



Compte-rendu du CSA du 14 mars 2023 : lignes directrices de gestion académiques mobilité et carrière

Ce mardi 14 mars se tenait le comité social d'administration académique, relatif aux lignes directrices de gestion académiques mobilité et carrière.

Les membres de l'administration et les représentant-es des personnels étaient présent-es, mais pas la Rectrice.

Retrouvez notre déclaration liminaire [dans cet article](#).

Les représentant-es du personnel ont lu des déclarations préalables, évoquant unanimement la mobilisation sociale massive contre le projet de réforme de retraite, la faiblesse des salaires dans l'EN, le scandale du Pacte. Les syndicats ont appelé à la grève ce mercredi 15 mars et à poursuivre le mouvement tant que nécessaire pour obtenir le retrait de cette réforme. Il a également été question du refus de siéger en instance le 9 mars, à cause d'un envoi trop tardif des documents de travail.

Remarques de l'administration

La secrétaire générale ne souhaite pas réagir aux sujets d'ordre national. L'administration a bien conscience du retard pris dans la transmission des docs. Elle l'explique par les reports successifs des groupes de travail. Elle affirme qu'il n'est pas question de mépris des élu-es, ni de mauvaise habitude de l'institution.

LDGA mobilité

L'administration fait état de changements pour se conformer aux demandes du ministère. Il s'agit de mieux valoriser les priorités légales pour qu'elles apportent un véritable gain par rapport aux autres bonifications.

Après discussion, l'administration accepte de bonifier la situation de parent isolé, à hauteur de 6 points. C'est symbolique, mais cela marque la reconnaissance de l'existence de ces familles de plus en plus nombreuses.

⇒ Bonification applicable de la même manière que la bonification rapprochement de conjoint. Valable pour le premier et le second degré, ainsi que pour les personnels administratifs.

Premier degré

Les syndicats soulèvent la question de l'AGS (ancienneté générale de service) devenue Ancienneté EN. Cette nouvelle dénomination comprend les services accomplis en tant que fonctionnaire titulaire et stagiaire de l'EN, mais aussi les services accomplis dans le second degré, et en tant que SAENES ou ADJAENES, dans les trois ministères (Éducation Nationale, Enseignement Supérieur et Recherche, Jeunesse et Sports). Cela exclut les services accomplis en tant que non titulaire comme AED ou AESH, par exemple (alors qu'ils sont pris en compte dans le cadre du reclassement salarial).

Les syndicats font remarquer que cela va à l'encontre de l'affichage gouvernemental sur les passerelles entre ministères, sur les invitations à la reconversion.

⇒ L'administration en convient, mais dit qu'il n'est pas possible d'aller au-delà de la requête ministérielle. Le ministère sera à nouveau sollicité sur cette question pour l'année prochaine.

La question des barres d'entrée pour les communes ayant plusieurs écoles a été à nouveau posée. Le mouvement départemental se fait à partir d'un outil informatique qu'il doit être possible de paramétrer sans difficulté.

⇒ L'administration prétend qu'elle n'a pas d'outil pour le faire, mais qu'elle va regarder.

L'arrêté du 16 janvier 2001, porté au BO du 8 mars 2001 liste les écoles et établissements éligibles à la bonification "quartiers urbains difficiles". Il n'y a que deux académies qui présentent des listes sans aucune école : la nôtre, et celle d'Amiens. C'est donc discriminant pour les enseignant-es du premier degré. D'autant que cela impacte également l'ASA (avantage spécifique d'ancienneté) qui permet une accélération de promotion. Cette liste doit être modifiée !

En bref :

- le nombre de vœux augmente, passant de 40 à 50.
- la phase 2 du mouvement, pour les participant-es obligatoires qui n'ont rien obtenu au mouvement se déroulera ainsi : affectation à titre provisoire si demande complète (présence d'un vœu MOB) ; à titre définitif si demande incomplète. En partant des barèmes les plus élevés. Les guides mobilité préciseront l'ordonnancement des postes restés vacants pour l'affectation en phase 2.
- les priorités légales sont majorées (50 points pour rapprochement de conjoint / autorité parentale conjointe ; 40 points pour 5 ans d'exercice en REP+ ; 20 points pour 5 ans d'exercice en REP).
- les postes dédoublés restent profilés comme PEP, malgré la condamnation en justice de 2021.

Second degré

Les bonifications REP et REP+ sont majorées, passant respectivement à 700 et 900 points. Introduites en 2020, le constat est qu'elles ne sont pas toujours suffisantes puisque que l'an dernier, sur 108 postes de l'éducation prioritaire, 50 ont été attribués à des enseignant-es sans cette bonification.

