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 24 septembre 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 (4), FO (2), UNSA (3)

Administration : SGRA, SGA-DRH, DRH Adjoint, SGA-DPM, SGA DOGES, cheffe DIPATE + DIPATE 4, chef DIPE, Directrice EAFC, chef DIFAG, cheffe DRASI, SG44, SG49, SG 53, SG 72 et SG 85, chargée de mission Dialogue Social, DRAIO

FO prend le tour du secrétariat adjoint de la séance.

Ordre du jour de l'Administration :

- Approbation du PV du 26 juin 2026
- Situation des services numériques
- Base de données sociales et rapport social unique
- Dates de fermeture des services
- Evolution des services académiques
- Suivi des implantations de services académiques
- Retour d'expérimentation télétravail en CIO ST Nazaire
- Elections Professionnelles
- Questions diverses :

Déclaration des élu.es CGT Educ'Action

La fin d'année a été chaotique avec les épisodes de canicule qui ont fortement épuisé les personnels. La rentrée sous le signe de la cyber-attaque que subit notre Académie vient d'ores et déjà ajouter stress et extrême fatigue au programme d'une rentrée déjà habituellement chargée. Les collègues de la DRASI sont fortement impactés dans leurs conditions de travail. Dans les services RH, si la paie des titulaires et stagiaires a été assurée, cela n'a pas toujours été le cas pour l'ensemble des non-titulaires qui pour certains attendent, qui un contrat, qui une attestation employeur, pour pouvoir faire valoir leurs droits auprès de France Travail. Et, **dans un contexte inflationniste où tout augmente, et notamment le coût de l'essence, les conditions de vie sont très tendues pour bien des agent.es.**

Alors oui il ne faut pas être grand clerc pour réaliser que notre Académie ne peut fonctionner avec 75 ordinateurs sécurisés. Nous le savions tous déjà mais c'est l'occasion de rappeler qu'un tel dysfonctionnement met à jour toutes les difficultés générées par le manque de postes administratifs et techniques, le manque d'un volant de titulaires-remplaçants formés, qui pourrait permettre chaque année d'amortir le choc de la rentrée, et de minimiser les impacts de la surcharge de travail des équipes en place. Le tout numérique a aussi montré ses limites au travers de cet épisode de cyberattaque.

Au-delà des remerciements pour l'engagement professionnel exceptionnel des collègues que vous ne manquerez pas de nous adresser, nous réaffirmons qu'il est impossible de se retrancher derrière une prétendue « résilience » des agent.es qui nous permettrait ainsi de faire face à tous les évènements exceptionnels qui pourraient bien encore nous tomber sur la tête.

Lors du CSA-SA de novembre 2025, la CGT avait demandé « *Combien l'Académie de Nantes demande-t-elle d'ETP supplémentaires administratifs et techniques au Ministère pour la rentrée prochaine ? » Il nous avait été répondu que l'Académie prendrait ce que le Ministère lui donnera.* ***Force est de constater chaque année que le Ministère ne donne pas grand-chose, voire même qu'il reprend postes pour ce qui concerne les personnels techniques, mais nous ne savons pas ce que l'Académie demande explicitement comme postes administratifs et techniques.*** *Nous réitérons donc notre demande que soit clairement explicité le nombre de postes que l'Académie jugerait bon de demander pour pouvoir accomplir les missions sans nuire à la santé psychique et physique des personnels.*



Le 29 septembre sera entre autres l'occasion pour l'ensemble des personnels de la Fonction publique de se manifester tant sur la question des salaires et des grilles de rémunération que sur le thème des conditions de travail et sur la défense des services publics. Car partout où le service public recule et s'éloigne de l'usager, partout où le service public se rend moins accessible, l'extrême-droite progresse sur fond de ce désespoir social d'une société où les cadeaux aux plus fortunés et les aides publiques aux entreprises privées continuent de façon indécente.

Pour la CGT, cette lente dérive amorcée depuis des décennies n'est pas inéluctable, pour peu que les personnels réagissent collectivement et se mobilisent.

Les élu.es CGT Educ'Action

Approbation du PV du 26 juin 2026

Vote du PV : 5 pour (CGT et UNSA) + 1 abstention (FO) + 0 contre

Situation des services numériques

Le Secrétaire Général précise que ce point a été abordé à plusieurs reprises lors des réunions avec les organisations syndicales. Toutefois, il insiste sur deux points :

- La cyberattaque n'a entrainé aucune diffusion de données personnelles au niveau académique.
- Les 150 comptes usurpés ont tous été bloqués, le rectorat a déposé une plainte le 11 août et la CNIL a été informée.

La DRASI a expliqué qu'ils avaient reconstruit une partie du système d'information. L'académie a fonctionné en Plan de Continuité d'Activité (PCA) en mode dégradé, puis en Plan de Reprise d'Activité (PRA) avec l'ouverture progressive et priorisée des applications. Chaque application doit être sécurisée selon des normes imposées par l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information). Cela représente un travail énorme et long sur des centaines d'applications et des travaux transverses. Chaque collègue en charge à la DRASI a un PC sécurisé non connecté à internet pour travailler.

