



23 Septembre 2025

Madame la secrétaire générale,

Mesdames et Messieurs les membres du Comité Social d'Administration spécial académique,

En cette rentrée 2025, la CFDT souhaite (plus que jamais) que le dialogue social ne reste pas théorique. Le contexte politique et social pèsent sur les conditions de travail, avec le risque d'entrainer des managements toxiques si nous n'y prenons pas garde.

Nous avons déjà alerté des pressions exercées sur les chef·fes de service soumis·es à des contraintes externes et internes toujours plus insistantes. Le manque de formation et de cap politique clairement défini, les décisions prises dans la précipitation, sans préparation, sans concertation, engendrent de la souffrance au travail pour les agent·es.

Dans ces conditions le management des équipes n'est pas simple, c'est bien pour cela que les risques doivent être identifiés et anticipés afin d'éviter des situations dramatiques. L'histoire nous regarde et nous devons trouver le sursaut de la démocratie au travail et de l'émancipation, pilier de la CFDT.

Le dialogue social selon l'organisation internationale du travail (OIT) c'est l'échange d'informations, la prévention et la négociation.

Vous direz sûrement que la prévention relève de la Formation spécialisée mais dès lors que les 2 visites qui ont eu lieu en mars et en mai 2025 n'ont toujours pas été finalisées, nous devons y revenir ici. Comment pouvons-nous penser que les 8 personnes présentes sur chaque site et ayant visité les services soient en mesure d'établir un compte rendu à plusieurs mois de distance ? C'est impensable.. ou c'est la preuve que la prévention des

risques, les DUERP ne sont à ce stade que de la théorie. C'est déplorable et extrêmement inconfortable. En tant que représentants des personnels, nous sommes empêchés de remplir nos missions. Réduits à gérer des situations d'urgence à défaut de pouvoir prévenir les risques... pourtant nous aurions tous et toutes à y gagner.

Aujourd'hui, malgré les efforts de l'administration, de nombreux services sont fragilisés, mettant en difficulté toutes les strates de travail. La diminution de la rémunération des congés maladie pèse d'autant plus sur les salaires déjà les plus faibles. Les postes non pourvus restent courants et cela questionne. Comment des postes à responsabilité peuvent-ils rester vacants durant plusieurs mois ? Comment sont accompagnés les agent·es qui se retrouvent sans pilotage clair ? Est-ce que les DUERP prennent en compte les RPS que cela génère ?

Mme la Rectrice a rencontré la CFDT en juin et nous a affirmé que les conditions de travail étaient sa priorité. Pourtant nous avons plutôt l'impression d'être particulièrement exposés et de régresser.

La loi de transformation de la fonction publique indique que l'organisation du travail et à ce titre, le sujet de l'aménagement des horaires peut être abordé dans le cadre des CSA. La CFDT il y a 3 ans, lors de la construction du règlement intérieur a été la première organisation à demander une souplesse quant à l'organisation du travail sur 4,5 jours, organisation qui n'a pas à démontrer son impact positif sur la motivation intrinsèque des agent·es, en étant dans une démarche « gagnant-gagnant ». Cette organisation a été testé et a été documentée dans un rapport en juillet 2024 à la DSDEN 29. 14 mois après, l'instance qui est censée représenter le dialogue social n'a toujours pas communiqué sur cette expérimentation malgré nos relances à chaque instance depuis 1 an. Il n'est plus possible de laisser de côté des sujets tels que celui-ci.

Alors que nous craignons des atteintes à l'organisation du travail en télétravail, nous rappelons que le règlement intérieur qui s'inscrit dans l'accord cadre du 13 juillet 2021 est la règle qui doit être énoncée aux agent·es et rappelée aux responsables. Le règlement intérieur a été mis en place pour une harmonisation du fonctionnement pour tous les agents qu'ils exercent en DSDEN ou au rectorat. A noter que dans nos services, plus de 80 % des tâches, sauf cas particuliers peuvent s'effectuer en télétravail, y compris pour les responsables. Des formations doivent sans doute être envisagées pour faire évoluer les pratiques managériales et la vision du travail.

Enfin, alors que les enseignants et assimilés, encore en poste en service ont reçu un courrier en juillet les informant d'une augmentation de leur IFTS rétroactivement au 1^{er} septembre 2024, après 10 ans de stagnation, nous restons vigilants sur l'exclusion annoncée de toute prime de fin d'année, pourtant démocratisée depuis des années pour certains agent·es. La CFDT reste toujours en attente de la grille des missions et des montants associés demandées à Mme la responsable du dialogue social.

Notre principe : « à travail égal, salaire égal » est celui que nous portons et que nous afficherons toujours. **La CFDT se bat et tout le monde y gagne.**

Nous attirons enfin votre attention sur les 4 psychologues de l'éducation nationale qui sont actuellement recrutés en tant que Conseillers techniques en santé mentale des DASEN et qui dépendent donc de cette instance (et pour lesquels on déshabille les CIO et les circonscriptions alors même que le service public de proximité est vanté à tous les niveaux de cette académie...) Il est important de classer leur emploi et le montant de l'IFTS associé, selon le travail déjà mené par la DIPATE. Il s'agirait de continuer la prise en compte de la spécificité des missions dans le dialogue social. La CFDT reste constructive et disponible sur ce travail.

Merci de votre attention.