

du 17 octobre 2024

Lors de ce CSA académique, après lecture de notre déclaration, les points suivants ont été abordés :

Création de la brigade de remplacement administratif

Il était prévu la création d'une brigade implantée dans les EPLE, les personnels ont été recrutés mais pas à la hauteur de ce qui était souhaité. C'est une nouveauté de cette rentrée, qui s'inspire de ce que l'on connaît pour les personnels enseignants. Une des difficultés est la diversité de structures et fonctions, métiers, postes de catégories B ou C, secrétariat ou gestion comptable. L'administration a essayé d'identifier des bassins ou zones sur lesquelles les sollicitations seraient plus fortes. Les recrutements se font en amont de la rentrée scolaire, avec des journées de formation. Un établissement de rattachement est attribué à chaque agent ce qui donne :

- Ardennes : lycée Verlaine à Rethel (pas à Charleville où le potentiel de recrutement est meilleur).
- Aube : compte tenu des difficultés de l'an dernier, Troyes a été retenu (Marie de Champagne)
- Marne : Reims, Châlons et Epernay (respectivement Roosevelt, Bayen et Hessel)
- Haute Marne : Saint Dizier pour couvrir le nord de la Haute-Marne et l'est de la Marne.

L'agent et l'établissement sont informés de la suppléance, le délai qui peut être court (de la veille pour le lendemain), avec prise en charge des frais de déplacement (limité à 50 km autour de l'établissement). Dans l'attente d'un remplacement, les remplaçants sont en appui de l'équipe dans l'établissement de rattachement. Il y a 6 ETP sur une équipe dimensionnée à 13 ETP initialement car les recrutements sur poste vacant ont été priorités. Dans cette optique, le recrutement porte sur des agents contractuels. Peut-être y aura-t-il une deuxième vague de recrutement en janvier.

La FSU a demandé ce que représente la « courte durée » ; cela n'est pas déterminé pour des personnels administratifs. La FSU a demandé que le délai de prévenance soit allongé ; le Recteur et la SG ne veulent pas car ils tiennent à la « souplesse » du système.

L'administration répond à la FSU que le déplacement pour la prise de contact fait bien partie de sa mission.

Les représentants des chefs d'établissement font remarquer que le protocole doit être présenté aux collectivités territoriales car les sessions informatiques sont strictement individuelles et ne peuvent être cédées même provisoirement à d'autres. Il faut souvent une semaine pour débloquer ces éléments. Même avec un ordinateur portable les CE sont malgré tout incapables de se connecter au réseau de l'établissement où a lieu le remplacement.

Au motif du délai de prévenance trop court (et non sur le fond du dispositif considéré comme un plus), la FSU s'abstient, la CFDT et l'UNSA votent pour.

Programmation des travaux de l'instance

La FSU fait remarquer que les instances académiques comme le CSA, programmées à l'avance, ne peuvent pas se tenir en même temps que les instances départementales ou des groupes de travail académiques comme ce 17 octobre ; les représentants, militants et en poste dans les services ou dans les établissements, ne peuvent pas tout assumer en même temps.

Gestion des emplois : postes spécifiques nationaux mouvement inter 2024

Des précisions demandées par la FSU sur certains postes, dans certains établissements (changement de discipline par exemple sur un poste spécifique) n'amènent pas de réponse claire et précises de l'administration.

Présentation de l'action Ambass'Éduc du plan d'action de la fonction recrutement

Pour palier les difficultés de recrutement dans les métiers de l'Education nationale, le Rectorat de Reims envisage une campagne de communication sur les réseaux sociaux, en suivant des personnels volontaires sélectionnés pour montrer une journée de leur travail. Ils seront préalablement formés, avec des éléments de langage proposés et fournis par l'administration. Ils bénéficieront de 18 heures supplémentaires pour ce faire. Le Rectorat prévoit de les préparer au risque de propos haineux et la protection fonctionnelle leur sera accordée au besoin.

La CFDT et l'UNSA se félicitent de la démarche mais s'inquiètent de son aspect relevant purement de la « com ». La FSU rappelle que l'amélioration des conditions de travail et la revalorisation salariale sont les conditions sine qua none, peut-être les seuls moyens, de rendre à nouveau nos métiers attractifs.

Le taux horaire du paiement sera peut-être revu, le Recteur acceptant d'entendre que travail égal mérite un salaire égal quel que soit le corps d'appartenance du personnel concerné.

Présentation du dispositif Mission Académique d'encadrement

Ce n'est pas un dispositif de reconversion, mais un accompagnement à l'évolution vers des missions d'encadrement. ***Il pourrait s'agir d'un palier pour accéder à la classe exceptionnelle.***

Orientations générales relatives à la politique indemnitaire de la filière ATSS

Le DRH présente un retour sur les orientations générales de la politique indemnitaire et une évolution de la politique indemnitaire pour la filière ITRF ainsi que la mise en œuvre du CIA. Il insiste sur la nécessité d'une convergence avec les autres ministères et avec les autres académies et même au sein des académies. Il rappelle la problématique des personnels logés ou non logés. Pour les personnels logés il existe encore des divergences d'abattement entre les académies.