Le Secrétaire général précise qu'il a été demandé aux services académiques de prioriser les actes de gestion à 8 jours, 15 jours, 3 semaines… et cela avec des centaines de priorités. **Il faudra donc dans chaque service être vigilant sur le respect de ce cadre de priorité fixé par le SG qui vise à ne pas surcharger les équipes en incitant à tout faire.**

Certains travaux sont toujours en cours : ETNA est de nouveau accessible pour les services académiques mais pas pour les établissements. La DRASI conseille aux personnels d'aller consulter régulièrement la liste des applications disponibles via le bandeau mis en place sur ETNA.

Le secrétaire général précise que le retour d'expérience est important car il y aura certainement d'autres attaques dans les années à venir. « *L'ANSSI nous a prévenu : on continuera à vivre avec ces sujets* » Il fait état d'un exercice au printemps mais ne croyait pas qu'on aurait à le vivre en situation réelle.

Question de la CGT sur les modalités de transmission des fiches pour réinitialiser les comptes pour les enseignants du privé, les AESH et les personnels en congé long : la DRASI répond que l'envoi par mail est impossible mais cela passe par ACADOC : seuls les responsables y ont accès. Pour les AESH, AED : si la DRASI connait l'affectation : les fiches ont été déposées sur les UAI. Si on ne connait pas leur affectation, les fiches sont encore à la DRASI (travail à faire avec le SAE). Pour les agents en congé longs, il y aura un envoi par courrier.

Pour le privé, les chefs d'établissement vont distribuer les fiches comme cela a été fait pour le public.

Télétravail : le SG précise que le télétravail était suspendu et non interdit car, il était impossible de sécuriser les réseaux internet de tous les agents, de même que les réseaux des écoles. Le télétravail reprend donc progressivement sur des missions télétravaillables.

Le SG a également indiqué que les collègues impliqués fortement dans la gestion de la crise feraient l'objet d'une reconnaissance indemnitaire exceptionnelle, au même titre que les collègues de Toulouse.

Commentaire CGT : Nous l'avons dit dans notre tract de rentrée, si chacun.e fait de son mieux, les moyens humains, techniques et financiers se révèlent chaque jour insuffisants face aux échéances…ou

face à ces évènements exceptionnels mais récurrents. Alors, même si la situation a été gérée au mieux des possibilités avec tout l'engagement des collègues dans des conditions très dégradées, cela aurait pu être moins grave :

- si la dotation globale en emplois avait été suffisante pour absorber le choc de cette attaque en cette rentrée

- si le ministère n'avait pas supprimé plusieurs postes ces dernières années dans les services informatiques mais les avait au contraire renforcés dans une logique de sécurisation accrue des accès numériques.

Il est anormal que l'Education Nationale ne soit pas une préoccupation prioritaire de l'Etat en termes de cybersécurité. **Il est donc urgent de créer tous les postes nécessaires au bon fonctionnent des services et des établissements et tirer toutes les conséquences de cette crise.**

Par ailleurs, la situation a pu impacter (entre autres) des collègues plus précaires (tous corps de non-titulaires confondus) qui n'avaient ni contrat ni attestation d'employeur pour faire valoir leur droit, donc pas de revenu en fin de mois. C'est suite à des alertes sur ce sujet que l'Académie a aussi pris contact avec France Travail pour faciliter le suivi administratif des droits, du moins pour celles et ceux déjà inscrits à France Travail avec des droits ouverts. Il faudra du temps et des moyens humains pour que tout rentre dans l'ordre.

C'est aussi le déficit de communication, qui n'incombe pas à la DRASI, qui a pu créer un climat de stress au sein des services et EPLE avec des collègues qui ne savaient pas quels étaient les enjeux (même si tout ne pouvait être dit pour des raisons de sécurité), dans quelles proportions, et dans quels délais la situation serait résorbée. Dans sa présentation, le SG a expliqué beaucoup d'éléments de contexte qui, partagés au sein des équipes, auraient pu permettre aux collègues de mieux appréhender la situation s'ils les avaient connus.

Interventions de la CGT dans la cadre de la Formation Spécialisée exceptionnelle du 21 septembre

Il est surtout question de tirer des leçons de cet épisode pour prévenir d'éventuels nouveaux évènements, quels qu'ils soient, qui impacteraient les conditions de travail des personnels. La question du retour à la normale va prendre du temps. Nous avons insisté sur la nécessité dans chaque service de mettre en place un plan de charge avec des priorités.

Une autre réflexion devait à notre sens émaner sur les renforts humains, tout cela afin de ne pas générer encore plus d'heures supplémentaires. **Le SG a donné des garanties notamment vis à vis des collègues de la DRASI qui ont été placés sous le régime des "astreintes" en déclarant que des logiques de récupération de temps ont aussi été envisagées pour les collègues.**

Nous avons souligné que des collègues, et notamment à la DRASI sont allés "au-delà de l'astreinte", et nous avons demandé que des mesures de congés hors vacances scolaires puissent être accordés, et la possibilité pour les collègues de contacter un psychologue si le besoin s'en faisait sentir.

