



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 : fnecfo21@gmail.com

COMPTE-RENDU FO CTA 24 MARS

REPONSES DE LA SG AUX DECLARATIONS

Ukraine : 81 élèves accueillis à ce jour, surtout en élémentaire et maternelle pour l'instant. 52 en plus dans les prochains jours. 23 élèves dans le Secondaire (5 lycéens, 18 collégiens). 21 élèves en Côte d'or (8 à venir), 2 dans la Nièvre (29 à venir), 36 dans l'Yonne (9 à venir) et 27 en Saône et Loire (6 à venir). Notre académie semble être une zone de transit : il n'y a pas une grosse communauté ukrainienne en Bourgogne.

Deux dispositifs en appui : les UPE2A pour accompagner les inscriptions en classes ordinaires ; et un dispositif pour « ouvrir l'école aux parents pour faire réussir les enfants », afin d'intégrer les parents d'élèves, en particulier les primo-arrivants : il s'agit de faire acquérir le Français aux parents, et leur faire connaître le fonctionnement de notre société, de notre éducation, ainsi que nos valeurs. On a mis des ressources pédagogiques à disposition sur la prévention de la xénophobie, la réflexion sur les guerres, l'accueil des arrivants, ...

Des étudiants de Science-Po proposent de faire des interventions dans les classes sur ces sujets. Certains élèves de notre académie se sont engagés pour rejoindre des actions humanitaires en Ukraine, sans prévenir ; on les a interceptés avant qu'ils quittent les frontières, mais cela a montré la nécessité de faire des partenariats sur la notion de l'engagement (un a été conclu avec l'armée de terre). Un outil type CNED très performant est en place en Ukraine et continue de fonctionner, il peut être un complément à nos efforts d'intégration des enfants dans notre système d'enseignement.

On a remis à jour le vivier FLE. Les compétences ne sont pas toutes utilisées. Les moyens sans les ressources ne serviraient à rien. Les moyens sont sanctuarisés, mais il faut les ajuster avec plus de souplesse. Vous demandez de ne pas fermer l'UPE2A à Chatillon, mais la classe était vide, c'est pourquoi on l'a fermée pour rouvrir à Venarey où il y avait des élèves. Aucune académie n'a encore reçu de moyens supplémentaires. Les enseignants qui veulent faire connaître leurs compétences en FLE peuvent se signaler par un mail adressé à ce.casnav@ac-dijon.fr

Frais de déplacement :

SG : On ne peut pas aller au-delà des textes, on attendait l'application.

SGA : L'applicatif pour l'instant saisit avec l'ancien taux. Pour le rattrapage de l'augmentation rétroactive au 1^{er} janvier., dès qu'on aura le nouvel applicatif, cela va remouliner les données de la plate-forme Chorus

FO : Qui n'est pas particulièrement conviviale ni intuitive... Nous avons demandé audience sur les frais de transport qui posent de nombreux problèmes pour diverses catégories de personnels : TZR, contractuels sur deux établissements, AESH, etc. Ces problèmes très techniques ne peuvent pas être traités correctement par une simple question diverse, il y a beaucoup de textes à mettre à plat et nous collectons des dossiers.

SG : Les frais de transport sont un vrai sujet. Nous avons bien reçu votre demande d'audience.

PREPARATION RENTREE BOP 141

POSTES INFIRMIERS ET ASSISTANTS SOCIAUX

SG : On sait que les **Assistants Sociaux** ont été très actifs pendant la crise sanitaire. Nous avons fait des GT pour remettre à plat les effectifs d'**AS**, la difficulté sociale des territoires, etc. C'est une façon de rechercher une répartition équitable. Des moyens supplémentaires seraient les bienvenus, dites-vous ; on l'entend. Mais à partir de critères éclairés, on peut déjà revoir la répartition de l'existant. On a aussi compris que les AS ne sont pas bien équipées (téléphones, ordinateurs, etc.). Il fallait une priorité sur les équipements, on l'engage sur les téléphones ; c'est plus long et compliqué pour le parc informatique.

