



CSA DU 18 Décembre 2023, Académie de Montpellier

Compte-rendu du SNALC

➤ Présents :

Rectrice, M. le directeur de cabinet, Mme la DASEN de l'Hérault, Secrétaire Générale d'Académie, Secrétaire Général adjoint DRH, SG34, SG66, SG11, M. le chef de bureau de la DPE, adjoint chef de la DPE, Mme la Vice Doyenne IA-IPR, Mme Galera, Mme Tex

OS : FO, FSU, SNALC, Sud Education, UNSA.

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

➤ Réponses de Mme la rectrice :

Mme la rectrice souhaite revenir avant tout sur certaines annonces du Ministre. Les résultats PISA de cette année concernent une génération d'élèves qui n'ont pas encore bénéficié des mesures de dédoublement et du déploiement du plan maths/Français. L'impact des mesures prises sur 5 ans se verra sur le moyen terme ; l'école suit une politique du temps long.

Sur le 1D, les annonces s'inscrivent dans la continuité ; poursuivre le plan français, renforcer certaines mesures, le Ministre remarque en outre, et encourage, une appropriation grandissante des évaluations nationales. La **labellisation des manuels** s'accompagnerait d'un financement. Pour répondre aux inquiétudes soulevées par le SNALC, il n'est pas question d'obligation mais de facilitation.

Sur le collège, importantes annonces faites par le ministre, plutôt appréciées par l'ensemble des personnels. Que ce soit la **suppression des correctifs** académiques (le ministre assume le fait que les résultats au diplôme risquent de s'en trouver abaissés).

Mise en place de la **classe prépa lycée** : elle sera discutée au CSA de janvier, lorsque nous aurons la teneur des moyens alloués ; il s'agira d'une prépa dans le lycée (et pas en collège), testée expérimentalement.

Dernier mot au professeur : volonté d'équilibre pour redonner de l'importance à l'avis du professeur ; sur les redoublements il ne s'agit pas de revenir aux dérives d'il y a 20 ans (20% de redoublement pas raisonnable et pas efficace), mais un redoublement mesuré proposé si les mesures de compensation n'ont pas produit d'effet. Mme la rectrice s'étonne de la posture de certains qui parlent d'un redoublement « pis-aller » en occultant le dernier mot donnée aux enseignants.

Groupes de niveaux ; il s'agit de s'appuyer sur l'appréciation des professeurs. Cela doit être évolutif bien entendu ; nous allons introduire une certaine complexité dans les établissements, et les Perdir en sont bien conscients, mais ce sera au bénéfice des élèves. Là encore nous irons plus loin dans la discussion en janvier, lorsque nous connaîtrons les moyens qui sont les nôtres. L'idée est bien d'offrir

des effectifs plus réduits aux élèves les plus fragiles. Il n'y aura pas de renforcement du Français et des mathématiques au détriment des autres disciplines.

Concernant les **épreuves anticipées de maths**, nous allons travailler cette année pour une mise en place au bac 2025 ; le flou sera rapidement clarifié.

Concernant l'**IA** ; l'outil proposé sera validé par du personnel des services publics, on va expérimenter et on verra.

Lycée pro : Mme la rectrice défend des avancées sur les savoirs fondamentaux. Pour l'année de Tle, elle insiste sur le fait qu'un élève sur deux de BTS issu du lycée pro est en échec. L'objectif est de les aider en préparant leur adaptation pendant l'année de terminale et en agissant aussi lors de la 1^{ère} année en BTS.

Uniforme à l'école : il s'agit d'expérimenter et d'étudier avec la DEEP ses effets sur le climat scolaire et la réussite scolaire.

Pacte : quand on pourra faire un premier bilan (ce n'est pas tout à fait le moment), on le fera. On ne peut pas parler d'un engagement massif mais il y a une adhésion tout à fait positive. Avec de grandes disparités d'un établissement à l'autre ; ce qui explique la perception « minorée » des représentants syndicaux. Mme la rectrice rappelle qu'on a tout intérêt à utiliser ces moyens car sinon ils seront perdus. Par ailleurs, un certain nombre de revalorisations « hors pacte » ont déjà vu le jour, dans la concertation avec les OS ; Mme la rectrice nous renvoie à ses déclarations lors du CSA du 20 octobre.

Sur l'**inclusion**, chaque année nous avons des moyens supplémentaires. Il y a en effet du retard sur la part modulable Rep AESH/AED, mais c'est en cours. (NDLR : versement prime rep à partir de décembre, rattrapage des mois manquants sur paie de janvier).

