



Fédération nationale de l'enseignement, de la culture
et de la formation professionnelle
Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

2, rue Romain Rolland 21 000 DIJON
Tél. : 03 80 67 01 14 Mob. : 06 76 15 06 78
E-mail : fnecco21@gmail.com

CSA du 23 JUIN 2025 COMPTE-RENDU DES ELUS FNEC-FP FO

NB : le compte-rendu n'est pas exhaustif et se concentre sur les interventions des élus FO ; par correction, nous évitons autant que possible de parler pour les autres organisations syndicales qui ont chacune leur propre expression.

La FNEC FP **FO** a proposé au vote un vœu en soutien à la collègue de Sens qui a fait une minute de silence pour les victimes de Gaza. Cette collègue a pu retourner dans son établissement, mais elle a reçu un blâme et nous demandons la levée de la sanction. *"Les OS siégeant au CSA du 23 juin 2025 demandent la levée de la sanction envers la collègue de Sens à qui il est reproché d'avoir effectué une minute de silence. Cette sanction est disproportionnée."*

Vote du vœu FO pour la levée de la sanction de la **collègue de Sens** :

6 pour (**FO**, **FSU**)

4 abstentions (**UNSA**, **CFDT**),

0 contre.

REPONSES de la RECTRICE AUX DECLARATIONS

Attestation de Français

La rectrice rappelle que c'est un moyen réfléchi, avec des précautions. Nous avons fait preuve de prudence, c'est une expérimentation pour laquelle nous n'avons mis aucune urgence (application en 2026). Cette attestation ne concerne que des profs déjà en postes, qui ont déjà fait leurs preuves en tenue de classe, qui ont déjà une formation de lettres et ne feront que quelques remplacements, pour des besoins ponctuels, avec l'accord des établissements concernés. Le processus d'évaluation de ces enseignants prévoit deux étapes (dossier + entretien) afin d'assurer une exigence.

Affectations des lauréats de concours administratifs

DRH : Postes affectation aux lauréats de concours. Une règle s'impose à nous, on affecte les lauréats en fonction de leur rang d'arrivée au concours, on ne peut pas mettre de côté des postes. Cette après-midi, les categ C ayant réussi la categ B arrivent tous sur leurs postes précédents, sauf une, classée dernière, qui n'a pas pu garder son poste.

FO : Ce n'est pas choquant de classer les collègues par rang du concours, mais ce qui est choquant c'est de changer les règles en route. Et si un personnel risque d'être envoyé trop loin, il pourrait renoncer au concours. Dans ce cas, on le met où si son poste a été pris ?

SG : Gros travail de repérage des services. L'enjeu est de faire en sorte que ça coïncide entre les emplois/compétences/missions et la partie RH. Mais l'adéquation emploi / personne n'est pas garantie. Tant mieux si ça a pu se faire correctement jusqu'ici.

DRH : Ce qui se faisait n'était pas réglementaire.

Ajustements des dotations d'établissement

DOSEPP : Certains établissements semblent mécontents des compléments de dotation donnés. Mais attention, en ajoutant seulement 16h, on couvre parfois une classe entière en collège. Il est possible qu'en ouvrant une structure, les 9h de gpes de besoin sautent et donc c'est bon. On a une politique très généreuse sur les gpes de besoin, mais dans le cadre des ajustements, quand on a des effectifs sans déclenchement de division, on donne ce qu'il faut pour des groupes. Pour ajuster à la hausse en juin, il faut que les dotations initiales soient encore plus réduites.

Date limite des ajustements en lycée : jeudi 26 juin, les lycées sauront ce qu'ils gagnent ou perdent.

GRILLE DE SALAIRES DES AED :

Rectrice : nous aussi nous avons été blessés et inquiets de l'assassinat de l'AED de Nogent. Cela a créé une réaction chez nous, mais il m'est difficile d'entendre que la ministre soit insensible à cela et ne connaît pas le terrain. C'est notre préoccupation à tous de faire en sorte que l'école reste un sanctuaire. Nous sommes renvoyés à nos responsabilités, car ce n'est pas acquis et il faut requestionner ce sujet. Le travail devant nous, c'est celui sur la santé mentale. Notre jeunesse ne va pas bien. Nous devons comprendre pourquoi elle en vient à de tels actes.

