



CSA DU 21 JUIN, académie de Montpellier

Compte rendu du SNALC

➤ **Présents :**

Rectrice, DASENs (Hérault, PO, Lozère et Aude), Mme la directrice de l'EAFC, deux SG, DRH.
OS : FO, FSU, SNALC, Sud Education, UNSA.

➤ **Déclarations liminaires :** UNSA / FSU/ SNALC / FO / SUD.

Réponses générales apportées par l'administration

Mme la RECTRICE commence par replacer la revalorisation socle et le pacte comme l'aboutissement d'un dialogue social de plusieurs mois au niveau national. Elle rappelle que plusieurs demandes des OS ont été entendues.

Le budget Education Nationale a, pour soutenir ces réformes, été abondé de 2 milliards pour le socle, et 1 milliard pour le pacte. L'ISOE et l'ISAE sont désormais au même niveau, et ces primes ont au passage été doublées.

La revalorisation socle a effectivement ciblé avant tout les débuts de carrière dans un soucis de relancer l'attractivité du métier. Par ailleurs, les taux d'accès à la Hors classe et à la classe exceptionnelle ont été réhaussés, et l'ancienneté a été mieux prise en compte pour ces changements de grade, ce qui correspond aux demandes de certaines OS.

Les parts fonctionnelles du Pacte sont des moyens supplémentaires, destinés à reconnaître des personnels qui ne l'étaient pas auparavant.

Concernant les RCD, le volume HSE existe, et chaque agent peut prendre la 1ere brique et y cumuler un certain nb d'HSE RCD. Mme la Rectrice précise que les enseignants pourront, dans le contrat qu'ils signeront, choisir leurs contraintes horaires pour X ou Y raisons.

Il est déclaré que ces moyens supplémentaires ont été débloqués afin de répondre à la demande des parents face aux absences non remplacées...

Sur les AESH, Mme la rectrice déclare être très attentive à leur situation, et œuvrer à leur intégration à part entière dans les équipes éducatives. Elle rappelle les conditions d'emploi qui étaient les leurs il y a 5 ans et souligne les améliorations déjà acquises. Les AESH ont vocation à être formés, accompagnés, et sécurisés via les CDI ...

Les salaires vont être améliorés en intégrant les temps périscolaires pour arriver à des temps pleins et la prime REP+ a été rattrapée.

Au sujet des 2 collèges de Béziers non classés (La Dullague et Lucie Aubrac), Mme la Rectrice déclare avoir envoyé une lettre au ministre pour les intégrer au dispositif Rep/Rep+. Dans l'attente, des moyens supplémentaires ont été alloués par l'Académie pour renforcer les vies scolaires et alléger les effectifs des classes.

Concernant le SNU, il s'agit que les équipes pédagogiques (qui le souhaitent) intègrent les projets pédagogiques sur temps scolaire, dans le cadre du SNU.

A propos du Harcèlement scolaire, Mme la Rectrice se félicite de l'engagement de notre académie ; le nombre d'établissements ayant adhéré au projet Phare est supérieur à la moyenne nationale. Pour chaque situation il y a un modus operandi ; identifier les victimes, les témoins, écouter les parents... susceptible d'aboutir à un signalement académique, voire même un signalement au procureur le cas échéant...

C'est aussi un programme de prévention, avec 5 personnes ressources par établissement, en charge de recueillir la parole des enfants concernés et aussi celle des élèves ambassadeurs.

Concernant les résultats du CRPE dans notre académie, l'administration annonce 337 admis sur liste principale. Ces derniers seront affectés sur leur vœux¹ et les 84 de la liste complémentaire seront appelés sur des postes restés vacants ou sur des désistements.

Suite aux interventions du SNALC, une circulaire va être envoyée pour cadrer le télétravail.

Ce qu'en pense le SNALC

L'administration est dans son rôle en vendant le pacte comme une revalorisation, alors que la réalité est bien que pour gagner plus, les personnels devront encore travailler beaucoup plus. En effet, pourquoi se plaindre d'une telle revalorisation historique, les vannes sont ouvertes là où le gouvernement nous a vendu sa réforme des retraites pour faire des économies. Tout le monde aura bien compris que le pacte mettra fin en 2024 aux HSE hors pacte et aux IMP. Il faut laisser le temps à la pilule de passer la première année.

