

Le vendredi 14 mars, s'est tenu le CSA académique pour examiner les situations concernant les lycées, tandis que les situations concernant les collèges seront examinées dans les prochaines semaines dans les CSA départementaux. Le Recteur ne souhaite communiquer aucune information concernant les collèges aux membres du CSA académique, détachant complètement les deux types d'établissement du secondaire.

Lors de ce CSA, les points suivants ont été abordés : **D'ABORD UNE QUESTION D'AGENDA :**

Malgré la création d'un agenda partagé on déplore des réunions d'instances programmées le même jour (mardi 25 mars : CSASD des Ardennes et de l'Aube en même temps que la FSSSCTA).

Les déclarations signalant que le département des Ardennes est lourdement touché par les fermetures de postes, le recteur justifie une nouvelle fois cette situation en insistant sur la baisse démographique dans les Ardennes depuis le XIX^{ème} siècle.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (ÉVOLUTION DE CARRIÈRE)

Pour personnels ATSS on ne note pas de changement par rapport aux anciennes LDG. Le principal point travaillé en GT est la question des départages de classement : ancienneté de grade, échelon, puis ancienneté d'échelon.

Pour le 1^{er} degré, la FSU synthétise quatre points discutés auparavant

Point 1 : Suite au GT du 1^{er} degré, on constate la rédaction d'un paragraphe clair sur la prise en compte de la bonification d'ancienneté pour les directeurs directrices d'école.

Point 2 : Demande de la FSU : est-ce qu'il y aura un endroit sur I PROF où les mois cumulés disponibles seront visibles ? Par exemple dans l'onglet perspectives d'avancement. Ce qui serait plus simple pour les agents et la gestion administrative.

Le DRH répond que la faisabilité technique en sera étudiée.

Point 3 : La FSU dénonce fermement les choix politiques du gouvernement qui supprime la prise en compte de l'AGS et de l'âge et regrette que l'ancienneté de fonction ne soit utilisée que lors des départages et non dans les barèmes de base de toutes les LDG.

Point 4 : La FSU acte la prise en compte de sa demande de mise en place des critères de départage. L'ancienneté de fonction est positive comme premier critère. L'ancienneté dans l'Education Nationale comme critère de départage apparaît plus compliquée à mettre en place au niveau RH, le périmètre de l'éducation nationale variant dans le temps.

La FSU explique son vote « contre » en se positionnant contre ce système d'évaluation qui revient à une gestion de carrière au pseudo mérite, trop subjectif, ne portant pas sur le cœur de métier et ne portant pas souvent sur l'ensemble de la carrière et qui plus est, contingenté.

Le vote unanime contre le projet de LDG amène une nouvelle convocation du CSA le 21 mars pour représenter le projet.

DANS LE RÉSEAU DES ÉTABLISSEMENTS, LA FERMETURE DU LP SIMONE VEIL À CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Le DRH explique comment il a accompagné tous les personnels. Les AEd et AESH seront rencontrés en avril. Les collègues en CDD seront aussi accompagnés. Les enseignants en MCS sont prioritaires sur les postes vacants à Bazin ou Gonzague. L'administration procèdera à des « transferts » de postes (sur le lycée Bazin) (administrativement c'est un changement d'affectation avec reprise d'ancienneté, un processus normé dans les applications de gestion), mais explique que les personnels peuvent participer au mouvement s'ils le souhaitent. Le DRH affirme veiller au respect des droits de chacun notamment dans la répartition sur les deux établissements nommés.

Le cas échéant, la règle de départage sera le barème.

Quand il n'y avait pas assez de postes sur les deux EPLE d'accueil l'administration place les collègues concernés en Mesure de Carte Scolaire.

La prise en compte de situations particulières est affirmée par l'administration (Aménagement de Fin de Carrière, Temps Partiel Thérapeutique, affectation provisoire ailleurs...), trois situations de retraite proche par exemple (avec une priorité d'affectation sur postes complets à adapter à des situations de temps partiels...)

Le DRH réaffirme la priorité des personnels de Simone Veil sur Bazin et Gonzague et l'attention particulière portée aux personnels contractuels qui ne rentrent pas dans la logique du mouvement.

Il indique que l'échange va continuer avec l'équipe de direction et tous les agents et se veut rassurant sur la prise en compte des vœux et situations de chacun avec un accompagnement individualisé des agents.

Aux questions de la FSU, l'administration répond FSU :

Qu'il n'y a pas d'inquiétude particulière pour les cinq agents administratifs en MCS (notamment cat C) : on regarde leurs vœux, sur Charleville mais aussi sur d'autres zones géographiques.

Le professeur documentaliste devrait aller sur le poste vacant à Gonzague, donc il n'y aura pas d'ouverture à Gonzague comme indiqué sur le document de travail de l'instance.

La FSU s'informe de la situation en EPS: -3 postes à Veil, 2 à Bazin, 1 à Gonzague. Les trois postes apparaissent en mesure de carte, ce qui semble suggérer que les collègues ne sont pas tombés d'accord pour un "transfert" de leur poste. L'administration explique que ces trois mesures de carte vont être départagées juste sur les trois postes créés à Bazin et Gonzague, sans avoir besoin d'être départagées avec les autres mesures de carte du département des Ardennes.

L'administration refuse de parler des situations des disciplines (éco-gé, lettres-anglais, lettres-hist-géo ; pour la biotechno les services indiquent que pour accueillir les 4 ETP de Veil il y a 2 postes créés à Bazin mais aussi 2 postes à Gonzague).

