

Compte rendu du Comité Technique Académique du jeudi 24 juin 2021

La FSU lit une déclaration :

La fin de cette année scolaire est éreintante, les personnels vivent des situations professionnelles difficiles, les tensions atteignent des niveaux inégaux. Si la situation sanitaire n'est pas étrangère à cette situation, c'est avant tout l'ensemble de la politique éducative menée qui en est à l'origine. Ces difficultés créent de la souffrance au travail qui peut être mesurée par l'évolution des maladies professionnelles, des accidents de services, des demandes de ruptures conventionnelles ou encore des démissions.

Dans le Premier degré, le dossier de la direction d'école est symptomatique des opérations de communication auxquelles se livre le Ministre avec une réalité bien éloignée de ses déclarations d'intention. Ici, ce sont les décharges statutaires qui n'ont pas pu être totalement mises en œuvre et a fortiori les décharges complémentaires annoncées par le ministre. Les formations préalables à la prise de fonction de 3 semaines n'auront pas lieu pour toutes et tous dans les trois départements. Alors que l'état des lieux de 2017 du chantier RPS mené dans l'Académie avec l'ARACT actait des propositions partagées sur le dossier, tout ou presque reste à faire. La question du statut qu'essaie d'imposer le Ministre ne répond ni aux besoins ni aux attentes des personnels. C'est de plus de temps pour toutes et tous et de l'aide administrative qui sont attendus pour un meilleur fonctionnement des écoles au bénéfice des élèves et des équipes. La question des moyens alloués et de leur utilisation reste posée à l'issue de deux années scolaires qui ont montré toutes les difficultés de l'institution à assurer la continuité du Service Public et à créer les conditions de la réussite de tous les élèves : remplaçants en nombre insuffisant, formation continue annulée, prises en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers exsangues. Le dédoublement des classes de Grande section en REP+ à moyens constants pénalise dès maintenant la scolarisation des moins de trois ans, pourtant annoncée comme prioritaire. Ainsi en Corrèze, des directeurs ont reçu pour consigne de stopper les inscriptions des TPS. Les enfants en situation de précarité seront ainsi privés des bénéfices d'une scolarisation précoce....

[Retrouver la déclaration intégrale](#)

La FSU a porté à plusieurs reprises que les engagements du Ministère soient tenus en matière d'égalité professionnelle et que les représentants du personnels soient associés à la construction du plan d'action. Contrairement à certaines idées reçues, les inégalités femmes/hommes sont marquées en terme de promotions, de salaires, d'accès à la mobilité.... La FSU avait écrit à la Rectrice pour lui demander d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CTA et du prochain CHSCTA. Nous n'avons eu aucun retour.

Une déclaration unitaire relative à l'obligation de construire un plan d'action sur les questions d'égalité professionnelle femmes/hommes a été lue. L'académie est très en retard sur la question puisqu'elle ne met pas à disposition des agents le bilan social et le rapport de situation comparée, point de départ de la construction du plan d'action. D'autres académies sont beaucoup plus avancées sur cette question.

[Lire la déclaration unitaire](#)

A l'issue des déclarations des organisations syndicales, la Rectrice répond sur un certain nombre de points. Elle relève :

la question de la direction d'école : Le SNUipp-FSU déplore que le cadre réglementaire ne soit pas appliqué notamment en matière de formation préalable à la prise de fonction qui doit être réglementairement de 3 semaines. Or, elle n'est pas mise en œuvre à la hauteur du cadre réglementaire et n'existe pas ou peu pour les personnels qui subissent une affectation sur un poste de direction qu'ils n'ont pas sollicité !!! Comment expliquer que des personnels qui subissent une affectation aient moins de formation préalable à la prise de fonction que ceux qui l'ont choisie, alors même qu'il s'agit d'assurer les mêmes fonctions ???