Le ministère est déjà en train de reculer sur le dispositif prévu initialement (obligation de prendre la brique 1, briques insécables pour les PLP...) car il voit bien le peu de candidats en lycées et lycées pro.

De toute façon, tout le monde sait que les enseignants ne préparent pas de séquences, ne corrigent pas de copies et pendant les vacances ils se roulent les pouces !!!!!

Quant aux AESH, il s'agit une fois de plus d'un dialogue de sourds. Certains voient des avancées là où les AESH vivent de plus en plus dans la précarité.

1ER POINT A L'ORDRE DU JOUR : VOTE DES PROCES VERBAUX

PV des séances de Juin 2022, octobre 2022 et mars. Si le SNALC regrette la lenteur de production des compte rendus de CSA (un an ; c'est beaucoup trop long), ils sont tout de même **votés à l'unanimité**.

2E POINT : CADRE DE GESTION DES CONTRACTUELS

Suite aux GT de cette année, le cadre proposé veut harmoniser la prise en compte de l'expérience, avec un alignement du 1^{er} degré sur le 2d degré.

On ne peut pas parler de déroulement de carrière pour les contractuels, ni de grilles salariales ; réservées aux titulaires. Le passage à l'indice supérieur ne peut se faire que suite à une évaluation positive (sauf dérogation exceptionnelle, voir document en annexe du compte rendu). Il n'y a pas d'automatisme ; cette dernière étant réservée aux personnels ayant passé les concours. L'administration parle d'une « grille » un peu plus attractive, mais très loin de celle des titulaires, dans l'optique d'inciter à passer les concours.

| Niveaux | Indices bruts | Indices majorés | Durée d'exercice * |
|---------|---------------|-----------------|--------------------|
| 1 | 408 | 367 | 1 an |
| 2 | 441 | 388 | 2 ans |
| 3 | 469 | 410 | 2 ans |
| 4 | 500 | 431 | 2 ans |
| 5 | 529 | 453 | 3 ans |
| 6 | 560 | 475 | 3 ans |
| 7 | 591 | 498 | 3 ans |
| 8 | 623 | 523 | 3 ans |
| 9 | 657 | 548 | 3 ans |
| 10 | 690 | 573 | 3 ans |
| 11 | 722 | 598 | 3 ans |
| 12 | 755 | 623 | 3 ans |
| 13 | 791 | 650 | 3 ans |
| 14 | 830 | 680 | 3 ans |
| 15 | 869 | 710 | 3 ans |
| 16 | 910 | 741 | 3 ans |
| 17 | 966 | 783 | 3 ans |
| 18 | 1015 | 821 | 3 ans |

Nouveau cadre de gestion des contractuels enseignants des 1^{er} et 2d degré, effectif au 1^{er}/09/2023.

** Sous réserve d'évaluation positive.*

Autorisation exceptionnelle de recrutement :

. une centaine de contractuels enseignants 1D et 92 contractuels enseignants 2D (neo contractuels) ont déjà reçu un contrat de 15 mois à ce titre.

Pour les 2nd D ils viennent s'ajouter aux 1500 autres contractuels, mais uniquement pour un an.

. Administratifs → ressources humaines : 3 attachés 3 SAENES
Pole organisation scolaire 3 SAENES 2 attachés
1 SAENES à la DSDEN de l'Herault
1 SAENES à la DSDEN du Gard
0,5 Adjaenes pour la DSDEN de l'Aude

Le SNALC s'est étonné que l'administration ait fait appel à ce type de recrutement pour des postes à responsabilité... c'est pour cette raison que les postes concernés sont ouverts aux titulaires (en affectation provisoire d'un an) et aux contractuels.

Ce qu'en pense le SNALC

Toutes les propositions du SNALC n'ont pas été acceptées. Nous réclamons encore :

- Les CDD de 3 ans. L'administration a indiqué que c'était possible mais qu'elle n'y était pas favorable car son objectif est d'accompagner les collègues vers les concours.
- Prise en compte des Bac+5 et Bac+8 pour une rémunération plus élevée que les contractuels recrutés avec un niveau Licence. L'administration refuse arguant du fait que tous ces personnels font le même travail.
- Proposition de revalorisation du niveau 1 à l'indice 388, afin de ne pas recruter au niveau du SMIC. L'administration refuse, indiquant que les contractuels désirant gagner plus doivent... travailler plus (HS, pacte... personne n'y échappe... ndlr)

3E POINT ODJ : MODALITES DE TRANSFERT DES AESH DU HT2 VERS LE T2

A la rentrée 2023, il y aura + de 2600 AESH sous titre2 (c'est-à-dire dépendant d'une DSDEN), dont 2400 concernés également par un passage en cdi.