Un travail de fond a été effectué au sein du grand est pour harmoniser la DSI grand est. Concernant la cartographie RIFSEEP, pour certaines catégories on revoit à la hausse, pour d'autres sur un groupe inférieur, avec cependant une clause de sauvegarde pour les titulaires actuels s'ils viennent à passer dans un groupe inférieur. L'enveloppe sera répartie en veillant à ce que le maximum d'agents puissent en bénéficier.

Il est apparu qu'il faudrait aller au-delà de l'enveloppe budgétaire initialement envisagée. La question était d'intégrer une cohérence fonction/grade pour que l'ensemble puisse permettre une progression des rémunérations selon des groupes de fonctions. Le dernier GT interacadémique a été réuni pour examiner cela trois jours avant le CSA.

Pour le troisième point : les modalités de mise en œuvre du CIA. Deux blocs IFSE soclés sont liés au corps / CIA lié à l'exercice des fonctions individuelles. Pour le report sine die des groupes de travail dont s'inquiète la FSU, le DRH répond qu'il y en a eu un à l'échelon régional. Il ne répond pas pour le niveau local.

Le principe est le même pour l'IFSE entre les personnels en établissements et les personnels en services académiques, donc avec une limitation de la revalorisation car il ne s'agit pas du même BOP (BOP141).

En questions diverses, la FSU a abordé plusieurs points :

sur les moyens utilisés pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap :

- le nombre d'AESH actuellement recrutés et par type de missions (individuelles et mutualisées, ULIS)
- les couvertures réelles des besoins pour les AESH I et les AESH mutualisées
- écarts constatés entre les besoins et les moyens attribués
- les déficits de recrutement
- le nombre de demandes de passages à 24 heures
- le nombre d'AESH passés à 24 heures hors pause méridienne
- le nombre de demandes d'accompagnement sur la pause méridienne
- le nombre de conventions passées avec les collectivités ou en cours de signature pour un accompagnement sur la pause méridienne

En réponse, le DRH annonce un comité de suivi des conditions de travail le 4 février prochain.

Pour les recrutements, on nous annonce 170 ETP d'AESH collectifs, 1381 ETP d'AESH individualisés ou mutualisés, ce qui est en constante augmentation.

478 élèves sont encore en attente d'un AESH à ce jour et on compte 9 AESH non employés. Le taux de couverture des demandes d'accompagnement serait de 93%.

Pour l'augmentation de la quotité horaire des personnels, il existe encore des divergences départementales

Sur les listes des personnels et la liste des départs à la retraite.

Elles sont en cours de consolidation. Pour les départs à la retraite, le rectorat s'interroge sur la possibilité de la communiquer au titre de la RGPD. Nous nous étonnons de cette réserve... Le Recteur se rangera au feu vert du ministère.

Sur un accord afin que tous les personnels bénéficient d'un accès gratuit au réseau d'emprunt des BU de l'académie :

L'EAFC a engagé des négociations avec l'URCA. On envisage soit un abonnement à CAIRN, soit un accès dématérialisé aux ouvrages comprenant un accès à CAIRN. On attend les éléments chiffrés de l'URCA et on verra dans quelle mesure on peut y répondre. Priorité sera donnée aux stagiaires et à ceux qui préparent des concours.

Sur les bilans et perspectives : du pacte ; des dispositifs ULIS/Ecole inclusive ; UPE2A

Sur les ULIS et UPE2A ce sera à l'ordre du jour au CSA de janvier. Le bilan du Pacte fera aussi l'objet d'un point à l'ordre du jour au même CSA. On nous confirme que 50% des Pactes doivent concerner les Remplacements de Courte durée et 10% des projets innovants. Le reste n'est pas détaillé.

Deux précisions cependant : il y a eu 63% de consommation l'an passé et 53% des parts fonctionnelles à ce stade de l'année ont été saisies par les établissements.

Sur la mise en place du télétravail dans l'administration

La campagne est quasi clôturée, en l'état actuel 255 agents ont demandé, 58 en formule mixte (jours fixes /flottants), 44 agents en jours flottants, 153 en jours fixes dans les services académiques.

Pour les EPLE et CIO : la circulaire est lancée cette année. Ils sont désormais éligibles. Il y a maintenant un travail au sein de chaque établissement pour voir quelles missions sont télétravaillables. On ne dispose pas encore de chiffres.

Dans les EPLE chaque chef d'établissement gèrera. Pour le matériel, ça devra être vu avec les collectivités territoriales et le rectorat dira quelles applications sont utilisables en télétravail, le rectorat reviendra alors vers les CE.

Sur le paiement des néo lauréats à l'agreg interne :

Le DRH craint que le rattrapage de la prime Grenelle ne puisse se faire que sur la paye de décembre car celle de novembre est déjà partie, Il affirme qu'un certain nombre de dossiers étaient incomplet bien qu'il s'agisse de personnels déjà connus par les services de gestion mais s'engage à rattraper le retard au plus vite. Au plus tard sur la paye de décembre.