

COMPTE-RENDU CCMA 2 AVRIL 25

- avancement accéléré d'échelon
- Congé formation
- Liste d'aptitude des MD CD pour devenir Certifié, PLP, PEPS

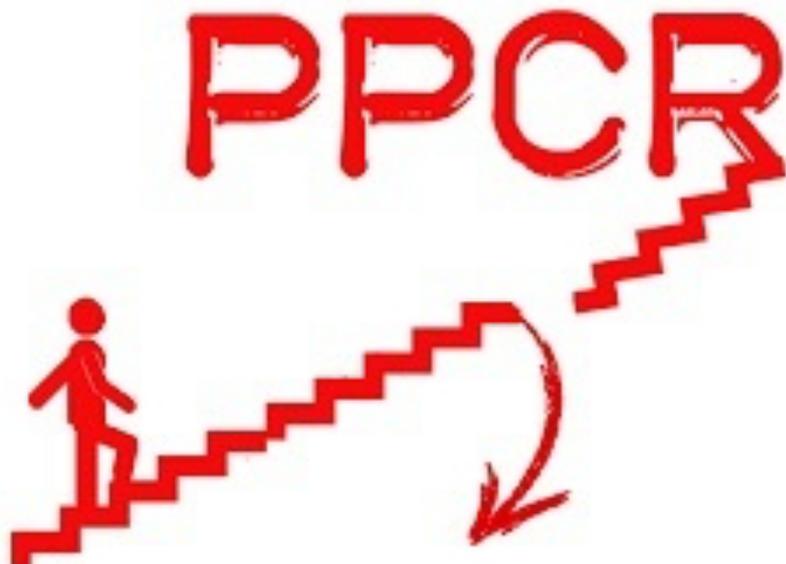
AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ D'ÉCHELON

Les Maîtres qui étaient aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons ont eu un RDV de carrière en 2023/24.

Ils-elles ont reçu une appréciation finale du Recteur en septembre dernier :

Excellent/ **Très Satisfaisant**/ **Satisfaisant**/À consolider.

30 % des Maîtres passeront donc 1 an plus tôt au 7^{ème} ou au 9^{ème} : c'est peu !



Certifiés Échelon 6 à 7

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
48 femmes	14
20 hommes	6
TOTAL	20

Certifiés Échelon 8 à 9

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
66 femmes	20
30 hommes	9
TOTAL	29

PLP Échelon 6 à 7

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
7 femmes	2
0 hommes	0
TOTAL	2

PLP Échelon 8 à 9

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
6 femme	2
2 hommes	1
TOTAL	2

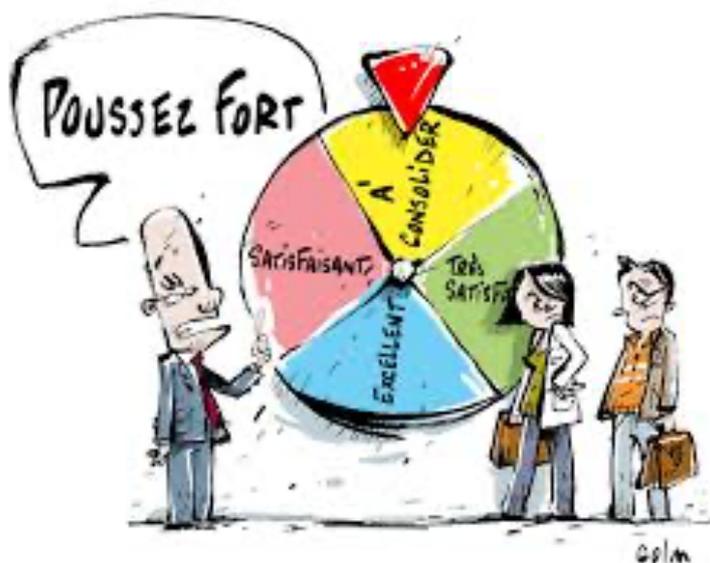
PEPS Échelon 6 à 7

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
1 femme	0
2 hommes	1
TOTAL	1

PEPS Échelon 8 à 9

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
1 femme	0
8 hommes	2
TOTAL	2

Niveau d'expertise	4	3	2	1
Mettre les années débutaires et leur affectation (référer référentiel 2013 - P1)				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et adapter des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P4)				
Coopérer avec l'école (P4)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative (coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école) (P4)				
Initier et accompagner un projet de + apprentissage (P4)				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (3,3,7)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (3)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (3)				



AGRÉGÉS Échelon 6 à 7

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
4 femmes	1
6 hommes	2
TOTAL	3

AGRÉGÉS Échelon 8 à 9

Nombre de Maîtres promouvables	Nombres de promus (30 %)
10 femmes	3
1 homme	0
TOTAL	3

Durée maximale : 3 ans

Durée maximale indemnisée : 12 mois

Montant de l'indemnisation : 85% du traitement brut et indemnité de résidence. Mais le montant global de cette indemnité est plafonné au traitement de l'indice brut 650, soit 3295,79 € bruts.