Le Sig AESH (nouveau service gestionnaire des PO, gérant désormais les T2 de toute l'académie) constitué de 5,5 ETP à la rentrée 2022 sera renforcé de 8 ETP (1A, 2B, et 5C). Il reste encore un poste de chef de service gestion des AESH vacant à la DSDEN des PO.

Ce qu'en pense le SNALC

Le SNALC avait alerté l'an dernier sur l'insuffisance des effectifs du service académique crée, aussi voit-il d'un bon œil ce renforcement. Les 8 ETP en plus ce sont des postes fixes, issus d'une rallonge de l'enveloppe attribuée par le ministère. Le SNALC interroge sur le devenir des gestionnaires des établissements mutualisateurs, et demande combien d'agents vont être suivis par les gestionnaires 66 ?

L'administration répond qu'une nouvelle cartographie de la carte comptable sera proposée l'an prochain et qu'au sein du SIG66, chaque gestionnaire aura en gestion 400 à 500 AESH.

4E POINT : LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Présentation rapide du RSU (15 min pour 300 pages) pour information, sans débat possible, ni opportunité de questionner l'administration sur les grandes orientations académique. Ce document très complet aurait pourtant pu être un vecteur très efficace pour un dialogue social éclairé et plus constructif. Dommage que l'administration n'ait pas souhaité lui donner cette dimension.

5E POINT : PRESENTATION DU SCHEMA DIRECTEUR DU PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION

Le SNALC a d'emblée indiqué qu'il voterait contre car les chiffres indiqués démontrent qu'il y a de plus en plus de formations contraintes et surtout que la proportion de formations proposées pendant les vacances va grandissant notamment pour les prépa concours. Voir analyse synthétique dans la déclaration liminaire.

Vote : CONTRE → SNALC, FSU, FO et SUD
ABSTENTION → UNSA

Les collègues remercieront le syndicat abstentionniste, dont le vote a permis de valider ce schéma directeur, normalisant le recours aux formations académiques pendant les vacances scolaires !

6E POINT DE L'ODJ : QUESTIONS DIVERSES

- Mise en place du bureau des entreprises

Cela correspond à la mesure 9 de la réforme de la voie pro. Implantation d'un bureau des entreprises dans les 57 lycées de notre académie (1 personne par lycée, LP soit LPO). Personne affectée à titre provisoire pour un an, géré par la DRAFPICA, puis gérée par la DPE, sur la grille des contractuels. Ce sont les chefs d'établissement qui choisissent les candidats. Cette personne sera sous l'autorité du CE et du DDFPT, mission école-entreprises. Personnel de catégorie A, ce sera minoritairement des enseignants. Appel à candidature sur le site académique (déjà une centaine de CV de reçus). Sur le budget des autorisations exceptionnelles de recrutement et des GRETA (contrat 1607 heures).

- Le Pacte

Répartition des parts fonctionnelles (briques). Dans le premier degré en fonction du nombre de classes, la démographie et le dédoublement des GS en rep + et plafonnement des classes à 24.

Dans le second degré, prise en compte des IPS, effectifs, PIAL et volume de la dotation horaire. Le SNALC demande ce qu'il advient des 2 IMP fléchés pour les coordo PIAL. L'administration, par une pirouette, corrobore ce que le SNALC pensait déjà. Ces 2 IMP continuent d'être envoyées mais le chef pourra dès cette année les utiliser à d'autres missions et donner la brique PIAL au coordo.... On voit comment petit à petit on va inciter les collègues à « pactiser », et nul besoin de sortir de St Cyr pour comprendre ce qui se passera l'an prochain...