Le retour à la normale au niveau technique est différent du-temps qu'il faudra pour rattraper le retard pris par les services de gestion. Nous sommes donc également intervenus sur la nécessité de **garantir le respect du temps de travail et la déconnexion**. En effet, le risque est grand que des collègues se sentent investis ou pressés par l'urgence de "tout faire" au risque de travailler en dehors de leur temps légal de travail.

Le Recteur a répondu vouloir être vigilant sur ce sujet… Nous avons aussi demandé que le nombre d'heures supplémentaires par service sur la période de crise soit comptabilisé.

Base de données sociales et rapport social unique

Ces documents statistiques et analyses sur des thématiques relatives aux personnels de l'Académie sont présentés aux représentants des personnels pour la deuxième année (c'est une obligation depuis 2021).
Un changement réglementaire modifie l'architecture de la base sociale (arrêté du 13 mai 2025) avec un nombre d'indicateurs réduits et d'autres thématiques développés (ex : signalements de violence sur agents)
La Base de Données Sociales est construite à partir de 3 sources : photographie des personnels à la rentrée 2024 mise à disposition par le MEN, ensemble de données fournies par la DSI à partir des SIRH, données fournies par les services RH. Le Rapport Social Unique est composé de contributions et analyses fournies par le SEPP ou par les services RH.
Le DRH adjoint précise que nouveaux indicateurs vont alimenter la base au fil des années et également en fonction des demandes des organisations syndicales.
UNSA Jeunesse et Sports a ainsi demandé un suivi des indicateurs liés au Violences Sexistes et Sexuelles et sur le suivi du traitement des dossiers. La DRH indique la prochaine réunion du comité de suivi VSS avec les représentants du CSA-A le 10 novembre 2026
La CGT a demandé des améliorations sur des indicateurs liés aux personnels des services académiques. En effet, le recensement des heures supplémentaires ou encore du Télétravail est incomplet car il exclut les données des personnels des DSDEN 53 et 72 (congés, télétravail et heures sup gérés hors ASTTEC).
De même, les données liées aux bénéficiaires de TP Thérapeutiques ne sont pas affinées pour faire la distinction entre les corps. Le DRH adjoint répond vouloir prendre ces observations en compte pour compléter les données.

Commentaire CGT :

Cette photographie permet d'obtenir des informations chiffrées et sexuées sur des thématiques comme le recrutement des personnels, les pyramides d'âge, la formation, l'action sociale ou l'organisation du temps de travail. On y voit que les personnels administratifs, techniques, médico-sociaux (ATSS) et d'encadrement représentent environ 5 000 agents, soit 7,5% du personnel de l'académie. Cela confirme le rapport sénatorial sur la sous-dotation de l'Education nationale au niveau des personnels administratifs (entre autres…).
Si notre Ministère est très féminisé, on constate également que plus on monte dans les catégories (A, B, C) de la filière administrative ou technique, moins la proportion femmes/hommes est importante (88% d'ADJAENES femmes pour 70% d'AAENES femmes ou encore 64% d'ATRF femmes pour 48% d'Ingénieures d'Etude. Ces éléments ont bien évidemment un impact négatif sur le déroulé de carrière et sur le niveau de pension de retraite.



Jour de carence : une injustice qui coûte cher aux personnels.
Plus de 1000 agents ont eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année 2024/2025.

Un autre indicateur chiffre à plus de 3 millions d'euros le montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence suite aux absences survenues au cours de l'année scolaire 2024-2025.
Il y a bien de quoi choquer car chacun.e sait qu'on n'est pas placé en arrêt maladie pour le plaisir….
Et cela ne semble pas encore satisfaire le MEDEF qui annonçait cette semaine vouloir dé-rembourser les arrêts maladie de « courte durée ».
Faire des économies sur le dos des salariés malades, bloquer les salaires, il est grand temps que ça cesse…et cela passera inévitablement par la mobilisation du monde du travail.

Dates de fermeture au public 2026-2027

Le secrétaire général présente les dates de fermeture au public pour l'année scolaire 2026-2027. Comme depuis quelques années, les services seront fermés au public durant 3 semaines pendant l'été (**du lundi 26 juillet au vendredi 13 août**), la fermeture durant les fêtes de Noël se limitant à 8 jours entre le **jeudi 24 décembre à 12h et le vendredi 1er janvier 2027**. Le **vendredi 7 mai** de l'Ascension est également fermé au public.

