

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADEMIQUE

Jeudi 19 janvier 2023

**2/ Approbation du compte-rendu du CTA
du 17 octobre 2022**



**ACADÉMIE
DE CLERMONT-FERRAND**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de la Performance et de la
Modernisation de l'Action Publique
DPMAP**

COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE



COMPTE-RENDU DE LA SEANCE DU 17 OCTOBRE 2022

Membres présents (Liste d'émargement)

Représentants de l'Administration :

Monsieur Karim BENMILOUD, Recteur de l'Académie
Madame Peggy VOISSE, Secrétaire générale adjointe - DRH - Rectorat

Représentants des Personnels :

Monsieur Daniel CORNET, UNSA Titulaire
Monsieur Pierre VALLEJO, UNSA Titulaire
Madame Nathalie GATELET, UNSA Titulaire
Madame Corinne THINQUE, UNSA Titulaire
Madame Amandine DUVIVIER, UNSA Suppléante

Madame Béatrice MANÉNÉ, FSU Titulaire
Madame Valérie BARDET-CRIQUET, FSU Titulaire
Monsieur Fabien CLAVEAU, FSU Suppléant remplaçant titulaire

Madame Marie-Ange AUBRY, FO Titulaire
Monsieur Frédéric ABRIOUX, FO Titulaire
Madame Cécile RABY, FO Suppléante remplaçant titulaire

Membres de l'Administration invités par Monsieur le Recteur :

Monsieur Tanguy CAVÉ, Secrétaire Général de l'Académie - Rectorat
Madame Béatrice CLÉMENT, Secrétaire générale adjointe, Directrice de la performance et de la modernisation de l'action publique - Rectorat,
Madame Suzel PRESTAUX, Inspectrice d'Académie - Directrice Académique des Services de l'Education Nationale de l'Allier,
Madame Marie-Hélène AUBRY, Inspectrice d'Académie - Directrice Académique des Services de l'Education Nationale de la Haute-Loire,
Monsieur Michel ROUQUETTE, Inspecteur d'Académie - Directeur Académique des Services de l'Education Nationale du Puy-de-Dôme,
Madame Laurence AMY, Directrice Académique Adjointe des Services de l'Education Nationale du Puy-de-Dôme,
Monsieur Jérôme VIAL Directeur de cabinet - Rectorat
Madame Stéphanie TINAYRE, CSAIO, DRAIO adjointe - Rectorat
Madame Agnès DANTIL, Doyenne des IEN-ET-EG - Rectorat
Madame Valérie LIONNE, Cheffe de la DPE - Rectorat
Madame Aurélie GENAUD, Cheffe du service de l'organisation scolaire des établissements publics et privés - Rectorat



Monsieur le Recteur ouvre la séance à 14h05.

Monsieur CORNET (UNSA) est désigné secrétaire adjoint de séance.

-Déclarations liminaires UNSA : Monsieur CORNET [Annexe 1](#)

Monsieur CLAVEAU (FSU) déplore la tenue d'instances départementales planifiées le même jour que le CTA.

Monsieur le Secrétaire général explique que la date de ce CTA extraordinaire a dû être fixée dans des délais contraints.

-Déclarations liminaires FSU : Madame BARDET-CRIQUET (FSU) [Annexe 2](#)

-Déclarations liminaires FO : Monsieur ABRIOUX puis Madame AUBRY(FO) [Annexe 3](#)

Monsieur le Recteur évoque les questions diverses envoyées par les organisations syndicales le vendredi matin, voire plus tardivement, pour un CTA le lundi suivant. Il rappelle la nécessité d'adresser les questions en amont, comme le prévoit le règlement intérieur du CTA, afin que les personnels des services, qu'il remercie pour leur investissement, n'aient pas à fournir des réponses pendant le week-end.

Un seul point étant inscrit à l'ordre du jour de ce CTA, la séance sera levée à 16 heures. Si des questions n'ont pu être traitées, elles feront l'objet de réponses envoyées ultérieurement par courriel ou traitées lors d'un CTA à venir.

Point 1 : Revalorisation de l'IFSE des personnels ITRF de la BAP E exerçant en services informatiques

Monsieur CAVÉ rappelle la circulaire ministérielle relative aux personnels des filières informatiques qui fait suite à la revalorisation indemnitaire des personnels administratifs de catégorie A, B et C pour laquelle les organisations syndicales se sont prononcées.

Un constat de la DGRH a permis d'observer que les personnels de la filière technique de l'Education nationale bénéficient eux aussi d'un indemnitaire moins important que les personnels des autres ministères.

Cette revalorisation revêt un caractère important dans l'intérêt des personnels, mais aussi dans une logique d'amélioration de l'attractivité des métiers de l'Education nationale.

Le ministère de l'Education nationale compte une très forte proportion de personnels de catégorie C et nettement moins de catégories A et B, alors même que les missions se sont étoffées et complexifiées.

Le plan de requalification vise à atteindre un pourcentage plus important de personnels de catégories A et de B.

La revalorisation de l'indemnitaire et le plan de requalification sont concomitants mais répondent à des modalités différentes : pour l'indemnitaire, la négociation se fait au niveau de la masse salariale.

Le plan de requalification nécessite quant à lui l'obtention de postes de la part du ministère pour rendre possibles les réhausssements.

En outre, le constat réalisé fait apparaître un écart indemnitaire entre les académies de la Région académique pour les personnels ITRF de la filière informatique. Cette différence est d'autant plus prégnante qu'avec la mise en place d'un service inter-académique SIASI basé à Grenoble, les personnels faisant partie d'un même service bénéficient d'un indemnitaire différent.

Le ministère a souhaité :

- une revalorisation forfaitaire (fixée nationalement), par grade et rétroactive au 1^{er} janvier 2022. Les grades les plus faibles ont bénéficié de la revalorisation la plus importante.

- la convergence entre les académies : la cible portait sur une harmonisation avec un écart de moins de 50% entre les indemnitaires des personnels des différentes académies.

Suite à un travail d'identification, l'académie d'Auvergne Rhône-Alpes est allée au-delà de la commande puisqu'a été proposée une harmonisation en une seule fois et au mieux-disant.



La grille de fonction a été, par la même occasion, simplifiée afin que les groupes soient identiques d'une académie à l'autre. L'harmonisation s'est donc faite sur les montants et les appellations.
Un groupe de travail a été mis en place la semaine du 10 octobre 2022.

Madame la DRH ajoute qu'un travail a été mené au niveau de la cartographie afin de la rendre plus lisible. Chaque situation a été étudiée, ligne à ligne dans les 3 académies. Ce travail fin a vocation à reconnaître le niveau de technicité et de sujétion ainsi que les compétences en rapprochant les collègues qui développent les applications de ceux qui en assurent l'exploitation.

Madame VOISSE précise que le terme d'expertise rare renvoie à un niveau de technicité très important et donne en exemple le rôle d'architecte dans le développement.