Sur la **CDisation des AED**, Mme la rectrice redit son attachement à laisser de la place pour les étudiants, et effectue ses arbitrages en fonction des besoins du service.

Concernant la **cartographie de l'Education Prioritaire**, et la problématique d'Agde (plus deux autres collèges de Béziers), Mme la rectrice rappelle que cela n'est pas de sa compétence mais elle a reçu les équipes en audience et assure être le relais auprès du ministère les demandes qui sont légitimes

1ER POINT A L'ORDRE DU JOUR : INFORMATION SUR LE PROJET ACADEMIQUE

Mme la Rectrice présente un formulaire de consultation, à destination des agents qui voudraient exprimer un avis sur le projet académique en cours de finalisation : <https://ppe.orion.education.fr/occitanie/itw/answer/s/VpKORQqSmQ/k/b6T1cgP>.

Ce projet, présenté par la Vice-doyenne des IA-IPR est l'aboutissement d'un an de travail, ayant permis de dégager 4 axes majeurs, déclinés en plusieurs priorités et objectifs cibles :

Axe 1 : des valeurs partagées

Priorité 1 : incarner, partager et transmettre des valeurs

Priorité 2 : bien-être individuel et collectif (élèves)

Priorité 3 : scolariser tous les élèves dans leur diversité

Axe 2 : des élèves en réussite

Priorité 1 : assurer les savoirs fondamentaux (et lutter contre les inégalités)

Priorité 2 : construire des parcours d'orientation ambitieux

Priorité 3 : renforcer la persévérance scolaire (plutôt que lutter contre le décrochage)

Axe 3 : des partenariats ambitieux

Priorité 1 : conforter l'alliance éducative avec les parents

Priorité 2 : ouvrir l'école sur son territoire, prendre en compte tous les temps de l'enfant

Priorité 3 : promouvoir une culture ouverte et émancipatrice

Axe 4 : des femmes et des hommes engagés

Priorité 1 : encourager la créativité et l'innovation

Priorité 2 : former, accompagner les personnels, et leur permettre d'évoluer

Priorité 3 : conforter l'égalité professionnelle

Priorité 4 : veiller à l'épanouissement et au bien être professionnel

Mme la Rectrice souhaite compléter sur la « gouvernance ». Le niveau de pilotage académique est désormais complété par les réseaux éducatifs.

Réponse de Mme la rectrice aux interventions des syndicats : sur le **SNU et les stages de 2de**, qui pourraient générer de l'anxiété en cas de difficulté à trouver un stage → une organisation se met en place en ce moment pour accompagner au mieux les élèves et permettre à tous d'avoir l'opportunité de découvrir l'environnement professionnel.

Ce projet est une sorte de boussole ; la question des moyens mis en face se traitera a posteriori. Il aura également valeur de ressource, avec un enrichissement en QR codes renvoyant vers divers guides...

Bilan du précédent projet : qq chiffres seront donnés mais il s'agit plus d'une boussole que d'un cadrage calendaire précis.

Sur les parents, on peut inclure dans notre projet l'idée que les parents puissent être associés pour mieux comprendre l'école, dans un cadre de respect de l'institution.

Sur l'inclusion, le ministre est conscient des difficultés autour des comportements violents notamment. Il réfléchit à l'articulation des moyens qui sont les nôtres, y compris en collaboration avec l'ARS.

- **Ce qu'en pense le SNALC**

De façon générale, le SNALC regrette l'absence de stratégies de mise en œuvre et un lien avec le bilan du précédent projet ; il préfère le pragmatisme et l'efficacité aux vœux pieux mais inopérants... Il intervient en particulier sur quelques points :

Axe 1, priorité 2 → Bien-être et santé des élèves... oui mais sans les personnels qualifiés en nombre suffisant c'est compliqué... Nous manquons de médecins, d'infirmières et de psychologues scolaires. Il faut par exemple un mois avant de pouvoir rencontrer un CO-psy en lycée... Autre exemple ; la circulaire héraultaise concernant les PAI/PAP ne nous semble justifiée que par la gestion d'une pénurie de médecins scolaires ... (sur ce point la DASEN34 a répondu que cette circulaire serait réécrite ...)

Axe 1, priorité 3 → Scolarité de toute la diversité des élèves... ; le tout inclusif a ses limites sans moyens, et les moyens médicaux nécessaires pour accueillir certains profils refusés dans les IME et ITEP manquent. L'accueil à tout prix peut dans certains cas générer beaucoup de souffrance, pour les personnels mais aussi pour les élèves concernés.

