



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 26 juin 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, SGA DOGES, cheffe DIPATE, chef DIPE, Directrice EAFC, cheffe EAFC 3, chef DIFAG, chef SIBAA, SG44, SG49, SG 53, SG 72 et SG 85, adjoint chef DRAJES, chargée de mission Dialogue Social.

UNSA prend le secrétariat adjoint de la séance.

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 9 avril 2026
- Evolution organisation des services
- EAFC : tutorat en services académiques
- Bilan requalification filière administrative depuis 2021
- Plateforme covoiturage Ouest GO
- Affiliation protection sociale et complémentaire
- Elections professionnelles
- Questions diverses :



Déclaration des élu.es CGT Educ'Action

Comme à chaque fin d'année scolaire, nous faisons le constat que les collègues sont épuisés. Viennent s'y rajouter en l'espace d'un mois, deux vagues de canicule qui éprouvent fortement les organismes et mettent potentiellement des vies en danger.

C'est un constat collectif : l'augmentation de la charge de travail et l'accélération des calendriers ne garantit plus la possibilité d'un service public de qualité car c'est la quantité qui prime faute de temps, de recul, ou de personnel en nombre suffisant. Nous sommes aussi interpellés par des collègues qui s'inquiètent du fait que les absences ne sont pas systématiquement remplacées.

La gestion du double concours de recrutement des enseignants MASTER et LICENCE a eu tout au long de l'année un impact très fort en termes de sollicitations de personnels de nombreux services, comme en termes de logistique. Il faudra en tirer des leçons pour que la double session de l'année prochaine se déroule dans les meilleures conditions.

De même, la gestion de la Protection Sociale Complémentaire a un fort impact sur les services RH, notamment dans la gestion des personnels non-titulaires. Du côté de la MGEN, la CGT-MGEN dénonce également une *période marquée par des sollicitations intenses et une dérégulation du cadre de travail qui a engendré épuisement, tensions, dégradation des conditions d'exercice, provoquant des souffrances au travail et un mécontentement croissant parmi les équipes.*

Réchauffement climatique et impact social

Le réchauffement climatique frappe de plein fouet l'ensemble de la population et frappe encore plus violemment les personnels les plus précaires qui bien souvent habitent dans des logements peu ou pas isolés, ou sont amenés à effectuer de longs trajets faute de pouvoir habiter au plus près de leur lieu de travail. Certain.es doivent en plus gérer la situation des enfants dont les écoles ferment par mesure de précaution canicule. Avec deux épisodes caniculaires en l'espace d'un mois, il est là encore plus que temps que cette dimension soit prise à bras le corps par l'Etat en activant la rénovation et l'adaptation des locaux et espaces de travail ou d'étude, mais également en renforçant les dispositifs de protection des personnels et d'adaptation des modalités de travail.

Ces situations exceptionnelles doivent être prises en compte partout au plus près et avec réactivité par les supérieurs hiérarchiques afin d'apporter des réponses aux collègues qui sont parfois démunis.

Dans ce contexte de crise où il faut (entre autres) urgemment améliorer le bâti des établissements publics pour améliorer les conditions de travail des personnels et des usager.es, et revaloriser les rémunérations des agents de la Fonction Publique, le gouvernement fait quant à lui le choix de renforcer le militaire en rallongeant de 36 milliards le budget de la défense sur les 6 prochaines années.

De même, il continue à arroser les entreprises de fonds publics sur lesquels elles ne rendent aucun compte en termes d'emploi, de développement écologique ou d'améliorations sociales.

Face à cette réalité, deux voies se dessinent.

La première consiste à demander aux travailleur.ses de s'adapter en silence et d'accepter aux dépens de leur santé et des emplois, pendant que les profits, eux, s'envolent et restent intouchables.

Cette voie organise l'injustice climatique et sociale : celles et ceux qui sont les moins responsables paient le prix le plus fort – en premier lieu le monde du travail et les populations vulnérables.

La seconde voie est celle que porte la CGT. Elle part d'un principe simple : la crise environnementale est une question sociale et une question de classe. Elle ne peut pas être traitée en dehors du travail, en dehors des choix industriels, en dehors de la répartition des richesses et des pouvoirs de décision. Aucune transition écologique ne pourra avoir lieu sans les travailleur·ses.

