



## Compte rendu de la FSU

### Comité Social d'Administration Académique 21-11-23

**Pour la FSU : Aurélie BERGERON, Hélène ALLANIC, Philippe LALLOUETTE et Laurence SERGEANT**

Le recteur préside l'instance en présence de la secrétaire générale, de la secrétaire générale adjointe, du directeur des ressources humaines, de la DSDEN 02 (en distanciel), de la DSDEN 80 (à/c de 14h30), de la cheffe de la division de l'organisation scolaire, du chef de la DPE, de la cheffe de la DPAE et de la cheffe de la SRAES  
UNSA : 2, FNEC-FP-FO : 3, SGEN : 2, SNALC : 2 (dont 1 en distanciel)

Lecture des déclarations liminaires par la FSU, UNSA éducation, FO, SNALC, SGEN.

En réponse aux déclarations, M. le Recteur précise que sur la politique nationale il ne peut répondre. Sur Paul Claudel de Laon toutes les organisations syndicales en ont fait part dans leurs déclarations, il s'engage à examiner de près la situation des 13 collègues concernés.

#### **1 – Approbation des PV des 26-01-23, 2-02-23, 25-05-23 et 19-06-23LP à la rentrée 2023 (information)**

Commentaires, avis, corrections de la part du Snalc et du Sgen : Adoptés à l'unanimité.

#### **2 - Postes spécifiques mouvement inter académique 2023(SPEN, POP)**

Certains postes ne sont accessibles que par des « mouvements spécifiques » nationaux, ici, pour lesquels il faut faire acte de candidature et qui dérogent aux règles du mouvement général. La FSU explique qu'elle a toujours été contre les postes profilés.

La FSU fait remarquer que sur 5 postes spécifiques nationaux, 3 sont à Amiens, c'est beaucoup. Nous craignons que pour accéder à la ville d'Amiens cela ne se fasse que sur un poste profilé.

Une autre OS demande les spécificités du poste à profil de Jean Monet. La DPE explique le descriptif du poste, ce à quoi le collègue répond que cela correspond aux attendus du concours. Le collègue lit la fiche trouvée lors de l'ouverture du serveur concernant les mutations inter.

Toutes les fiches des postes présentés lors de ce CSAA, sont accessibles à l'ouverture des mutations.

Créer ce genre de poste revient à trouver un biais pour contourner le mouvement.

La DPE explique quand même qu'il y a des nuances à apporter à nos commentaires car par exemple sur un poste en économie gestion, il y a des compétences nécessaires requises liées à l'esthétique. Que ces compétences ne figurent pas dans le tronc commun de la section du LP cité.

La DPE n'a pas la répartition concernant le poste spécifique à Méru entre l'IFRAS et l'enseignement des sciences et techniques médico-sociales.

Concernant le poste de CPE fléché « décrochage scolaire en cité éducative », la FSU est très surprise. Les missions de lutte contre le décrochage scolaire font partie intégrante des missions quotidiennes du travail du CPE. Déjà l'an passé le CTA 22-11-22, avait profilé 3 postes de CPE, dont un à Amiens.

La DPE insiste sur le fait qu'il faille ce genre de demande à la cité éducative de Montaigne afin de stabiliser l'équipe. Depuis plusieurs années, il y avait des stagiaires et donc cette année, on voulait stabiliser le poste : demande de la cheffe d'établissement. Cela ne convient pas pour autant à la FSU.

Une OS explique qu'elle n'est pas contre tous les postes POP ou spécifiques, mais là il n'y a rien de convaincant. Donc tout laisse à penser que ce serait des enseignant-es qui seraient proches de l'administration qui seraient retenues.

Auparavant, il existait des GT qui permettaient d'avoir un regard sur la mise en place des postes spécifiques, mais depuis sa suppression et la rupture du dialogue, c'est opaque. Les IPR ne sont plus là pour expliquer les choix.

La FSU souligne aussi que le profilage de poste se fait hors barèmes, hors règles, que cela apporte de l'incompréhension de la part des autres collègues. Avec une formation et non un poste flêché, l'administration pourrait permettre d'exercer les missions sur un poste « particulier » et si cela ne convient pas, l'année suivante, l'administration procéder à une redistribution de ce poste. Voici ce que propose la FSU comme alternative au profilage des postes.

Pas de vote, ce point était pour information.

### **3 - Revalorisation indemnitaire des personnels ATSS, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

DRH : c'est la suite du mouvement déjà engagé depuis 3 ans, ce sont des avancées importantes. Il y aura un effet rétroactif à partir janvier 2023. Il y a eu un GT académique et un inter académique concernant ces filières.

Ce projet 2023 de la revalorisation de ces personnels découle d'une enveloppe ministérielle.