Les syndicats craignent que cette augmentation donne un bonus trop offensif à des collègues qui pourraient passer devant des priorités légales. Se pose également la question de l'intérêt de cette bonification, puisqu'une très grande partie des candidatures se porte sur un nombre restreint de postes (sur Montpellier, essentiellement)

⇒ Les muté-es avec cette bonification ne chassent pas les priorités légales, car c'est cumulable (si on passe l'entretien). C'est une incitation à passer les entretiens. Il faudra refaire un bilan précis pour voir si cela change quelque chose.

Les syndicats demandent que les résultats soient précisés au niveau géographique, plutôt que départemental.

⇒ L'administration va essayer d'améliorer ce point.

Administratifs

La mise à disposition de l'information sur Accolad est insuffisante. Il faudrait une communication individualisée à chaque agent.

⇒ L'administration rappelle que cette contrainte existe pour les opérations de carrière, mais pas pour celles de mobilité. Ok pour élargir la diffusion, cependant.

Vote des LDGA mobilité

⇒ FO, FSU, SNALC, SUD votent contre.

⇒ UNSA s'abstient.

LDGA carrières

Il n'y a pas eu de GT préparatoire car c'est une simple mise à jour du document avec les éléments réglementaires.

Les syndicats demandent de faire apparaître les modalités de la formation des directeurs d'école : nombre d'heures, et les faire sur temps de service

⇒ L'administration est d'accord pour l'an prochain. Elle rappelle aussi que les modalités ont changé cette année, et qu'il a fallu s'adapter dans un calendrier très restreint. Les modalités pour cette année seront précisées au CSA du 21 mars.

Vote des LDGA carrières

⇒ FO, FSU, SNALC, SUD votent contre.

⇒ UNSA s'abstient.

Questions diverses

1. Gestion administrative des AESH

Les AESH sont désormais gérés académiquement par la DSDEN 66. Est-ce à dire que l'on considère la DSDEN 66 comme l'employeur des AESH au niveau académique, ou bien ne s'agit-il que d'un rôle de gestion ? Les contrats de travail actuels ont été signés par chaque DSDEN. N'y aurait-il pas un hiatus juridique si le 66 devenait de facto seul employeur ?

⇒ Pour 3 ans encore, il y aura 2 catégories d'employeurs :

- les chefs d'établissement des lycées mutualisateurs (5 dans l'académie) pour les AESH HT2
- le service de gestion basé à la DSDEN 66 pour les AESH T2 (rémunérés par l'EN)

2. Prime REP-REP+ AED et AESH

Sous la pression de la justice, le ministère a pris un décret assurant le versement de la prime REP-REP+ aux AED et AESH exerçant dans ces réseaux, à partir de janvier 2023. Désinvolte par rapport à la décision de justice du 12 octobre, le ministère s'est déjà octroyé un délai supplémentaire de trois mois dans la mise en œuvre. Certains personnels concernés (pas tous) ont reçu un versement en février. Pouvez-vous nous éclairer sur l'état de la mise en paiement de cette indemnité, pourquoi certains personnels l'ont reçue et pas les autres ?

⇒ Certains personnels ont commencé à toucher la prime en janvier. Les lycées mutualisateurs gèrent la paie pour les AED. Pour elles et eux, cela sera effectif sur la paie de mars ou avril, avec rétroactivité.

Pour les AESH, c'est bien plus compliqué car cela dépend de l'exercice effectif. Il faut donc voir avec le PIAL (c'est le coordo du PIAL qui va collecter les infos). Il s'agit d'un travail de fourni, en particulier pour les AESH qui travaillent en éducation prioritaire le matin mais pas l'après-midi... L'administration aurait préféré un forfait plutôt que l'exercice effectif.

⇒ L'idée est de se baser sur l'emploi du temps de début d'année pour déterminer le service effectif, puis d'ajuster tous les 3 mois. Le versement va se faire en mars, avril ou mai.

Remarque de SUD éducation : nous avons soulevé la question du retard de paiement et

de ses conséquences sur les prestations sociales des AESH ; de la charge de travail qui tombe sur les coordos des PIAL à cause de l'organisation même en PIAL ; et des changements incessants d'emploi du temps des AESH.

3. AESH et PIM

L'académie de Montpellier exerce une discrimination entre les AESH payé-es par ses propres services, et les AESH payé-es par un établissement mutualisateur. La première catégorie peut bénéficier des PIM, mais pas l'autre. Nous aimerions avoir une explication de cette décision. Nous aimerions également savoir si cette situation va cesser avec l'application de l'arrêté du 29 décembre 2022 pris pour l'application du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat. Depuis la généralisation des PIAL, tous les nouveaux recrutements des AESH sont de type HT2, et donc cela exclut systématiquement ces personnels des PIM. Comment justifier cela ?