L'avis du chef d'établissement est requis.

Le principal critère d'attribution : le nombre de demandes de congé formation effectué.

6 mois étaient octroyées afin de préparer l'agrégation.

66 demandes cette année contre 53 les années passées. Une grande majorité de premières demandes.



Pour le Privé, 96 heures à attribuer pour 2025/26 soit 8 Équivalents Temps Plein (ETP) pour le 2nd degré et 3 pour le 1^{er} degré.

100 heures ont été attribuées l'an dernier dans le Privé, 2nd degré.

La grande majorité des demandes 2nd degré sont pour préparer l'agrégation.

Les demandes des professeurs ayant obtenu un congé formation l'an dernier ou récemment n'ont pas été retenues.

12 professeurs ont bénéficié un congé pour le 2^d degré. 4 sont inscrits sur liste complémentaire. Il y a toujours des désistements selon le rectorat.

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS!

*Je vois Sisyphe, autre gueux de l'abîme ;
Entre ses bras il porte un énorme rocher.
Trimant des pieds, des mains, il le roule à la cime
D'un mont vertigineux ; mais lorsqu'il va toucher
Au but de ses efforts, un pouvoir invincible
Le repousse, et, railleur, le roc retombe au fond.
Lui se raidit, reprend ; une sueur pénible
L'envahit, la poussière ennuage son front.
(Homère, L'Odyssée, Chant IX)*



De plus en plus d'enseignants renoncent à rouler le rocher jusqu'en haut de la montagne. 15 % des sorties de la fonction publique sont aujourd'hui des départs volontaires d'enseignants. Sans parler du nombre de candidats aux concours qui a chuté de près des trois quarts en 25 ans passant de 109 000 à 29 000 dans le secondaire.

C'est que le rocher est de plus en plus lourd à porter.

Que fait le rectorat pour accompagner nos collègues dans un métier aux conditions de travail profondément dégradées, métier en lui-même déjà éprouvant ? Quels moyens le rectorat déploie-t-il pour enrayer l'hémorragie ? Où sont les mesures de soutien ?

La médecine de prévention bat de l'aile : délais d'attente, médecins et psychologues en sous-effectif avec un turn-over qui s'accélère.

Comment soutenir nos collègues qui se sentent abandonnés et dépossédés de leur travail ? Les enseignants se voient imposer des tâches administratives de plus en plus nombreuses ; doivent appliquer des réformes qui nient l'expertise de terrain des principaux intéressés ; courent après le temps alors même que le métier exige la sérénité du temps long. La charge mentale et la charge de travail augmentent d'année en année.

La souffrance au travail n'a jamais été aussi importante et les réponses apportées n'ont jamais été aussi insuffisantes. Si peu est fait pour prévenir l'épuisement professionnel. Si peu est fait pour protéger celles et ceux qui tiennent encore debout ce système qui se fissure.

Le rectorat est en revanche bien présent lorsqu'il s'agit de rappeler nos collègues à leurs obligations ou d'administrer des sanctions. On aimerait qu'il ne soit pas absent lorsqu'il s'agit des autres acteurs, et pas les moindres, de l'enseignement privé : nos chères directions d'établissements et nos chères directions diocésaines, qui semblent jouir d'une impunité quasi totale, d'un état de grâce qui désormais a un peu trop duré.

Ce n'est pas faute pourtant d'avoir alerté le rectorat à de nombreuses reprises concernant les dérives constatées dans des établissements privés parisiens.

Quelles réponses ont été apportées à nos remontées concernant les méthodes de plus en plus autoritaires des directions de l'enseignement privé, principale source de stress chez nos collègues ? Ici les directions s'ingèrent dans la pédagogie des collègues ou changent des notes à l'insu des enseignants, là elles ne respectent pas le droit à la déconnexion ou bien osent demander à nos collègues en congé maladie de continuer à corriger ou de faire cours à distance.

Et quand la CGT-EP et le SUNDEP constatent depuis des années de graves manquements au respect de la liberté de conscience des enseignants comme des élèves, et que nous les dénonçons : que fait le rectorat ? Quand nous documentons et révélons d'importantes dérives commises sous couvert du caractère propre, source de tous les abus : quelles mesures prend le rectorat ? Et quand nous apportons des preuves d'importants détournements de fonds publics dans un établissement privé parisien ? Silence radio.

