Si ce constat touche 1/3 des cadres, il n'épargne ni les collègues de catégorie B (près de 1 sur 5) ni même les collègues de catégorie C (plus de 1 sur 10).

Et ce constat n'est lui absolument pas déconnecté de l'analyse que nous faisons toutes et tous d'une charge de travail plus dense avec des injonctions à travailler dans des délais de plus en plus contraints. Difficile dans ces conditions pour l'Académie de garantir le bien-être prôné dans le Projet Académique. Tout cela doit questionner la gestion RH dans un contexte où des collègues aspirent à d'autres horizons professionnels hors de l'Éducation nationale.

Les élu.es CGT Educ'Action

Deux avis intersyndicaux sont mis au vote concernant la question des accès au site du Rectorat suite à la mise en place d'un système de badgeage à l'entrée.

1/ Les représentant-es des personnels demandent qu'une nouvelle convention de mise à disposition du badge soit remise aux personnels sans faire mention de pénalité financière de 7,20 euros à acquitter en cas de perte du badge.

2/ Par ailleurs, les représentant-es des personnels demandent que la liberté d'accès aux sites et à rencontrer les collègues soit garantie.

La CGT est notamment intervenue en rappelant qu'un dispositif d'accès par badge avait été présenté au CSA-SA d'avril 2024, mais sans vote et sans mention non plus d'une contribution financière en cas de perte ou de détérioration.

Pendant 2 ans, personne n'avait plus entendu parler de ce dispositif et tout à coup, les badges sont distribués précipitamment en demandant aux personnels de signer un document avec mention de frais à acquitter en cas de perte. Ce procédé a pu choquer des collègues et les amener à refuser de signer ce document.

Ce point aurait dû être de nouveau présenté aux représentant-es des personnels avant toute mise en œuvre. La CGT a également précisé que le point 6 de l'ordre du jour traitant de vidéo surveillance aurait pu être l'occasion d'aborder ce sujet en toute transparence. Nous aurions pu également à cette occasion connaître le coût engendré par ce dispositif de badgeage.

Nous avons également souligné que ce nouveau dispositif n'avait pas été mis en place à la demande des collègues, malgré ce que sous-entendait l'Administration, et qu'il s'apparentait plus à une contrainte supplémentaire qu'autre chose (une nouvelle carte avec le risque de la perdre et de devoir rendre des comptes).

Le SG a répondu se laisser « le temps d'expertise » et ne pas vouloir répondre en séance à la demande intersyndicale d'une nouvelle convention.

Commentaire CGT :

Finalement ce temps de réflexion n'a pas trainé. Ce lundi, des collègues se sont vus remettre un nouveau formulaire, comme cela se pratique d'ailleurs pour la mise à disposition de clés OTP, d'ordinateurs ou autres outils de travail. Si vous avez signé l'ancien formulaire, assurez-vous de vous voir remettre le nouveau...

Approbation du PV du 11 mars 2026

Vote du PV

ABSTENTION : 4 (CGT 3 et FO 1)

POUR : 4 (UNSA)

La CGT est intervenue sur ce PV vis-à-vis de la réponse apportée par l'EAFC à l'issue de l'instance sur la question diverse liée aux indemnités de tutorat.

Lors du derniers CSA-SA, nous avons fait remarquer que le montant de l'indemnité de tutorat (présenté comme en augmentation) était en réalité en baisse puisqu'il était de 200 euros en 2023 et qu'il s'élève désormais à 144 euros en services académiques.

L'EAFC parle désormais d'une vacation et plus d'un forfait. Mais quelle est concrètement la différence et comment se calcule-t-elle ? Nous n'en savons rien de plus. Ce sera l'occasion de demander des précisions

à la prochaine instance. **La seule chose concrète, c'est le montant et il n'est pas revalorisé, mais bien déprécié pour les services académiques tout du moins.**

Commentaire CGT :

Cette année, 65 tutorats ont été mis en place dans les services académiques depuis septembre. C'est une bonne chose, nous le revendiquons, pour peu qu'il s'effectue dans de bonnes conditions pour le tuteur et le tuteuré.

