



## Compte rendu du CSA académique du 6 mars 2025.

La séance commence par les déclarations liminaires de la FSU, de l'UNSA, du SNALC et de la CGT.

FO n'est pas présent.

Télécharger la déclaration liminaire de la CGT Éduc'action.

En réponse aux points abordés dans les déclarations liminaires, l'administration revient sur la convention que le maire de Cannes a signé avec l'EN pour des mesures de responsabilisation. Ce ne sont pas des TIG (travaux d'intérêt général), ce vocabulaire est du domaine pénitentiaire.

Le secrétaire général parle de l'efficacité des remplacements : alors que dans le premier degré nous sommes les 4<sup>ème</sup> en termes de proportion des personnels utilisés pour les remplacements et que dans le second degré nous sommes les premiers, il y a une efficacité perfectible. On doit pouvoir faire aussi bien, voire mieux, avec un peu moins.

### **PV de la séance du 12 novembre :**

Adoption à l'unanimité.

### **Feuille de route RH**

Il s'agit de la deuxième version de cette feuille de route RH (FDRRH), la première ayant été présentée en 2021. La version présentée cette année est bien plus aboutie. De grands axes sont imposés par le ministère, cette FDRRH en est la déclinaison locale. Le but est de fixer des objectifs en matière de ressources humaines. Un comité de mise en œuvre et de suivi sera mis en place prochainement pour, dans un premier temps, déterminer des actions concrètes afin d'atteindre ces objectifs, et, dans un deuxième temps, suivre la mise en place de ces actions et leurs effets.

La feuille de route initiale utilisait un vocabulaire emprunté au monde de l'entreprise (« attirer les talents », « la marque employeur » ...). À la demande entre autres de la CGT Éduc'Action (voir déclaration liminaire), des évolutions significatives dans le vocabulaire ont été apportées, avec par exemple la notion « Service Public d'Éducation » qui apparaît.

Nous publierons cette FDRRH dès que nous en aurons la version définitive.

Dans les discussions autour de ce sujet, il a été proposé de faire une fiche spécifique sur les démarches que doit effectuer un·e agent·e lorsqu'il ou elle subit des menaces.

Madame la Rectrice dit que c'est intéressant, mais qu'il ne faudrait pas donner l'impression que le ou la collègue est laissé·e à lui-même ou elle-même ; il ou elle est accompagné·e par l'administration dans ces moments-là. Elle précise d'ailleurs que ses services font systématiquement un signalement au procureur (article 40). Normalement, le parquet devrait dès lors réagir comme si l'agent·e avait déposé plainte, mais en pratique ce n'est pas le cas. Des travaux sont en cours pour que l'employeur puisse porter plainte à la place de l'agent·e, pour le moment ce n'est possible que lorsque l'agent·e subit des menaces en vue d'obtenir un traitement différencié (ne pas participer à l'EVARS par ex).

La CGT demande la dé-masculinisation du texte, d'autant plus qu'il n'y a pas beaucoup d'endroits où il y aurait besoin de le faire. M. Martin (DRH) dit que cela alourdirait le texte, et qu'il n'est pas question d'utiliser l'écriture inclusive. La Rectrice dit que ça n'alourdirait pas beaucoup car il n'y a pas beaucoup d'endroits où c'est nécessaire, et que ça vaut le coup de le faire.

## **Premier degré :**

### ***LDG Mobilité 1D :***

Le principe n'est pas de chambouler le barème tous les ans, il faut laisser un peu de temps pour en voir les effets. Les LDG sont académiques, les différences entre les départements doivent être exceptionnelles.

En réponse à des demandes des organisations syndicales, l'administration répond :

- Il est envisageable de supprimer la notion d'âge pour comptabiliser les enfants à charge quand il s'agit d'un enfant handicapé.

- Pour tenir compte de la position de parent isolé·e, comme ce n'est plus une priorité légale, le barème ne peut être qu'inférieur au plus petit barème légal, ça ne peut donc être que d'1 point.

- La publication des barres peut être une bonne chose, mais il faut qu'on voit la précision de la publication de façon à ce que ça ne dévoile pas des infos individuelles (priorité médicale par exemple).

- Il n'a pas été identifié de zone rurale dans le Var (en respectant les mêmes critères que ceux du 06).

- Sur le remplacement, il y a une volonté nationale de le dé-spécialiser et de le départementaliser, même si on sait qu'il y a quand même des spécialités (ASH). M. Le SG du 06 explique qu'en fait il ne s'agit que de mesures techniques pour mettre en place ces intentions nationales, et qu'il ne devrait donc pas y avoir de mesure de carte scolaire. Mme Battesti est la référente remplacement. Il y aura un GT avant l'ouverture du mouvement sur ce point.

- Pour le rapprochement de conjoints, toute modification du barème nécessiterait une réflexion sur les autres, car une attention avait été portée au poids relatif des différents barèmes. C'est pour cette raison que l'administration reste prudente pour le moment.

- On peut entamer une réflexion sur l'évolution des différents barèmes comme celui de la bonification intérim, pour l'an prochain.

Ouverture du serveur pour le mouvement :

06 : 27 mars au 6 avril, résultats le 14 mai.

83 : 31 mars au 14 avril, résultats le 22 mai.

***Pour les promotions*** : pas de changement, il est acté que les services d'instituteur·rices sont pris en compte pour le passage à la classe exceptionnelle.

## **2<sup>nd</sup> degré :**

### ***Promotion :***

- Période de consultation des avis des évaluateurs primaires pour le passage à la classe exceptionnelle est prolongée. Il n'y a plus d'avis rectrice, celle-ci classe juste les agents selon son souhait de promotion, mais c'est le ministère qui décide.

### ***Mouvement :***

- Un problème de mise à jour des LDG sur I-prof est signalé, ce sont encore celles de 2023, et non pas celles publiées en décembre. Une mise à jour de I-prof est en cours par la DGRH, ce sera pour les jours prochains.

- En cas d'égalité de barème, désormais c'est l'aléatoire qui départage, la notion d'âge ne peut plus apparaître (et c'est bloqué par l'algorithme). Une discussion a eu lieu sur ce critère, et l'administration estime qu'il serait intéressant de chiffrer le nombre de cas où il a effectivement été appliqué, il est possible que ça n'arrive jamais.

- Parents isolé·es : 6,9 points sur vœu large (tout vœu hors vœu établissement). Ce barème doit être inférieur à la plus faible priorité légale. La FSU précise qu'à Lyon, c'est 15 points. M<sup>me</sup> la Rectrice répond que la jurisprudence en la matière est constante que que le tribunal administratif ne permettra pas à cette académie maintenir ce barème.

- Mutation simultanée : 80 points uniquement sur un vœu département : DPT et ZRD

(comme dans la mutation inter)

- Pour les enfants à naître, plus de marge pour donner le certificat dorénavant, jusqu'à la fermeture des serveurs (8 avril cette année).

- Les vœux portant sur des postes spécifiques doivent être formulés au premier rang. Le but est que seules les personnes réellement motivées fassent la demande. L'administration reconnaît que ce n'est pas un élément qui favorise de l'attractivité, un bilan sera fait l'an prochain.

**LDG ATSS :**

Pas de modification des LDG ministérielles.

Calendrier : ouverture du serveur du 28 mars au 9 avril, résultats le 20 juin.