CSA académique - 18 novembre
Questions diverses - CGT éduc'action

Question 1 : Contractuel.les en UPE2A

Quelles sont les compensations prévues pour les contractuel.les qui travaillent en UPE2A et qui ne bénéficient pas de la bonification indiciaire NBI 30 quand ils ou elles effectuent plus de la moitié du service en UPE2A ?

Réponse de l'administration :

la NBI c'est seulement les titulaires;

Question 2 : Registre SST

Serait-il possible que les personnels puissent en plus de leurs fiches personnelles, avoir accès à celles de leur(s) établissement(s), école(s) et ou service(s) d'exercice ?

Cet accès était possible par le passé quand les fiches papiers étaient utilisées.

Par ailleurs, nous demandons le rajout dans les risques proposés dans les fiches SST : agressions physiques, agressions verbales.

Nous demandons que le nombre de caractères pour chaque fiche soit augmenté afin de pouvoir décrire de manière plus précise la réalité.

La CGT éduc'action demande pourquoi le dépôt de pièces jointes n'est pas possible pour les fiches SST ?

Réponse de l'administration :

Impossible de faire évoluer l'outil numérique pour l'instant; ce n'est pas l'académie qui l'a créé et elle n'a pas la main sur son amélioration.

Question 3 : VSS et harcèlement

L'an dernier, un plan de formation sur les VSS a été mis en place par le Rectorat de Clermont-Ferrand à destination des personnels. La CGT éduc'action a identifié plusieurs situations dans l'académie. Quels moyens, actions, prévention ?

Réponse de l'administration :

Réponse écrite à venir

Voeu 1 : Violences sexistes et sexuelles au travail : protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle n'est pas une faveur : c'est un droit, inscrit dans la loi, destiné à protéger tout·es agent·es public lorsqu'iel est victime d'attaques, de menaces ou d'agressions dans l'exercice de ses fonctions. Pourtant, dans les faits, son obtention reste souvent difficile, lente ou inégale, notamment pour les agentes confrontées à des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Ces situations, déjà traumatisantes en elles-mêmes, sont trop souvent aggravées par des démarches administratives lourdes, un manque de soutien institutionnel, des injonctions contradictoires ou la minimisation des faits.

La CGT Éduc'action de l'académie de Clermont-Ferrand affirme et demande que chaque agente victime d'une VSST puisse bénéficier, **de manière systématique**, d'une protection fonctionnelle **rapide, complète et effective**. Cela implique un accompagnement juridique et administratif immédiat, la prise en charge des frais liés à d'éventuelles procédures, ainsi qu'une protection efficace contre les pressions, les représailles ou les tentatives de dissuasion.

Garantir cette protection systématique, c'est reconnaître l'obligation de l'employeur public : assurer la sécurité de ses agentes, protéger leur intégrité physique et psychologique, et affirmer que les violences sexistes et sexuelles ne seront ni tolérées ni relativisées dans l'Éducation nationale. C'est aussi lutter contre l'impunité et envoyer un message clair : les victimes seront soutenues, et non abandonnées.

Voeu 2 : Violences sexistes et sexuelles au travail : accident de service

Les violences sexistes et sexuelles subies sur le lieu de travail ne sont pas des événements "externes" ou "privés" : elles surviennent dans le cadre professionnel et doivent être reconnues comme telles. Ces violences doivent être reconnues comme des accidents de service, ce qui conditionne les droits des agentes : CITIS, prise en charge des soins, reconnaissance de séquelles éventuelles, etc.

La CGT Éduc'action de l'académie de Clermont-Ferrand demande qu'à l'occasion de tout événement de VSST subi dans l'exercice des fonctions par une agente titulaire, cette dernière se voit communiquer une information quant à son droit à procéder à une déclaration d'accident de service et que la plus grande et diligente attention soit portée par la suite à sa déclaration. Dans l'hypothèse où l'agente victime de VSST relève du régime de l'accident de travail, la même diligence devra s'appliquer lors de la déclaration de l'accident du travail, par l'employeur, auprès de la CPAM dont elle relève. Une fois la reconnaissance de l'accident advenue, soit par la décision de sa reconnaissance par l'employeur public, soit par la décision de sa reconnaissance par la CPAM, le président de la FSSSCT compétente proposera à ses membres la conduite de l'enquête réglementaire à des fins préventives.