Mais les collègues font aussi le constat que la charge de travail augmente et se complexifie, notamment dans les services RH (mais pas que...). Les collègues assurent donc les tutorats en plus de leur charge de travail, ils et elles ont parfois du mal à respecter leurs horaires de travail.

En outre, la revalorisation annoncée représente factuellement une baisse de 28 % ! Où est la reconnaissance du travail de tutorat ? Comment engager les collègues à être tuteur·trices à ce montant-là ?

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

L'adjoint DRH précise que 97 % des agent·es sont affilié·es ou dispensé·es . 9000 agent·es ont été affilié·es d'office au socle commun car ils ou elles n'ont pas effectué la démarche d'affiliation en ligne. Les personnes concernées ont reçu un courrier les informant qu'elles étaient affiliées au socle commun par conséquent sans possibilité de choisir une option et qu'elles ne pourraient obtenir de remboursements car elles n'ont pas fourni de RIB. Le prélèvement des cotisations débutera le 1^{er} mai 2026.

Une attestation employeur est disponible sur ETNA pour les personnels qui doivent résilier leur complémentaire actuelle.

Personnels dispensés :

Les personnels qui ont demandé une dispense (car ils sont rattachés à la complémentaire santé de leur conjoint, par exemple) devront renouveler leur demande de dispense chaque année.

Par contre, il n'y a aucune assurance à ce jour qu'un message d'alerte soit envoyé à la date anniversaire du renouvellement annuel de contrat. Le Ministère doit être réinterrogé sur ce sujet.

Présentation du volet prévoyance : couverture complémentaire facultative qui intervient lorsque l'agent·e ne peut plus travailler suite à une maladie ou un accident, ou qu'il est reconnu en invalidité mais aussi en cas de décès pour un soutien financier de ses proches. L'employeur participe aux cotisations à hauteur de : 7€ par mois uniquement pour les agent·es qui souscrivent au contrat collectif. Une FAQ est disponible sur le site du ministère. La MGEN est également à disposition des collègues pour questions ou devis. L'affiliation est possible à partir du 09/04/2026 via espace perso MGEN. Le volet prévoyance prendra effet le 1^{er} mai comme le volet santé.

Commentaire CGT :

La CGT a alerté sur l'impact en termes de charge de travail pour les services RH dans les bandes-payé de mai et, pour la suite notamment pour les services gestionnaires des agent·es non-titulaires. En effet, à chaque arrêt de contrat, les indemnités s'arrêtent avec la paye principale et rien n'est à ce jour en place pour garantir une relance automatique des précomptes.

Or la mise en place de la PSC a un impact sur plusieurs lignes du bulletin de paie d'un·e agent·e, ce qui pourrait amener un·e gestionnaire RH à intervenir manuellement pour relancer chacune des 6 à 7 lignes indemnitaires impactées. Une belle usine à gaz....

Réponse du SG : nous avons connaissance du problème et nous serons vigilants sur l'accompagnement des services RH concernés.

Elections Professionnelles

Les élections professionnelles auront lieu du 3 au 10 décembre 2026 et seront pilotées par 2 référents : la chargée de dialogue social et l'adjoint DRH.

L'Académie de Nantes va participer aux phases de test du vote électronique.

Nouveauté 2026 : le code de vote ne sera plus envoyé par papier mais via l'espace ENSAP. Une solution annexe passera par France Connect.

Commentaire CGT :

L'accès au vote ne doit pas être un obstacle. Il faudra que les collègues soient vigilant·es à ces nouvelles modalités, et notamment pour les collègues moins habitué·es aux démarches dématérialisées. Les élections professionnelles sont un moment démocratique où les organisations syndicales rendent compte de leur mandat et exposent leurs revendications.

La CGT mènera campagne sur les conditions de travail, les rémunérations, les services publics, l'égalité femmes-hommes ... et les services publics qui sont le bien commun de toute la population, essentiels au bon fonctionnement de notre société.