Ce choix est dans la continuité des annonces ministérielles suivies de peu ou pas d'effet suite au suicide de notre

collège Christine Renon. Plus de 4 ans après l'état des lieux du 1er degré réalisé par l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail dans le cadre du chantier de prévention des risques psycho-sociaux lancé à grand frais avec la MGEN, aucune mesure concrète n'est venue améliorer le quotidien professionnel des agents. On en est toujours au diagnostic. Ceci est symptomatique de l'absence de volonté politique de faire avancer localement le dossier de la direction et du fonctionnement d'École.

la question de l'information des agents pour l'accès à la hors classe : Le SNUipp-FSU dénonce des dysfonctionnements majeurs. Les personnels n'ont pas été informés ni du calendrier de traitement de la hors classe, ni du contingent départemental, ni du barème retenu pour le traitement de leur dossier.... Ainsi, en Creuse, seuls les personnels promus ont reçu un courrier. En Corrèze, le tableau des seuls promus est accessible sur I-prof, sans information préalable. Le tableau de classement avec barème n'est pas diffusé ne permettant pas aux personnels de contrôler leur situation et de se projeter dans l'avenir sur leur possibilité de promotion notamment avant leur départ à la retraite ... On est très loin de la RH de proximité vantée dans la communication du Ministre et de la Rectrice.

1- Ajustement de carte scolaire

Une ULIS collège est créée au collège d'Ahun en Creuse et une demi-ULIS est ouverte au collège Maurois de Limoges. Ces dispositifs seront couverts par un professeur des écoles.

Le SNUipp-FSU s'est étonné de la montée en charge des ULIS dans le 1^{er} degré et de la moindre augmentation des ULIS collège et Lycée. Il a sollicité un diagnostic sur le parcours des élèves d'ULIS en sortie d'école élémentaire.

Le Rectorat a répondu favorablement à la demande.

2- Contingent AESH

[Le SNUipp-FSU a lu une déclaration spécifique qui peut être retrouvée ICI.](#)

Le SNUipp-FSU a demandé comment l'État employeur pouvait faire le choix de maintenir des personnels dans une telle précarité et leur demander d'accompagner les élèves les plus fragiles ?

La Rectrice indique avoir conscience de la situation et que des discussions sont en cours sur la question.

Le SNUipp-FSU a rappelé que des marges de manœuvre locales existent et qu'elles peuvent être mobilisées dès la rentrée :

- la quotité de travail : comment expliquer que l'académie fasse des contrats de 19h35 alors que les écoles fonctionnent sur 24H ? Le SNUipp-FSU a demandé que l'Académie fasse le choix de ne faire aucun contrat en dessous de 24h à la rentrée 2021 (sauf avis contraire de l'AESH). Ce serait une première réponse !

- les frais de déplacement : comment justifier que la circulaire du lycée Jean Monnet employeur soit plus restrictive que celle des autres agents de l'Education Nationale en n'ouvrant pas la possibilité d'un remboursement à l'indemnité kilométrique ? Des agents ont formulé des demandes de remboursement depuis plus d'un an sans recevoir de réponse : ainsi, avec des salaires de 600^e par mois, des collègues ont « avancé » plusieurs milliers d'euros pour aller travailler sur plusieurs établissements sans en être remboursés : comment justifier de telles pratiques ?

- les heures de fractionnement : elles sont refusées unilatéralement par le Rectorat en rupture avec le cadre réglementaire : comment le justifier ?

- la prise en compte des déplacements entre plusieurs établissements dans le temps de travail : pourquoi n'est elle pas effective en rupture avec le cadre réglementaire ?

Il y a donc urgence à ce que l'académie s'engage sur une voie plus favorable aux agents et plus respectueuse du cadre réglementaire.

En document de travail, un tableau d'évolution des moyens AESH est fourni présentant l'évolution des emplois de 2018 à 2021. Ce document vise à montrer une augmentation continue importante des moyens en AESH. Mais ce tableau ne fait pas apparaître les CUI-CAE qui assuraient des missions d'accompagnement en 2018 et 2019. Ainsi, la hausse des emplois consacrés et beaucoup moins significative en les prenant en compte. On mesure alors que l'augmentation des emplois ne suit pas l'augmentation (« exponentielle » selon le Secrétaire Général) des notifications MDPH.