90 ans après les grèves de mai juin 1936 qui ont vu 10 millions de travailleurs se mobiliser pour des conquêtes sociales majeures, il est donc urgent de reprendre le chemin des luttes collectives qui permettront de nous faire respecter et de faire reculer les idées réactionnaires et individualistes qui gangrènent petit à petit notre société et n'épargnent pas nos services.

Les élu.es CGT Educ'Action

Approbation du PV du 9 avril 2026

Vote du PV

8 Abstentions

Commentaire CGT :

Les élu.es UNSA ont constaté que figurait au PV des éléments qui avaient été fournis en question diverse à l'issue de l'instance, alors que ces éléments n'avaient pas été transmis aux représentants des personnels. Par ailleurs, ces éléments semblaient comporter des anomalies.

Un réexamen de ces éléments liés au RIFSEEP des personnels de Jeunesse et Sport a été demandé.

Evolution de l'organisation des services

Le document de travail de ce point qui concernait principalement les CIO de Rezé, St Nazaire et différents circonscriptions n'a été transmis aux élu.es qu'à la veille de l'instance.

Les représentants des personnels ont pointé l'impossibilité de faire notre travail d'analyse et ont demandé à reporter l'examen de ce point à une prochaine instance CSA-SA ou à la prochaine instance de la FS.

Le SG annonce que ce point sera traité à une autre instance du CSA-SA à la rentrée.

Commentaire CGT :

Tous es élu.es des personnels ont déjà dénoncé à plusieurs reprises le non respect des délais de transmission des documents de travail. Cela a d'ailleurs fait l'objet d'un avis voté à l'unanimité le 9 décembre 2025.

A ce moment, le SG répondait vouloir être vigilant dans la diffusion des documents préparatoires aux instances.

Nous ne pouvons que constater que cette vigilance n'est pas de mise et qu'elle ne permet pas de garantir toutes les conditions d'un dialogue social et qui fait de l'instance une simple chambre d'enregistrement. Certains sujets sont particulièrement sensibles comme les réorganisations ou déménagements de service et ils demandent concertation des équipes et information des élu.es en amont.

Ce serait tout du moins en adéquation avec le 3eme volet du projet académique...

Tutorat dans les services académiques (EAFC)

La Directrice de l'EAFC vante la capacité de l'Académie de Nantes à mettre en œuvre un tutorat auprès des agents.

Elle précise que le tutorat était auparavant surtout développé pour les collègues isolés notamment en EPLE mais qu'il s'est accentué dans les services déconcentrés. Ainsi, le tutorat est passé de 16 à 76 agents tuteurs entre 2020 et 2026.

Elle précise que c'est le taux de vacation des formateurs qui a été revalorisé et non le taux du tutorat.

Tutorat gestionnaires	Montant indemnité	Nombre de tutorés	Dépenses tutorat 2025/2026
Tutorat personnels gestion EPLE	432 €	80	34 560,00 €
Tutorat IRA en services académiques	432 €	6	2 592,00 €
Référents GFC	1000 €	6	6 000,00 €
référents Op@le	1000 €	10	10 000,00 €
accompagnants OP@LE	500 €	64	32 000,00 €
Tutorat secrétaires dir/scol EPLE	192 €	47	9 024,00 €
Tutorat AS	192 €	5	960,00 €
Tutorat infirmiers en EPLE	192 €	16	3 072,00 €
Tutorat infirmiers en SA	144 €	3	432,00 €
Tutorat services académiques	144 €	76	10 944,00 €
TOTAL			109 584,00 €

Il resterait à ajouter à ce tableau le coût de 18 stagiaires IRA en juin 2026.

Commentaire CGT : de grosses disparités dans les montants des indemnités

La Directrice de l'EAFC indique que les budgets et crédits ne sont pas extensibles.

La CGT précise que cet effort de former les néo-titulaires et les contractuels va dans le bon sens, d'autant plus au vu de la technicité croissante de nos métiers.

Cependant nous remarquons un gros écart dans le montant des indemnités servies aux tuteurs selon la nature du tutorat.