Nous faisons remarquer que l'ambiguïté demeure entre « fermeture des services» et « fermeture au public ». Le SG rappelle que chaque chef de service doit dialoguer avec ses agents.
L'UNSA Jeunesse et Sport précisent que leurs services restent ouverts et accueillent du public pendant ces périodes et que le message n'est pas correctement compris par les usagers.
Nous rappelons également que l'allongement des fermetures pose problème aux contractuels dont les contrats n'ouvrent droit qu'à 2,5 jours de congés par mois. (Seul.es les contractuels avec des contrats à l'année sont alignés sur les congés des personnels titulaires). Ils ne disposent donc pas toujours du nombre de jours nécessaire à couvrir ces périodes.
La DIPATE répond bien connaitre ce problème, encourageant avec les chefs de services, les collègues concernée.es à faire plus d'heures sur certaines semaines pour obtenir le nombre de jours nécessaire. Drôle de bricolage qui signifie donc augmenter le temps de travail hebdomadaire des agents.
Ce point est mis au vote : **6 contre (3 CGT, 1 FO, 2 UNSA) + 1 abstention UNSA**

Commentaire CGT :

La notion entre fermeture au public et fermeture des services reste toujours ambigüe, notamment parce que l'engagement à ce que les collègues soient réellement consultés par leurs chefs n'est pas tenu. Et la situation des contractuels, qui ne bénéficient pas toutes et tous du même nombre de congés que les titulaires n'est pas vraiment prise en compte. Pour ces raisons, la CGT a annoncé qu'elle voterait contre.
Nous invitons les collègues concernés à discuter de leur situation au plus près dans leurs services.

Evolution des services académiques

La DIPATE présente l'**évolution des emplois à la rentrée 2026** :

- 6 emplois AAE dédiés au contrôle des établissements privés sous contrat (4 emplois affectés à la DPM et 2 affectés à la DEP). Notons qu'un des postes à la DEP est toujours en cours de recrutement.
- 1 emploi ADJAENES est attribué à la DSDEN 44
- 1 emploi d'Ingénieur d'Etude est supprimé à la DRASI

Concernant la dernière année du plan de requalification de la filière administrative :

- 21 postes de catégorie C ont été transformés en catégorie B
- 7 postes de catégorie B ont été transformés en catégorie A

La DIPATE annonce qu'un bilan de ces 6 années de requalification sera présenté à la prochaine instance

Recrutement et mouvement 2026

17 promotions par liste d'aptitude : 7 C en B et 2 B en A pour les personnels administratifs et 5 C en B et 3 B en A pour les personnels techniques
Concours : 46 lauréats affectés au sein des services académiques : 11 AAE, 14 SAENES, 14 ADJAENES, 1 ATRF, 1 Technicien, 4 Professeurs de Sport, 1 Inspecteur Jeunesse et Sports
Recrutements BOE : 2 sur des postes ADJAENES et 1 sur un poste de SAENES

Mouvement :
13 SAENES ou ADAJENES affectés en services académiques
9 mutations d'AAE au fil de l'eau sur l'année 2025-2026

Contrôle des établissements du privé
Un point est fait sur la situation de la Division des moyens et des missions de contrôle de établissements privés. Nantes est la 1ère académie de France sur le nombre d'élèves scolarisés dans le privé
L'objectif fixé est de 40% d'établissements contrôlés d'ici juin 2027 (112 1er degré et 38 2nd degré)
La CGT a précisé que ces missions de contrôle dans le 1ere degré ont aussi un impact sur la charge de travail des DSDEN. La SGA DRH reconnait que cet impact n'a pas été mesuré pour les DSDEN et dit vouloir refaire le point avec les SG des DSDEN
Le SG DOGES annonce qu'il y aura un rééquilibrage entre la DPM et les DSDEN pour « améliorer le processus »

Evolution des circonscriptions : du regroupement à la mutualisation, il n'y a qu'un pas vite franchi…

- DSDEN 44 : la création de la 23ème circonscription s'est faite à effectif constant. FO souligne qu'une circonscription ne peut pas fonctionner sans secrétariat et rappelle qu'une fiche RSST a été déposée par un IEN dans le 44 à ce sujet. La SG de la DSDEN 44 parle de la circonscription de St Nazaire : « on s'est déplacé pour répartir le travail sur les 5 secrétaires », c'est un travail collaboratif.
- DSDEN 49 : un secrétariat partagé s'est mis en place à la rentrée 2026. Là aussi, il faut compter un poste C en moins avec le travail réparti sur les collègues restantes.
- DSDEN 72 : depuis 6 ans, il y a 3 secrétaires pour les 4 circonscriptions du Mans. 1 poste de coordination a été requalifié en catégorie B et le reste se fait en mettant à contribution d'autres collègues de la DSDEN

Commentaire CGT :

La CGT est intervenue pour rappeler que c'est bien cette logique de mutualisation qui se fait au détriment des emplois. Elle n'est pas choisie mais subie par les personnels. Oui, il y a des requalifications pour certains agents à la clé mais cela s'accompagne surtout d'emplois qui disparaissent.

On pourrait très bien avoir des requalifications (qui reconnaissent l'expérience professionnelle) sans suppression de poste



Les IEN sont très sollicités par les incessantes réformes qui demandent enquêtes, rapports, visites,…et cela impacte les conditions de travail des secrétaires.

On ne peut pas toujours compter sur les bonnes volontés des collègues qui absorbent la charge de travail qui auparavant se portait sur un agent de plus.

Il faut créer les emplois en conséquence des besoins.