Pour les MCS le DRH répond aux interrogations de la FSU en confirmant la conservation de l'ancienneté : si les collègues font en vœu 2 Bazin et 3 Charleville le rectorat prendra en compte Bazin mais les affectera sur Charleville pour leur permettre de conserver leur ancienneté.

Le DASEN des Ardennes évoque de futures fermetures de collèges et l'accompagnement qui sera fait.

L'ÉVOLUTION DE L'IMPLANTATION DES EMPLOIS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET CIO

La FSU fait remarquer que trop des postes spécifiques sont créés (29 créations qui ne correspondent pas vraiment à des compétences réellement spécifiques), ce qui nuit à la transparence et au caractère égalitaire des affectations des fonctionnaires. Elle réclame la tenue d'un GT sur les postes spécifiques dont certains ne sont pas justifiés. La SG répond qu'il y a déjà beaucoup de Groupes de Travail et ne donne pas de garanties quant à la mise en place de celui réclamé par la FSU.

Sur le BOP 141 la FSU relève plusieurs postes fermés indiqués "poste vacant", souvent avec des contractuels dessus, notamment PsyEN et assistant DDFPT. L'administration s'engage à recevoir les personnels concernés et à leur faire des propositions sous réserve de satisfaction dans leur manière de servir. L'administration dit avoir conscience que les personnels contractuels en poste fournissent un travail effectif. Le Recteur conçoit que du point de vue des personnels que La FSU représente cela pose le problème des pertes d'emplois et d'un besoin qui demeure effectif dans le travail à faire.

Pour les PsyEN le Recteur explique qu'il doit rendre des postes et que pour cela il assume les arbitrages auxquels il doit procéder. Les services expliquent que sur les supports fermés, un peu plus de 700362 élèves étaient gérés contre une moyenne de plus de 800.

FSU évoque le dispositif de renfort sur Opale dans les agences comptables. Ce dispositif n'est pas fixé et on ne sait pas d'un jour sur l'autre où sera la personne de la brigade de remplacement.

La SG indique que ce dispositif n'a pas vocation à être pérennisé alors qu'Opale continue à être déployé. La FSU signale que les agences comptable vont être en grande difficulté.

La SG indique qu'à la rentrée 2024 le taux de personnel titulaire chez les administratifs a augmenté et que c'est une orientation voulue.

La FSU alerte sur les conditions de travail fortement détériorées dans les agences comptables (formation comptable défaillante et instabilité des personnels contractuels). Les représentants des chefs d'établissement (UNSA) confirment que les outils informatiques dégradent lourdement les conditions de travail et génèrent même de la souffrance. Le Recteur espère que le logiciel Opale va s'améliorer et invite la FSU à se rapprocher des chefs d'établissements afin de participer un groupe technique sur le sujet. La FSU signale que la tenue d'un groupe technique ne doit pas écarter une prérogative du CSA sur les conditions de travail des personnels car c'est bien l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail qui est ici évoqué.

DGH DES LYCÉES, LP, EREA COLLÈGES

(mais finalement sans aucune information sur les collèges).

La FSU déplore près de 500 h. de dotation perdues sur le bassin de Charleville-Mézières (1000 h de dotation pour S. Veil pour septembre 2024 redistribuées pour moitié seulement sur Bazin et Pierre de Gonzague). La Secrétaire Générale répond que les besoins de chacun des deux établissements d'accueil ont été examinés et comblés par les DGH 2025.

La FSU demande que les CSA départementaux se tiennent plus près du CSA académique pour une visibilité globale des informations et plus tôt par rapport au mouvement des personnels pour que les éventuelles MCS puissent participer au mouvement décoment.

REQUALIFICATION DES POSTES ADMINISTRATIFS DU BOP 141

La FSU fait plusieurs remarques sur la reconnaissance des services quand un personnel de catégorie C effectue des missions de B. Dans la requalification des postes, elle demande de revoir la temporalité du fléchage du poste requalifié par rapport au mouvement des personnels administratifs.

QUESTIONS DIVERSES DE LA FSU

Nous avons reçu un document sur les effectifs suite à notre demande lors du CSA précédent mais celui-ci est très incomplet par rapport à ce que nous avons eu l'habitude d'avoir dans le passé. Pourrions-nous disposer d'un document (tableur excell) avec les effectifs (prévisions et constats) par niveau, par département, public/privé (pour modèle les docs 2018 par exemple) ?

Réponse : Un tableur a été mis à disposition le matin du CSA

Question suite au GT de suivi des accords AESH : qu'en est-il de la procédure de demande d'autorisation d'absence pour les AESH ? Avez-vous trouvé une autre solution conforme aux accords (validation par un supérieur hiérarchique et non pas par le service de gestion) ?

Réponse : Pour les autorisations d'absence on refait un point la semaine prochaine. Un document a été rediffusé au retour des vacances pour connaître les contacts.

Pourrait-on avoir un bilan sur les projets dispositifs récents ?

Bilan et évolution des pactes (volumes, missions...) ? NEFLE (projets et financements) ? Cités éducatives (projets et financements) ?

Bilan et évolution des CLA, TER ?

Quid des "heures d'accompagnement" en 4e et 3e (en lieu et place de l'extension des groupes de niveau) ? Les SEGPA sont-elles concernées ?

Réponse : Un bilan sera présenté en CAEN car l'instance n'est pas appropriée.