La CGT constate qu'il s'agit bien d'une baisse du montant de l'indemnité lié au tutorat en services académiques de 200 euros en 2023 à 144 euros à partir de 2024 alors que le travail (et donc l'accompagnement) est de plus en plus complexe et technique.

On ne peut pas parler de revalorisation et cela ne reconnaît surtout pas l'engagement professionnel des tuteurs.

La CGT a donc réitéré sa demande de ré-étude de ce montant et un rééquilibrage des montants.

En réévaluant le montant à 200 euros comme en 2023, cela ne « coûterait » que 4000 euros supplémentaires, ce qui n'est pas énorme sur le budget global.

La cheffe de la DIPATE nous présente un bilan global des requalifications. Un bilan plus qualitatif (par services) est prévu à la rentrée.

Rappel des objectifs : le plan a été mis en œuvre pour rapprocher notre ministère des autres, pour renforcer l'encadrement intermédiaire et valoriser les missions plus complexes.

Ce plan a été mis en œuvre par transformation d'emplois vacants éligibles au regard des structures cibles déterminées.

Au 1^{er} septembre 2025, les catégories A représentent 21%, les catégories B 35% et les C 44%.
En 2021, les catégories A représentaient 18% et l'objectif était d'atteindre 24%.

	2021	2022	2023	2024	2025	Total 2021/2025	prévisions 2026
catégorie A		9	13	7	8	37	1
catégorie B	6,5	5	2	12	5	30,5	4
catégorie C	-6,5	-14	-15	-19	-13	-67,5	-5

Pour la rentrée 2026, l'académie de Nantes se voit attribuer 7 postes :

- 6 emplois d'attachés pour le contrôle des établissements privés sous contrat : 2 stagiaires IRA arrivés le 1^{er} juin + 4 agents à recruter (4 seront implantés à la Division des Moyens et 2 à la DEP)
- 1 poste d'ADJAENES à la DSDEN 44 dans le cadre du redéploiement inter-académique

En revanche, la DRASI doit rendre un emploi d'ingénieur d'études à la rentrée.

Ce plan de requalification a permis d'augmenter les taux de recrutement par liste d'aptitude et par concours.

Commentaire CGT :

L'académie de Nantes a choisi de requalifier des postes vacants ou lorsque l'agent l'occupant a obtenu une promotion (par concours ou liste d'aptitude). Eviter les mesures de carte scolaire constitue une mesure de bienveillance aux yeux de l'administration. Pourtant, exercer des missions d'une catégorie supérieure pendant des années et voir son poste requalifié lorsqu'on le quitte a de quoi choquer.

Si l'on peut saluer la démarche, qui permet à des collègues d'être promus sur leur poste, la CGT alerte néanmoins sur la nécessaire formation à l'encadrement proposée à ces nouveaux agents A.

Ce plan de requalification a aussi ses limites : la mobilité des agents de catégorie C est réduite à la portion congrue dans certains secteurs géographiques.

La CGT a également souligné que des collègues étaient amenés à refuser des promotions notamment de C en B (concours ou liste d'aptitude) faute de postes à proximité de leur lieu de résidence ou même dans leur département.

La CGT a demandé que puissent être chiffrés le nombre de demandes de mutation et de satisfaction des vœux pour chaque catégorie d'agents.

La communauté de la Région académique des Pays de la Loire a été créée en 2026 sur la plateforme de covoiturage Ouestgo.fr (plateforme publique et gratuite) accessible sur le web à l'adresse m.ouestgo.fr ou par le biais d'une application à télécharger.

Les personnels de la région académique s'inscrivant sur la plateforme sont invités à rejoindre la communauté de la région académique des Pays de la Loire pour publier une annonce ou rechercher un covoiturage. Une campagne de communication auprès des personnels de la région académique sera diffusée d'ici mi-juillet mais les agents de l'académie peuvent s'y connecter dès maintenant.

Commentaire CGT :

La CGT porte ce sujet depuis plusieurs années et se félicite qu'il aboutisse enfin sur le plan académique. Il sera utile de relancer la campagne de communication à la rentrée pour sensibiliser les nouveaux agents de l'académie et favoriser le développement du covoiturage. N'hésitez pas à nous faire un retour d'expérience sur l'utilité de cette plateforme.