Suivi des implantations des services académiques

Le Secrétaire Général Adjoint DOGES présente la réorganisation des accès et des flux sur le site Houssinière. L'objectif est de faciliter la gestion du site et sa sécurité. Une barrière sera mise en place à l'entrée, actionnée par badge, l'idée étant d'utiliser les mêmes badges que pour l'accès aux bâtiments.

Différents documents concernant les implantations des CIO sont présentés. Ces documents ayant été rendus disponibles tardivement, les organisations syndicales demandent à ce que ce point soit remis à l'ordre du jour de la prochaine instance.

Le SGA précise que le dialogue est continu sur ce sujet car les projets évoluent rapidement.

Commentaire CGT :

Nous devons rester un service public accessible aux usagers. L'enjeu est bien plutôt actuellement sur la sécurité numérique. Sur cet aspect, le badge ou une barrière à l'entrée du rectorat n'auront aucun effet.

Nous aimerions que la question de la sécurité au travail soit traitée par le Ministère avec autant de détermination et d'engagement financier sur d'autres aspects cruciaux et bien actuels.
Ainsi, pour améliorer le bâti dans un contexte de réchauffement climatique et garantir la sécurité physique des personnels, ou encore construire de nouveaux espaces de travail ou pause ou restauration pour le bien être des personnels et des usagers. Pour exemple, le projet de construction d'un nouveau bâtiment modernisé pour accueillir les personnels du rectorat ou de Jeunesse et Sports se fait encore attendre.
La CGT dénonce également la politique immobilière interministérielle qui vise à réduire de plus en plus le nombre de mètres carrés des administrations publiques au détriment des conditions de travail des agent.es.



Retour d'expérimentation du télétravail CIO de Saint-Nazaire

Le CIO de Saint-Nazaire avait débuté l'expérimentation en janvier 2026 et les personnels impliqués ont pu faire un retour d'expérience de cette pratique nouvelle.

Il nous est précisé que les Directeurs de CIO ne sont pas opposés par principe à la mise en place du télétravail, mais que les petits CIO avec un seul personnel se doivent de maintenir leurs horaires d'ouverture. C'est pourquoi 3 autres CIO avaient refusé de tenter cette expérimentation au vu du nombre restreint d'agents et des nécessités d'assurer l'accueil physique du public.

Pour Saint- Nazaire, 3 agents ont pu télétravailler (1 sur ½ journée et 2 autres sur 2 ½ journées).

Si des contraintes calendaires (sur certaines périodes de l'année) ou matérielles ont pu être émises par les collègues (absence de solution téléphonique, besoin d'un 2ème écran), l'expérience s'avère positive. Au vu de ces retours, le SG propose d'étendre et de reconduire l'expérimentation à d'autres CIO.

Commentaire CGT :

Les répondants à l'expérimentation soulignent que cette mise en place est bénéfique en termes d'impact sur la santé et sur l'état de fatigue. Cela fait bien partie (avec la réduction du temps de déplacement) des critères qui font que le télétravail est plébiscité.
Cette expérimentation a pu voir le jour après de nombreuses interventions intersyndicales sur le sujet notamment dans le cadre de la Formation Spécialisée. Nous avions à ce moment alerté par un avis sur ce sujet suite à des demandes des collègues du CIO de la Roche-sur-Yon qui se voyaient refuser cette expérimentation au sein de leur CIO. Le projet d'extension de l'expérimentation est donc désormais une perspective concrète pour les collègues concernés.

Pour rappel : Avis intersyndical voté à l'unanimité des représentants CGT, FO et UNSA: Télétravail en CIO à la Formation Spécialisée du 7 janvier 2025
« La mise en place du télétravail dans notre académie ne concerne à ce jour que les services académiques, à l'exclusion des CIO, et de façon « expérimentale » 5 EPLE de l'Académie, et ce malgré des demandes de collègues travaillant en CIO ou EPLE.
La FS demande la ré-étude de la situation des CIO dans le cadre d'une expérimentation du télétravail, et ce en s'appuyant sur l'expertise des Directeurs de CIO qui, en qualité de supérieurs hiérarchiques, sont aptes à apprécier et définir les activités compatibles avec le déploiement du télétravail au sein de leurs structures. »

Elections Professionnelles Fonction Publique

Calendrier :

- 13 octobre : affichage des listes électorales sur les lieux de travail
- 22 octobre : date limite de dépôt des candidatures par les organisations syndicales
- 3 décembre au 10 décembre 2026 : vote pour des scrutins nationaux et académiques.

Commentaire CGT :

Plus de **5,8 millions d'agent·es de la fonction publique seront appelé·es à voter** en cette fin d'année 2026. Lors du dernier scrutin, elles et ils avaient montré leur confiance en **la CGT, faisant d'elle la première organisation syndicale pour les trois versants de la fonction publique** avec 20,8 % des suffrages.

Téléchargez ici les 10 priorités de la CGT pour les services publics

Questions diverses CGT

1/ Restauration collective et conventions
Le tableau fourni début juillet concernant les conventions relatives aux tarifs de restauration collective dans l'Académie mentionnait différentes situations (signées, effectives ou non avec des dates d'effets annoncées). Peut-on avoir un tableau à jour précisant les dates d'effets pour l'ensemble des lieux mentionnés ?