Résultats de l'enquête télétravail

Suite à l'enquête lancée en mars 2026, la DRH, la DIPATE et le SEPP présentent les premiers résultats de l'enquête qui touchait 2201 agent·es des services académiques (rectorat + DSDEN y compris SDJES) dont 70 % de femmes (1545) et 30% hommes (656).

Profils des répondant·es : plus de femmes et plus de non cadres mais correspond aux proportions des agents.

1046 collègues ont répondu dont 708 personnels en services académiques.

- 65% estiment que leurs missions sont totalement télétravaillables et 27% qu'elles le sont partiellement
- 53% des répondant·es font du télétravail régulier et 26% mixent régulier et occasionnel.
- La majorité des demandes portent sur 1 ou 2 demi-journées.

Premiers constats :

- Satisfaction globale positive notamment sur l'efficacité, l'état de santé et la charge de travail
- Des encadrant·es qui soulignent l'impact positif sur la motivation et sur les équipes
- Impression d'être plus efficace dans son travail
- Des difficultés à se déconnecter et à faire des pauses, une moindre communication avec les collègues sur site et un risque d'isolement professionnel.
- Nécessités d'ajustement mais le télétravail doit perdurer car il est globalement positif.

Analyse des réponses libres des collègues : 5 priorités

- Demande d'augmentation du nombre de jours de télétravail
- Gain en efficacité et en concentration

- Réduction importante de la fatigue
- Ressenti d'accès inégal au télétravail selon les services
- Remarques fréquentes sur des problématiques matérielles et techniques (double écran, téléphone professionnel...).

La CGT a souligné qu'il sera nécessaire d'approfondir l'analyse, sur les conditions de travail notamment. En effet, les données chiffrées n'ont été communiquées que 5 jours avant l'instance. Par ailleurs, il faudrait affiner les profils des répondant-es en distinguant les personnels des services académiques et d'autres profils aux missions pédagogiques qui auront peut-être d'autres modalités ou exigences du fait de la nature de leurs missions.

Télétravailleurs et non-télétravailleurs :

On constate des perceptions différentes aux mêmes questions selon la situation, notamment sur le fait de connaître les jours de présence sur site des collègues ou sur les modalités de tenue des réunions ou échanges professionnels.

Et les cadres ?

Seulement 13% des cadres ont été formés au télétravail, ce qui pose un sérieux problème d'accompagnement institutionnel pour l'encadrement des équipes, la gestion du collectif de travail, la communication, l'accès aux outils de communication ou la vigilance face à l'isolement professionnel.

Temps de travail : C'est quoi qui est « Corporate » ?

La CGT a attiré l'attention sur le focus du SEPP (Service statistique) relatif à la capacité à respecter la déconnexion.

Et la réponse est parlante : **1 agent-e sur 5** déclare ne pas réussir à respecter ses horaires de travail quand il ou elle est en télétravail.

Si ce constat touche 1/3 des cadres ayant répondu (31% des A), il concerne également 17% des B et 11% des C.

Commentaire CGT :

Injonctions contradictoires, calendriers de dingo : cela doit interroger au plus près de chaque service (et notamment les encadrant-es) sur les raisons pour lesquelles il y a non-respect des horaires de travail.

C'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour garantir la santé psychique et physique de chaque agent-e.



Respect des horaires et du temps de travail, ce n'est pas en option

Nous avons rappelé que tout travail en dehors du temps légal de chaque agent-e (en télétravail comme sur site) devait être consigné en heures supplémentaires et récupéré comme tel.

Le temps de vie gagné en économisant son temps de déplacement, ce n'est pas du temps de travail en plus pour l'employeur.

Cela fait plusieurs années que nous revendiquons la mise en place de cette enquête, qui doit aussi être régulière pour que le travail d'analyse sur l'évolution du télétravail soit cohérent.

