



Les élu.es CSAA des organisations FSU-SNUipp, SNUDI-FO et SE-UNSA

à Mme la Rectrice de l'Académie de Bordeaux

Bordeaux, le 13 mars 2025

Objet : modification des LDG académiques 1^{er} degré concernant la mobilité

Mme la Rectrice,

Les représentant.es des personnels élu.es en CSAA ont découvert lors du groupe de travail du mardi 11 février le projet de modification des LDG académiques concernant la mobilité des enseignant.es du 1^{er} degré.

Nous nous sommes unanimement opposé.es au projet de remplacer la prise en compte de l'Ancienneté de fonction dans l'Éducation Nationale (AEN) par une bonification liée à l'échelon dans le barème du mouvement intra-départemental. Cette modification remet en cause la place prépondérante de l'ancienneté générale de service dans le barème. Pour nos organisations syndicales, l'ancienneté est un critère objectif, équitable, matériellement vérifiable qui valorise les années d'exercice dans la fonction publique ainsi que l'expérience acquise au fil des années. De l'entrée du métier à la fin de carrière, ce critère fait consensus par son caractère juste.

Sur le principe tout d'abord : utiliser l'échelon dans le calcul du barème intégrerait de fait la notion de « mérite » dans les opérations de mobilité, ce que nous rejetons. De plus, le décret d'août 2023 sur les reclassements permet une prise en compte de toutes les activités professionnelles avant le concours dans le reclassement. Ainsi, dans des reconversions, des collègues FSTG peuvent débiter à l'échelon 7. Ils et elles auraient ainsi un avantage très important par rapport aux collègues entrant en première carrière dans l'Éducation Nationale.

Dans la mise en œuvre proposée ensuite : dans le projet que vous nous avez soumis, la valorisation de chaque échelon par 5 points de barème va drastiquement réduire les barèmes des enseignant.es ayant le plus d'ancienneté de carrière. Par exemple, un PE à sa première année de l'échelon 3 aurait un barème de 20 points, contre 10 actuellement, alors qu'un PE à sa dernière année d'échelon 5 en aurait 30, contre 40 actuellement. Plus on avance en an-

cienneté, plus l'écart est conséquent. Le traitement inégalitaire des instituteurs est particulièrement scandaleux. En fin de carrière, leur barème est plafonné à 55 alors qu'il faut au maximum 15 ans d'exercice à un professeur des écoles qui entre aujourd'hui dans le métier pour atteindre cette valeur.

Enfin, les autres bonifications du barème ne variant pas, elles prendraient de fait une bien plus grande importance par rapport à l'ancienneté. Par exemple, un rapprochement de conjoint de 30 points accordé à un·e PE échelon 3 l'amènera à avoir un barème égal à un·e collègue de dernière année d'échelon 7, soit 8 à 9 années de carrière d'écart.

Nous redisons donc par ce courrier notre opposition ferme de tout remplacement de l'ancienneté dans le calcul du barème par la bonification de l'échelon.

Lors du groupe de travail, vos représentants nous ont rappelé être contraints par les Lignes Directrices de Gestion ministérielles auxquelles les LDG académiques ne peuvent déroger. Or, celles-ci n'obligent aucunement à remplacer la valorisation de l'ancienneté par une valorisation de l'échelon. Elles préconisent de valoriser « notamment » l'échelon.

Nos organisations syndicales estiment indispensable de réengager le dialogue sur ce sujet en amont du CSA-A. Cela aurait pu être le cas lors du GT prévu le 11 mars mais celui-ci a été annulé la veille malgré les protestations des collègues siégeant en GT sur les LDG 2nd degré. C'est la raison pour laquelle nous sollicitons donc une audience intersyndicale.

Veuillez croire, Madame la Rectrice, en notre attachement le plus profond au service public d'Éducation.

Les représentant·es des organisations syndicales FSU-SNUipp, FNEC-FP-FO, SE UNSA