L'ensemble des restaurants administratifs ont signé de nouvelles conventions avec un effet au 1er juin pour le RIA Cambronne, le LP Arago, au 1er juillet pour les RIA de Laval, Le Mans, Angers et La Roche-sur-Yon et au 1er septembre pour le CROUS.

Ces conventions et l'aide complémentaire du rectorat ont permis de faire baisser le coût repas reste à charge pour les agents et d'uniformiser ce coût à l'ensemble des sites de l'Académie. Ainsi, pour un agent à l'indice inférieur à 540, le reste à charge est de 4.65 euros.

Commentaire CGT :

La CGT porte depuis de nombreuses années en instance cette revendication à la fois de baisse du coût de repas et d'un reste à charge identique quel que soit le lieu de travail de l'agent. Jusqu'ici, des disparités importantes existaient. En effet, les grilles de rémunération ne sont pas différentes qu'on habite à Laval, Nantes ou Le Mans. Dans un contexte de blocage des salaires et d'inflation, il est aussi primordial que les personnels puissent accéder à un repas complet pour un tarif abordable.

Nous progressons dans ce sens, mais il faudra rester vigilants sur le fait que les crédits de l'action sociale restent à la hauteur des besoins des personnels, et servent ainsi notamment à maintenir, voire encore faire baisser ce coût de repas, pour qu'il profite au maximum de collègues, et notamment les collègues les moins bien rémunérés.

2/Espace de pause et de restauration sur les sites :
Nous poursuivons également notre demande de mise en place d'une enquête auprès des personnels sur la thématique de l'accès aux espaces de pause dans le cadre de la qualité de vie au travail et que des solutions soient trouvées pour augmenter les espaces de pause et les rendre plus attractifs et reposants.

Réponse de l'Administration :
Compte tenu du contexte de cette rentrée, une enquête auprès de l'ensemble des personnels n'est pas envisageable dans des conditions matérielles satisfaisantes. Ce sujet pourra être réexaminé d'ici à la fin de l'année civile 2026.

Quelques mesures ont été déployées toutefois pour améliorer le cadre des espaces de convivialité: espaces extérieurs supplémentaires sur le site Houssinière, solution d'ombrage sur Cabestan, étude en cours sur les solutions de rafraichissement des espaces de réunions ou salles communes. Ces priorités de programmation de l'académie font l'objet d'un dialogue de gestion avec les services de l'administration centrale.

Commentaire CGT :

Nous continuerons à suivre ces avancées sur le sujet. Les solutions apportées restent encore bien modestes à ce jour au vu des besoins des personnels. Une enquête permettra également à chacun.e de s'exprimer sur cet aspect lié à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie au travail.

3/ Point sur les mouvements sur chaque DSDEN /Rectorat à la rentrée 2026.
- *Bilan de la mobilité interne/externe par structure et par catégorie de personnel*
- *Nombre de demandes de détachement ou ruptures conventionnelles entre la rentrée 2025 et la rentrée 2026 (combien ont été acceptées et combien ont été refusées ?)*
-

Mouvement interne Rectorat		
	ADJAENES	**SAENES**
Nombre participants	3	5
Nombre total mutés	2	4

	Mouvement inter et intra			
	ADJAENES		SAENES	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Rectorat	0	4	1	6
DSDEN 44	4	1	0	0
DSDEN 49	1	0	2	3
DSDEN 53	0	0	1	0
DSDEN 72	1	1	2	0
DSDEN 85	0	1	2	1

	Détachements sortants	
	Demandes formulées	Avis favorables
ADJAENES	3	3
SAENES	5	5
TECH	1	1

Ruptures conventionnelles		
	Demandées	Acceptées
ADJAENES	0	0
SAENES	0	0

Eléments fournis par la DIPATE

4/ Point sur les postes vacants et des suppléances et à pourvoir dans les services
Etat des lieux de l'ensemble de postes vacants et des demandes de suppléances au Rectorat et en DSDEN et la catégorie des postes.

Voici les éléments fournis par la DIPATE :

Un 1/2 poste vacant subsiste à la DAFAG de la DSDEN 49. Le poste sera pourvu par un couplage avec les compensations de décharge dont les notifications viennent de parvenir. Ce couplage permettra de proposer un poste entier, plus facile à pourvoir. Concernant le département du 49, une priorité d'affectation a été donnée à cette rentrée sur le SIDEEP, impacté par plusieurs absences et le SDEI.

Tous les autres emplois vacants au rectorat ou en DSDEN sont occupés ou en attente de l'arrivée d'un agent d'ores et déjà recruté. C'est notamment le cas de plusieurs postes d'attachés (DIPATE, DEC, adjoint SIDEEP DSDEN 49). Un recrutement réalisé au sein du cabinet de la DSDEN 44 ne pourra finalement pas se concrétiser (renoncement de l'agent recruté). Un renfort a été accordé dans l'attente d'un futur recrutement.
Il convient de préciser que des renforts exceptionnels ont été attribués aux services RH dans le cadre d'une enveloppe exceptionnelle accordée par le MEN (8 mois de contrats).

