



## **Conseil Social d'Administration** **de l'Académie de Poitiers du 11 février 2025**

Monsieur Le Recteur,  
Mesdames et messieurs les membres du CSA,

L'Unsa Education a été outrée devant le nouveau hold-up des moyens Pass Culture opéré par Bercy sur les établissements scolaires via la rue Grenelle. Le Ministère de l'Éducation Nationale avait en effet décidé soudainement et sans prévenir, de reprendre les moyens Pass Culture des établissements non encore consommés, alors qu'ils ont été notifiés annuellement.

Naïfs que nous étions de penser que cette manœuvre employée au printemps dernier pour les HSE n'aurait pas de suites !

Il faut noter toutefois une accentuation dans la finesse de cette méthode. Les personnels de direction ont été incités à faire la course avec les collègues de toute la France pour tenter de financer les projets sur le mode " « premier arrivé, premier servi, jusqu'au nouveau plafond, revu nettement à la baisse, de 50 millions d'euros ».

Le lendemain, Madame La Ministre annonçait revenir sur ces amputations drastiques.

Pour autant, la confiance entre les agents et leur employeur est une fois de plus abimé.

Aujourd'hui, deux sujets à l'ordre du jour du CSA, la feuille de route RH, et les LDG... Deux sujets étroitement liés puisque ces cadres définissent les accompagnements et les règles de gestion en direction des personnels.

Au coeur de ce lien qui se crée entre l'institution et l'agent, la confiance dont nous avons parlée en introduction est essentielle.

Il n'est pas inutile de rappeler que l'exposé des motifs de la loi de transformation publique indique que le titre III entend simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics.

Cela amène deux remarques :

Tout d'abord, il n'est pas certain que la vie des services soit plus simple depuis la fin des CAP.

En second lieu, comment peut-on parler de transparence quand il nous est impossible de comparer les situations puisque nous ne disposons pas des éléments de barèmes de tous les agents.

Nous accompagnons désormais les collègues dans une logique individuelle, souvent quand il y a des problèmes, parfois dans une logique de conflit notamment lorsqu'il s'agit de recours. Si le dialogue social est maintenu dans notre académie, peut-il véritablement exister en s'appuyant sur ces valeurs, ce constat ?

Comment dans ces conditions créer le lien de confiance indispensable qui participe de l'attractivité de nos métiers, du bien être professionnel et au-delà de la reconnaissance de nos collègues.

Aussi, si peu de chose ont évolué dans les nouvelles LDG, nous tenons à dire ici qu'il n'est point inutile d'échanger totalement sur ces contenus. En effet, nous voulons au-delà de certaines négociations indispensables en lien avec les évolutions des textes ministériels pouvoir rappeler localement ce que nous portons auprès du représentant de l'employeur et des évaluateurs.

Il est notamment insupportable et cela sans remettre en question les compétences des uns et des autres que la valeur d'une seule évaluation puisse céler la promotion d'une telle ou d'un tel.

Aussi, nous demandons le maintien des GT bilan LDG déjà existants mais également la tenue de GT LDG ATSS, 2d et 1d. Par ailleurs, et parce que le corps des PE est un corps à gestion départementale, nous demandons la tenue de GT note de service mouvement 1d dans les 4 départements pour préciser les règles de mobilité auprès des PE en amont des opérations de mobilité.

Pour conclure, nous échangerons ce jour sur la feuille de route RH, nous aurons des remarques mais nous saluons d'ores et déjà la qualité du travail, la volonté d'engagement de notre administration locale. Cette volonté d'amélioration, nous n'en doutant pas, est sincère. Pour autant, que deviendra cette intention une fois que les délais de réponse se seront allongés, que les limites des budgets du compte personnel de formation auront été atteintes...etc

Ces propos font écho à ceux tenus sur le budget 2025 et notamment la suppression d'un poste administratif. Car sans poste supplémentaire, la gestion et l'accompagnement des personnels ne saura restaurer la confiance essentielle.

Dans l'académie de Poitiers nous saluons en effet la volonté de bien faire pour les collègues et de maintenir un dialogue social consistant, nous craignons que, sans une réelle prise en compte par nos décideurs du besoin grandissant d'accompagnement de tous les personnels, ces bonnes intentions ne finissent par s'épuiser.

Merci de votre attention