DRH : Tout a été dit dans les déclarations liminaires. Pour les 1^{ers} AED en CDI, on aligne la grille sur celle des AESH pour ne pas relancer. Effectivement, on est coincés par le fait que les AESH sont cédés au bout de 3 ans et les AED au bout de 6 ans, ce qui crée un décalage.

FO : La grille AED est largement insuffisante : en effet, elle reprend celle des AESH (qui n'est déjà pas suffisante), mais en oubliant les 6 années déjà écoulées avant la cédésation ; et les paliers de 3 ans qu'elle présente entre chaque échelon ne seraient même pas automatiques, puisque soumis à un entretien professionnel. FO revendique une grille **nationale** dès la 1^{ère} année de CDD, comme 1^{er} pas vers la création d'un véritable statut de fonctionnaire d'Etat, la cédésation de tous ceux qui le souhaitent et la garantie de réemploi. FO demande un recrutement massif (à commencer par l'abandon des suppressions de postes pour la rentrée 2025).

DRH : les agents non titulaires ne passent pas automatiquement, on ne peut pas faire autrement. Cela dit, pour les contractuels par exemple c'est assez automatique quand même. Et chaque académie fait la sienne.

FO : Les Heures sup, c'est payé comment ? Est-ce encore compatible avec des études ?

DPE : Pour les études, mêmes conditions qu'on soit CDD ou CDI. Pour les HS, le taux est fixé dans le décret 2003 : taux actuel 13,11 €/h et on ne peut pas le faire bouger.

FO : Donc, plus ils avancent, plus leurs HSA sont mal payées. C'est fantastique.

Est-ce qu'on est cédésé dans un établissement précis ? On dit souvent aux AED qu'ils ne peuvent pas bouger. Pourtant, c'est le rectorat l'employeur. Cela pose plus globalement la question d'un mouvement AED. Des AED qui veulent se cédésiser se voient parfois refuser le CDI parce que le chef d'étab n'est pas d'accord. Ce n'est pas normal.

***DRH** : Non, pas de règle d'être cédésé dans l'établissement où on est. Aucun AED n'a été refusé parce que le chef ne voulait pas de lui. La rectrice est employeur aux 6 ans, pas avant. Les stratégies en amont, on ne les connaît pas. La question de la mobilité est un impensé. Pas prévu ! cela pose pb, nous le reconnaissons. Il faut que les textes nationaux bougent et cela n'a pas encore été travaillé.*

Vote de la grille :

6 contre (**FO**, **FSU**)

4 abstentions (**UNSA**, **CFDT**),

0 pour.

MESURES DE REQUALIFICATION DES POSTES ADMINISTRATIFS

***DRH** : Pleine actualité. Les résultats des LA et des concours sont connus, on procède à l'affectation des lauréats, avec l'idée d'arriver à affecter les titulaires avant les congés d'été.*

***Rectrice** : nous cherchons à repérer des emplois requalifiables à travers des critères objectifs, avec une attention à la montée en compétences des agents qui les occupent, pour que ce soit le plus possible en cohérence. **Nbe de reclassements** : 14 requalifications de C en B, et 5 de B en A.*

FO : je réitère ce que j'ai dit dans la déclaration, en insistant sur les règles du jeu : L'attribution des postes en fonction du classement n'est pas en soi injuste, c'est le changement de règle en cours de route qui l'est ! Enfin, la liste d'aptitude pose question. L'effet mémoire n'a-t-il aucun poids ? Comment quelqu'un qui a été sur liste d'attente l'année dernière peut ne pas être pris l'année d'après, ni même placé en attente, alors qu'il n'a commis aucune faute et travaille toujours avec autant d'implication ?

***DRH** : Non, la liste d'aptitude c'est sur toute la carrière, les remplacements de qq mois, cela n'entre pas en ligne de compte. Mais je reconnais que si elle a été traitée comme ça, ce n'est pas bon.*

FO : attention aux sortants de PPR (période préparatoire au reclassement). Avec la disparition des PALD et de la possibilité de leur proposer du travail en surnombre d'une équipe, les collègues enseignants malades et en reconversion ne bénéficieront que d'un accompagnement très limité. Ils ont un an à peine pour être parfaitement au point. On va au-devant de vrais drames humains.

