



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

2, rue Romain Rolland 21000DIJON  
Tél.: 03 80 67 01 14 Mob.: 06 76 15 06 78  
E-mail: [fnecfo21@gmail.com](mailto:fnecfo21@gmail.com)

## CSA ACADEMIQUE DU 28 JUIN 2023 COMPTE-RENDU 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.

### **Explication des sigles des intervenants :**

SG : Secrétaire Générale de l'Académie

SGA : Secrétaires Généraux Adjoints.

DRAFPIIC : Délégation Régionale Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue.

Suite aux déclarations des Organisations Syndicales, il n'y a pas eu de réponse de M. Le Recteur.

En écho au CSA du 20 juin 2023 sur le PACTE où les organisations syndicales CFDT, FO, UNSA, FSU avaient décidé unanimement de quitter le CSA après lecture d'une déclaration commune, les mêmes OS **ont présenté un vœu commun** :

### **Vœu présenté à l'unanimité des organisations syndicales CFDT, FO, UNSA et FSU :**

*Les organisations syndicales du CSA-A revendiquent l'abandon du Pacte qui constitue une attaque sans précédent contre le statut et aggrave les conditions de travail.*

*Ils revendiquent des augmentations salariales par la hausse du point d'indice à minima à hauteur de l'inflation tout de suite et l'ouverture de négociations pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat cumulées sur ces dernières années.*

Le recteur a refusé de mettre formellement au vote ce vœu, considérant que le présenter en commun, et avoir l'assurance qu'il figurerait au PV, suffisaient à rendre évidente la position intersyndicale.

### **CONSEIL MEDICAL DEPARTEMENTAL :**

Les représentants aux comités médicaux départementaux ont été désignés par les organisations syndicales au prorata de leur représentation aux dernières élections.

### **SECTIONS D'EXCELLENCE SPORTIVE (SES)**

Sur l'académie de Dijon il en existe 14. 3 ouvertures ont été proposées :

SES Athlétisme à Chevigny Saint Sauveur

SES gymnastique mixte à Montceau Les Mines

SES rugby à Nevers/Challuy

## REQUALIFICATION ADMINISTRATIVE

**SG :** *Le plan de requalification doit se poursuivre jusqu'en 2026. Nous en sommes à la 2<sup>e</sup> rentrée. Nous sommes dans une phase intermédiaire. Il est difficile de prévoir et d'anticiper.*

*L'objectif est de permettre de faire monter en compétence des personnels mais aussi des organisations.*

*Nous sommes réservés sur le fait de dire que s'il y a liste d'aptitude (LA), il faut une requalification. En fait les critères sont un mix du poste et de l'agent.*

*Un poste n'est pas attribué à une personne.*

*L'idée, une fois que la carte est faite, est d'accompagner les personnels (par LA, concours, ...).*

*Il n'est pas possible de dire à un collègue : « vous allez garder votre poste qui va être requalifié ».*

*Lorsque les choses coïncident, on va essayer de croiser les deux approches.*

*L'idée c'est, à partir d'octobre, de faire la carte cible et de faire ensemble les modalités d'attribution.*

### **FO :**

Combien de propositions de requalifications émanant d'EPLÉ ou de services déconcentrés avez-vous reçues ?

L'an dernier la requalification s'est exclusivement appuyée sur les résultats de concours interne et de la LA. Pour 2023, il a été envisagé d'agir en amont sans attendre les résultats des opérations de recrutement pour ne pas être dépendants des résultats de concours et des LA et ne pas perdre des possibilités de repyramidage.

Des critères ont donc été définis (taille et complexité de l'étab, présence d'adjoint au CE ou de CPE, composition de l'équipe administrative, ...) : il y a donc eu séparation entre le poste et l'agent.

Comment les postes identifiés vont-ils être pourvus : LA, concours interne, mobilité... ?

Y a-t-il des noms en face de chaque poste ?

A l'inverse si un agent affecté sur un poste requalifié n'obtient pas de concours interne ou une liste d'aptitude, combien de temps pourra-t-il rester affecté sur le support créé avant d'être obligé d'envisager une mobilité ?