Commentaire CGT :

Chaque année nous constatons, malgré tout, que toutes les demandes de suppléances ne sont pas satisfaites, et ce pour de multiples raisons (remplacements courts non pourvus, non remontées d'arrêts ou temps partiels thérapeutiques auprès de la DIPATE, absence de candidats pour les postes, contrôle

des crédits de remplacements dont les enveloppes restent contraintes,…). Reste que la création d'un volant de titulaires remplaçants disponibles et formés dans chaque département permettrait aussi d'aider le service à combler ces besoins.

Le Ministère préfère faire des économies sur le dos des personnels en place, au risque d'user les collègues gestionnaires, plutôt que de donner les ETP nécessaires pour améliorer nos conditions de travail.

5/ Processus de CDIsation des agent.es non-titulaires dans les services académiques:

Combien de contractuel·les en poste dans les services académiques (administratifs et techniques) se sont vu proposer une CDisation et combien d'agent·es l'ont effectivement signée ?

Conformément au cadre ministériel de gestion des personnels contractuels ATSS, 4 personnels administratifs et 1 personnel technique, disposant de 6 ans d'ancienneté de services sans interruption, se sont vus proposer et ont accepté la requalification du contrat CDD en CDI:

- 1 agent à la DIPE
- 1 agent au SAE
- 1 agent à la DSDEN 53
- 1 agent à la DSDEN 72
- 1 agent à la DRASI

A noter: un personnel "CDisable" a également été recruté dans le cadre du dispositif BOE. Ces personnels ont été affectés sur poste vacant à l'issue des opérations d'affectation des personnels titulaires.

Commentaire CGT :

Cette disposition sécurise quelque peu les collègues concernés mais il reste beaucoup à faire pour les collègues non-titulaires. La CGT revendique ainsi un nouveau plan de titularisation des collègues contractuels, et dans l'attente, la mise en place de grilles salariales avec des possibilités d'évolution de rémunération. Cette demande se fait toujours attendre. Nous invitons les collègues non-titulaires à s'organiser collectivement avec la CGT.

6/ Indemnité de tutorat en services académiques :
Le point sur les indemnités de tutorat présenté au CSA-SA de juin avait permis de constater les disparités de montants selon la nature du tutorat et le lieu de travail (192 euros en EPLE et 144 euros en Services). Nous demandons la révision du taux appliqué en services académiques et l'application d'un montant au moins égal à celui en EPLE soit 192 euros. Une telle mesure est-elle à l'étude pour cette année scolaire ?

Réponse de l'administration :
La circulaire 2026-2027 prévoit une indemnité équivalente pour le tutorat en EPLE et en services académiques. (4 vacations niveau 1 soit 192€)

Commentaire CGT : Nous avions soulevé cette inégalité de traitement lors des CSA-SA précédents en pointant cette disparité qui nous paraissait sans fondement.

Il est positif que la nouvelle circulaire à paraître tienne compte de nos interventions en faveur des collègues qui, quel que soit leur lieu de travail, assument les missions de tutorat en plus de leur propre activité professionnelle.
La prochaine étape devra être une vraie revalorisation de cette indemnité dont le montant était encore de 200 euros il y a deux ans.

7/ Enquête déplacement domicile-travail 2026

Les personnels ont été destinataires d'une enquête sur leurs déplacements domicile-travail en fin d'année scolaire dernière. Peut-on savoir combien d'agent·es y ont répondu, quelle analyse en sera faite et la finalité de cette enquête ?

Réponse de l'administration :

L'enquête déplacements domicile-travail 2026 des personnels des services académiques de l'académie de Nantes a été mise en place dans la perspective de la conception de son plan de mobilité employeur (PDME).

Cet objectif était clairement annoncé dans le texte d'introduction au sondage:

« En répondant à cette enquête, vous participez à la démarche de Plan de mobilité employeur (PDME) des services académiques de l'académie de Nantes (Rectorat, DSDEN, circonscription, CIO).

Celle-ci vise à améliorer vos conditions de déplacement et à optimiser l'utilisation de modes de déplacement plus respectueux de l'environnement, plus sécurisés et moins coûteux.

L'académie réalise cette enquête sur les déplacements domicile-travail de ses personnels des services académiques, dans la perspective de conception de son plan de mobilité. Les informations recueillies feront l'objet d'un traitement informatique destiné à la réalisation d'études »

1 273 agents ont répondu à cette enquête soit S7 % des agents ciblés, soit un nombre très significatif. Les résultats sont en cours d'exploitation.

Commentaire CGT :

A suivre donc pour une prochaine instance.

8/ Promotion du covoiturage

Peut-on avoir un retour sur la mise en place de l'application covoiturage OuestGo ? (nombre d'inscriptions chez les personnels des services académiques à ce jour).

Réponse de l'administration :

La promotion de la solution de covoiturage a fait l'objet d'une campagne d'affichage en cours de déploiement dans les services académiques.