Ces demandes se justifient aux motifs :

- **juridique**, car les violences subies pendant le travail relèvent de la responsabilité de l'employeur ;
- **sanitaire**, parce que ces violences ont des conséquences physiques et psychologiques nécessitant un suivi adapté ;
- **symbolique**, car il s'agit de reconnaître la gravité des faits et de refuser toute banalisation.

Garantir l'imputabilité au service des atteintes à la santé consécutives à des VSST, c'est reconnaître les violences pour ce qu'elles sont : un manquement grave à la sécurité au travail, un traumatisme réel, et non un "incident" secondaire que les victimes devraient gérer seules.

Voeu 3 : Violences sexistes et sexuelles au travail : enquête administrative

Lorsque des violences sexistes ou sexuelles sont signalées sur un lieu de travail, l'institution a l'obligation d'agir rapidement et de manière structurée. Pourtant, trop souvent, aucune enquête administrative n'est ouverte, les faits sont minimisés, dilués dans des conflits hiérarchiques ou considérés comme des "malentendus". Cette absence de réaction laisse les victimes isolées, empêche de faire cesser les agissements, et peut même conduire à la répétition des violences.

La CGT Éduc'action de l'académie de Clermont-Ferrand demande que, **pour chaque cas de VSST signalé**, une enquête administrative soit **systématiquement**, **immédiatement** et **rigoureusement** ouverte.

L'ouverture automatique d'une enquête administrative en cas de VSST n'est pas une option : c'est une condition essentielle pour assurer un environnement de travail sûr, digne et respectueux. C'est aussi un signal fort adressé aux victimes comme aux agresseurs : les violences ne seront pas ignorées, et chaque signalement sera suivi d'un acte d'enquête administrative.

Voeu 4 : Violences sexistes et sexuelles : Des moyens

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) doit s'appuyer sur des moyens concrets, sans quoi les dispositifs de protection restent insuffisants et les victimes laissées dans des situations dangereuses. La CGT Éduc'action de l'académie de Clermont-Ferrand demande donc que le Rectorat mette en place deux mesures essentielles quand les VSS dont il est question sont advenus dans la sphère privée.

- **Des hébergements d'urgence dédiés**

Lorsqu'une agente subit des VSS, elle peut se retrouver dans l'incapacité de retourner à son domicile ou dans un environnement mettant sa sécurité en danger. Mettre à disposition des hébergements d'urgence issus du parc de logements réservés aux fonctionnaires constitue une mesure immédiate de protection. Cela permet d'assurer la sécurité des victimes et de leur offrir un espace sûr pour engager les démarches nécessaires.

- **Des autorisations d'absence spécifiques**

Les victimes doivent souvent accomplir des démarches médicales, psychologiques, sociales ou judiciaires. Sans autorisation d'absence, ces démarches deviennent difficiles, voire impossibles, plaçant les agentes dans une situation de double peine. Accorder ces absences sans perte de rémunération est indispensable pour permettre aux victimes de se protéger et de recevoir l'accompagnement nécessaire.

Ces mesures sont indispensables pour que l'institution soit réellement protectrice et assure à ses agentes un environnement de travail sûr, respectueux et digne.

Voeu 5 : Lutte contre la précarité menstruelle

Selon un sondage IFOP réalisé en 2019, près de deux millions de femmes en France rencontrent des difficultés, voire une impossibilité, d'accéder à des protections hygiéniques pour des raisons principalement financières. Cette précarité conduit plus d'une femme sur trois à ne pas pouvoir changer de protection aussi souvent que nécessaire, ou à recourir à des solutions de fortune, au détriment de leur santé et de leur dignité.

