

Le CSA prévu le 14 octobre dernier a été reporté la veille par l'administration, ainsi que toutes les instances prévues au rectorat avant les vacances. Ce comité s'est tenu ce mardi 4 novembre.

Les points suivants ont été abordés : plan triennal égalité professionnelle, gestion des emplois: postes spécifiques nationaux mouvement inter 2025, révision de barèmes d'allocation des moyens DDFPT, bilan des remplacements de courte et longue durée, protocole de suivi des personnels absents et la présentation de la mission attractivité...

En réponse à la déclaration de la FSU, le recteur évoque le problème des violences dans les établissements scolaires ainsi que la santé mentale, il évoque la mise en place (pas encore achevée) d'une architecture de conseillers dédiés à la santé mentale au niveau académique et départemental. Il évoque également le lien entre santé mentale univers virtuel avec 2 séminaires académiques prévus dans l'Aube et dans la Marne. Par contre, en ce qui concerne le numérique, le Recteur voit l'impact du lycée 4.0 comme un risque secondaire en ce qui concerne la santé des jeunes.

En ce qui concerne la gestion des AESH, la Secrétaire Générale parle d'un point de vigilance sur lequel il faut encore travailler en départements, affiner notamment ce qui concerne les vœux de changement de poste.

plan triennal égalité professionnelle

Ce plan s'appuie sur une démarche nationale au long cours. On doit pouvoir mesurer les actions, leurs avancements. La SG affirme la nécessité et la volonté d'adapter les actions aux besoins.

Les axes du plan sont présentés :

AXE 1 : CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

Objectif : affirmer le positionnement de l'administration en matière d'égalité professionnelle. volet de formation dédié aux personnels encadrants et RH .

AXE 2 FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Objectif : favoriser la mixité des métiers, notamment ceux de l'encadrement. partir d'un diagnostic de la mixité des métiers . Favoriser l'évolution des parcours professionnels. Également un volet de formation en direction des formateurs.

AXE 3 ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif : les écarts de rémunération. Comment on les évalue, on les traite ? identification des écarts, assurer la transparence . Avoir une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions. Volonté d'établir l'index d'égalité pro dans l'académie.

AXE 4 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Objectif : articulation vie pro / perso / familiale . diffusion de charte des temps, un GT sera mené. Une note relative aux réunions de fin de journée sera envoyée aux encadrants. Guide sur les droits à la parentalité.

AXE 5 PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Objectif : Amélioration du site internet sur la page égalité pro. Identification des situations VDHAS, développer des outils de suivi . Accompagnement des victimes de violence. Travail à venir sur fiches réflexes. Volet de formation : sur un temps formalisé, mais aussi auprès des conseillers de prévention ou toute personne souhaitant se former sur cette thématique. Jeu à disposition Sexisme sans façon au rectorat, en dsden et dans les établissements.

AXE 6 AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Objectif : améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes, accidents de travail et maladies pros. Informer sur les thématiques spécifiquement féminines. Cancer du sein, Ménopause, Cardiologie, symptômes différents en fonction du sexe.

Axe 7 COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Objectif : communication interne et externe , réaffirmer les engagements de l'académie. Page intranet retravaillée. Permettre à tout le personnel de se former Actions de sensibilisation lors des journées nationales.

La FSU et la délégation UNSA (incomplète) votent POUR et la CFDT s'ABSTIENT

Gestion des emplois: postes spécifiques nationaux mouvement inter 2025

L'administration présente 4 créations et 3 suppressions. 2 postes spécifiques repassent en postes non spécifique. La FSU a aussi interrogé le Recteur sur le poste spé Arts de Colbert qui a été gelé l'an passé et pour l'instant le rectorat le laisse gelé. Il y a le souhait de maintenir un dispositif sur Colbert mais le rectorat attend un nouveau projet des inspecteurs.

La FSU a aussi interrogé le Rectorat sur les rumeurs concernant la transformation du lycée Chagall en lycée international. Le Recteur a confirmé sa volonté de renforcer la coloration internationale du Lycée mais très progressivement.

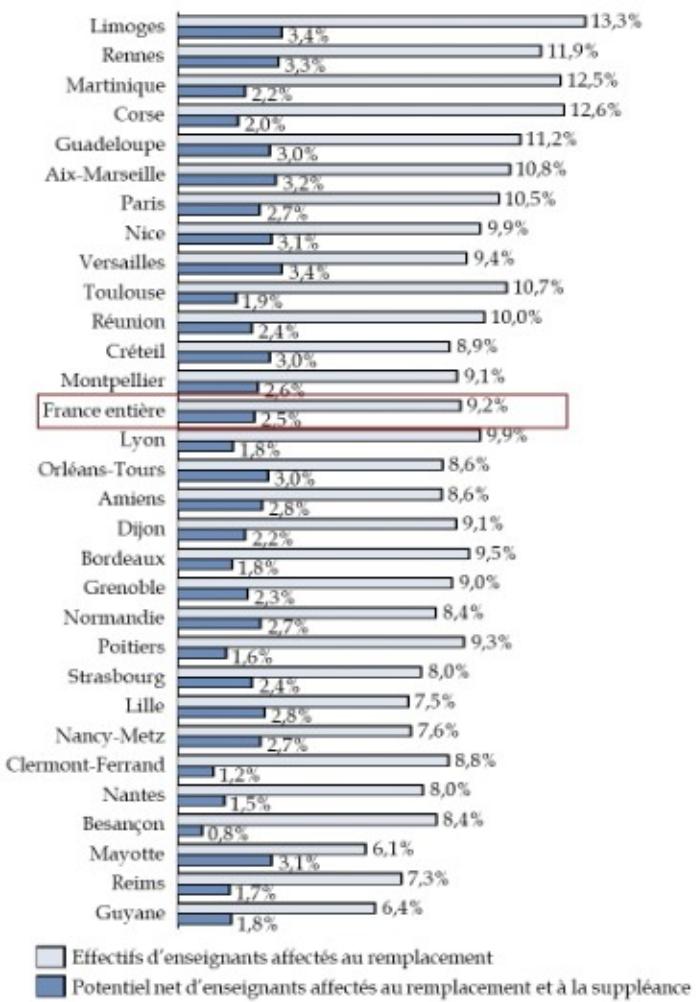
révision de barèmes d'allocation des moyens DDFPT

Il s'agit de présenter un outil objectivable, un barème en fonction d'effectifs pondérés, on y ajoute des pondérations positives ou négatives ensuite. Présentation est faite du barème rénové utilisé pour la rentrée 2025.