Dotations départementales pour le 1^{er} degré (en briques, ou parts fonctionnelles de pacte) :

| Département | Nombre de briques premier degré |
|-------------|---------------------------------|
| Aude | 1460 |
| Gard | 3048 |
| Hérault | 4570 |
| Lozère | 320 |
| PO | 1855 |

Dotations académiques pour le 2d degré (en briques) :

| | |
|----------|---------------|
| Collèges | 10418 |
| LEGT | 3524 |
| LP+SEP | 7866 |
| Andorre | 64 |
| Total | 14006 briques |

Nous remarquerons que le nombre de briques allouées est inférieur au nombre de pactes prévus (l'administration annonce 1317 pactes). Il y aura donc des couplages de briques obligatoires ; mais lesquels... l'administration n'a pas souhaité répondre.

Le SNALC souligne que les PLP ont été « gâtés » alors qu'ils ne sont pas du tout demandeurs. Ces derniers faisant 4 HSA en moyenne dans l'académie, il est fort à parier que les burn-out vont se multiplier mais ce n'est pas grave... s'ils signent le pacte ils pourront réaliser leurs missions à leur retour... Pas belle la revalorisation ?

Sur les pactes, le rectorat n'a pas envoyé de fléchage de briques, les parts non utilisées peuvent aller ailleurs. Le SNALC a demandé alors à quoi servait le vote en CA. La réponse étant très floue, aujourd'hui aucun texte ne dit si les personnels votent pour le pacte, pour la ventilation ? comme pour la techno, les personnels vont voter alors qu'il n'a aucun texte réglementaire ... Les tribunaux administratifs vont certainement saturer...

- La Cédésation des AED

Il y a eu cette année 136 AED cédésés dans l'académie, et 40 dossiers sont encore en cours de traitement. Peu de refus.



Annexe : Nouveaux critères de dérogations des contractuels enseignants :

| 1- Critères communs 1 ^{er} et 2 nd degrés : expérience professionnelle antérieure | | | |
|---|---------------------------------------|---|------------------------------|
| Reprise de l'expérience professionnelle antérieure acquise en qualité de contractuel enseignant dans un autre département ou une autre académie et en lien avec la discipline enseignée (pour le 2 nd degré uniquement). | Majoration de niveaux de rémunération | Niveau de rémunération en nouvelle 1 ^{ère} catégorie | Indice de rémunération (INM) |
| entre 3 et 5 ans inclus | 1 niveau | 2 ^{ème} niveau | INM 388 |
| entre 6 et 10 ans inclus | 2 niveaux | 3 ^{ème} niveau | INM 410 |
| à partir de 11 ans | 3 niveaux | 4 ^{ème} niveau | INM 431 |
| dérogation qui vaut au recrutement et pour toutes les suppléances assurées, pour les années scolaires suivantes : majoration pérenne de la rémunération pour toutes les suppléances assurées durant l'année scolaire considérée et les années suivantes. | | | |
| 2- Critères communs 1 ^{er} et 2 nd degrés : spécificité du besoin | | | |
| 2 critères qui peuvent être cumulatifs : éloignement et affectation au sein de plusieurs établissements ou écoles | | | |
| Éloignement | Majoration d'1 niveau de rémunération | 1 heure d'éloignement entre le domicile familial et le lieu d'affectation, selon une application identifiée : calcul avec Mappy trajet le plus rapide Pour l'année considérée | |
| Affectation sur plusieurs établissements ou écoles | Majoration d'1 niveau de rémunération | Affectation sur 3 ou 4 écoles pour le 1 ^{er} degré, 3 établissements pour le 2 nd degré ; du 1 ^{er} au 3 ^{ème} établissement ou école, distance minimale de 30 km | |
| Dérogation (majoration) qui vaut pour la suppléance à pourvoir ; variable selon l'implantation de la ou les suppléances | | | |
| 3- 2 nd degré uniquement : rareté de la discipline | | | |
| Identification chaque année pour la rentrée suivante des disciplines ayant connu des difficultés de recrutement. A titre d'exemples, il peut s'agir notamment des disciplines de la voie technologique et professionnelle | Majoration d'1 niveau de rémunération | | |
| Dérogation qui vaut au recrutement et pour toutes les suppléances assurées pendant l'année considérée : majoration pérenne de la rémunération pour toutes les suppléances assurées durant l'année scolaire considérée. | | | |
| Dans la logique du "faisceau" de critères évoqué par la circulaire d'application du 20 mars, les 3 critères sont potentiellement cumulatifs | | | |