FO, dans sa déclaration, a insisté sur les déséquilibres d'implantation, accentués par les propositions pour la rentrée prochaine notamment dans les zones rurales de l'académie. Dans un certain nombre de secteurs (Haute Côte d'Or p.ex.) beaucoup de postes ne sont pas pourvus. La répartition prévue pour la rentrée prochaine retire encore des moyens notamment au niveau des assistantes sociales alors que commence l'afflux de parents et élèves réfugiés. Qui, dans les établissements scolaires, pour gérer ces situations particulières ?

SGA : On a mis sur pied un outil pour répartir les dotations dans chacun des deux métiers. L'Yonne

moins bien doté pour les **infirmières**, c'est donc là qu'on a mis le poste supplémentaire. On sait que les missions se sont accrues et complexifiées Notre outil, dont les critères sont justes et ont été discutées en GT, répartit les grandes masses de personnels ; la répartition des masses se fait toujours en CTA. Ensuite, pour répartir sur le terrain comme vous le demandez, c'est au niveau départemental que ce travail plus fin peut être fait.

FO : On peut discuter à l'infini des outils et de l'endroit où vous placez LE poste en + dans votre dotation : mais il n'y a pas d'affinage possible quand on n'a qu'un poste à placer. **Vous avez une feuille de vigne pour couvrir toute l'académie, il est là le problème.** L'infirmière en plus, je la mettrais bien dans mon lycée à Eiffel où on en manque cruellement ; mais partout ailleurs il y a des besoins. Nous voulons des CREATIONS de postes, pas des outils raffinés pour savoir où on met le seul poste qu'on a.

VOTES :

Infirmières :

6 contre (**FSU FO**) et 4 abstentions (**CFDT UNSA**)

Assistants Sociaux :

9 contre (**UNSA FSU FO**) et 1 abstention (**CFDT**).

POSTES ENSEIGNANTS EN LYCEE

REMARQUES GENERALES

Sur les suppressions / Créations :

FO : Il y a 5 postes supprimés qui avaient été créés il y a moins de 2 ans, et à l'inverse 3 postes supprimés récemment qui sont recréés. Attention au moyen terme des besoins car les fluctuations courtes créent des situations humaines dures.

SGA : Nous supprimons s'il n'y a plus de besoins ; mais nous (re)créons s'ils (ré)apparaissent.

FO : Oui mais en attendant, les collègues ont pris une MCS, ils ont dû se faire à un autre poste, parfois ils ont des pb de santé : déstabilisation, anxiété, sentiment d'absurdité...

Parmi les suppressions, des disciplines sont préoccupantes (cf. déclaration). Et les **GA** ? Nous demandons que les MCS soient traitées en faisant en sorte que les personnels ne soient pas envoyés hors de leur dpt d'origine.

RH : on essaiera au maximum de respecter cela. On les incite à prendre contact avec nos services, mais on ne peut faire le mvt avant le mvt. On leur cherche une nouvelle carrière : chgt de discipline dans une discipline connexe, mise en immersion dans la discipline attendue, etc.

Sur les CSD

SGA : 10% de CSD en moins, l'inflation des CSD est jugulée. 18 MCS dont 3 ou 4 sont des fausses (départs à l'inter, retraites tardives, etc).

FO : Le nombre de CSD est en baisse, mais pas celui des CSD supérieurs à un mi-temps. Cela correspond-il à des situations RH particulières ? Ou cela correspond-il plutôt à des matières en tension ? Nous rappelons que ces situations mènent aussi à des complications administratives (frais de déplacement)

SGA : On le fait pour éviter une suppression d'un poste, ou rapprocher qqn de son domicile par le

Sur les stagiaires :

Lors du GT du 18 mars, SG : Les conditions d'implantation des stagiaires sont difficiles avec des situations variées : plein temps, contractuels alternants à 6h, ou à 9h, et stagiaires à mi-temps. : La maquette de la formation en M1 MEEF ne peut pas se déployer sur moins de 3 jours, il n'en reste que 2 pour faire les 6h de contractuel. On va faire en sorte que ça ait le moins d'effets néfastes. Ce n'est pas non plus dans toutes les disciplines que ça pose pb. Pour les stagiaires mi-temps, on revient à une formation INSPE sur 2 jours, et temps en établissement sur 3 jours.