Cela concerne les personnels administratifs, infirmiers, médecins, les personnels ITRF. Toutes ces revalorisations figurent dans les documents fournis par le rectorat.

Le DRH remercie les personnels des services (qui travaillent à flux très tendus actuellement) qui ont mis en place ces revalorisations et ce malgré toutes les difficultés.

La FSU remercie aussi les collègues qui ont permis la mise en place de ces revalorisations malgré la suppression au budget national de 2500 emplois au total. Nous assistons à des réformes sans cesse, à des modifications à marche forcée d'un système qui fonctionne. Il y a une sous administration des services, et une baisse des moyens dans la loi de finance. Ces revalorisations sont discrètes. Nous regrettons qu'il n'y ait pas de programmation qui passerait par la revalorisation du point d'indice, pour le pilotage de l'école.

40% de l'augmentation des salaires se fait par de l'indemnitaire mais, pour la pension, cela ne sera pas pris en compte. Les grilles ne seront pas revues par exemple grâce à une revalorisation du point d'indice.

La FSU redemande un GT inter académique afin de poursuivre le travail commencé sur la cartographie : un point non obtenu sur la convergence inter filière. Des personnels appellent à une convergence administrative inter filière. Nous avons aussi peur des effets de bord, suite au versement de la PEPA, en octobre. En effet les 675 euros versés en une seule fois vont pénaliser les personnels qui doivent faire part de cette augmentation à la CAF. Ces collègues peuvent perdre le droit à la prime, quand ils devront recommencer cette déclaration en novembre. La DGRH et ministère ont aussi été alertés sur les effets néfastes de cette situation qui touche des personnels déjà précarisés. La filière subit cette précarisation. Nous souhaitons par notre intervention alerter aussi le rectorat.

Une autre OS souligne que les contractuels sont aussi concernés. La cartographie n'est pas aboutie. Elle ne souhaite pas qu'il y ait des sous groupes dans les groupes. Cela permettrait de gommer les différences entre personnels et ainsi cela se traduirait par une harmonisation des montants.

Une autre OS demande la séparation des votes pour les corps. Nous ne refusons pas les primes mais nous voulons une revalorisation qui passe par l'augmentation des points d'indice, idem pour les infirmières. Un effort a été fait au niveau académique et il est supérieur à celui du ministère. Idem pour les médecins.

AJANAES : **pour 2, abstention 8** dont les 4 de la FSU

Attachés : **pour 2, abstention : 8** dont les 4 de la FSU

Infirmières : **3 pour 7, abs** dont les 4 de la FSU

Médecin : **contre 2, abstention: 7** dont les 4 de la FSU

ITRF : **pour 1 : contre 2, abstention : 7** dont les 4 de la FSU

### **4 – Complément Indemnitaire Annuel(CIA) des personnels ATSS pour 2023**

Le tableau figure dans les documents du rectorat. Les personnels concernés peuvent travailler au rectorat, dans les DSDEN ou en EPLE. Le montant est défini par catégorie : A, B ou C.

Le versement se fera au mois de décembre. Il y a eu une progression de 10% par rapport à l'an passé. Les personnels infirmiers ont eu une majoration lorsqu'ils étaient impliqués dans le projet des 6<sup>ème</sup> tremplin.

Une OS demande si un-e agent-e n'exerce plus ses fonctions, comment cela se passe-t-il ? Réponse : le montant est proratisé au temps travaillé. Et pour les contractuel-les qui seraient titularisé-es suite à l'obtention d'un concours, iels obtiendraient la CIA de sa nouvelle catégorie. Tous les personnels contractuels ont été repris cette année.

Le Recteur précise que le CIA est versé en juin après l'entretien de fin d'année scolaire.

La FSU explique que le CIA au mérite n'est pas acceptable même si cela intervient après l'entretien de fin d'année. Ce n'est pas possible à mettre en œuvre.

Votre : pour 2, contre : 1, abstention : 6

## **5 – Bilan des opérations d'avancement 2023 (pour information)**

La DPAE commence par les ATSS : nous avons un bilan quantitatif et des chiffres fournis.

La FSU intervient car elle trouve que le tableau est incomplet. En effet, nous n'avons que des pourcentages et pas de comparaison d'une année sur l'autre ou le nombre de personnels restant par exemple au 11<sup>ème</sup> échelon. On ne peut pas comparer les 50% hommes et 50% femmes. Tout dépend au départ du nombre d'hommes et de femmes postulant-es.

La FSU intervient sur le plan de requalification des SAENS : le volume total de recrutement est de 50 postes, ce qui est important.

La DPAE nous indique que tous les tableaux d'avancement ne sont pas finalisés. Il reste encore des opérations en cours de finalisation : pour la HC des attaché-es, filières ITRF des catégories A et B et encore une autre catégorie en attente.