Au sujet de l'hétérogénéité des classes, présentée comme vecteurs d'égalité des chances, le SNALC s'interroge sur l'extrême hétérogénéité, qui elle est problématique : n'est-il pas gênant par ailleurs de noter dans notre projet académique une assertion qui va à l'encontre des directives ministérielles ? à savoir de ménager sur quelques plages horaires des groupes de besoin homogènes, afin de répondre aux besoins spécifiques de chacun...

Axe 4, priorité 4 → épanouissement et bien être. Il est bon que cet axe figure au projet académique et le chantier est immense. En matière de développement personnel, il manque de formations dédiées dans le PAF et les RH de proximité ne peuvent pas tout. Selon le RSU, elles ont eu à faire à 3,5% des

agents de l'académie l'an dernier, c'est trop peu. Trop de personnels sont mal dans leur métier, et se croient sans solution

2E POINT : BILAN DES LIGNES DE GESTION ACADEMIQUES

Filière administrative :

- Mouvement

155 postes ouverts au mouvement en 2023 (dont 29 profilés). **103 postes sont restés vacants** à l'issue du mouvement (soit près de 67 % de postes) ; ils ont été pourvus a posteriori par des lauréats de concours, ou proposés sur « choisir le service public ».

Le taux de participation baisse = **10%** (288 candidats à la mobilité).

132 mutés, avec un taux global de satisfaction de 45% sur vœu 1 et 2 (baisse de 8% entre 2022 et 2023). Il y aura en 2024 un dispositif d'accompagnement des collègues en département (téléphone ou rendez-vous physique).

17 entrants par détachement contre 24 sortants.

- Carrière

Le contingent pour la **liste d'aptitude de SAENES** accuse une **légère baisse** : 15 possibilités en 2023 pour 18 en 2022. Le nombre de candidatures pour la LA SAENES est relativement stable. Sur l'enseignement scolaire, 127 dossiers de candidatures contre 134 l'an passé.

Le nombre de candidatures pour la **LA AAE** est, quant à lui, **en hausse** avec 76 dossiers en 2023 pour 68 dossiers l'année précédente.

L'âge moyen des agents promus par liste d'aptitude se situe à **49** ans pour la LA SAENES et à **48** ans pour la LA AAE.

Concernant l'accès à un grade supérieur par **tableau d'avancement**, il est à noter une **baisse** des contingents accordés pour le TA des SAENES CS (contingent **en baisse de 15%**) et pour le TA des ADJAENES P1C (contingent **en baisse de 18%**).

Bilan LDG 1^{er} Degré :

- Mobilité :

Bilan 2023	Nombre de Candidats	Nombre de candidats mutés	Taux de satisfaction	Nb de postes vacants après mouvement	Nb d'Ineat réalisés	Nb d'Exeat réalisés
Aude	488	210	43%	9	12	10
Gard	929	575	61.9%	113	14	10
Hérault	1670	844	50.5%	6	11	2
Lozère	171	54	31.6%	1	1	1
PO	559	306	54.7%	33	18	3

L'administration fait remarquer que l'augmentation du nombre de vœux (porté à 50 en 2023) n'a pas eu d'effet significatif sur la fluidité du mouvement (NB : dans l'Hérault, 40 personnes ont tout de même été affectées sur un vœu compris entre le rang 41 et 50). Le taux de satisfaction est en baisse partout sauf dans le Gard.

Le nombre de postes restés vacants est préoccupant dans le Gard ; 85 contractuels ont été recrutés, ainsi que 50 listes complémentaires, afin d'abonder les moyens de remplacement disponibles.

- Carrières :

- ➔ L'avancement d'échelon (6^e et 8^e) a été accéléré d'un an pour 30% des agents promouvables.
- ➔ La Hors-classe :

	2022		2023	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Aude	583	108	555	121
Gard	1134	209	1048	228
Hérault	1743	320	1617	351
Lozère	146	27	134	29
PO	765	144	713	160

- ➔ La classe exceptionnelle :

	Promouvables V1	Promus V1	Age moyen promus	Promouvables V2	Promus V2	Age moyen promus
Aude	123	40	53	27	13	58
Gard	278	88	52	69	32	56
Hérault	388	125	51,7	89	53	58
Lozère	24	8	52	7	3	58
PO	124	46	52,8	46	33	54,3

Le SNALC est contre la nouvelle classe exceptionnelle ; trahison pour nombre de personnels qui s'étaient engagés dans des fonctions particulières pensant que l'administration les récompenserait... Il réitère sa demande de Barème du dernier promu (si ce n'est pas une promotion hors barème), pour permettre aux agents de se situer et par soucis de transparence.