Madame THINQUE remercie les services de la DRH d'avoir mené à bien ce travail et rappelle que l'harmonisation était une nécessité.

Mais l'UNSA déplore l'absence de revalorisation pour les personnels ATRF exerçant en EPLE qui semblent oubliés par ces mesures. Cela est ressenti comme une discrimination.

Ces personnels représentent pourtant un maillon indispensable dans le fonctionnement de l'Education nationale.

Monsieur le Secrétaire général précise qu'il y aura bien une évolution de l'indemnitaire de ces personnels mais cela ne pouvait se faire de manière simultanée avec l'augmentation de l'indemnitaire des personnels administratifs.

En effet, dans la mesure où des personnels ITRF exercent en université, les décisions prises au niveau de l'enseignement scolaire ont également un impact sur les universités et le budget de l'enseignement supérieur.

Monsieur ABRIOUX (FO) dénonce une erreur du ministère de l'Education nationale dans le choix de revaloriser les personnels de catégorie A et d'avoir oublié les catégories inférieures.

Madame RABY (FO) souhaite savoir si des dates ont été annoncées concernant la revalorisation de l'indemnitaire des ITRF non concernés à ce jour par les mesures.

Monsieur le Recteur répond qu'il n'y a pas de calendrier précis à ce jour. Les organisations syndicales seront consultées sur la suite des opérations.

En l'absence de remarque, Monsieur le Recteur propose le vote :

Revalorisation de l'IFSE des personnels ITRF de la BAP E exerçant en services informatiques

Pour : 4

Contre :

Abs : 3

NPPV : 3



Questions diverses

Questions n'ayant pas été traitées lors du CTA du 30 juin :

Question relative aux ajustements de structure des lycées et professionnels en juin 2022 en cours de séance :

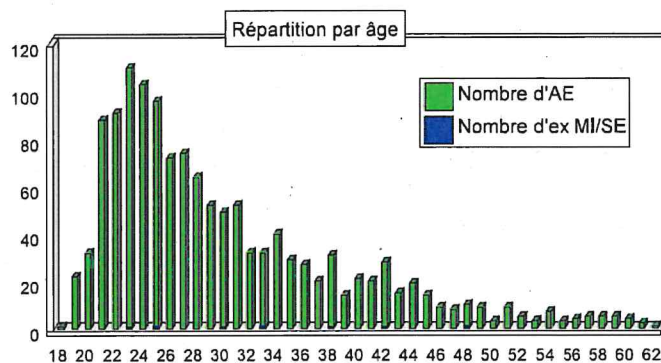
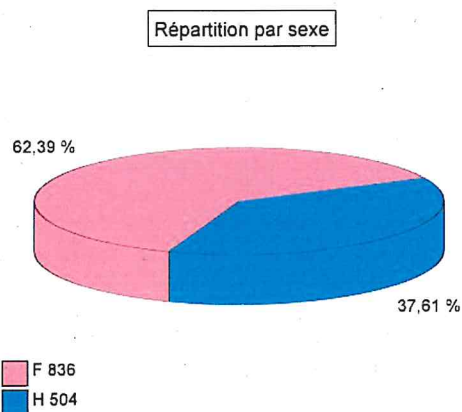
Madame la Secrétaire générale adjointe rappelle que le 6 juillet 2022, les membres du CTA ont été destinataires du bilan des ouvertures et fermetures de divisions actées en période d'ajustement, à la date du 30 juin 2022. 2 ouvertures ont été actées postérieurement à cette date : une division de terminale STMG au lycée Sidoine Apollinaire à Clermont-Ferrand et une ouverture de terminale STMG au lycée Brugière à Clermont-Ferrand.

10-FSU- Nombre d'AED, étudiants et non étudiants.

FSU- Combien sont-ils éligibles au CDI ? Combien de CDI le rectorat compte-t-il accorder, et sur quels critères ?

- données chiffrées et genrées relatives aux quotités de service et à l'ancienneté des AED.

Madame la DRH apporte les éléments de réponse ci-dessous :



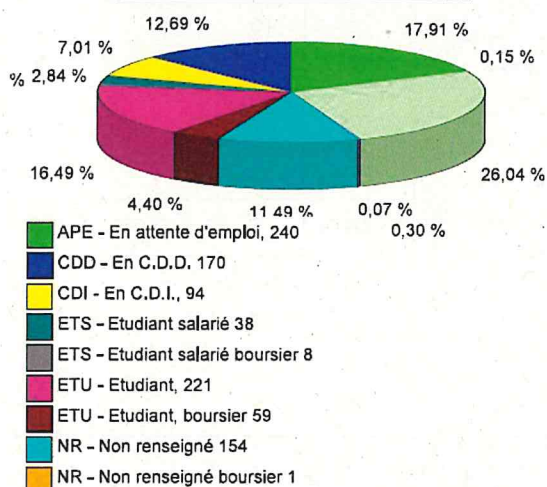


ACADÉMIE DE CLERMONT-FERRAND

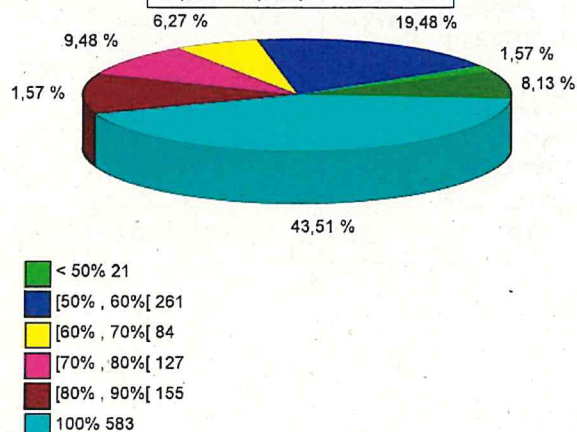
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de la Performance et de la Modernisation de l'Action Publique DPMAP