Le SNUipp-FSU indique donc que, en l'absence de hausse des emplois consacrés à la hauteur de l'évolution des notifications à couvrir, c'est donc par la dégradation des conditions d'emplois des AESH que l'Education Nationale compense. Les PIAL avec la mutualisation / flexibilité qu'ils imposent sont un outils pour compenser le manque de moyens... C'est inacceptable.

Le SNUipp-FSU a demandé que l'évolution des notifications par département soit transmise aux représentants des personnels.

3- Bilan de la RH de proximité

Le bilan présenté conforte notre analyse de la déclaration préalable : les personnels réfléchissent voire recherchent des solutions pour quitter le métier : les demandes d'information pour une rupture conventionnelle, un cumul

d'activité (souvent préalable au départ), un pré-bilan de compétences, un bilan professionnel ou encore une reconversion représentent près de 50 % des demandes de RDV...

Toutes ces « consultations » relèvent de la volonté de s'éloigner du métier : ces indicateurs devraient inquiéter l'employeur et en disent long sur les conditions de travail des agents et leur santé au travail. Pour le SNUipp-FSU, le supérieur hiérarchique devrait plutôt réfléchir à une stratégie collective d'amélioration des conditions de travail plutôt que d'accompagner les départs.

L'administration analyse la situation comme des choix d'évolution de carrière et/ou de mobilité qui ne sont pas nécessairement liés aux conditions de travail. Elle décrit des personnels très satisfaits du service.

Le SNUipp-FSU demande à ce que la situation soit objectivée car ce n'est pas nécessairement le retour fait par les agents d'où l'intérêt à avoir un bilan social et un bilan qualitatif. Le SNUipp-FSU énonce pour exemple la difficulté à obtenir un financement complet des formations sollicitées. Ce sont près de 150 demandes de renseignements sur la mobilisation du compte personnel de formation or le nombre de formations effectivement financées sont de quelques unités et les personnels rapportent que le reste à charge est particulièrement conséquent compte tenu des contraintes imposées...

L'administration indique respecter le cadre réglementaire...

Le SNUipp-FSU demande donc un bilan sur les moyens mobilisés et le nombre de dossiers effectivement financés...

4- Questions diverses :

Le SNUipp-FSU avait déposé les questions suivantes :

- Le bilan social et le rapport de bilan comparé
- La présentation du futur plan d'action académique sur l'égalité professionnelle.

Ces deux points ne sont pas traités puisque l'administration n'a pas avancé sur ce dossier...

- La date de réunion Conseil Académique de Formation abordant notamment la réforme de la formation initiale
Il aura lieu le 12 juillet !!!

- point de situation dans la préparation de la rentrée : calibrage de la rentrée par département avec éléments de calibrage (cf doc "équation" en PJ)

- quelles sont les perspectives de mutations dans le cadre du mouvement interdépartemental

Le rectorat refuse de donner ces éléments sollicités dans ces deux points qui sont pourtant nécessaires à la compréhension des autorisations ou refus de mutations inter-départementales. On mesure ici que la transparence dans la gestion des moyens ne fait que reculer : elle est aujourd'hui une opacité de fait...

Les autres questions diverses feront l'objet d'une réponse écrite compte tenu de l'heure tardive :

- Le document bilan du mouvement intra 2020 complété tel qu'annoncé lors du CTA du 8 décembre 2020 ;
- Le document bilan des congés formations 2020 complété tel qu'annoncé lors du CTA du 17 mars 2021 ;
- état des lieux des absences non remplacées et définition d'un indicateur unique périodique d'un "taux de non remplacement"
- état des lieux de la mise en œuvre des engagements sur la direction d'école (décharges complémentaires de direction, mises en œuvre des 2 jours de formation annoncés...)
- contingents 1er degré classe exceptionnelle et hors classe académique et départementaux avec les clés de répartition