Il interpelle aussi l'administration sur une problématique non résolue depuis la mise en œuvre du PPCR, en 2018 : Comment rendre justice aux agents qui n'ont pas pu bénéficier de PPCR et n'ont donc pas pu formuler de recours ; l'administration répond que les agents doivent se rapprocher de la DIPER et formuler un « recours gracieux ». Les dossiers seront étudiés au cas par cas.

Bilan LDG 2D :

- Mobilité :

	Nombre de participants	Dont obligatoires	Taux de mutation des non obligatoires (%)
Agrégé	319	63	23,3
Certifié	1466	347	27,7
CPE	121	39	31,7
PEPS	219	44	28,6
PLP	269	70	35,7
Psy-EN	29	16	76,9
TOTAL	2423	579	28,6

Quelques éléments quantitatifs :

1107 candidats ont obtenu satisfaction en 2023, tous corps confondus, soit un taux de mutation de 45,7%. Le taux de mutation des participants non obligatoires est de 28,63%.

17 stagiaires mutés en extension

5 mutations liées au vœu préférentiel

Le dispositif de communication du rectorat a connu une baisse des demandes de renseignements par mail mais une hausse des appels téléphoniques.

Mouvement en éducation prioritaire fluide, malgré la hausse des bonifications cette année.

Postes spécifiques académique : l'administration indique avoir déjà fait beaucoup de ménage, mais de nombreux postes spécifiques sont occupés par des TZR, des contractuels...

312 recours ont été formulés en 2023 (tous corps confondus), dont 122 ont abouti à une décision favorable, soit un taux de satisfaction de 39%.

▪ Ce qu'en pense le SNALC :

Le nb de postes restés vacants à l'issu du mouvement continue de progresser ; 458 cette année (370 en 2022, 345 en 2021). La pénurie de professeurs se fait de plus en plus ressentir et même les mutants obligatoires ne permettent plus de combler les trous... Le problème de l'attractivité de nos métiers se pose encore...

Le SNALC se félicite que les personnels mutant au titre d'une bonification familiale se voient satisfaits à hauteur de 50%, ce qui est supérieur au taux de mutation global des titulaires (45,6%). Reste qu'un parent sur deux se retrouve en difficulté dans sa vie familiale, ce qui est contraire au grand objectif figurant dans notre projet académique ; à savoir concilier vie privée et vie professionnelle.

Le SNALC demande à ce que soit réhaussée la bonification parent isolé, afin de répondre à l'axe 4 du projet académique. Réponse de Mme la Secrétaire Générale : on regardera et on cherchera un équilibre (car ce n'est pas une priorité légale).

Le SNALC attire l'attention sur la situation des agrégés : sur 239 agrégés ayant demandé la bonification « agrégé en lycée », seuls 66 ont effectivement obtenu un poste en lycée, soit un taux de satisfaction de 27,61%. Et encore, cette bonification n'a été décisive que pour 20% d'entre eux... se pose la question de la suffisance de cette bonification. Au regard du décret de 72 et des derniers rapports de la cour des comptes sur l'emploi des agrégés, le SNALC demande à ce que cette bonification soit réhaussée.

L'administration répond qu'elle regardera...

• Carrière :

➔ **Liste d'aptitude pour accéder au corps des agrégés :**

Année	Nbre candidats	Nbre de proposés	Nbre de retenus	%
2021	612	65	12	18%
2022	560	65	12	18%
2023	579	64	14	21

Le SNALC a indiqué regretter que la LA agrégés ne soit considérée que via le prisme pécunier pour expliquer le désintérêt des collègues Il a rappelé que les agrégés devraient enseigner en niveau pré-post bac si le décret de 1972 était respecté. C'est un changement de corps, qui permet aux plus motivés d'enseigner devant des classes à examen et post bac, ce qui demande un investissement particulier, en termes de préparations et de correction.