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Le DRH adjoint rappelle la mise en place de la complémentaire santé et la prévoyance au 1^{er} mai 2026. Il précise ensuite que pour les nouveaux personnels, l'affiliation se fera sous 10 jours au lieu de 21 jours précédemment.

Une procédure d'accompagnement et d'information est prévue dans le parcours d'affiliation obligatoire à la PSC.

Le guide d'accueil pour les nouveaux personnels va également être mis à jour.

Pour les services gestionnaires, des Webinaires et des classes virtuelles seront organisés, ainsi que la possibilité de s'appuyer sur une fiche mémo (Guipe PSC-gestion en paie, vadémécum, guise process et mise à disposition d'une calculatrice pour le calcul des cotisations)

La CGT a alerté sur l'affiliation d'office des agents non titulaires qui peut engendrer des doubles cotisations, si la demande de dispense n'a pas été faite ou non prise en compte ainsi que sur la gestion des contrats courts et des processus stop paie.

Le DRH adjoint a expliqué que les problèmes de doubles cotisations restaient rares et souvent dus à une validation tardive des demandes de dispenses au niveau de la gestion des paies et cela serait régularisé au plus vite.

Le chef de la DIPE indique qu'une procédure est mise en place avec la coordination paie pour remonter au Ministère les impacts liés aux arrêts de paie sur la prise en charge de la PSC. Par ailleurs, des aléas informatiques ont été constatés entre les différents systèmes d'information RH (Renoï-RH ou EPP, AGAPE,..).

Commentaire CGT :

La mise en place de PSC a engendré une surcharge de travail pour les collègues gestionnaires des services académiques mais également pour les collègues de la MGEN.

Ainsi la CGT MGEN nous a signalé de nombreux dysfonctionnements dus à l'emploi de personnels vacataires peu formés pour répondre aux nombreuses réclamations des nouveaux affiliés. Cette situation a ainsi déclenché plusieurs débrayages des salarié.es dans le département.

Le DRH adjoint reprecise le calendrier électoral : elles auront lieu du 3 au 10 décembre 2026.

CANDELEC : outil pour déposer candidatures et matériel syndical.

Une élection test en condition réelle a été effectuée sur un scrutin.

Elle a permis de souligner deux éléments de vigilance vis-à-vis d'erreurs dans l'adresse professionnelle de certains électeurs et de soulever une réflexion sur les modalités de récupération du code de vote qui nécessite l'utilisation d'une seconde adresse mail et/ou du téléphone, avec le risque d'usurpation d'identité.

Questions diverses CGT

1/ Restauration collective

Où en est le processus de signature des nouvelles conventions avec les RIA dans l'Académie et à quelle date s'appliqueront les nouveaux tarifs pour les agent.es ?

Nous demandons à être destinataires du tableau récapitulatif des tarifs à jour pour 2026 par lieu de restauration dans l'Académie comme annoncé lors du dernier CSA-SA.

La SG-DPM annonce que les nouvelles conventions avec les restaurants administratifs ne sont pas toutes signées.

Les nouveaux tarifs sont déjà appliqués depuis le 1^{er} juin au RIA Cambronne et au lycée Arago pour le 44, ainsi que pour le RIA de Laval.

Ils devraient s'appliquer à compter du 1^{er} juillet dans la Sarthe et au 1^{er} août pour le Crous.

Pour le Maine-et-Loire et la Vendée, c'est en cours. Les nouveaux tarifs prendront effet au 1^{er} juillet si les conventions sont signées d'ici cette date.

Le reste à charge pour les agents est de 4,65 € pour les indices inférieurs à 540, de 6,27 € pour les indices de 540 à 583 et de 7,52 € pour les indices supérieurs à 583.

L'administration doit transmettre aux élu.es des personnels un tableau mis à jour des différents tarifs de chaque restaurant.

Commentaire CGT :

Depuis plusieurs années, la CGT dénonçait les disparités tarifaires de la restauration collective entre les agent.es de l'Académie.