Quels moyens mobilise le rectorat pour assainir ce système qui suscite l'indignation générale, si bien qu'il n'y a pas un jour sans que l'enseignement privé ne défraye la chronique ? Il regarde ailleurs, préférant mobiliser ses forces pour rappeler les enseignants à leurs obligations, tout en se gardant bien de rappeler aux chefs d'établissement les leurs ; préférant aussi déployer les contrôles dans les collèges et lycées du nord et du nord-est de Paris qui ne scolarisent aucun fils de ministre ou de hauts fonctionnaires, de sorte qu'il est légitime de se demander si plus un établissement est prestigieux et touche de subventions publiques, plus il échappe au contrôle des services du rectorat. La CGT-EP et le SUNDEP rappellent que la loi de la République est la même pour tous : pourquoi dès lors ces exceptions, ces traitements différenciés et cette tolérance que l'on pourrait prendre pour de la complicité ?

Là encore, donc, le rocher, c'est toujours les mêmes Sisyphe qui le portent, et le festin sur l'Olympe peut continuer. Mais usqu'à quand ?

QUESTIONS CGT-SUNDEP RÉPONSES RECTORAT

1. Quelles seront les modalités d'évaluation des Maîtres délégués dans les écoles, IME/ITEP en contrat simple, non concernés par la circulaire dédiée ? **Les Maîtres sont bien exclus du dispositif pour l'heure. Une réponse du ministère est donc attendue à ce sujet.**

2. Le service médical prend du retard. La CGT-EP demande à ce que les procédures pour les maîtres en CLM/CLD soient revues. En effet, les interruptions de paie ne sont pas explicables au regard des textes en vigueur. Dans l'attente d'une décision du médical, le traitement ou demi-traitement doit être maintenu. **Le rectorat reconnaît des « ratés » malheureux et confirme que ce ne doit pas arriver. Les procédures seront revues.**

3. Perte de poste et d'heures des professeurs titulaires et en CDI : le point à ce jour (dont Ste Thérèse). **Remontées des établissements non encore traitées excepté pour Sainte-Thérèse dont voisi le triste bilan : 22 professeurs impactés dont 8 CDD et 3 CDI, les autres en Contrat Définitif.**

4. Contrôle des établissements : la CGT-EP et le SUNDEP Solidaires redemandent la liste des établissements. Sur quels critères les établissements ont-ils été retenus ? **La liste sera envoyée aux syndicats. Critères : géographiques, tailles des établissements (panel), types d'établissements (collèges, LG/LT/LP).**

- 5 La CGT-EP et le SUNDEP demandent un rappel au cadre réglementaire aux chefs d'établissement. Ces derniers ne peuvent pas, de leur propre chef, exiger qu'un professeur ne viennent plus en classe. Plusieurs situations en ce début d'année scolaire, comme l'an dernier. **Un chef d'établissement ne peut pas et ne doit pas interdire à un professeur d'entrer dans l'établissement. Seul le recteur/employeur peut prendre cette décision. M. PIERRE, DRH, le rappelle aux représentants des chefs d'établissement.**

- 6 PSC : la CGT-EP et le SUNDEP demandent communication de la circulaire du MEN envoyée aux rectorats à ce sujet. **Pas de circulaire reçus selon le rectorat. Pas d'information dont nous n'ayons pas connaissance à ce sujet.**

- 7 Le rapport social concernant leur académie a été présenté à nos camarades de l'enseignement privé de l'académie de Créteil en fin d'année dernière. Celui concernant l'académie de Paris semble avoir été présentée en CSA, ne pouvons-nous avoir une présentation de ces documents à notre tour ? **OUI, ce sera présenté à la première CCMA 2025/26 en septembre ou octobre.**

- 8 Lors de notre déclaration liminaire précédente nous avons évoqué la situation dramatique des mineurs [isolé.es](https://www.isole.es) en attente de place dans les classes, pour assurer leur droit à la scolarisation (la situation a malheureusement empiré depuis). Un représentant des chef d'établissement avait mentionné des places disponibles dans les classes UPE2A de l'enseignement privé sous contrat parisien, le Rectorat a-t-il pu procéder à un recensement de ces places disponibles pour améliorer le traitement et assurer l'accueil digne auquel ces enfants ont droit ? **Étude en cours. un chef d'établissement du Privé sera reçu à ce sujet. Le rectorat est en lien étroit avec la Préfecture à ce sujet.**

- 10 Le décret qui institue, pour les fonctionnaires et Maîtres en Contrat Définitif et CDI, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle arrive à échéance en décembre 2025, un bilan de cette expérimentation est-il en cours sur l'académie de Paris ? Avez-vous des informations sur les suites qui seront données à cette expérimentation ?

Pas d'information encore quant aux suites données.