La CGT a demandé que cette analyse se poursuive donc dans le cadre de la Formation Spécialisée sur la Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Déménagements et relocalisations de services (SIBAA)

Département 44 :

CIO de Rezé : déménagement prévu les 24 et 25 juin prochain effectué par la DIFAG avec un prestataire privé (dont le montant du devis n'a pas semblé ravir le SG).

CIO et circonscription de Châteaubriant : travaux en cours avec réception prévue début septembre 2026 et installation dans l'automne probablement (pas de date pour l'instant).

23^{ème} circonscription de Donges-Savenay : installation au 2^{ème} étage du site de la Carène à St-Nazaire. La circonscription sera installée dans 2 bureaux non occupés par le CIO de St-Nazaire afin de « rationaliser » les espaces actuellement sous occupés.

Département 49 :

DSDEN 49 : création de nouveaux espaces de travail au 4^{ème} étage : travaux en cours.

CIO et circonscription de Saumur : relogement dans les locaux du Centre de Formation Professionnelle (CFP) de Saumur - début des travaux prévu en janvier 2027 pour installation en septembre 2027. Le projet prévoit une « amélioration » du ratio d'occupation de 59%.

Circonscription de Cholet : relogement dans les locaux du CFP de Cholet suite à la résiliation du bail actuel, déménagement prévu fin juin 2026 dans des locaux qui devraient être plus confortables.

Circonscription de Segré : la mairie de Segré lance une opération de rénovation et de sécurisation des locaux vétustes et vastes. La densification des espaces sera intégrée à l'opération en concertation avec la circonscription.

Département 72 :

Paixhans 3 : projet en attente car une nouvelle étude du programmiste a été demandée

Circonscriptions d'Allonnes : les locaux actuels sont vétustes, mal isolés et il y a des problèmes de chauffage et de connexion à la fibre. Une recherche de solution de relogement est en cours par la mairie et la métropole du Mans.

Département 85 :

Cité Travot DSDEN 85 : l'opération de rénovation va nécessiter le relogement temporaire de plusieurs services.

Circonscriptions : Relogements déjà effectués des circonscriptions de Luçon et Fontenay en janvier 2026 et celle de Montaigu en avril 2026.

Déménagements à venir :

Relogement des circonscriptions de La Roche-sur-Yon installées dans le bâtiment D et qui vont rejoindre le bâtiment C au 3^{ème} étage (locaux libérés par DDFIP) date à confirmer.

Relogement du pôle médico-social installé dans le bâtiment A qui va rejoindre le 1^{er} étage du bâtiment D après les travaux d'aménagement, déménagement prévu au 4^{ème} trimestre 2026.

Problématique d'espace au Rectorat : question de la CGT :

Qu'en est-il des projets de travaux pour agrandir les espaces de travail et de pause du Rectorat ? C'est une question qui traîne depuis des années, alors que de nouveaux collègues arrivent et que les espaces se resserrent.

Réponse du SG : « On ne lâche pas l'affaire », des études de programmistes existent pour la réorganisation des locaux de la DEC et l'extension du bâtiment H2.

Commentaire CGT :

C'est donc toujours en cours, reste à savoir quand nous aurons des perspectives, car en attendant, la situation ne s'arrange pas.

On nous parle beaucoup « d'amélioration de ratio d'occupation » des locaux, ce qui dans la réalité signifie diminution des espaces de travail et de pause.

Difficile dans ces cas-là d'améliorer la qualité de vie au travail des personnels.

Il faut donc que chaque collègue s'empare de ces questions dans chaque service pour pointer précisément et collectivement les besoins en termes de bureaux, de salles de réunion ou d'espaces de pause et de restauration.

Consulter et écouter les besoins des personnels avant tout :

La CGT a également alerté et rappelé les avis intersyndicaux sur la nécessité d'accompagner et de consulter les agent-es avant tout déménagement, mais aussi d'interroger les collègues sur leurs conditions de travail une fois le relogement réalisé dans les nouveaux locaux.