Désormais, tous les collègues ayant un indice de rémunération inférieur à 540 auront la possibilité d'accéder à un repas complet pour un coût maximum de 4.65 euros.

Après la compensation des augmentations de l'année dernière, c'est enfin une avancée tangible sur ce dossier.

2/ Dotation en postes

Le schéma d'emplois 2026 indique une dotation de 7 ETP administratifs pour l'Académie de Nantes. Nous souhaitons par conséquent savoir dans quels services académiques et dans quels domaines de renfort ces ETP vont être fléchés et la catégorie des postes créés.

Par ailleurs, comment cette implantation va-t-elle se traduire en termes d'aménagements de postes et d'organisation des services dans un contexte où aucun espace de travail supplémentaire n'est créé sur le plan bâtiminaire ?

Si la première partie de la question a été traitée au point 4, la CGT a rappelé sa demande vis-à-vis des locaux et de la capacité à accueillir les collègues dans des conditions de travail décentes.

Le SG nous dit partager cette préoccupation, en soulignant que 2 nouveaux sortants d'IRA sont déjà accueillis à la DPM depuis juin.

Commentaire CGT :

Les collègues arrivent, mais à ce jour il s'agit surtout de pousser les murs pour les installer, et parfois dans des conditions très précaires en termes d'équipement ou de mètres carrés. Nous constatons donc parfois d'un côté l'affichage institutionnel sur le bien être au travail et la réalité de réorganisations qui voient la taille des locaux se réduire de plus en plus au gré des politiques immobilières de réduction des surfaces de travail. Ce n'est pas tenable... Nous ne pouvons qu'inciter les collègues à dénoncer les situations intenable et à se mobiliser collectivement pour obtenir des conditions de travail décentes.



3/ Situation DRASI

Le schéma d'emplois 2026 indique une suppression d' 1 poste à la DRASI. Quelles sont les conséquences pour les personnels, le fonctionnement du service et les projets de développement du service ?

Le SG indique que le poste supprimé concerne l'équipe réseau mais cela est à confirmer, et que l'agent concerné est informé depuis septembre 2025.

Le SGA-DOGES indique vouloir en reparler à la prochaine instance sur la réorganisation des services.

Commentaire CGT :

Nous n'avons pas eu de réponse que l'impact que cette suppression aura sur le fonctionnement de l'équipe. Mais nous savons bien que ce n'est pas le travail qui manque et que supprimer des postes n'a pour conséquence que de répartir la charge de travail sur les agents qui restent, pas de réduire la voilure en termes d'avancée de projets.

4/ Mise en place de badge au Rectorat

Le CSA-SA précédent a été l'occasion d'évoquer la mise en place de badges d'accès au site du Rectorat. En complément de cette information, nous souhaitons que soit présenté aux représentants des personnels le coût total de mise en œuvre et d'entretien de ce système (coût des badges, coût de la maintenance).

Réponse du chef de la DIFAG : L'achat de 1160 badges au total a coûté 6960€ et il n'existe de contrat de maintenance à ce jour.

5/ Des frigos et fours-micro-ondes ont été installés à tous les étages du Rectorat dans le cadre annoncé de l'amélioration de la qualité de vie au travail. *En revanche, aucun espace complémentaire de restauration n'a à ce jour été fléché et indiqué aux personnels, malgré des annonces de réflexion en ce sens pour « hybrider » des espaces. Quel est le bilan fait à ce jour de ce dispositif, partant du fait qu'il contraint ou pousse un certain nombre de collègues à manger dans leurs bureaux, ce qui n'est pas conforme aux règles d'hygiène et de sécurité et au Code du travail ?*

Le chef de la DIFAG répond qu'il n'y a pas de projet d'hybridation. Dix tables de pique-nique (représentant au minimum 60 places) ont été installées. Les agents disposent donc de 166 places en extérieur sur les 4 sites contre 153 places dans les cafétérias.

Les conditions climatiques extrêmes (tempête, neige, canicule) ne permettront hélas pas aux agents de profiter pleinement de ces places de pique-nique. La CGT interroge alors sur une possible réflexion pour trouver d'autres espaces. Le Secrétaire Général indique qu'une réflexion globale est initiée sur l'occupation des espaces du niveau 2 de la DEC.