⇒ D'ici trois ans il n'y aura plus qu'un seul employeur, et des AESH rémunéré-es par l'EN, donc cette situation va se résoudre d'elle-même par extinction du groupe lésé.

4. Pondération éducation prioritaire premier degré

La circulaire de 2014 prévoit que les enseignant-es du premier degré exerçant en éducation prioritaire bénéficient de 18 demi-journées libérées du temps de classe pour travailler ensemble à un meilleur suivi des élèves, à un échange de regards sur certains accompagnements, bref : du temps pour travailler ensemble. Depuis quelques années des DSDEN ne respectent pas cette disposition statutaire et ne réservent pas ces 18 demi-journées. Dans plusieurs circonscriptions, ce temps est réduit à 7, voire 6 journées par an au lieu des 9. En outre, l'administration opère un tri qui n'est pas prévu par la circulaire ministérielle, entre les enseignant-es en charge d'une classe, et les autres. Pourtant, tous les collègues faisant partie de l'équipe enseignante ont besoin de ce temps d'échange collectif. Pouvez-vous assurer le respect de la circulaire de 2014 dans l'académie de Montpellier, par un nombre de remplaçant-es suffisant pour ces journées, et par la banalisation de ces journées en l'absence de remplaçant-es ?

⇒ Pas de précisions.

5. Recrutement médecins de prévention

Plusieurs départements de l'académie souffrent de l'absence de médecins de prévention en nombre suffisant ; cela lèse les agent-es qui ne peuvent exercer leur droit à des visites régulières de prévention ou à un accompagnement humain dans leurs démarches administratives et médicales. Dans l'Hérault, il y a actuellement 1,5 médecins pour près de 17 000 agents. Des collègues bénéficiant à leur demande de la visite quinquennale sont parfois très fraîchement reçu-es par des médecins débordés qui ne veulent traiter que les « urgences ». Qu'en est-il du recrutement de médecins supplémentaires ? C'est une urgence tant pour les personnels que pour les médecins qui sont placés en situation de souffrance au travail.

⇒ L'administration recherche aussi un médecin conseiller technique. Elle a recruté une infirmière de prévention dans l'Hérault, et veut faire de même dans le Gard.

6. Marge éducation prioritaire

À la rentrée 2022, les établissements de l'éducation prioritaire se sont vus privés des marges propres à ce type d'établissement dits également "moyens d'accompagnement académique". Malgré les mobilisations et demandes des personnels de maintenir ces moyens, force a été de constater que les collèges ont fait la rentrée avec les mêmes moyens d'enseignement qu'un établissement qui n'est pas en éducation prioritaire. Ces

moyens supplémentaires qui venaient abonder les DGH réglementaires sont pourtant précieux pour l'organisation de dispositifs en faveur de la réussite des élèves au sein des établissements. Qu'en sera-t-il de cette situation à la rentrée 2023 ?

⇒ L'administration trouve que les marges demeurent importantes pour les dédoublements. L'analyse est à faire en CSAD.

7. Cité éducatives

Les Cités éducatives qui ont été parmi les préfiguratrices dans l'académie arrivent à achèvement de leur durée d'existence, quelque peu éphémère. Est-il prévu qu'un bilan soit fait et présenté auprès du CSA à la fois qualitatif et quantitatif ? Qu'est-il prévu pour accompagner les personnels et les élèves de l'éducation prioritaire pour surmonter les difficultés auxquelles ils sont confronté-es au quotidien ?

⇒ Les cités éducatives reçoivent des fonds des collectivités, de l'EN et de l' Etat. Il est impossible de faire un point seulement pour l'EN. Voir les réseaux, les bassins, mais pas le CSA.

8. Plan santé au travail 2022-2025

Le plan santé au travail 2022-2025 entre dans sa phase de déploiement à l'échelle de l'ensemble de la Fonction Publique, quelle est la feuille de route de l'Académie de Montpellier concernant la mise en œuvre de ses axes ? Quelle sera la place des FS et du CSA Académique dans le pilotage de cette mise en œuvre ?

⇒ Voir en FS-A et FS-D.

9. Interlocuteur AED

Pouvez-vous préciser qui est la personne en charge du recrutement et de la gestion des AED ? Dans quel service ? Même les chef-fes d'établissement ont du mal à savoir où envoyer les demandes de CDIisation...

⇒ Voir la DPE, Mme Debordeaux.

10. Démissions AESH

Pouvez-vous nous indiquer combien d'AESH ont démissionné de leur poste depuis la rentrée de septembre 2023 ? Y a-t-il un manque de personnel AESH et des difficultés de recrutement ?

⇒ 153 démission depuis le 1er septembre 2022 sur 6600 AESH. Il y a des difficultés de recrutement sur certains secteurs (rural, nord Hérault, Montpellier).