Le chef de la DIFAG nous présente l'opération en cours, de remplacement du système de vidéo-protection sur le site de la Houssinière. Le système actuel datant de 2013, est obsolète et ne couvre pas toutes les zones et tous les accès. Il ne permet pas non plus la vision nocturne.

Le remplacement des 10 caméras et l'ajout de 8 nouvelles représentent un coût de 130 000 €.

Les systèmes en place sur les sites de la Jonelière (3 caméras) et de Margueritte (11 caméras) sont conservés.

Seules les images du site Houssinière sont enregistrées (effacées après 30 jours) et ne sont visibles que des personnes habilitées (sécurité et direction).

Commentaire et intervention CGT :

La CGT a demandé ce qui motivait ce déploiement et par quels moyens (affichage, communication) les personnels et usagers seront informés de ces dispositifs et des modalités d'accès aux données

Le Secrétaire Général justifie cette opération par « des intrusions de manifestant·es » (pourtant systématiquement bloqués à la grille, à l'exception notable d'une manifestation de chef·fes d'établissement qui, quant à eux, ont eu le droit de défiler dans le parc), « de promeneurs et des vols » (rien ne prouve cependant que ces derniers soient le fait de personnes extérieures au site).

Il reconnaît par ailleurs que l'information des collègues est à actualiser par de l'affichage à l'entrée du site.

**Pour plus d'information sur le sujet, retrouvez ici ce que préconise la CNIL
(Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés)**

<https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>

Enquête nouvelle messagerie

La Cheffe de la DRASI présente les résultats de l'enquête (5335 réponses soit 10% de répondants).

L'utilisation de la nouvelle messagerie ZIMBRA se fait prioritairement en ligne.

La messagerie répond globalement aux attentes mais il reste des points à améliorer :

- La gestion des contacts est assez difficile
- La recherche également
- La fonctionnalité des filtres est aussi à améliorer

Critiques majeures : interface vieillotte, difficulté à importer des groupes de contact, absence de modèles de mail, absence d'outils pour les envois groupés personnalisés, perte de données après la migration depuis Thunderbird, manque d'accompagnement...

Des webinaires existent déjà mais il est prévu un ajout de tutoriels vidéo et interactifs.

L'amélioration de la recherche avancée, la fonctionnalité de modèle de courriel, d'outil d'envoi groupé ainsi qu'une application mobile sont en cours de développement.

La nouvelle messagerie sera à terme un outil collaboratif avec le connecteur Nuage.

L'agenda est encore sur egroupeware, la migration se fera prochainement.

1/ Restauration collective :

Nous avons posé la question de la restauration collective au CSA-SA de mars 2026 sur le fait que certains sites de restauration collective avaient modifié leurs tarifs au 1^{er} janvier 2026 (+ 0,80 euros pour le RIA Cambronne).

Nous souhaitons que cette augmentation n'ait pas d'impact sur le coût 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.

Un point devait être fait avec le service d'Action Sociale et la Division de la Prospective et des Moyens.

Quelle est l'avancée de la question depuis le précédent CSA-SA et quelles sont les perspectives de compensation pour les collègues usagers des restaurants administratifs ?

La SGA-DPM annonce que le reste à charge va être revu afin qu'il soit identique pour tous les agent-es de l'académie quel que soit leur lieu d'affectation. Ainsi, l'aide complémentaire sera ajustée selon les tarifs des différents restaurants pour arriver à un reste à charge de 4,65 € (pour les indices les plus bas).

Cette augmentation de l'aide interviendra au plus tôt le 1^{er} juin 2026, sous réserve que les conventions avec les restaurants soient signées.

Commentaire CGT :

L'administration doit transmettre aux élu.es des personnels un tableau mis à jour des différents tarifs de chaque restaurant. En attendant, après la compensation des augmentations de l'année dernière, ce serait enfin une avancée tangible sur ce dossier porté depuis plusieurs années par la CGT.