A ce stade, le nombre d'utilisateurs reste encore modeste mais il progresse, 39 personnes ont rejoint la communauté région académique des Pays de la Loire sur la plateforme OuestGo à ce jour. Une relance de la campagne de communication sera effectuée prochainement.

Commentaire CGT :

La CGT porte ce sujet depuis plusieurs années et c'est positif qu'il aboutisse enfin sur le plan académique pour favoriser le développement du covoiturage. Dans un contexte inflationniste, avec l'augmentation du coût des carburants, cette solution alternative peut permettre à la fois de mettre des collègues en contact et également de contribuer (même modestement) aux mesures de lutte contre le réchauffement climatique.

Urgence climatique, urgence sociale, pour nous, les deux sont bien liés.

9/ Besoins en postes administratifs et technique dans les services administratifs pour la rentrée prochaine

La cyber-attaque et l'impact sur les équipes techniques et administratives met au grand jour la nécessité de moyens humains supplémentaires dans nos services pour renforcer les équipes.

Combien de postes administratifs et techniques (et dans quelles catégories) l'Académie de Nantes compte-t-elle demander au Ministère sur le BOP 214 pour la rentrée scolaire prochaine ?

Réponse de l'administration :
Le ministère prend régulièrement en compte la montée en charge de certains dossiers ou les problématiques spécifiques des académies. L'académie a ainsi été dotée de 6 nouveaux postes d'attaché.e pour permettre de renforcer le contrôle des établissements privés. Compte tenu des charges spécifiques des services RH, l'académie a obtenu la possibilité d'affecter momentanément des renforts dans ces services par le biais d'agents contractuels (8 mois délégués).

Au regard du rééquilibrage entre régions académiques, l'académie a également été dotée d'un poste supplémentaire Iors du CSAMEN de janvier 2026 dans le cadre du redéploiement en fonction des charges de gestion.

Commentaire CGT :

Cette réponse ne répond pas à la question posée. Nous avons pu constater que notre administration est sous-dotée en personnels administratifs et techniques. Il ne s'agit pas juste de prendre ce que le Ministère veut bien donner mais de demander des moyens supplémentaires pour alléger la charge des agents et pouvoir également enfin créer un volant de titulaires remplaçants formés.

L'épisode de cyberattaque a pu aussi révéler les besoins en personnels dans un contexte « dégradé ». La question des moyens dans les services informatiques est posée depuis des mois alors même que le Ministère a mis en place une politique de « retraits d'emplois » depuis deux ans, ce qui s'est traduit par 4 emplois en moins à la DRASI (3 en 2025 et 1 à la rentrée 2026).

Il est donc urgent de créer des postes dans les services comme dans les établissements. Et cela passera aussi par une politique de titularisation massive des agent.es contractuels qui sont formés et connaissent déjà le travail, depuis de nombreuses années pour certains d'entre eux.

10/ Entretiens professionnels.
Chaque année nous faisons remonter en instance des situations où des agent.es n'ont pas bénéficié d'entretien professionnel, ou ont pu en avoir un, sans pour autant être destinataires du compte-rendu rédigé par leur supérieur hiérarchique.
Pouvez-vous nous faire un état des lieux :

- *Du nombre d'agents ayant eu leur entretien et qui ont été destinataires de leur compte rendu pour 2025-2026, qui de fait a pu être remonté à la DIPATE*
- *Du nombre d'agents dont le compte rendu n'a pu être remonté à la DIPATE*

Réponse de la DIPATE:
La DIPATE ne dispose pas de chiffres précis sur les retours des CREP. Les collègues gestionnaires évaluent à 80% le nombre de CREP remontés. Les années précédentes, un grand nombre de CREP étaient remontés à l'occasion de la rentrée. Les problèmes informatiques de la rentrée ont pu décaler cette « deuxième vague » de transmission.
La DIPATE est candidate pour expérimenter l'outil informatique qui sera finalement retenu au niveau national sur différents services et/ou EPLE pour la prochaine campagne.

Commentaire CGT :

Malgré les rappels chaque année, ce problème reste important puisqu'il semble concerner au moins 1 agent sur 5 au vu des chiffres de la DIPATE. Nous invitons les collègues à être vigilants sur la tenue et transmission de leur entretien professionnel.

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 en vous syndiquant 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	



Conditions de travail, emplois, rémunération, ambiance de travail,…
C'est notre affaire à toutes et tous
Occupons-nous en collectivement avant que d'autres s'en occupent à notre place

Dans les instances, les représentants du personnel posent des questions, mettent en lumière et/ ou dénoncent des dysfonctionnements. Ils mettent à l'ordre du jour des sujets d'ordre collectif.

C'est notre rôle de représentants des personnels mais nous ne voulons pas faire croire que cela suffit pour régler tous les problèmes car le vrai rapport de force réside dans chaque unité de travail où se construisent les revendications communes.

Voter permet de donner son avis mais cela ne suffira pas. La CGT appelle donc chacun et chacune à défendre et renforcer les collectifs de travail qui nous permettront de gagner sur nos revendications et de lutter efficacement.