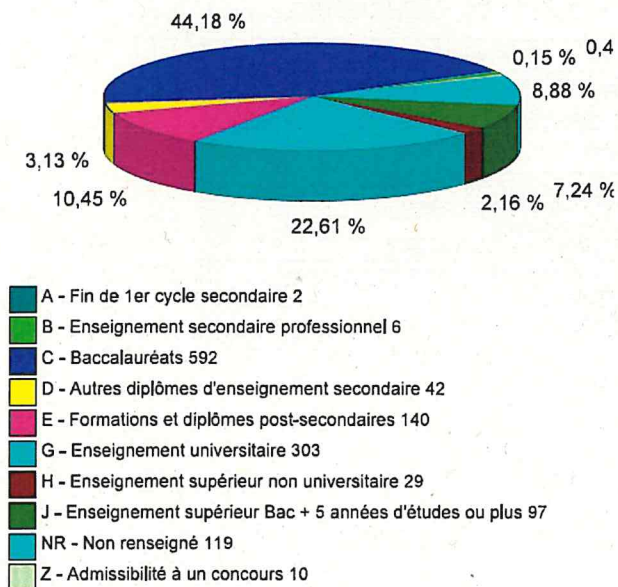
Répartition par origine professionnelle



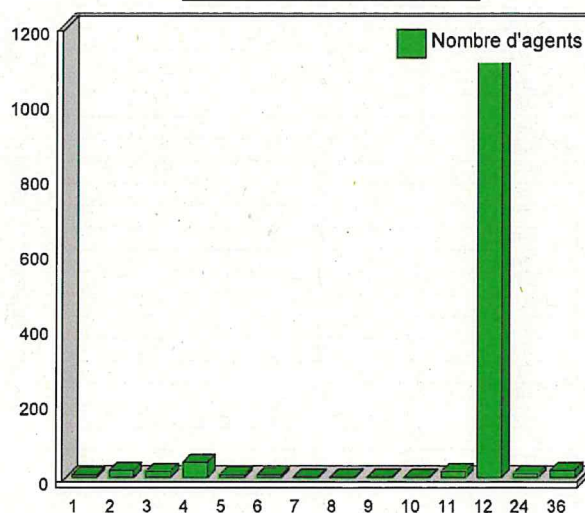
Répartition par quotité de service



Répartition par diplôme



Répartition par durée de contrat



AED 2022	CONSTAT	PREVISIONS			Total 2022
	Septembre 2022	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022	
Personnes physiques	36			4	40
ETP	36,00			3,70	39,70



ACADÉMIE DE CLERMONT-FERRAND

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de la Performance et de la Modernisation de l'Action Publique DPMAP

AED 2023	PREVISIONS												Total I 2023
	Janvier 2023	Février 2023	Mars 2023	Avril 2023	Mai 2023	Juin 2023	Juillet 2023	Août 2023	Septembre 2023	Octobre 2023	Novembre 2023	Décembre 2023	
Personnes physiques	3	2	1	1	1	1	1	3	52		1	1	67
ETP	2,50	2,00	0,50	1,00	0,94	1,00	1,00	3,00	46,05		0,80	1,00	59,79

Répartition par année de naissance				
Année	Nb hommes	Nb femmes	dont ex-MISE	Boursiers
1958		1	1	
1960		1		
1961		2		
1962	1	3		
1963	1	4		
1964	2	3		
1965	1	3		
1966	2	2		
1967	1	2		
1968	3	4		
1969	1	2		
1970		4		1
1971	2	6		
1972	4	2		
1973	3	7		
1974	3	8	1	
1975	3	5		
1976	1	8		
1977	5	9		
1978	3	15		
1979	4	11		
1980	11	17	1	
1981	4	13		
1982	5	14		
1983	6	10		
1984	8	22		
1985	4	16		
1986	7	21		
1987	9	20		1
1988	12	27		
1989	8	26	1	
1990	11	20		
1991	17	34		1
1992	25	23		1
1993	16	33		3
1994	25	38		3
1995	33	42		5
1996	25	44		3
1997	37	57	1	10
1998	42	57		5
1999	47	58	1	13
2000	36	48		10
2001	29	52		10
2002	16	13		1
2003	15	9		1
Total	488	816	6	69

Répartition par quotité de service	
Quotité	Nombre
< 50%	16
[50% , 60%[253
[60% , 70%[91
[70% , 80%[121
[80% , 90%[147
100%	573
[90% , 100%[103
Total	1 304

Répartition par catégorie sociale	
Catégorie sociale	Nombre
APE - En attente d'emploi,	243
CDD - En C.D.D.	169
CDI - En C.D.I.,	93
ETS - Etudiant salarié	46
ETU - Etudiant,	271
NR - Non renseigné	147
RET - Retraité	4
SAC - Sans Activité	331
Total	1 304

Répartition par diplôme	
Diplôme le plus élevé	Nombre
A - Fin de 1er cycle secondaire	2
B - Enseignement secondaire professionnel	6
C - Baccalauréats	583
D - Autres diplômes d'enseignement secondaire	42
E - Formations et diplômes post-secondaires	135
G - Enseignement universitaire	290
H - Enseignement supérieur non universitaire	28
J - Enseignement supérieur Bac + 5 années d'études ou plus	95
NR - Non renseigné	115
Z - Admissibilité à un concours	8
Total	1 304



22-FSU- Allègement de service : combien de recours ? Combien acceptés ?

Madame VOISSE présente les chiffres ci-dessous :

Genre	Demandes	Accords	Recours
Femmes	91	48	7
Hommes	41	23	2
Total	132	71	9

Tranche d'âge	Demandes	Accords	Recours
20-29	1	0	1
30-39	9	6	0
40-49	39	22	2
50-59	58	29	4
60 et plus	25	14	2

Corps	Demandes	Accords	Recours
AGR	15	10	1
CERT	79	42	5
CPE	4	2	0
PEGC	1	0	0
PEPS	7	4	1
PLP	24	13	2
PSY EN	2	0	0
Total	132	71	9

Monsieur CORNET (UNSA) indique que les allègements de service ne se traduisent pas toujours concrètement sur le terrain. En effet, certains chefs d'établissement n'en tiennent pas compte dans les emplois du temps contraignants proposés aux intéressés.

Madame LIONNE répond que des réunions mensuelles se tiennent avec les médecins et assistantes de service social. Lorsque de telles situations remontent, un contact est pris avec les chefs d'établissement concernés.



ACADÉMIE DE CLERMONT-FERRAND

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de la Performance et de la Modernisation de l'Action Publique DPMAP

23-FSU- Ruptures conventionnelles : combien acceptées par département ? Combien de refus

Madame la DRH présente les chiffres ci-dessous :

Genre	Demandes	Accords	Refus
Femmes	27	21	6
Hommes	14	8	6
Total	41	29	12

Tranche d'âge	Demandes	Accords	Refus
20-29	2	1	1
30-39	5	4	1
40-49	19	15	4
50-59	14	8	6
60 et plus	1	1	0

département	Demandes	Accords	Refus
ALLIER	8	6	2
CANTAL	2	1	1
HAUTE LOIRE	5	3	2
PUY DE DÔME	19	14	5
disponibilité	2	1	1
Total	36	25	11

Corps	Demandes	Accords	Refus
PDIR	2	1	1
IA IPR	1	1	0
ATRF	1	1	0
INF	1	1	0
AGR	1	1	0
CERT	9	5	4
PLP	3	3	0
PE	18	11	7
CDI	2	2	0
AESH	3	3	0
Total	41	29	12



Questions adressées par les organisations syndicales en vue du CTA du 17 octobre 2022 :

1-FO-La revalorisation du régime indemnitaire pour les personnels ATRF, de santé et sociaux

Madame la DRH rappelle que le sujet de l'indemnitaire des personnels ATRF a été déjà largement évoqué en séance.

En ce qui concerne les personnels de santé, Madame VOISSE indique que sera revalorisée au titre de l'année 2022 l'IFSE des médecins de l'Education nationale (MEN), des médecins conseillers techniques et des personnels infirmiers, avec effet au 1^{er} janvier 2022. Cette revalorisation complète les mesures engagées en 2021.