Les jeunes femmes sont particulièrement exposées à ce phénomène. La précarité menstruelle les touche de manière accrue, d'autant que le tabou persistant autour des règles complique leur accès à l'information, au soutien et à des protections adaptées. À la contrainte économique s'ajoute alors un stress quotidien : pour beaucoup, la période menstruelle devient une source d'angoisse permanente, marquée par la peur de la fuite, du manque de matériel ou du jugement social. La mise à disposition de distributeurs gratuits de protections périodiques constitue dès lors un élément essentiel de sérénité : savoir qu'une solution existe à tout moment permet de diminuer fortement cette charge mentale.

La précarité menstruelle ne relève donc pas uniquement de la sphère intime ; elle constitue un véritable enjeu de santé publique, d'égalité et de solidarité. Garantir l'accès aux protections hygiéniques participe également d'une démarche de responsabilité sociale des organisations (RSE), en lien direct avec plusieurs axes majeurs : l'égalité femmes-hommes, la qualité de vie au travail et la prévention en matière de santé au travail.

Pour toutes ces raisons, la CGT Éduc'action de l'académie de Clermont-Ferrand demande que le Rectorat mette en place des distributeurs de protections périodiques gratuites à destination de l'ensemble de ses agent·es, sur tous les lieux de travail. Cette action doit être étendue à l'ensemble des élèves, en collaboration étroite avec les services départementaux et régionaux, afin de garantir une égalité d'accès et de lutter durablement contre la précarité menstruelle.

Question 4 : EVARS

Quels moyens sont mis en œuvre pour le déploiement de ce programme ?

Réponse du Secrétaire Général :

Les intervenant·es n'ont pas de rémunération spécifique; on a consacré des moyens pour former au sein de l'EAFC; trois IMP sont données au niveau académique pour permettre la formation

Question 5 : Versement prime REP et REP + au AED et AESH.

Une instruction ministérielle relative au versement de l'indemnité REP/REP+ aux AESH et AED a été adressée au rectorat fixant les modalités de paiement : date d'effectivité? Quand les premiers paiements vont-ils avoir lieu ?

Question 6 : Ecole inclusive

Combien d'enfants ne sont pas accompagnés par une AESH alors qu'ils et elles ont des notifications MDPH ? Nous souhaiterions avoir ces statistiques par département.

Réponse de l'administration : un tableau sera envoyé

Question 7 : Services civiques

Le point sur la baisse de recrutement des services civiques dans l'académie. Qu'en est-il dans les autres académies ?

Réponse de l'administration : baisse de crédit service civique

Question 8 : Ecole inclusive

Mme l'inspectrice ASH, dit vouloir agir contre les scolarités partagées IME/ULIS. Pourtant la MDPH du 63 ouvre des droits en ce sens.

Est-il légal que l'EN se positionne contre des droits ouverts par la MDPH ?

Réponse de M le DASEN :

On a un souci de notification supérieur aux autres départements; on a un souci sur les doubles notifications stress nombreuses; échange avec la MDPH : elle a perçu un défaut au niveau de sa structure; l'habitude fait qu'on maintient les deux; il y a là une difficulté;

Ils ont prévu un séminaire en janvier et fait un CDEN spécifique en septembre; le préfet a souhaité la mise en place d'une conférence départementale de l'école inclusive; un comité de pilotage a été mis en place; pour aborder ces problèmes

Question 9 : Obligation d'affiliation PSC (MGEN)

Un certain nombre de collègues n'ont pas reçu de mail d'affiliation sur leur boîte mail professionnelle. Lorsqu'elles et ils ont contacté le numéro dédié MGEN et leur gestionnaire, on les informe qu'un mail leur sera envoyé ultérieurement (décembre, voire février). Ce sont des collègues qui se sont rapproché.es de notre organisation syndicale suite à nos mails d'informations.

Qu'en est-il de celles et ceux qui pour X ou Y raison se trouvent éloigné.es des différentes communications au sujet de la PSC ? Quel moyen l'employeur va-t-il mettre en place pour contacter les oublié.es ?