La FSU parle de l'avancement de grade pour cat C et agents techniques : il y avait des grilles en dessous du smic. DRH explique que les tableaux manquant seront dans le futur RSU et un GT se tiendra.

La FSU demande une possibilité de promotion pour la filière A, même demande qu'en GT.

La DPE présente les opérations d'avancement concernant les enseignant-es. Un grand merci à M. Loubière qui a accompli une grosse partie du travail. M. Catoire lui succède.

42 pages de documents, une question sur les agrégé-es a été posée en amont de ce CSAA. Cela concerne les avis de recours, la révision en CAPA en plus des recours gracieux.

La FSU fait remarquer qu'en P5 et les autres, le titre de la colonne porte à confusion.

Une autre OS fait le même genre de remarque sur une autre page.

DPE précise que même si nous sommes au delà de la bonification et que les 30% sont déjà atteint pour l'année 2022-2023, les recours seront tout de même étudiés et le quota des 30% pourra être dépassé.

La FSU attire l'attention sur l'avis. « Satisfaisant » est vécu comme une sanction par rapport aux 2 autres avis supérieurs. La FSU donne des explications supplémentaires pour illustrer son propos.

Le DRH répond que ce ressenti est certes mal vécu, mais les avis sont établis par les inspecteurs et les critères sont professionnels.

La FSU explique que la grille d'évaluation n'est pas adaptée à tous-tes (mission de remplacement, maîtres spécialisés...).

La DPE souligne qu'elle est très attentive à ce que les évaluateurs soient bienveillants.

La FSU demande s'il y a des 10<sup>ème</sup> échelon qui passent alors que tous les 11<sup>ème</sup> ne sont pas promus ? Est-il possible de faire attention l'année prochaine à ce que les 11<sup>ème</sup> échelon sans blocage puissent avoir une promotion en fin de carrière.

Pour la classe ex et l'échelon spécial, avec le décret au 6-08-23, il y a eu un effet de reclassement avec effet en novembre. Présentation des tableaux.

Une OS demande que l'ancienneté de grade apparaisse comme critère de départage pour la classe exceptionnelle dans les LDG.

## **6 – Bilan des mouvements 2023 (pour information)**

Mobilité : il faut des demandes d'accueil, et des postes pour les entrant-es.

Il y a plus de demandes que l'an passé. Il y a plus de mutations que l'an passé sur certaines catégories.

La FSU rappelle que nous assistons aux conséquences de la loi de 2019, les personnels ne peuvent plus être consulté-es pour ces mutations. Au mouvement, il y a une perte de confiance dans le système, il y a une perte de candidat-es. Sur les personnels de catégorie A, cela se fait au fil de l'eau donc on ne peut pas faire de remarques particulières.

Le DRH nous explique que les personnels sont bien accompagnés par la gestion des ressources humaines, ce qui peut aider aux mutations dans notre académie.

Mutations Inter pour enseignant-es : 25% de stagiaires et 75 % de personnels titulaires. 8% de l'effectif global des personnels enseignants du second degré ont demandé une mutation (7 % de TZR). Il y a un solde positif pour les mutations inter.

Une OS : L'académie est attractive pour les néo-titulaires mais est-ce leur premier choix ? Y a-t-il beaucoup de stagiaires qui ne viennent pas ? Ce serait une information importante à avoir.

DPE : L'académie n'est pas génératrice de démission. Ce n'est ni notre administration, ni l'établissement qui sont

générateurs de démission.

Recteur : Dès qu'un personnel souhaite démissionner, il est reçu au rectorat pour comprendre et essayer d'améliorer la situation du collègue.

Recteur : La mutation est un vrai sujet pour un-e collègue qui veut emprunter la carrière d'enseignant-e.

FSU : Les enseignant-es sont plus nombreuses à être en reconversion, c'est aussi pour cela que les collègues ne veulent pas subir une mutation. Il y a plus de collègues actuellement qui n'arrivent pas à se projeter. Ils restent aussi contractuel-les parce qu'ils ne veulent pas changer de région géographique. Idem, le taux de pression au concours est différent d'il y a 20 ans. Il est plus simple aujourd'hui de refuser le bénéfice du concours si on est muté loin et de le repasser l'année suivante.

OS : Des collègues vivent et travaillent en tant que contractuel-le dans des académies dites très attractives comme la Bretagne. Les contractuel-les ne sont pas là pour faire carrière. Il y a plus de mobilité chez les contractuel-les.

FSU : La loi de la mobilité a favorisé les contractuel-les.