Lors du CTA du 24 mars :

FO : 1°)- Déjà, le nombre de stagiaires annoncé est toujours plus haut qu'en 2021, mais moins qu'annoncé en janvier. A la rentrée prochaine, vous annoncez 93 stagiaires plein temps (au lieu de 116 en janvier) + 159 à mi-temps (au lieu de 138 en janvier), cela fait 172,5 ETP (au lieu de 184). Il y avait en 2021 : 230 stagiaires à mi-temps soit 115 ETP. La différence entre 2021 et 2022 est de + **57,5 ETP, et non pas +70 ETP** comme annoncé en janvier. **Où sont les 12,5** qui manquent ?

SG : Entre janvier et mars, on a pu affiner les profils des inscrits aux concours et les prévisions par disciplines. On a bien les moyens, mais l'arrivée prévisionnelle en fonction de ce qu'on estime en mars, c'est un peu moins en effet. On espère qu'on aura plus de temps pleins que de mi-temps, de notre point de vue, car si on a plus de mi-temps, on aura un déficit de ressources dans les classes, il nous faudra des contractuels. Dans certaines disciplines, certains territoires, ce sera compliqué.

CSD. On n'a d'ailleurs plus que 27 collègues sur 3 établissements au lieu de 40 l'année dernière.

FO : Enfin, nous attirons votre attention sur les **CSD créés sur des postes occupés par des personnels RQTH**. Certains de ces personnels ne pourront pas prendre le complément de service prévu. Nous demandons que tout soit fait pour leur éviter une telle situation, et à défaut, que les conditions d'accueil dans le deuxième établissement soit conformes au handicap. **FO** a ensuite évoqué des cas plus particuliers afin d'améliorer des situations sur les compléments de service.

FO : La difficulté du recrutement tient aux salaires trop bas et aux conditions d'entrée dans le métier. FO a toujours été opposé à la masterisation. Quant aux nouvelles conditions créées avec le statut de contractuel alternant et les stages à plein temps, ce n'est pas un accompagnement dans le métier, c'est une précarisation de l'entrée dans le métier. Cela n'a rien à voir avec ce qu'ont pu être les IPES. Un étudiant motivé pour devenir enseignant, d'ici sa titularisation, aura rendu bien des services à l'institution pour un salaire de misère et sans aucune garantie de réussite.

FO : 2°)- **L'implantation de stagiaires à 18h** bouleverse en partie la donne, et nous voulons des **garanties pour le mouvement**. Dans le calendrier de préparation de rentrée, vous avez dit que vous ne pouviez stabiliser les postes de stagiaires qu'en juin. Dans ce cas, nous vous demandons d'attendre, avant de confirmer les implantations, de voir si les postes potentiellement retenus comme berceaux n'auraient pas été demandés au mouvement par des collègues susceptibles de les obtenir au titre de priorités nationales : **MCS et situation de handicap**. Si de telles demandes ont été formulées, nous vous demandons de laisser les postes tourner dans le mouvement et d'implanter le berceau ailleurs. FO évoque des dossiers particuliers qu'elle suit au mvt intra.

SG : Il y a deux aspects : d'une part, l'attention très particulière pour les personnes qui sont en difficulté, il faut l'avoir. Faites-nous remonter les situations, incitez les collègues à nous écrire. Mais ce que vous posez comme un principe, ce n'est pas

possible. On ne peut pas faire tourner le mouvement avec tous les postes, puis implanter les stagiaires après (il faut bien bloquer des supports, avec tout ce qu'on a à accueillir : stagiaires, contractuels-alternants, etc.). Il en a tjs été ainsi.

REMARQUES PAR ETABLISSEMENTS

Seule **FO** en a fait au CTA ; d'autres ayant été faites au groupe de travail préparatoire du 18 mars. **FO** défend les postes lycée par lycée, en allant chercher les informations sur le terrain et en interrogeant l'administration sur les situations dans chaque établissement (sur les compléments de service non souhaités ou contestables, sur les

POSTES SPE

FO : Postes spé CPE Internat d'excellence : Qu'y a-t-il de si spécifique là-dedans ? Un internat reste un internat, lorsqu'un poste de CPE comporte de l'internat c'est signalé mais ce n'est pas pour autant un poste spécifique. Devoir profiler ces postes uniquement pour des raisons de mixité des publics ou d'accueil d'élèves défavorisés n'est pas crédible. Cela ne demande aucune compétence qu'un CPE normal ne posséderait pas déjà par sa formation et la connaissance de son métier.