Question 10 : Bilan social de l'académie.

Aucun bilan social n'a été présenté pour ce CSA.

Quand le rectorat compte-t-il présenter le bilan social de l'académie de Clermont-Ferrand ?

Docs donnés trop en retard pour que les élu.es puissent l'analyser correctement. Reporté au prochain CSA A

Question 11 : Délais de prévenance pour les personnels contractuel·les

La CGT éduc'action constate que les délais de prévenance pour les contractuel·les de l'académie sont rarement respectés.

L'administration compte-t-elle se mettre en conformité avec le code de la fonction publique ?

Question 12: Recrutement contractuel·les dans le cadre du Pacte

Sur un plan purement juridique, la décision de recruter un personnel dans le cadre d'un dispositif PACTE est-elle réglementairement conforme, si ce recrutement implique par ailleurs la mise à l'écart de cet emploi du personnel qu'il occupait antérieurement et qui, de surcroît, donnait pleine et entière satisfaction sur ce poste ?

Le dispositif PACTE se présente comme un dispositif d'insertion ou de réinsertion professionnelle (articles L 326-10 à L326-19 du Code Général de la Fonction Publique). La manière dont, en l'espèce, ce dispositif est mis en œuvre sur le collège de Montsalvy interroge: comment justifier le fait que la réinsertion ou l'insertion d'un travailleur se fasse au prix de la désinsertion d'un autre ? Comment justifier une politique de réinsertion professionnelle qui aurait pour conséquence de retirer de l'emploi une femme de 52 ans ?

Combien d'autres embauches dans le cadre du dispositif PACTE sont-elles prévues (localisation, agenda) et ont-elles la même conséquence qu'au collège de Montsalvy ?

Réponse de l'administration :

Une discussion se déroule entre la rectrice et la CGT. La rectrice ne comprend pas les demandes qui sous-tendent notre questionnement. L'agent qui va être recruté en janvier à Montsalvy sera titularisé au bout d'une année. Nous devrions voir d'un bon œil ce dispositif de recrutement. Monsieur le SG insiste sur ce point : vous êtes en contradiction avec vos propres revendications en vous opposant à ce recrutement et à la mise en œuvre de ce dispositif.

Réponse CGT (difficile à faire entendre et à développer comme à chaque fois que le sujet est délicat pour la direction) : il ne s'agit pas de s'opposer au recrutement de titulaires. Il s'agit de regretter que ce recrutement ait pour dommage collatéral l'éviction d'un contractuel donnant pleine satisfaction. Nous revendiquons que l'implantation de ce pacte se fasse sur un poste vacant et non effectivement pourvu par un contractuel. La CGT s'interroge sur la légalité de ce dispositif en l'espèce.

Mme la rectrice reprend la parole en développant à nouveau l'argument du statut : le statut de l'agent recruté sera comparable à celui d'un stagiaire lauréat d'un concours et qui a vocation à être recruté à l'issue d'une année de stage. La décision du rectorat est donc parfaitement conforme réglementairement.

Question 13 : procédure de dématérialisation des déclarations d'accidents de service

Pourquoi la FSSSCT-A n'a-t-elle pas été sollicitée sur le sujet de la dématérialisation, sur l'élaboration de la note du 17 octobre 2025 de la DRH ?

Concernant la dématérialisation de la déclaration d'AS, ou d'AT, trois problèmes se posent :

Ce type de transmission comporte des données médicales confidentielles : comment leur confidentialité sera-t-elle protégée durant l'instruction ? La note de Mme la rectrice en date du 17 octobre 2025 fournit une liste d'adresses mail relatives aux services instructeurs de déclaration. Cependant les personnes habilitées à consulter ces boites mail et éventuellement les pièces médicales qui y sont déposées par les agents déclarant, ne sont pas identifiées.

Pourquoi imposer un mode de transmission unique par voie dématérialisée pour les accidents de service et du travail ? Pourquoi ne pas maintenir en parallèle de cette procédure numérique, le maintien de la procédure papier ?