2/ Développement de l'aide au covoiturage/ Impact financier du coût du transport

L'actualité sociale provoquée par la guerre au Moyen-Orient et la spéculation boursière sur le pétrole impacte les collègues qui doivent utiliser leur véhicule pour se rendre au travail.

Nous demandons à ce que les collègues concernés par des trajets longs aient la possibilité de faire davantage de télétravail, comme cela avait été autorisé en 2022.

Concernant les personnels ne pouvant télétravailler, nous demandons qu'à titre exceptionnel, durant la période de cette crise, une journée d'ASA leur soit attribuée par semaine.

De plus, la CGT demande le développement d'un outil et d'une communication idoine permettant de mettre en contact les agents d'un site pour développer le covoiturage. A l'instar du panneau installé pour le concours CUBE, nous réitérons notre demande de dispositif interne (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.

Réponse de l'Administration :

Le Chef de la DIFAG intervient sur ce sujet : une communauté a été créée dans le service de covoiturage Ouest GO. Une campagne de communication est à venir. Il s'agit d'un outil public et gratuit. Les personnels du rectorat qui utilisent leur voiture pourront créer leur déplacement et le proposer.

Concernant l'impact du coût de l'essence pour se rendre au travail et la demande d'aide financière, d'ASA ou de renforcement de télétravail : il n'y a pas de réponse académique mais le SG dit s'être adressé au Ministère pour voir s'il y a une position nationale sur le sujet.

Au sujet de la demande d'extension du télétravail pour les personnels éloignés, la réponse est la même. Les collègues doivent s'adresser à leur N+1. Il n'y a pas de consigne particulière de l'administration.

Commentaire CGT :

Enfin on avance sur la question d'une application d'aide au covoiturage !

En revanche, si on attend l'aval de nos N+1 pour une extension du télétravail dans les conditions particulières que sont la crise au Moyen Orient et la flambée des prix du carburant, cela s'avère compliqué tant notre hiérarchie ne prend aucune liberté sans consignes uniformes. Le risque serait donc de n'obtenir pour toute réponse qu'« on s'appuie sur la circulaire télétravail académique » avec un statut quo qui ne répondra pas aux attentes des collègues.

3/ Absence de local syndical du site Margueritte

Voici plusieurs années que la CGT demande dans cette instance le rétablissement d'un local Syndical sur le site Margueritte pour les personnels du Rectorat mais aussi ceux de la DSDEN 44 au vu du nombre d'agents présents sur le site et de la nécessité d'un local de proximité. A ce jour, aucune solution n'a été apportée, ce qui n'est pas conforme aux articles R213-24 à R213-29 du Code de la Fonction Publique. Nous demandons par conséquent qu'un local syndical équipé soit rétabli sur le site.

Réponse de l'Administration :

Il n'y a pas de locaux disponibles sur le site Margueritte ni côté Cambronne. Le SGA-DOGES a proposé de reprendre contact avec la gestionnaire du site de la DRFIP après un refus de sa part et des organisations syndicales des autres administrations qui ne souhaitent pas partager l'espace.

Commentaire CGT :

Le site Margueritte qui accueille plusieurs centaines de collègues était doté d'un local syndical initialement. Il a été réorganisé ces dernières années en accueillant plusieurs services. De nouveaux espaces de travail ont même été créés à l'instar du Lab.' Académique, ou de l'aménagement d'anciens bâtiments du site.

Curieusement, l'exercice du droit syndical n'a pas fait l'objet de la même préoccupation puisqu'il n'a fait partie des plans de la direction dans le cadre des travaux d'aménagements du site.

Un oubli probablement... mais qui tarde à se solutionner.

Le Code Général de la Fonction Publique est clair sur la question :

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales mentionnées à l'article [R. 213-25](#) sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs ou des bâtiments de l'établissement, sauf impossibilité matérielle.

L'administration, la collectivité territoriale ou l'établissement supporte, le cas échéant, les frais afférents à la location de ces locaux.

L'obligation de mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales est prise en compte lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux.

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	