SGA : *C'est quand même un poste dédié au projet d'internat. C'est pour l'éditer et qu'il n'y ait pas de surprise.*

FSU : On pourra en avoir très vite le bilan, le retour ? De même pour les postes au titre de la mixité sociale.

SG : *On se donne deux ans pour tenter la mixité sociale avec les demi-postes CPE.*

FSU : Déjà, on voudra le bilan pour savoir s'ils ont été pourvus ou pas.

RH : *Bilan du mvt en même temps que celui des LDG.*

FO : Poste EREA Charnay : Le poste d'horticulture nécessite que le prof fasse des permanences sur les vacances scolaires pour entretenir les serres. Ce n'est pas statutaire. L'entretien des serres, en outre,

FO : Ce n'est pas nouveau, mais c'est accentué par les stagiaires plein temps et cela porte atteinte au droit statutaire à mutation, ainsi qu'à des priorités nationales.

postes fragiles à consolider, sur les suppressions de classes, d'heures, de postes injustifiées).

FO a ainsi évoqué les situations à Auxonne, Montchapet, Eiffel et Carnot à Dijon, Brochon, Cosne-sur-Loire, Mathias à Chalon, Digoin et Amyot à Auxerre.

n'est pas de leurs compétences de toute façon (suivre les plantes OK, réparer la serre elle-même, c'est autre chose). Actuellement, les profs s'occupent tous un peu des plantes hors périodes scolaires. Ils se relaient et sont payés en HSE pour cela. Là, c'est créer un poste pour faire passer des tâches non statutaires gratuitement.

SGA : *Poste à contraintes particulières, on ne dit pas que ce sera gratuit. Ce sera payé en HS, mais il faut dire que les vacances sont impactées pour qu'il n'y ait pas de surprises.*

FO : A Auxonne : Le profilage du poste de techno de la Croix des Sarrasins paraît bien difficile à justifier. Le dispositif de cette « classe autonome » ne concerne qu'une seule classe, une classe de 6^{ème}. Il n'a pas vocation à se généraliser aux trois niveaux suivants et encore moins à tout le collège. La spécificité créée non seulement ne concerne qu'une seule des 18h du service d'un prof de technologie, mais en plus elle est douteuse. Quel prof de techno n'aurait pas la compétence pour faire marcher des robots utilisés ponctuellement dans l'année, ou certains logiciels nécessaires à cela ? Quel prof de techno n'aurait pas la capacité, d'explorer et maîtriser de tels logiciels ?

SGA : C'est dans le cadre du projet d'étab. On a bcp de postes non pourvus, aussi. Profiler, ça peut aider.

FO : Dans vos trois réponses sur nos trois interventions, il y a une justification commune qui s'appuie sur les projets d'établissement. On n'est pas encore comme à Marseille, mais on trouve inquiétant d'inscrire dans le paysage des postes

POSTES de CPE :

Sur ce point, **FO** a fait une intervention sur les postes profilés. Cf. + haut. Le nombre de postes de CPE n'est pas suffisant et les profilages nous semblent abusifs.

Vote Contre unanime

qui sont liés aux projets d'étab ET qui dérogent au statut par un trait ou un autre.

SGA : Postes spécifiques liés à l'autonomie des établissements = 3,36% des postes spécifiques possibles. On n'a satisfait que 14 des 21 demandes de profilage sur toute l'académie. Cela reste très modéré.

FO : Cela reste discret pour l'instant, je le concède ; mais c'est remarqué, et nous y sommes opposés.

ADMINISTRATIFS et ITRF :

Pour **FO**, leur nombre n'est pas suffisant non plus, et nous contestons le choix de faire disparaître les ITRF en collège en aides laboratoire.

Vote contre unanime.

REQUALIFICATION DE LA FILIERE DES ADMINISTRATIFS :

RH : Revalorisation rétroactive de la categ C au 1^{er} janvier va arriver. Revalorisation à la fois par l'indemnitaire et par la requalification des postes.

Les objectifs :

En categ A, on doit passer de 18% (16% chez nous) à 24% : on va se concentrer sur les postes en EPLE.