***DRH** : le texte s'est durci, et on essaie d'être bienveillant car on a créé des TZR administratifs qui amortissent un peu les choses. Pas de postes accessibles pour eux car peu de mobilité. La réglementation s'est durcie, on est obligés d'en prendre acte.*

Vote : 10 abstentions.

MOYENS EN VIE SCO ET AESH

Rectrice : on a 12 ETP AED en plus au 1^{er} janvier 2025 dans le cadre du plan tranquillité scolaire, mais on est en attente des dotations en AESH.

FO : Documents que sur les AED, avec 4 postes à rendre, déjà 5 l'année dernière, Inacceptable, même en cas de baisse démographique...

SGA : 12 ETP c'était provisoire. Ils sont soclés dans notre dotation finalement. Mais 4 ETP retirés correspondent à la baisse démographique. On ne les rend pas, on les met en suppléance.

FO : Renforcer le remplacement est l'une des revendications exprimées à l'audience le 19 juin, en effet. Rappelons deux situations de demandes de postes en AED. Le Collège Malraux en réclamait, alors que la situation est explosive dans leur cour trop petite pour le grand nombre d'élèves accueillis, et alors qu'ils ont perdu des moyens CPE Le collège Carnot a eu seulement un demi AED. C'est bien mais ça ne suffit pas, leur fin d'année est terrible sur le plan du climat scolaire. Une AED du collège a porté plainte car deux élèves l'ont suivie et menacée jusque chez elle.

SGA : le demi-poste d'AED vient quand même en renfort et on rajoute une CPE stagiaire pour l'année prochaine, en attendant de revoir la carte cible de l'implantation des postes CPE.

FO : Et sur les AESH, pourquoi on n'a rien ?

Rectrice : on n'a pas encore eu la dotation.

FO : Combien de personnes ont été recrutées sur les heures de la pause méridienne ?

SGA : 14 ETP

FO : Qu'en est-il du maintien de cette disposition ? Le ministère semble avoir abrogé la note de service, puis l'avoir rétablie. Où en est-on ?

SGA : La mesure n'est pas annulée. L'abrogation ne concerne que l'autorité fonctionnelle précédente, donc cela ne fait que simplifier la manœuvre. Les AESH sont sous la responsabilité de l'Etat quand ils sont en fonction à la pause méridienne.

PACTES

Rectrice : 2^{ème} année de mise en œuvre : RCD priorité, avec objectif imposé de 50%. Les femmes représentent l'essentiel des participants dans le 1^{er} degré (84%). La plupart dans des pactes quantifiés en heures. Dans le 2nd degré, l'objectif de RCD est presque atteint, 44%. La coordination de projets était plafonnée à 10, on est à 9%.

SGA : prochaine rentrée, enveloppe basée sur la consommation de cette année. Méthode de répartition en fonction du nombre d'heures postes dans les étab et en fonction de la consommation, inégale entre les étab. On a gardé 10% d'ajustements. 50% RCD pas de part pou

FO :

1°)- Les moyens mis sur le Pacte représentent environ 257 postes rien que pour les parts chiffrées en heures, et **on dépasse les 300 postes si on extrapole** aux missions non quantifiées en heures. Autre calcul, cela représente **l'équivalent de 200 classes de collège si les moyens du Pacte étaient attribués dans les DHG**. Nous sommes conscients que ce calcul est un peu artificiel, mais cela donne un ordre de grandeur qui montre que les budgets ne sont pas investis où il le faudrait.

2°)-. On continue à démonter le barnum : plus rien sur les projets, après ce qu'on a entendu sur les projets « au cœur de la classe », ça laisse une amertume. Ce qui intéressait les collègues, c'était d'être payé pour le travail qu'ils se donnaient eux-mêmes, par choix, dans les projets qu'ils avaient envie de conduire. L'augmentation des Pactes RCD est seulement le résultat du fléchage coercitif de l'attribution des pactes.

Rectrice : *Vous êtes étonnés des comportements atypiques des nombreuses parts de pactes concentrées dans qq mains. Nous renforcerons les contrôles sur ces questions.*

SGA : *C'est la première année entière qu'on fait un véritable contrôle interne, donc on n'a pas encore fait de grosses reprises. On n'a repris que ce qui n'était de toute évidence pas effectué.*

FO : Attention, les Pactes RCD ont servi à rémunérer des remplacements qui étaient tout sauf de courte durée. Certains ont suppléé sur plusieurs semaines des collègues non remplacés.