L'objectif est de procéder à cette revalorisation de façon rétroactive sur la paie de novembre. Une revalorisation forfaitaire de 3000 euros, identique pour tous les personnels médecins a été actée quel que soit leur groupe de fonctions. Cette mesure tient lieu de réexamen triennal. Concernant les infirmiers, logés ou non logés, le montant annuel brut de cette revalorisation forfaitaire s'élève à 700 euros quel que soit également leur groupe. Il s'agit de poursuivre la réduction de l'abattement sur l'IFSE des infirmiers logés par rapport au non logés.

Monsieur le Secrétaire général précise que s'agissant de montants forfaitaires actés au niveau ministériel, ces revalorisations n'ont pas fait l'objet de groupes de travail.

2-FO-La revalorisation du régime indemnitaire pour les personnels contractuels non-enseignants

Madame VOISSE indique qu'un cadre de gestion ministériel a été annoncé mais qu'à ce jour, l'académie ne dispose pas d'éléments complémentaires.

3-FO-L'avenir des SEGPA dans l'académie

Madame AUBRY (FO) exprime son inquiétude quant à l'avenir de la SEGPA du collège La Ponétie, en lien avec le transfert d'élèves vers l'EREA d'Aurillac.

Monsieur CAVÉ rappelle que la volonté académique n'est pas de fermer les structures mais bien de les préserver au mieux.

Madame l'IA-DASEN du Cantal précise que la mise en réseau de la SEGPA du collège la Ponétie avec l'EREA, la SEP du lycée Monnet-Mermoz, le lycée professionnel Raymond Cortat et le lycée agricole a pour but d'offrir un plus large choix d'orientation pour les élèves.

La mise en place de ce réseau a fait l'objet de consultations. Les élèves de 6^{ème} et 5^{ème} seront scolarisés au collège de La Ponétie. Ceux de 4^{ème} et 3^{ème} suivront leur formation à l'EREA.



4-FO-Les annonces faites par le Président de la République inquiètent les personnels des LP, en particulier sur les formations dites "non insérantes" qui pourraient disparaître, avez-vous des informations concernant les formations qui seront impactées, qu'en est-il aujourd'hui de la carte des formations ?

Monsieur le Recteur indique qu'à ce jour, peu d'informations ont été communiquées quant aux orientations sur les différents points évoqués dans le cadre de la poursuite de la transformation de la voie professionnelle.

4 grandes thématiques feront l'objet de groupes de travail en cours de constitution :

- Améliorer les taux d'insertion
- Créer des liens avec le monde de l'entreprise
- Faire évoluer la carte des formations pour une meilleure insertion
- Découverte des métiers dès la 5^{ème}

La Ministre a indiqué qu'elle souhaitait laisser le temps à la consultation. Il est question, non d'un cadre contractuel et formalisé, mais d'un dispositif incitatif avec une dimension d'expérimentation dans un premier temps.

5-FO-La réforme du lycée et du baccalauréat

Monsieur ABRIOUX (FO) indique que son organisation syndicale présentera un avis à ce sujet en fin de séance.

6-UNSA-Les AED et plus généralement les personnels contractuels bénéficient-ils des mêmes droits que les personnels titulaires en matière de formation continue et, plus particulièrement, ont-ils la possibilité d'accéder à la formation de formateur PSC1 ?

Madame DUVIVIER (UNSA) indique qu'un personnel AED qui souhaitait bénéficier de cette formation a obtenu une suite défavorable à sa demande.

Madame la DRH indique qu'un échange aura lieu avec l'EAFC concernant les arguments avancés. Cependant, il semble logique de privilégier les demandes formulées par des personnels titulaires qui ont vocation à intervenir en tant que formateurs sur la durée.



7-UNSA-Accompagnement des élèves en situation de handicap : point sur le nombre d'élèves non accompagnés à cette rentrée.

Monsieur le Recteur présente les chiffres ci-dessous :

Situation au 13.10.22	Nombre enfants non accompagnés
03	4
15	7
43	0
63	14
ACAD	25

Il ajoute que des AESH sont en cours de recrutements pour couvrir ces besoins.

8-UNSA- «Notre école, faisons-la ensemble» : quelle enveloppe pour notre académie ? Les établissements du second degré qui s'engageraient dans un projet devraient bénéficier de deux journées banalisées. Quid des écoles ? L'UNSA Education demande l'équité de traitement entre les écoles et établissements.

Madame la Secrétaire générale adjointe répond qu'elle ne dispose pas d'information sur les journées banalisées dans le second degré.

L'enveloppe académique n'est pas connue à ce stade.

Au niveau national, cela représente 500 M€ sur 5 ans dont 150 M€ en 2023.

Le soutien des projets pédagogiques pour élèves des 1^{er} et 2nd degré sera fonction des concertations qui ont lieu dans les établissements.

La définition des circuits de financement est en cours de finalisation.

Un comité d'examen validera les projets avec le soutien financier.

Madame DUVIVIER (UNSA) précise qu'un guide évoquant des journées banalisées a été adressé aux établissements.

9-UNSA- Les AESH en service partagé sur deux communes limitrophes non desservies par les transports en commun se voient refuser l'indemnisation. Ce principe énoncé lors des réunions de PIAL ne correspond pas aux textes en vigueur. L'UNSA demande qu'une information précise sur ce sujet soit donnée à tous les gestionnaires de ce dossier afin de respecter les textes en vigueur.

Madame CLÉMENT répond que dans ce cas précis, l'AESH a droit à une indemnisation. Un rappel de la réglementation sera effectué auprès des DSDEN.



10-UNSA-Forfait mobilité durable : les agents gérés par Sidoine Apollinaire (AESH et AED) rencontrent toujours des difficultés pour faire valoir leur droit. Un protocole doit être clairement posé et diffusé pour ces personnels.

Monsieur CORNET (UNSA) dénonce un problème de prise en charge bloquant : certains personnels ont renoncé à faire valoir leurs droits face à ces difficultés.

Il sollicite la mise en place d'un formulaire identique à celui du rectorat pour les personnels gérés par le lycée Sidoine afin de ne pas écarter les éligibles et d'assurer la fluidité de la demande.

11-UNSA-Quelles sont les créations UPE2A qui ont été opérées à la rentrée 2022 ? Il existe des besoins importants identifiés sur le secteur de Riom. Y a-t-il eu une réponse en terme de dispositif ou d'heures allouées ?