En categ B, on doit passer de 33% (34% chez nous) à 37%.

En categ C, on doit passer de 49% (50% chez nous) à 39%.

Travail sur les compétences : difficile de distinguer les categ B et C. Les B doivent savoir hiérarchiser les besoins, savoir rédiger seuls et apporter une expertise technique.

Si on atteint l'objectif en 2026, on aura :

En categ A : + 96

En categ B : + 38

En categ C : -133

16 requalifications pour l'instant.

SG : On n'a pas mis bcp de requalifications sur la carte cible, pour pouvoir proposer des requalifications sur poste à ceux qui auront eu la liste d'aptitude ou le concours interne, afin de les

promouvoir sans devoir les forcer à être mobiles. En effet, on aura 13 nominations SAENES par liste d'aptitude, et 11 postes ouverts au concours à l'interne, cela permet de trouver les 15 postes à requalifier facilement. Les postes requalifiés après coup seront alors connus et rendus publics, sans nom malgré tout.

Sur ce point, **FO** a écrit dans sa déclaration : En ce qui concerne la requalification des emplois de la filière administrative, on retrouve le problème du manque de postes, du recrutement et du salaire quand l'Etat est obligé de revaloriser régulièrement les bas salaires pour les remettre au niveau du SMIC. Le nombre de requalifications possibles est en bien en-deçà de la réalité des tâches effectuées et des requalifications qu'il serait légitime d'opérer massivement. La FNEC FP FO revendique une augmentation de 22% de la valeur du point d'indice, ainsi qu'une augmentation immédiate indiciaire de 183€ net par mois comme l'ont obtenue les hospitaliers !

Abstention : 6 (FSU, FO)

Pour : 4 (UNSA, CFDT)

CAPPEI

Conseiller tech IEN-ASH : Outils de formation :

1- plans départementaux et académiques, et plan à initiative locale

2- Spécialisation des personnels en CAPPEI

3- Appui aux personnels 1^{er} et 2nd degré: visio, formations numériques, pour l'encadrement, les profs, les AED. C'est à dispo en replay et en synchrone sur l'ensemble de l'académie.

Infos diffusées auprès des IEN-ASH, qui ont fait un état des lieux sur les besoins. Les 4 dpts mentionnent que peu d'enseignants en EREA et SEGPA demandent à être formés; on s'est concentrés sur le handicap, alors qu'on trouve qu'il y a aussi des besoins en EREA/SEGPA. Les équipes ASH sont allées travailler avec l'INSPE, ont alterné visites et échanges numériques, et pour la prochaine session, 30 départs en formation, qui correspondent aux souhaits des personnels et aux besoins du terrain. 2 semaines de formation (continue ou discontinue), INSPE rentre dans la formation, auprès de personnels qui ont le CAPPEI mais veulent changer d'affectation, ou d'autres qui veulent se spécialiser.

SGA : Pour ouvrir les formations, on fait appel aux gens en exercice, on regarde les profils qui collent avec une formation. On ne part pas des besoins, mais des gens volontaires pour partir. Et on installe les berceaux là où les gens sont prêts à partir.

SG : Les besoins, ce sont aussi ceux de l'administration. On priorise le portage de l'école inclusive et de l'accueil des élèves handicapés, donc on met aussi l'accent sur les formations TFC. On ne peut pas ouvrir tous les parcours à la fois.

Conseiller tech IEN-ASH: Chaque année, on ouvre des ULIS, donc ça flèche un parcours.

SGA : 30 départs c'est suffisant, puisque ce n'est pas pris partout. On a plus de moyens que de possibilités !

FO : Si, quand vous ouvrez des ULIS, ça fait apparaître des besoins dans les formations TFC, rouvrez des RASED et cela fera apparaître des demandes de formation, non ? Ce n'est pas possible qu'en 15 ans il n'y a jamais eu de demandes ni en E ni en F.

SG : Ce n'est pas dans nos priorités.

QUESTIONS DIVERSES

Les questions diverses sont reportées à un traitement écrit. Nous publierons les nôtres en même temps que nous ferons le compte-rendu du CTA de repli qui se tiendra le 5 avril en raison des votes contre unanimes.