FSU : Nous souhaitons des documents plus fournis. Lors d'un GT sur les titulaires remplaçants, nous avons demandé des documents et nous sommes toujours en attente. Les conditions de travail sont différentes en fonction des titulaires et des non-titulaires. Nous souhaitons aussi connaître le rang du vœu obtenu par le collègue.

Recteur et DRH : Pour le mouvement dans le premier degré, les DSDEN sont présentes pour entendre vos remarques.

FSU : Il y a une politique de bienveillance qui doit être généralisée à toutes les collègues. Il y a les collègues stagiaires, et fermetures de postes. Donc vœu de mobilité obligatoire pour les collègues qui les empêche de conserver le bénéfice de leurs points de priorité pour un meilleur poste l'année suivante.

Recteur : Il faut regarder de près, les règles car cela a des répercussions sur le projet global, il faut donc en parler en GT, car les règles ayant changé, il faut faire attention.

## **7 – Projet de modification grille de rémunération des contractuels (professeurs, CPE, Psy-EN)**

GT : Il y a un dialogue social qui est fait et il y aura un autre GT pour finir le travail mené. Le GT a permis une amélioration de la grille.

Sur la question des MA qui sont tous au maximum, il y aura un gros travail avec la DPE5 .

Le GT suivant est reporté dans le temps, il y a une évolution à étudier par le rectorat car passer de MA à contractuel est quelque chose de très réglementé.

FSU : Nous sommes attachés au statut et souhaitons la déprécarisation en intégrant les collègues. Nous agissons pour la défense de notre statut et des collègues contractuels à titulariser.

Le recteur : Nous allons essayer de tenir compte de tous les remarques des OS en GT.

## **8 - Questions diverses de la FSU :**

Réponse en globalité et non de manière individuelle de la part du recteur... comme s'il ne voulait pas répondre. Puis il part car il a un sujet urgent à régler.

- Pourquoi le GT sur les frais de déplacement a-t-il disparu du calendrier des réunions académiques envoyé le 20/10/2023 ? Quand se tiendra-t-il et quand aurons-nous des réponses aux questions posées lors de la dernière réunion ? Pas de date pour l'instant, travail en interne.

Sujet abordé au GT école inclusive.

- Nous souhaiterions avoir des éléments chiffrés précis de la mise en œuvre du pacte dans l'académie (nombre de parts distribuées, budget non alloué, répartition genrée, répartition par degré, par type de mission, par type de poste (direction, spécialisé, temps partiel...)).

Formation initiale

- Recrutement des tuteurs AED : Dans les textes, il est écrit que le recteur organise un appel à candidature pour les fonctions de tuteurs. Cet appel est publié sur le site local du rectorat d'académie. Après entretiens des candidat-es, les tuteurs et tutrices sont désigné-es sur la base de leurs qualités professionnelles :

\* par l'IEN de circonscription dans le premier degré.

\* par le chef d'établissement et l'IA-IPR de la discipline pertinente au regard de la mention de licence de l'étudiant dans le second degré. Chaque tuteur ne peut pas accompagner plus de deux AED en préprofessionnalisation.

Est-ce que c'est bien le cas dans l'académie car dans l'Oise il n'y a pas d'appel à candidature ? Pouvez-vous nous présenter l'organisation ?

Proposition de l'IA IPR et/ou de l'IEN, mais pas d'appel à candidature.

Ce n'est pas facile de faire soi-même acte de candidature.

AESH :

- De nombreuses AESH encadrent les cantines sur le temps du midi et n'ont donc pas de pause sur ce temps. M. Müller avait laissé la possibilité aux AESH en école de pouvoir quitter avec 10 minutes d'avance pour compenser. Il n'y a rien d'acté officiellement.

Les AESH ont toutes reçu leur salaire avec les retards.

Pour les contrats des AESH qui pourraient être Cdésés, ils ont eu un mail sur leur adresse pro ou donné au SEI. Il y a eu un bon retour mais ceux qui n'ont pas répondu, on essaye de les contacter.

- Le budget de l'action sociale va-t-il être abondé avec l'arrivée des AESH gérés par le rectorat ? Ils étaient déjà dans le cadre de l'action sociale, pas de changement.

- Guide AESH en cours de réactualisation. Travail sur l'harmonisation des démarches de gestion administrative dans l'académie.

Point sur la situation du lycée Paul Claudel : intoxication de 66 élèves et 13 personnels le 9 novembre. Une enquête est menée. Pour l'instant, la cause n'est pas trouvée. 13 enseignant-es ont fait valoir leur droit de retrait. Leur situation sera examinée de près.

L'école inclusive : GT autour de ce sujet.

Expérimentation des PAS (Pôles d'appui à la scolarité) dans l'Aisne va avoir lieu, avec consultation de la FSSCT car changement de format.