Madame la Secrétaire générale adjointe présente les ouvertures de dispositifs UPE2A :

- Lycées/LP : création d'un 3^{ème} dispositif au lycée Roger Claustres à Clermont-Ferrand, ouverture d'un dispositif au lycée Albert Londres à Cusset, ouverture d'un dispositif au lycée Duclaux à Aurillac, ouverture d'un dispositif au lycée Jeanne d'Arc à Clermont-Ferrand, ouverture d'un dispositif au lycée professionnel Gergovie à Clermont-Ferrand
- Collèges : transfert de la 2^e UPE2A du collège d'Emile Guillaumin à Moulins vers le collège Anne de Beaujeu à Moulins, ouverture d'un dispositif au collège Pierre Mendès France à Riom PMF pour les élèves des 3 collèges de Riom, ouverture d'un dispositif au collège d'Yssingaux

Pour les HSE de FLE, sur le secteur de Riom :

- 96 HSE de FLE attribuées au lycée Pierre Joël Bonté à Riom pour le premier semestre
- 102 HSE de FLE attribuées au collège de Châtel-Guyon pour le premier semestre

Monsieur CORNET (UNSA) rappelle la demande de son organisation quant à la mise en place de services en heures poste plutôt qu'en vacances pour assurer les heures de FLE.

Madame CLÉMENT répond que cette demande a bien été prise en compte puisque de nombreux BMP ont été mis en place.

12-UNSA- Postes vacants et BMP non pourvus à la rentrée, suppléances non assurées. Evolution de la situation depuis la rentrée.

Madame la DRH apporte les éléments d'information ci-dessous :

RNE	TYPE ETB	LIBELLE ETU	Commune	Code disciplinaire support	Libellé discipline support	Heures M. initial e support
003000	SECTION ENSEIGNANT PROFESSIONNEL	LPO GENEVIEVE VINCENT	COMMENTRY	P7300	SC TECH ED	18.00
003000	SECTION ENSEIGNANT PROFESSIONNEL	LPO GENEVIEVE VINCENT	COMMENTRY	P7300	SC TECH ED	18.00
003005	LOT LYCEE DES METIERS	ALBERT LONDRES	CUSSET	L1413	SH INGEN	9.00
003006	SECTION ENSEIGNANT PROFESSIONNEL	JEAN MONNET	YZEURE	P7200	BIOTECHNOL	4.00
003009	COLLEGE	LUCIEN COLON	LAPALUS	L1500	PHY CHIM E	4.00
003102	SECTION ENSEIGNANT PROFESSIONNEL	LPO ALBERT LONDRES	MONTLUCON	P9300	ARTS APPLI	11.00
015002	COLLEGE	MARCEL LAFITTE	MONTLUCON	L1400	TECHNOL OGI	9.50
015003	SECTION ENSEIGNANT PROFESSIONNEL	LPO MONNET	AURILLAC	P9100	O ELECTRON	12.00
015003	SECTION ENSEIGNANT PROFESSIONNEL	LPO MONNET	AURILLAC	P9100	O ELECTRON	18.00
043003	COLLEGE	JOACHIM BARRAN	SAUGUES	L1500	PHY CHIM E	5.50



13-UNSA-A quelle date l'application e-COLIBRI pour smartphone sera-t-elle disponible dans cette académie ?

Madame VOISSE répond que compte-tenu de la préparation des élections professionnelles et de la bascule de RenoIRH, il est prévu de proposer l'application e-Colibri pour smartphone au cours du premier semestre 2023.

14-UNSA- Application des nouvelles conditions d'emploi pour les contractuels :

Dans le PV du CTA précédent, il est mentionné :

Dans le cas où les prochaines dispositions réglementaires ne prévoient pas de rehaussement au 1er septembre 2022, un niveau supplémentaire sera ajouté au niveau qui aurait dû être initialement appliqué à la date de la réévaluation. Serait-il possible d'avoir un peu plus de détail sur ce principe à travers quelques exemples précis ?

Madame LIONNE répond qu'il convient de prendre des exemples précis qui pourront être étudiés. Chaque situation est différente ; une réponse sera apportée pour chaque cas.

15-UNSA- Quelle visibilité sur la mise en révision de la carte des réseaux REP et REP+ ?

Monsieur le Secrétaire général indique qu'il n'a pas de visibilité particulière à ce stade sur la carte des réseaux REP et REP+.

16-UNSA- Convention Education Nationale / ARS : une convention a été signée en 2016 avec l'ARS concernant l'école inclusive. Cette convention était prévue pour 5 ans. Quid de sa reconduction, mais surtout, à quel moment une réunion de bilan de son efficacité est-elle prévue pour faire un point sur les engagements de chacun ?

Monsieur CAVÉ répond qu'un travail est actuellement mené au niveau de la Région académique avec les représentants des services de l'école inclusive des 3 académies, et en lien avec ceux des départements.

Un bilan sera dressé quant à l'application de cette convention, afin de mettre en évidence des éléments positifs pouvant en être retirés ainsi que les points à améliorer.

Il est nécessaire de consulter les personnels de l'ARS et du médico-social. Lorsque ce bilan aura été réalisé, il sera présenté aux Recteurs de la Région académique pour travailler sur une nouvelle convention.

17-UNSA- Conventionnement avec les collectivités pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap sur les temps périscolaires : où en est-on ? Actuellement, des élèves ne peuvent pas obtenir l'accompagnement auquel ils ont droit sur le temps scolaire en raison des dérogations faites à certaines municipalités. Il y a urgence à avancer sur ce dossier qui permettrait également de lutter contre le temps partiel subi des personnels AESH.

Monsieur VALLEJO (UNSA) dénonce les financements croisés concernant les AESH. Tous les services de l'Etat doivent se réunir afin de ne pas cliver les responsabilités mais de mettre en commun les financements, ce qui permettrait d'avoir une caution interministérielle.

L'UNSA propose l'élaboration d'un bilan de l'école inclusive avec l'ARS et tous les partenaires de l'école inclusive, comme il y a 5 ans, en y associant les collectivités territoriales, pour réfléchir à ce qui fonctionne ou non.

Monsieur le Secrétaire général répond que l'idée du conventionnement entre l'Etat et les collectivités territoriales peine à se mettre en place. Il n'existe pas de modèle de convention établi à ce jour. Il ajoute que la priorité est de faire en sorte qu'aucun jeune ne soit en situation de ne pas être accompagné. C'est pourquoi l'Etat prend en charge.



18-UNSA- Personnels stagiaires premier degré appelés sur la liste complémentaire : dans le département de l'Allier, aucun acompte de paye n'a été versé, ce qui met les personnels en difficulté. Il a été répondu aux stagiaires concernés que rien ne leur serait versé avant le 27 octobre. Pour l'UNSA Education, si nous comprenons certaines contraintes, il n'est néanmoins pas possible de laisser les personnels dans cette situation alors que dans le département du Puy-de-Dôme, un acompte a pu être versé.

Madame l'IA-DASEN l'Allier indique que des réponses à cette question ont déjà été apportées le jeudi 13 octobre par le chef de la division des personnels de la DSDEN 03 à la secrétaire départementale.

Les personnels appelés en Liste Complémentaire (LC) ont pris leur poste dans l'Allier au 19/09/22.

Sur ces 9 LC, 2 étaient déjà contractuels dans l'Allier, et ont donc reçu fin septembre la rémunération afférente à ce contrat.