EGALITE HOMME-FEMME

Rectrice : *travail dans un souci de cohérence avec la feuille de route RH. Sur cette question, nous allons aussi travailler sur une journée d'encadrement au féminin.*

Référent Egalité : *Proposition de plan largement dérivée du plan national. Mais avec une académisation dans le plan d'action. 8 grands domaines. L'axe 6 sur la santé au travail est tout nouveau. Bcp de mesures demande une professionnalisation pour avancer. L'axe 7 sur la com est devenu un véritable axe à part entière. Et un axe à part entière sur la formation.*

Les plans d'action ont des objectifs et des mesures. Il faut maintenant les concrétiser. Il faut qu'on travaille sur les corps d'inspection et les services RH.

FO : Les priorités sont jolies sur le papier mais tant que les conditions de travail réelles sont ce qu'elles sont, l'égalité reste structurellement impossible, et non seulement vous ne pourrez pas corriger les inégalités, mais même, vous continuerez à générer les inégalités que vous croyez combattre. Alors après, on peut aligner des tableaux sur 47 pages, c'est un peu vain.

Comment agirez-vous pour la santé des femmes au travail, quand vous refusez de répondre en CHS-CT aux centaines de RSST déposés majoritairement par des PE, majoritairement par des femmes ? Comment croire que vous allez **favoriser l'articulation entre vie pro et vie perso**, avec des CSD de partout, imposés aussi bien aux femmes ? (Cas d'une collègue envoyée sur 3 établissements sans voiture, tombe enceinte, accouche de jumeaux ; encore deux établissements l'année d'après. Résultat : Elle est en dispo pour élever ses enfants au lieu de travailler).

Discriminations : traitez déjà correctement les cas les plus graves. Bcp de collègues n'osent pas signaler les discriminations et les propos sexistes.

Rectrice : *Au regard de la disproportion hommes/femmes dans l'accès aux établissements 4 et 5. Il faut lever le plafond de verre qu'elles se mettent parfois elles-mêmes. 13 juin, on a présenté les postes très divers que les femmes pouvaient briguer. Table ronde avec 3 témoignages de femmes inspirantes. Il faut leur faire prendre conscience de ce qu'elles se mettent comme barrières. Ce n'est que le début de qqch. On va accompagner ces femmes pour continuer cet élan. Merci aussi de nous inviter à réfléchir à ces questions.*

DRH : pour les questions techniques, dans les LDG il y a des choses à faire. On fera un GT l'hiver prochain avant les LDG.

Référent Egalité : le document doit être charté, c'est en attente. On a développé un deuxième module dans la formation, un module de 3h, « prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes », c'est l'ossature de la formation.

Vote :

Ne Participe Pas au Vote : **FO**, car le plan évite toute la structure des conditions de travail, et ne peut que manquer sa cible. FO ne veut ni empêcher, ni approuver un travail qui ne se tient que dans des marges étroites.

Abstention : **UNSA**

Pour : **FSU** et **CFDT**.

QUESTION DIVERSE :

Création du SDSA :

DirCab : Genèse de ce dispositif. Service de défense et de sécurité académique est dirigé par le DirCab. Ses missions : le suivi et gestion des événements complexes (signalements faits dans les EPLE mettant en jeu la sécurité des personnels et usagers et les valeurs de la république) ; la gestion de crise ; le Plan de formation pour surmonter les situations les plus complexes. Il y a aussi un axe de défense numérique : les comptes des structures, personnels et élèves peuvent être attaqués aussi.

10 membres : Dir Cab ; Dir com ; Christophe Bourse, 2 IA IPR EVS, et 1 représentant de chaque dpt.

FO : cela remplace ou cela coordonne l'existant ?

DirCab : les deux : on rajoute des missions et on cherche une plus grande coordination, aussi avec la préfecture et les collectivités territoriales et les services sociaux. 1^{er} interlocuteur reste le DASEN et les chefs d'étab. Faits étab rédigés viennent sur les boîtes fonctionnelles en temps réel ce qui donne de la fluidité. En tout cas tous les signalements trouvent une raison. Si vous sentez qu'il y a un blocage majeur qq part, les situations peuvent être traitées quand même, il faut alerter ce SDSA.

A chaque fois qu'il faut accorder la protection fonctionnelle, on le fait.