Commentaire CGT :

Comme pour les espaces de travail, la question des espaces de pause est cruciale pour permettre aux personnels d'avoir des conditions de travail décentes ; ce n'est pas demander la lune que de réclamer ça. Les tables de pique-nique, c'est bien aux beaux jours, mais le reste de l'année, on voit les espaces de pause saturés avec pour conséquence des collègues qui se replient pour manger dans leur bureau. Ce n'est pas dans ce domaine là que l'Académie de Nantes peut se targuer d'être pionnière.

6/ Local Syndical Margueritte :

Quelle information complémentaire pouvez-vous nous annoncer concernant la recreation d'un local syndical sur le site Margueritte qui regroupe les services du Rectorat, de la DSDEN 44 ?

Le SGA-DOGES répond qu'il n'a pas de nouveau à ce jour. Une recherche de solution est en cours sur le site de Margueritte, dans le cadre d'une réflexion sur l'ensemble du site et d'une étude budgétaire.

Commentaire CGT :

Nous avons déjà commenté dans le compte-rendu précédent le non respect du Code Général de la Fonction Publique vis-à-vis du droit syndical. Faudra-t-il encore aller jusqu'au Tribunal Administratif pour avoir gain de cause ?

7/ Indemnités de tutorat :

Les instances précédentes ont donné lieu à des questions de la CGT vis-à-vis de l'indemnité de tutorat. Nous faisons constater, que, loin d'être revalorisée pour tous, celle-ci avait été réduite de 200 euros à 144 euros pour un certain nombre de tuteurs.

Nous souhaitons en connaître la raison, alors même que le travail devient de plus en plus complexe et nous demandons la revalorisation de cette indemnité.

Nous demandons également un tableau exhaustif des différents taux de cette indemnité.

Commentaire CGT :

Question traitée pendant l'instance

8/ Plateforme de covoiturage

Il a été annoncé au derniers CSA-SA la création d'une plateforme régionale Ouest GO. Pouvez vous nous indiquer dans quelle échéance celle-ci sera présentée en instance puis aux personnels pour une mise en place effective ?

Commentaire CGT :

Question traitée pendant l'instance

9/ Contexte économique/ extension recours au télétravail

Le contexte économique de la guerre et la spéculation sur les prix des énergies combiné au blocage des salaires et à l'inflation contraint les collègues à chercher des solutions pour limiter le coût des transports. Lors du dernier CSA-SA du 9 avril, la CGT avait posé la question de l'extension du recours au télétravail, il était alors répondu qu'en l'absence de consignes ministérielles, rien ne serait mis en place localement. Une circulaire ministérielle a été adressée le 5 mai à la Rectrice, mais sa traduction aux chefs de services n'a été effective qu'un mois plus tard alors que les attentes des personnels étaient fortes. Nous souhaitons que des informations d'une telle importance financièrement pour les collègues soient communiquées au plus tôt et mises en ligne sur ETNA afin que leur mise œuvre soit effective dans les meilleurs délais.

La cheffe de la DIPATE revient sur la circulaire ministérielle du 5 mai qui précise la possibilité d'extension du TT à 3 jours maximum sous réserve de nécessité de service. Une circulaire académique a été transmise à l'ensemble des chefs de service.

La CGT a souligné le temps long entre le moment où cette question a été posée au CSA-SA d'avril et sa mise en œuvre réelle dans les services début juin.

Le SG répond que la circulaire Education Nationale datait du 20 mai et la circulaire académique du 27 mai.

Commentaire CGT :

Une circulaire interministérielle le 5 mai, une circulaire Education nationale le 20 mai, une traduction académique le 27 mai effective à compter de début juin. C'est la lenteur de réaction face à l'impact de la hausse du coût des carburants pour les collègues qui nous révolte

Pendant près de 2 mois, les collègues n'ont pas pu bénéficier d'aménagements ou d'autorisations de télétravail supplémentaire et ont payé leurs déplacements au prix fort.