Parmi les 7 restants, 3 étaient également déjà contractuels dans d'autres départements. Ils ont eux aussi reçu leur rémunération fin septembre.

S'agissant des 4 restants, la prise de poste tardive au mois de septembre n'a pas permis une prise en charge administrative permettant le versement d'un montant partiel sur le service fait de septembre.

En tout état de cause, la période du 19/09 au 30/09 est prévue sur la paye d'octobre (paye pleine).

Madame DUVIVIER (UNSA) s'étonne que les personnels du Puy-de-Dôme dans une situation identique aient pu percevoir un acompte.

Madame la DASEN de l'Allier répond que les services sont mobilisés sur plusieurs problématiques et s'investissent pour satisfaire au mieux l'ensemble des priorités :

Deux opérations de gestion étaient absolument prioritaires :

-le département n'a reçu aucune liste principale dans le cadre de l'amélioration des affectations, mais a vu partir 11 personnes => il a fallu procéder à des opérations administratives de transfert

-il a fallu ajuster les affectations pour recevoir les 9 LC.

Monsieur CORNET (UNSA) demande si les stagiaires et alternants éligibles à l'indemnité forfaitaire de formation doivent entreprendre une démarche pour la percevoir.

Madame LIONNE indique qu'un courrier a été adressé aux stagiaires. Ce sera le cas également pour les alternants. Ils n'auront pas de demande à formuler.

19-FSU-Nombre de divisions par niveaux en collèges et leurs effectifs :

Madame l'IA-DASEN de l'Allier indique qu'un document précisant les divisions, les effectifs et les DHG par collège a bien été transmis en vue du CTSD du 1^{er} février 2022.

Sont abordées en CTSD les décisions présentées en CTA : ouvertures/fermetures de divisions et ajustements éventuels de juin.

20-FSUNombre de postes non pourvus dans le second degré dans l'Allier en lycées et en collèges et dans quels établissements précisément ?

Madame la DRH indique qu'ils sont au nombre de 90 sur des quotités différentes (8 en CIO, 6 en circonscriptions, 28 en collège, 3 en SEGPA, 20 en lycée, 23 en SEP et 2 en LP).



21-FSU-Nombre de contractuels en cette rentrée, dans quels établissements ? Quel type de formation est-il prévu ?

Madame la DRH répond qu'au 16 octobre 2022, l'académie comptait 850 contractuels, dont 583 bénéficiant d'un contrat à l'année. Les listes reprenant les affectations seront adressées courant novembre aux organisations syndicales.

Comme cela avait été indiqué, l'EAFC a constitué un groupe de travail composé de chefs d'établissement, de représentants des corps d'inspection, d'enseignants pour construire un parcours de formation dédié aux contractuels nouvellement recrutés. Certains modules ont d'ores et déjà pu être proposés. Ce parcours s'inscrit sur 3 ans.

22-FSU-Nombre de postes non pourvus dans les CIO et quelles mesures pour y palier ?

Madame VOISSE présente les chiffres ci-dessous :
12 en CIO (PSY EN EDO) et 9 en circonscription (PSY EN EDA)

23-FSU- Nombre de postes non pourvus concernant les agents comptables et gestionnaires.

Madame la DRH indique qu'il y a 2 postes d'agents comptables non pourvus : un au lycée Paul Constans à Montluçon et l'autre au lycée Charles et Adrien Dupuy au Puy-en-Velay. Elle remercie les collègues qui assurent les intérimis ainsi que ceux qui se sont investis pour faciliter ces prises de fonctions très denses.

Concernant les adjoints non gestionnaires, il demeure une difficulté au collège de Volvic.

24-FSU- Nombre de postes non pourvus concernant les chefs d'établissements et les adjoint-es.

Madame la DRH précise que 12 personnels de direction faisant fonction se sont vus confier des intérimis à l'année alors que 16 couvrent des besoins de suppléances temporaires (3 dans l'Allier et 13 dans le Puy-de-Dôme).

25-FSU- Nombre de postes non pourvus concernant les infirmiers. Le poste de Lurcy-Lévis a-t-il été mis au mouvement et qu'en résulte-t-il ?

Madame VOISSE répond qu'un personnel en détachement prendra ses fonctions au 15 janvier au collège de Lurcy-Lévis afin de pourvoir ce poste resté vacant l'an passé. Un remerciement appuyé en direction de la Conseillère technique infirmière est formulé.

Le poste au lycée Jean Zay à Thiers reste vacant à ce jour.

26-FSU- Quels sont les collèges de l'Allier qui offrent à ce jour encore de l'allemand et du latin ?

Madame la Secrétaire générale adjointe indique que tous les collèges de l'Allier proposent le latin en enseignement optionnel.

Concernant l'allemand, seuls 10 collèges ne le proposent pas dans le département : Cérilly, Commentry, Désertines, Domérat, Doyet, Le Donjon, Le Mayet-de-Montagne, Lurcy-Lévis, Marcillat-en-Combraille et Jules Verne Montluçon



Par ailleurs :

27-FSU- FSE à 100 % : quand aura lieu l'allègement de service car les temps de formation sont hors temps de travail ?

Madame BARDET-CRIQUET (FSU) déplore des formations proposées hors temps de travail le mercredi après-midi dans le département du Puy-de-Dôme.

Monsieur l'IA-DASEN du Puy-de-Dôme indique qu'il va vérifier cette information.

- Combien de « Liste complémentaire » ont-elles été recrutées dans le premier degré dans l'académie ? Par département ? Combien de modifications d'affectation ?

Madame la DRH rappelle que l'académie a fait le choix de proposer une amélioration des affectations aux lauréats du CRPE qui le souhaitent dans le cadre de l'appel des candidats inscrits sur les listes complémentaires des 3 voies de concours. Tous les lauréats ont été contactés pour connaître leur souhait d'amélioration. Tous ont pu être pris en compte.

33 candidats inscrits sur les listes complémentaires (LC) ont accepté les propositions d'affectation qui leur ont été faites compte tenu des améliorations réalisées.

Le bilan est le suivant :

- Allier : 11 départs dont 10 vers le 63 et un vers le 43, 9 LC affectés ;
- Cantal : 5 LC affectés, une amélioration ;
- Haute-Loire : 4 LC affectés / 2 modifications d'affectation (départ vers le Puy-de-Dôme) ;
- Puy-de-Dôme : 15 LC affectés, 19 améliorations.

28-FSU- Combien de FSE de chaque catégorie (Master MEEF, autre master ou équivalent, non détenteur de master) finalement dans chaque département de l'académie ?

Madame VOISSE présente les chiffres ci-dessous :

- Allier : 13 lauréats détenteurs d'un master MEEF, 5 autres Master, 2 non détenteurs d'un Master ;
- Cantal : 8 lauréats détenteurs d'un master MEEF, 2 autres Master, 3 autres diplômes ;
- Haute-Loire : 12 lauréats détenteurs d'un Master MEEF, 3 autres Master et 1 non détenteur d'un master (dispense de diplôme) ;
- Puy-de-Dôme : 42 lauréats détenteurs d'un master MEEF, 9 autres Master, 2 autres diplômes, 4 non détenteurs d'un MEEF.