- Dans la procédure dématérialisée, une fois le dossier transmis il n'est plus possible de transmettre de nouvelles pièces : est-il possible de résoudre cette difficulté qui constitue une régression par rapport à l'ancienne procédure?

Sur la note d'accompagnement en date du 17 octobre 2025, Mme la Rectrice commet en haut de page 3, une erreur : la réglementation ne contraint à aucun formalisme quant au constat médical initial.

Voeu 6 : Demande de suspension de la dématérialisation des déclaration des accidents de service.

Le CSA académique prend acte de la mise en œuvre de la dématérialisation des déclarations de service. Les membres élu·es demandent l'interruption de mise en œuvre dans l'attente d'un avis et d'une délibération la concernant par les membres de la formation spécialisée académique.

Question 14 : Médecine du travail

Dans la mesure où la FSSSCT-A se réunit cette année encore plus tard que l'an passé, nous sommes amenés à profiter de ce CSA-A pour poser les questions suivantes, se rapportant à la question du service de médecine de prévention professionnelle.

Quelles perspectives pour la médecine du travail dans notre académie : quid de l'annonce du recrutement d'un médecin libéral qui serait placé en formation et sous la tutelle d'un médecin du travail de la collectivité territoriale? Existe-t-il un agenda à cet égard ? Mme le médecin du travail, qui est actuellement la seule médecin du travail de l'académie part prochainement en retraite : y aura-t-il une période, à quelle durée l'estimez-vous, sans médecin du travail dans l'académie? Par ailleurs, le recrutement d'infirmiers du travail est-il planifié? Existe-t-il un budget pour procéder à ce recrutement ?

Réponse de l'administration :

Mme la DRH : un médecin du travail est venu visiter le rectorat et doit se positionner sur sa candidature. Rien n'est certain. Le recrutement d'un médecin libéral tutoré par un médecin du travail de la collectivité territoriale - c'était la solution avancée lors de la FSSSCT-A de juin - s'avère compromis dans la mesure où le médecin pressenti pour le tutorat va prochainement faire valoir ses droits à la retraite. Cependant, il pourra être sollicité ponctuellement et notamment pour les travaux d'étude des allégements de service. L'académie envisage le recrutement d'un infirmier du travail.

Intervention CGT : **le ministère alloue-t-il une ligne budgétaire pour le recrutement d'infirmier du travail ?**

Le SG répond à la CGT que non ; ce recrutement relève d'une organisation financière autonome de l'académie, rendue nécessaire au regard de la carence en médecin du travail.

La CGT rappelle que, même si le recrutement du médecin du travail pressenti est finalisé, il demeurera insuffisant. Nous estimons qu'il faudrait 7 médecins du travail pour couvrir les besoins des 23 000 agent·es. Par ailleurs la CGT regrette que l'académie ne bénéficie pas d'une budgétisation ministérielle pour financer des recrutements d'infirmier·es du travail. Elle rappelle la gravité de la situation qui serait extrême si ce médecin n'était pas recruté avant le départ de l'unique médecin du travail actuelle.

Aucune autre intervention sur ce sujet.

Question 15 : Jours de fractionnement pour les AESH

A-t-on enfin une échéance sur la publication du cadre de gestion ministériel du personnel AESH ?

Réponse de l'administration : AESH, jours de fractionnement, engagement pris au cours

de la dernière CCP:

Réponse : nous n'avons pas d'échéance sur la publication du cadre de gestion ministérielle;
Les autorisations d'absence pour raison médicale sans traitement : ce n'est pas automatique ; nous sommes en capacité de faire la part des choses si le motif est légitime.
Les personnels enseignant contractuel :

application rétroactive de la grille salariale;

Un échantillonnage a été fait : 179 CDD sur 690 étaient concernés; la majorité a vu son dossier financier mis à jour; 25 % ont bénéficié du réhaussement; un petit nombre n'est pas à jour; c'est en cours.