Bilan des remplacements de courte et longue durée

La mise en place du plan de recrutement des contractuels a amélioré le taux de remplacement sur les années 2023-2024 et 2024-2025.. La FSU fait remarquer que parler du taux d'« efficacité » des remplacements est impropre puisqu'il ne s'agit pas ici de la qualité des remplacements effectués. La critique sur cette efficacité, inférieur de 3,5 pts à la moyenne nationale, n'est absolument pas relativisé par le rectorat par la part d'enseignants du second degré affectés à des missions de remplacement qui est parmi les dernières, avec Mayotte et la Guyane..., au niveau national (7,3 % d'effectifs pour une moyenne de 9,2 %).

Part d'enseignants du second degré affectés à des missions de remplacement et potentiel net mobilisable par académie en 2023-2024
(en pourcentage)



Note : les effectifs sont calculés à partir des personnes physiques alors que le potentiel net d'enseignants est calculé grâce aux ETP.

Source : commission des finances d'après le ministère de l'éducation nationale

Protocole de suivi des personnels

L'objectif est de repérer les personnels en difficulté à travers des absences récurrentes (santé, mal-être dans le travail...). L'administration annonce la mise en place d'un protocole de suivi avec les acteurs qui vont être sollicités, tout en respectant la mise en place de mesures de protection des données.

Le Recteur explique que l'idée est d'avoir une démarche d'échange pour identifier ces personnes afin de dialoguer avec elles et leur tendre "une perche" plutôt que de leur faire un rappel des obligations, pour cela il faut détecter les motifs : santé, problèmes sociaux, mal-être dans le métier ...?

La FSU demande pourquoi le protocole n'a pas vocation à être divulgué? La SG et le Recteur répondent que le protocole est uniquement pour les personnels d'encadrement qui se serviront de ce protocole. Finalement, l'administration concède : les grandes lignes de la procédure seront transcrives pour les organisations syndicales qui ont vocation à renseigner, informer et accompagner les personnels. La FSU précise qu'elle pourra ainsi faire les remarques nécessaires pour faire évoluer ce protocole qui n'est pas encore fixé.

Présentation mission attractivité

Depuis deux ans un travail est mené sur l'attractivité des métiers et notamment une chargée de mission travaille depuis cet été sur l'accompagnement des agents dans les aspects périphériques à leur prise de fonction. Il s'agit d'améliorer les conditions d'accueil et d'accompagnement des personnels nouvellement affectés.

En partenariat avec les collectivités locales et les acteurs du logement, on essaiera de trouver un emploi au conjoint pour stabiliser les personnels dans l'académie, procéder à un accompagnement individualisé à la demande de l'agent, étudier des modes de garde d'enfants.

La FSU attire l'attention sur le problème du logement pour nécessité de service. Hormis les personnels de direction, les personnels logés, par exemple infirmières logées en lycée par la Région bénéficie bien d'un logement mais qui n'est pas prévu pour la famille. Ces situations ne favorisent pas la stabilisation des agents. La FSU souligne le problème des frais de réservation autour des gardes d'enfants.

La chargée de mission du rectorat répond à la FSU qu'elle a pris contact avec la SRIAS pour échanger et travailler ensemble.

Questions diverses de la FSU :

*Qu'en est-il de la "fusion" (- voire plutôt de la disparition des spécificités de gestion -) de toutes les catégories de brigade 1er degré (BFC, ASH, REP+, de circonscription...) qui serait désormais confirmée aux collègues par les cadres mais loin d'être explicitée dans les détails ?

Réponse : C'est un sujet qui va être abordé dans les départements. C'est une mesure nationale

* Concernant les AESH, nous aurions plusieurs demandes :

• Nombre d'ETP et nombre d'emplois possibles dans l'académie ?

• Nombre actualisé d'AESH

• En CDD ? En CDI ?

• Pourcentage d'AESH employés par rapport aux capacités d'emplois ?

• Pourcentage des besoins couverts ?

• Pourcentage des notifications MDPH couvertes en totalité ?

• Indemnité REP/REP+: un paiement rétroactif automatique des indemnités est-il envisagé suite à la décision récente du conseil d'Etat ?

• Quelle actualisation des listes OSTIC en direction des AESH ? Des dysfonctionnements sont constatés et il est impossible de vérifier le taux de réussite des envois. Nombre d'AESH déclarent ne pas recevoir nos envois.

Que feront les étudiants en L3 candidats aux concours de recrutement d'enseignement et d'éducation qui ne seront pas lauréats du concours en 2026 ? Pourront-ils s'inscrire à l'INSPE en M1E pour l'année suivante ?

* Quelle est la part variable de la prime REP+ ? Qui la touche dans les établissements ?

* En ce qui concerne les Pactes, quelle est l'évolution globale dans l'académie ? Y en a-t-il beaucoup en moins ?

*Quelle est l'évolution du budget pour les ruptures conventionnelles ?