29-FSU- Quel est le niveau de recrutement des contractuels et la formation qui leur a été offerte dans chaque département ?

Dans l'Allier, les 45 contractuels du département ont été recrutés selon le niveau d'études suivant :

Niveau d'études	Nombre	Pourcentage
bac + 2	3	6,67
bac + 3	15	33,33
bac + 4	5	11,11
bac + 5	22	48,89
total	45	100,00



Les contractuels ont été accompagnés de la manière suivante (question déjà abordée en CTSD 03) :

- proposition en juillet d'un parcours national à distance Magistère : 35 heures de formation
- 2 jours de formation avant la rentrée scolaire
- 9 journées de formation au cours du 1^{er} trimestre par des conseillers pédagogiques
- Attribution d'un tuteur, présent notamment le jour de la prise de poste
- Possibilité d'accompagnement autant que de besoin par les conseillers pédagogiques
- 1 visite conseil par période.

Dans le Cantal, les contractuels sont recrutés au niveau licence. Le vivier a permis de privilégier ce niveau d'étude. Ils ont pu bénéficier d'une formation de deux jours avant la rentrée de septembre ou d'un accompagnement spécifique en circonscription pour ceux qui ont été recrutés au cours du mois de septembre. Ils ont par ailleurs un référent conseiller pédagogique auprès de leur circonscription pour les accompagner tout au long de l'année.

Dans la Haute-Loire, les contractuels sont recrutés niveau licence et principalement master MEEF. La formation en présentiel est de 2 jours en DSDEN, et en distanciel via MAGISTERE. Ils bénéficient du suivi d'un tuteur.

Dans le Puy-de-Dôme, les contractuels ont été recrutés officiellement le 24 août 2022. Ce sont essentiellement des personnes qui ont obtenu le Master MEEF qui leur donne une formation théorique mais aussi une pratique avec des élèves dans le cadre de stages. Ce sont, pour la quasi-totalité d'entre eux, des personnes qui s'apprentent à passer le CRPE ou qui l'ont déjà passé donc de futurs collègues.

Dès qu'ils ont été recrutés, un accès leur a été donné à un parcours M@gistère d'une durée de 30 heures. Ce parcours a été conçu par la DGESCO, l'Inspection générale avec l'appui d'enseignants. Le jeudi suivant ils ont été placés deux jours en stage auprès de conseillers pédagogiques qui leur ont donné des éléments indispensables pour leur prise de fonction, éléments généraux mais aussi spécifiques sur le français, les mathématiques et la maternelle. La semaine suivante, ils ont été placés en stages de pratique accompagnée auprès de Professeurs des Ecoles Maîtres Formateurs (PEMF) en élémentaire et en maternelle, deux jours de chaque. Ils ont ensuite été affectés comme remplaçants et bénéficient du suivi de conseillers pédagogiques et de PEMF.

30-FSU- Nombre de départs en stage MIN pour chaque département / nombre de candidatures ?

Dans l'Allier : aucun départ en stage MIN.

Dans le Cantal : 21 candidatures d'enseignants et 7 candidatures d'AESH ont été reçues pour les stages MIN. 9 candidatures d'enseignants et 5 d'AESH ont été retenues.

Dans la Haute-Loire : 25 candidatures et 10 départs en formation stage MIN dont 2 psychologues de l'Education nationale

Dans le Puy-de-Dôme : 14 demandes de départs en stages MIN : 11 pour des enseignants non spécialisés et 3 pour des enseignants spécialisés.

A été accepté un départ pour un stage qui devait se dérouler à Clermont.



31-FSU-Nombre de journées d'absences non remplacées depuis la rentrée par département ?

Allier : Nombre de journées non remplacées :

	Absences non remplacées <u>cette semaine</u> (semaine du 10 au 14/10)		Absences non remplacées <u>depuis le</u> <u>début de l'année</u>	
	jours d'absence	pourcentage par rapport aux jours de classe	jours d'absence	pourcentage par rapport aux jours de classe
Montluçon 1	11,5	1,31	52	0,91
Montluçon 2	18	2,33	62	1,24
Total Montluçon	29,5	1,79	114	1,06
Moulins 1	4,5	0,48	28	0,46
Moulins 2	3	0,46	8	0,19
Total Moulins	7,5	0,47	36	0,35
Vichy 1	0	0,00	5	0,09
Vichy 2	0	0,00	21	0,38
Total Vichy	0	0,00	26	0,24
TOTAL DEPARTEMENT	37	0,75	176	0,55

Cantal : depuis le début de l'année 21 journées n'ont pas été remplacées dans le Cantal.

Haute-Loire : Nombre de jours non remplacés : 18 jours du 01/09/2022 au 7/10/2022.

Puy-de-Dôme : 46,5 journées non remplacées depuis la rentrée.

Monsieur le Recteur indique que les questions FO ayant fait l'objet d'un additif et envoyées tardivement seront traitées lors du prochain CTA.



Avis 3 FO

Les représentants des personnels du CTA constatent une nouvelle fois que le Ministre de l'Éducation nationale refuse de répondre aux revendications des personnels des lycées en maintenant intégralement la contre-réforme du lycée.

Les représentants du personnel condamnent le maintien du contrôle continu et d'épreuves d'enseignement de spécialité mi-mars pour l'obtention du baccalauréat.

Ils exigent le rétablissement, pour la totalité des disciplines, d'épreuves terminales, ponctuelles, anonymes, pour le baccalauréat avec la tenue de jurys souverains et la garantie d'un temps de correction de droit et non l'octroi de demi-journées soumises à l'autorisation des chefs d'établissement.

Pour : 6

Contre :

Abs :

NPPV : 4

Avis 4 FSU

Les représentant(e)s du personnel du CTA exigent le report en juin des épreuves de spécialité du baccalauréat actuellement prévues en mars.

Pour : 10

Contre :

Abs :

NPPV :

Monsieur le Recteur lève la séance à 17 heures.

Le Secrétaire adjoint de séance,

Daniel CORNET

Le Recteur

Karim BENMILOUD



AVIS

Avis 1 FO

Les représentants des personnels du CTA, réunis le 17 octobre 2022, réaffirment, au vu de l'inflation galopante, la nécessité d'une réouverture immédiate de négociations par le Ministre de la Fonction publique afin de permettre une augmentation immédiate du point d'indice de 10 %, avec en perspective un rattrapage de l'inflation, soit une augmentation de 25 % du point d'indice.

Les représentants du personnel constatent une nouvelle fois que le Grenelle érige l'inégalité comme principe, pour les personnels non enseignants, avec une revalorisation du régime indemnitaire pour quelques-uns et non pour l'ensemble des personnels non enseignants.