10/ Attribution d'un complément indemnitaire (CIA) aux agents non-titulaires :

A l'instar des années précédentes, combien d'agents contractuels vont être bénéficiaires de la ré-étude d'un versement de CIA au titre de la prolongation de leur affectation ?

Réponse de la cheffe de la DIPATE :

Après une vérification des collègues de la DIPATE 4, 87 personnels non-titulaires supplémentaires seront concernés par le versement d'un CIA en cette fin d'année.

11/ **DIPE 7** : comme tous les ans, un-e vacataire sera-t-il-elle recruté-e pour établir les attestations employeurs pour que les contractuel·les puissent avoir ce document le plus rapidement possible et s'inscrire à France Travail ?”

Les chefs de la DIPE et la DIPATE indiquent qu'un outil-robot va être déployé pour aider les collègues à établir les attestations d'employeur. Il s'agira des attestations dites « simples ». Les collègues gestionnaires doivent être prochainement réunis pour découvrir ce dispositif.

Commentaire CGT :

Des attestations dites « simples » c'est quoi ? Car la gestion de la paie des non-titulaires est complexe, entre gestion des arrêts et départs paie, évolution des indemnités, gestion des congés maladies avec précomptes,...Ce projet de robot est un serpent de mer, et il faut s'assurer qu'il soit bien efficient. Si les collègues ont jusqu'ici été aidés par un agent supplémentaire pour établir les centaines d'attestations employeur, ce n'est pas pour rien. Il faut avant tout que ce robot ne génère pas des attestations erronées qui auront un impact négatif sur les allocations des demandeurs d'emploi, et rajoute au final un travail supplémentaire de contrôle pour les gestionnaires paye.

12/ remplacement des absents et pourvoi de postes vacants

Un agent ATRF de la DIFAG travaillant à 50% aux espaces verts a obtenu une modification de poste mais sans être remplacé à ce jour sur ses anciennes missions, et un agent technique du SIBAA est en arrêt depuis plusieurs mois. Nous demandons que ces postes soient remplacés pour soulager les collègues qui font face à une surcharge de travail due à ces absences.

Par extension, y a-t-il des motivations particulières ou des restrictions budgétaires qui poussent à ce que les absences ne sont pas systématiquement remplacées?

Réponses du chef de la DIFAG et du Chef du SIBAA :

Concernant le poste d'ATRF 50% aux espaces verts et 50% à l'entretien des locaux, le recrutement a été reporté à la rentrée car la période estivale et la fermeture du rectorat est peu propice au recrutement d'un nouvel agent. Le chef de la DIFAG précise que le travail a été réparti entre les agents pour l'entretien des locaux.

Concernant le poste d'agent de maintenance, l'agent est en arrêt maladie ordinaire et non en Congés Longue Maladie, c'est pour cette raison qu'il n'a pas été remplacé. Des démarches sont en cours pour faire évoluer la situation, ce qui permettra à terme de remplacer le collègue.

Commentaire CGT :

Le non remplacement des agents en arrêt ou bénéficiant d'une réorganisation interne engendrent une surcharge de travail pour les collègues. Cela ne doit pas s'éterniser au risque de provoquer l'épuisement des équipes avec d'autres arrêts de travail, et de créer des tensions dans les équipes. C'est aussi la raison pour laquelle la CGT revendique la création de postes supplémentaires qui permettraient de mettre en place dans chaque département une équipe de titulaires remplaçants formés pouvant pallier aux absences.

13/ SAJ : Le remboursement des frais de déplacement continue d'être refusé aux agents qui se déplacent notamment au tribunal administratif pour assurer La Défense de la rectrice. Qu'est-ce qui justifie ce refus de prise en charge de nos déplacements professionnels ?

La SGA-DPME répond qu'il s'agit de déplacements au sein de la résidence admin donc pas de prise en charge des frais de déplacement.

Commentaire CGT :

Reste que ces déplacements étaient auparavant pris en charge avec l'achat de tickets de transports en commun par les services de la DIFAG afin que les agents ne paient pas leurs déplacements professionnels de leur poche. Les collègues se rendent régulièrement au Tribunal Administratif pour accomplir leurs missions. Il est donc logique que l'employeur prenne en charge ces coûts.

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	