➔ **Hors-classe :**

. Agrégés :

promouvables	Proposés	Promus	Remarque : parmi les 30 collègues proposés au 9 ^e échelon, aucun n'a été promu cette année.
659	231	126	

. Corps à gestion déconcentrée :

	Promouvables	Promus	Age moyen des promus
Certifiés	2166	476	49,9
PLP	549	118	52
PEPS	283	61	48
CPE	108	23	50
PsyEN	74	15 (9 EDO, 6 EDA)	52

→ Classe exceptionnelle

. Agrégés :

	Proposés	Promus	Age moyen des promus
Vivier 1	275 (tous les éligibles)	55	56,4
Vivier 2	30 (149 éligibles)	12	61,3

. Corps à gestion déconcentrée :

		Promouvables	Promus	Age moyen des promus
Certifiés	VIVIER 1	384	131	53,3
	VIVIER 2	491	53	60,4
PLP	VIVIER 1	96	36	51,3
	VIVIER 2	101	10	61,7
PEPS	VIVIER 1	115	24	52
	VIVIER 2	61	7	60
CPE	VIVIER 1	39	11	56,5
	VIVIER 2	61	3	57,5
PsyEN	VIVIER 1	12	1	
	VIVIER 2	16	1	

Le SNALC a demandé à connaître les barèmes pivots de promotion à la HC et à la Classe Ex par corps, afin de permettre aux collègues de se situer → refus de l'administration, au prétexte que les barèmes ne sont qu'indicatifs...

→ Recours appréciations RDC

. Recours RDC agrégés :

34 recours (dont 21 demandes en CAPA → 3 avis maintenus et 18 avis modifiés à la hausse, soit un taux d'aboutissement du recours en CAPA de 85,7%).

. Recours des corps à gestion déconcentrée :

	Nb de recours gracieux	% modif suite recours gracieux	Nb de saisines CAPA	% modif suite saisine CAPA
Certifiés	81	33,3	33	72,7
PLP	19	52,6	9	77,8
PEPS	7	28,6	3	66,7
CPE	1	100	0	
PsyEN	1	100	0	

3E POINT : MESURES DE REVALORISATION (ITRF, INFIRMIERS, MEDECINS, ADJAENES)

Il y a déjà eu plusieurs GT sur ces revalorisations, aussi la mise en paie a déjà été faite, pour que la paie puisse intervenir en décembre. Mme la chef de la DPATE prend le relais de la présentation

ADJAENES --> revalorisation forfaitaire de l'IFSE, de 675 euros, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023

	Ancien montant plancher	Nouveau montant plancher
C1	4000	4675
C2	3800	4475

Vote : POUR (UNSA et SNALC)
ABST (FSU, FO)

Montants bruts annuels temps plein

MEDECINS → revalorisation forfaitaire de 2000 euros annuels, puis nouvelle étape de 1000 euros.
Effet rétroactif également (au 1^{er} janvier 2023).

groupe	Pafond IFSE	Plancher académique 2023
MEN G1	5600	17700
MEN G2	5300	16800

Pour les CONSEILLERS TECHNIQUES → une seule étape ; +3000 euros, effet rétroactif au 1^{er} janvier

Montants bruts annuels temps plein

groupe	Plafond IFSE	Plancher académique 2023
MEN CT G1	43000	22000
MEN CT G2	38000	20500
MEN CT G3	35000	20100
MEN CT G4	30000	20000

Vote : POUR (UNSA et SNALC)
ABST (FSU, FO et SUD)

Pour les **INFIRMIERES** → 1^{ère} étape = 400 euros pour tout le monde, 2^e étape = réduction écart logés/non logés (200 euros de plus) - mesure rétroactive au 1^{er} janvier, mise en œuvre au 1^{er} novembre.

Groupe	Plafond IFSE	Plancher académique 2023
G1 Non Logé	12520	5850
G1 Logé	12520	4300
G2 Non Logé	11505	5460
G2 Logé	11505	4200

Vote : POUR (SNALC / UNSA)
ABST (FSU / SUD)
CONTRE (FO)

Cartographie **IFSE pour les ITRF** → une seule étape car la part variable était vraiment faible

La nouvelle grille gomme les différences de grade, et aucun agent de l'académie n'y perdra.

		Forfaits annuels bruts 2023 + Compléments annuels	Nouveaux plafonds au 01/01/2023 après application de la revalorisation (gommage des grades)		Modulation changement de grade
			BAP E	Autres BAP	Toutes BAP
IGR Hors SI	G1	+1400	15408	12509	500 euros annuels
	G2		15099	9831	
	G3		14687	7698	
IGE Hors SI	G1	+1200	12530	7498	500 euros annuels
	G2		12015	5794	
	G3		10470	5196	
ASI Hors SI	G1	+ 1000	9034	4811	
	G2		8828	4605	
TECH Hors SI	G1	+800	8045	4236	300 euros annuels
	G2		7942	4112	
	G3		7321	3926	
ATRF Hors SI	G1	+675	2996		200 euros annuels
	G2		2943		

Vote : 10 ABST (FO, FSU, SUD, UNSA)
1 CONTRE (SNALC)

