



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Compte-rendu du Groupe de Travail

LDG carrière • jeudi 30 janvier 2025

Le DRH indique, au préalable, qu'il y a eu très peu de modification par rapport à l'an dernier en dehors de la situation des agrégé-es.

La FSU attend avec impatience des LDG spécifiques pour les AESH qui aujourd'hui n'apparaissent pas dans ce document car ne sont pas fonctionnaires.

La FSU demande aussi à ce que ce document soit féminisé avec l'écriture égalitaire.

La FSU remarque également l'absence de circulaire "disponibilité pour les personnels du second degré" alors qu'il en existe pour les personnels du premier degré et les personnels ATSS. Le DRH estime qu'il en faudrait une effectivement. La DPE explique que, même sans circulaire, il n'y aurait pas d'opposition à une demande par rapport aux délais qui sont nationaux.

Avancement des personnels

Seul le classement des stagiaires agrégé-es n'a pas été fait cette année par le rectorat. L'an prochain, il sera fait par les DPE.

La FSU a expliqué que cette gestion déconcentrée des agrégé-es était un problème. Le brassage national permettait jusqu'à présent de limiter les inégalités de traitement entre collègues d'un même corps du fait de pratiques académiques différentes. La FSU est pour maintenir la cohérence d'une gestion nationale des agrégé-es. Le DRH évoque la vigilance qui sera de mise pour les agrégé-es.

La FSU réaffirme ses mandats : déconnexion de l'avancement de l'évaluation pour l'avancement accéléré et le changement de grade, avancement au même rythme sans impacter la rémunération.

La FSU intervient fermement sur la nécessité de clarifier les modalités d'attribution des avis finaux

en fonction du rendez-vous de carrière (avancement bonifié au 6ème et au 8ème échelon et accès à la hors classe). La FSU dénonce cette opacité et demande de mettre en place une grille claire (un nombre de points par item qui donnerait une note permettant l'attribution de l'avis final). **La FSU** explique que la gestion des personnels rattachés à la 29e base est plus transparent.

La FSU rappelle que le RDVC se fait sur la carrière et non uniquement sur une séance présentée lors de l'inspection.

Le DRH nous rejoint sur certains points tout en notant des règles nationales contraignantes et va en parler avec les organisations syndicales des personnels, les chef-fes d'établissement, les IEN...

La FSU rappelle que la proximité des 3 rendez-vous de carrière n'est pas favorable aux personnels, notamment aux femmes. Leur programmation se fait à des moments où les personnels ont généralement des changements dans leur vie familiale. Au vu des items, c'est un injustice.

La FSU exprime le problème de l'avis "non renseigné", par exemple quand il concerne un personnel qui n'a pu avoir de RDVC du fait de sa parentalité (congé maternité, congé parental...). Elle demande à ce que ce qui est écrit dans les LDG paragraphe I.1, à savoir "lorsque ce rendez-vous n'a pas eu lieu, sur le fondement de l'appréciation de l'autorité compétente après avis du chef d'établissement et du corps d'inspection", puisse être mentionné aux personnels bien avant la réception de l'avis "non renseigné".

La DPE en convient et expliquera aux chefs d'établissement de le rappeler aux personnels.

Hors classe et classe exceptionnelle

La FSU intervient vivement pour qu'une attention particulière soit portée pour les collègues retraitables, notamment les collègues anciennement instituteur ou institutrice afin de pouvoir accéder à la hors classe avant leur passage à la retraite.

La DSDEN de l'Aisne indique qu'il y a une attention particulière : on regarde parmi les enseignant-es leur origine (instit) ; on en a de moins en moins et on regarde la date prévisionnelle de départ en retraite.

La FSU demande comment se fait cette attention particulière.

Le DRH répond que, par exemple, un-e ex-instit peut passer au dessus du dernier ou de la dernière promu-e en dehors du barème comme cela peut-être le cas aussi pour rééquilibrer entre le nombre d'hommes et de femmes. C'est un équilibre subtil entre le barème et l'avancement.

La FSU demande à que soit inscrite dans les LDG cette attention particulière et le critère de départage à barème égal.

La FSU rappelle, comme chaque année, que le premier critère de départage doit être l'AGS. La DPE souligne le problème de la prise en compte de cette AGS pour les collègues en

reconversion ou en détachement.

La FSU précise que l'AGS est à prendre en compte à barème égal.

Classe exceptionnelle

La FSU continue de dénoncer l'arbitraire des règles d'accès dont l'avis relève du choix du roi ou de la reine et le fait que pour l'accès à la hors classe l'avis soit pérenne alors qu'il ne l'est pas pour l'accès à la classe exceptionnelle.

Hors classe

La FSU réclame, comme les autres OS, une information sur le barème du dernier promu et de la dernière promue. Les collègues ont besoin de repères collectifs pour comprendre leur situation. La DPE évoque un refus du MEN.

La FSU explique que l'académie le fait.

La DPE évoque une gestion différente.

Le DRH est favorable à ce que les personnels soient informés de leur barème et du barème du dernier promu lors d'un appel.

Formation continue des personnels :

La FSU interroge sur le bilan du "renforcement du CPF et du CFP" car cette mention apparaissait dans les LDG 2024. La FSU rappelle la nécessité d'une formation sur le temps de travail et non hors temps de travail.

L'accompagnement des transitions professionnelles

La FSU demande l'abondement de l'enveloppe budgétaire pour permettre ces transitions notamment au niveau congé de formation professionnelle. Elle demande également à ce que le nombre d'ETP alloués à ces dispositifs soient indiqués dans les circulaires tout comme les critères de départage et le barème utilisé.

Le DRH n'est pas favorable à afficher le nombre d'ETP dans les LDG mais indique que cette enveloppe est la même depuis plusieurs années et n'a pas évolué. Il pourra donner le montant de cette enveloppe en CSA. Il ne semble pas y avoir plus de demandes.

Retraite progressive

Les chiffres (bilan, moyens, nombre de demandes acceptées) nous seront communiqués La DPE précise que toutes les demandes ont été acceptées dans le second degré quand le temps partiel avait été accepté.

Feuille de route RH pour Ressources humaines

La FSU refuse ces termes qui ne sont pas ceux de la fonction publique.

Intégration des instituteurs dans le corps des PE

La FSU demande la suppression de la phrase : "Le corps des instituteurs est en voie d'extinction."
Elle sera retirée.

Avancement de grade des ITRF

La FSU pointe l'absence notable de l'examen professionnel d'avancement à la hors classe des IGE. Cette possibilité est instaurée par le Décret n° 2024-525 du 7 juin 2024 relatif à la création d'un examen professionnel pour l'avancement de grade des ingénieurs d'études. Le DRH le constate et remercie la FSU de cette alerte, le point sera ajouté entre IGR HC et TECH CE.

Concernant les avancements de grade des ATRF, la FSU a une nouvelle fois dénoncé la nécessité de produire un rapport d'activité, un organigramme et un CV au regard des faibles gains indiciaires escomptés. Elle a demandé le ratio promouvables/dossiers reçus et indiqué que ce dossier était un frein à l'avancement des collègues. Le DRH a effectivement reconnu cet état de fait et également indiqué que ces avancements étaient internes à l'académie (sous-entendu, on pourrait si on voulait) même si la DPAE a rappelé que les LDG ministérielles indiquaient cette nécessité de produire le rapport d'activité.