**SGA :** *Le nombre des demandes n'a pas été si important. Le travail s'est fait principalement sur postes vacants. Les résultats des concours et LA ont pu faire naître des demandes. Concrètement, il ne devrait pas y avoir trop de difficultés pour 2023.*

*Il nous faut éviter de créer des microstructures visant à conserver du personnel. Une LA est une modalité de recrutement pas une promotion.*

**SG :** *On va accompagner à la mobilité pas seulement à la montée en compétence. Si on peut combiner les deux (poste, personnel) on y va. On n'exclut rien. On ne peut rien promettre.*

### **Vote : abstention de toutes les OS.**

Pour **FO**, il n'y a pas suffisamment de requalification. Le mode d'attribution est opaque (manque de critères d'attribution des postes) et il n'y a pas de visibilité pour les personnels.

**FO :** Reprise de la question restée sans réponse après les déclarations.

Partie de la déclaration : « (...) la région va voter un avenant à la convention d'objectif et de moyen le 7 juillet pour la mise en application de la loi 3DS. (...). L'avenant prévu par la région amplifie son emprise sur les gestionnaires, au-delà des trois domaines dans lesquels la loi 3DS lui donne une autorité fonctionnelle. La FNEC FP FO (...) demande des explications sur cet amendement de la région (...).

**SG** : *La Région n'est pas dans une démarche agressive des compétences. Nous n'avons pas vu de mal à ça.*

## **BUREAU DES ENTREPRISES :**

**SG et DRAFPIC** : *Création de 24 postes, tous à temps plein.*

*Leur mission est de renforcer les équipes des établissements. Un bureau dans chaque lycée tout en calibrant selon la taille des bahuts (d'où la mutualisation – pas plus de 800 élèves).*

*Il y a un bureau dans chaque bahut quand même.*

*Il y a eu 111 candidatures pour 24 postes*

*L'objectif est une mise en place au 1<sup>er</sup> septembre 2023.*

*Concernant la rémunération des PFMP, cela ne concerne pas les BDE. A la rentrée scolaire chaque jeune donnera son RIB (ou responsable légal) avec attention particulière à l'assiduité.*

*Les lettres de mission seront co-construites si plusieurs bahuts*

*17/18 juillet : commissions de recrutement.*

**FO** : 3 remarques sur le BdE : Sur la forme, les regroupements sont assez baroques, avec des établissements coupés en deux, dont chaque moitié est couplée à un bahut différent. Sur le fond, nous sommes hostiles au BDE. D'une part, le BDE inféode la formation aux territoires et enferme les lycéens dans leurs régions en les formant selon les besoins des entreprises du coin où ils vivent. D'autre part, nous sommes inquiets pour les postes de DDFPT et d'adjoint au DDFPT, qui deviendront inutiles car les missions des BDE mordent sur les leurs. Les postes de chef du BDE sont des postes de contractuels, au lieu d'être des postes de fonctionnaires, le glissement de l'un vers l'autre « peut tenter les âmes simples », comme on dit dans les Tontons Flingueurs... Ajoutons que des profs de BTS fermés risqueraient aussi d'être « reclassés » sur de telles fonctions.

**Vote unanime contre des OS du CSA.**

## **BILAN SOCIAL**

Un document de plus de 150 pages à analyser en peu de temps.

### **Quelques remarques de FO :**

Au niveau des **effectifs** des enseignants : nous sommes inquiets concernant l'EPS, les Lettres, l'Anglais, l'Allemand, les Sciences et tech indus qui chutent.

Nous observons que la demande de **temps partiel** augmente, au fur et à mesure que la charge de travail s'alourdit. L'arrivée de la 2<sup>ème</sup> HSA obligatoire a accéléré le processus (avant, ça augmentait de 1% par an, après, ça augmente de 2%). Alors que dans le même temps, les motifs « de droit »

pour demander des temps partiels n'augmentent pas autant. C'est donc vraiment pour éviter les HSA et les CSD. De plus cela concerne plus les femmes.

Le nombre d'**agents en congés longs de + de 60 ans** a augmenté, alors que ça baisse pour les quinquagénaires. Donc nous faire travailler jusqu'à 64 ans n'est pas une bonne idée...

Au niveau des mutations du 2<sup>nd</sup> degré, le taux de participation baisse alors qu'il y a plus de titulaires entrants, et le taux de satisfaction est en nette baisse.