Pour : 6
Contre :
Abs :
NPPV : 4

Avis 2 FO

Les représentants des personnels du CTA s'opposent à toute tentative de démantèlement (fusion, mutualisation, transfert,...) et/ou suppression des structures de l'enseignement adapté, et plus particulièrement des SEGPA dans l'académie.


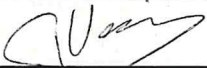
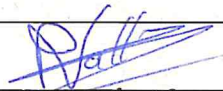




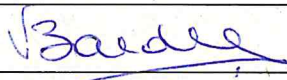

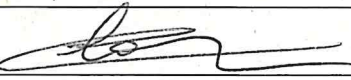
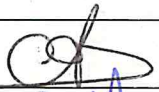
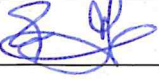

Ils exigent que tous les postes (postes de direction compris) de ces structures, qui ne sont toujours pas pourvus, le soient immédiatement.

Pour : 10
Contre :
Abs :
NPPV :

Liste d'émargement Comité Technique Académique

Lundi 17 octobre 2022 à 14h00 – Salle des conseils

(Ordre de mission numéro 22-205 ST)

NOM – Prénom	Fonction	Signature
<u>Représentants de l'Administration</u>		
Karim BENMILOUD Recteur de l'Académie de Clermont-Fd	Titulaire	
Peggy VOISSE Secrétaire Générale Adjointe – DRH	Titulaire	
<u>Représentants des Personnels</u>		
Pierre VALLEJO (UNSA)	Titulaire	
Daniel CORNET (UNSA)	Titulaire	
Nathalie GATELET (UNSA)	Titulaire	
Corinne THINQUE (UNSA)	Titulaire	
Amandine DUVIVIER (UNSA)	Suppléante	
Mickaël SANDERS (UNSA)	Suppléant	
Aurélien ANJARRY (UNSA)	Suppléante	
Fabien FONTANIER (UNSA)	Suppléant	
Patrick LEBRUN (FSU)	Titulaire	
Valérie BARDET-CRIQUET (FSU)	Titulaire	
Béatrice MANENE (FSU)	Titulaire	
Ugo TREVISIOL (FSU)	Suppléant	
Muriel VIGNAUD (FSU)	Suppléante	
Fabien CLAVEAU (FSU)	Suppléant	
Benoît BACLE (FO)	Titulaire	
Marie-Ange AUBRY (FO)	Titulaire	
Frédéric ABRIOUX (FO)	Titulaire	
Valérie BARLET (FO)	Suppléante	
Cécile RABY (FO)	Suppléante	
André CHAVAROCHE (FO)	Suppléant	



Déclaration UNSA Education au CTA du 17 octobre 2022

Monsieur le recteur,

Mesdames et Messieurs les membres du CTA,

Nous sommes réunis pour ce premier Comité technique de l'année.

Nous ne pouvons pas commencer ce CTA sans avoir une pensée pour Samuel Paty. Le 16 octobre 2020, en rentrant chez lui après sa journée de travail au collège, Samuel Paty était assassiné par un jeune islamiste radical. Visé par de fausses accusations relayées sur les réseaux sociaux, ce professeur d'histoire-géographie et d'EMC n'avait fait que son travail : éveiller les consciences de ses élèves et leur enseigner les principes de laïcité, de liberté de conscience et d'esprit critique. À l'UNSA Éducation, nous pensons à ses proches et sa famille, ainsi qu'à l'ensemble des personnels du collège du Bois d'Aulne à Conflans-Sainte-Honorine où il enseignait depuis plusieurs années. Samuel Paty a été la victime du fanatisme et de l'obscurantisme en voulant éduquer les plus jeunes afin de leur permettre de vivre libres et égaux. Nous devons continuellement porter en nous son souvenir et poursuivre son œuvre.

Chaque rentrée possède ses spécificités mais celle-ci, très particulière, a bénéficié d'une couverture médiatique inédite.

Si, à la satisfaction de tous, la situation sanitaire a permis une rentrée sans masques, avec un protocole au niveau le plus bas, et permis ainsi à l'école de retrouver un visage plus humain, l'UNSA Education espère tout de même que les erreurs passées auront servi de leçon si jamais l'épidémie devait repartir. La façon dont a été gérée la crise dans la communication désastreuse faite aux personnels à tous les échelons a laissé des traces chez nos collègues.

Non, en réalité, l'intérêt des médias pour cette rentrée a surtout concerné la désaffection de nos métiers et la pénurie de personnels que nous connaissons depuis plusieurs années et qui ne cesse de s'amplifier.

Si la loupe a été mise sur les enseignants, le manque de candidats au concours, mais aussi la perte d'attractivité, concerne tous nos corps de métiers. Il faut rajouter à cela un nombre croissant de titulaires tentés par la démission ou la rupture conventionnelle.

A l'UNSA Education, nous ne sommes pas surpris par ces constats car nous alertons depuis très

longtemps sur le déclassement de nos carrières, mais aussi sur le travail de sape qui conduit beaucoup de jeunes à se détourner de l'Education Nationale et plus globalement du service public.

Pour les enseignants, un recrutement à bac +5 avec des salaires très bas, couplé à une mobilité subie, avec parfois une absence totale de perspectives, agissent comme un repoussoir. Les profils des candidats ont évolué, leurs contraintes et leurs aspirations également, et dans un marché du travail qui se réveille, l'Education Nationale n'est plus compétitive. Nous arrivons à certaines aberrations, où des personnels titulaires démissionnent pour devenir contractuels dans le département où leur conjoint et leurs enfants sont installés. Ils sont lassés de devoir exercer à plusieurs dizaines voire centaines de kilomètres ou de faire une croix sur leur carrière pour privilégier leur vie familiale.

On ne décrète pas l'attractivité d'un métier, on la construit aussi par les conditions matérielles d'exercice et de réelles perspectives de carrière.

Il faut revoir en profondeur les conditions d'emploi des personnels :

- en revalorisant les salaires de l'ensemble de la profession sans contrepartie
- en garantissant la mobilité géographique
- en améliorant les conditions d'exercice

C'est indispensable pour redonner aux équipes les moyens de travailler sereinement.

Autre métier à construire en urgence : celui d'AESH. Le projet de loi de finance prévoit quatre mille équivalents temps plein supplémentaires d'AESH en 2023. Malgré cela, l'école inclusive manquera encore cruellement de moyens cette année. Au moment où ce CTA se tient, de très nombreux élèves ne sont pas accompagnés dans le premier et le second degré à hauteur de leurs besoins, ou ne bénéficient pas du respect intégral de leur notification. Même les notifications d'aide individualisée ne sont pas honorées. C'est inacceptable. L'UNSA Education revendique une école réellement inclusive, avec l'implication de l'ensemble des partenaires, des moyens à la hauteur et des AESH sur des temps complets pour prendre en compte la globalité du temps de l'élève.

Si les médias se sont donc emparés à juste titre des difficultés à disposer d'un nombre suffisant de personnels enseignants à la rentrée, les carences en personnels autres qu'enseignants n'ont pas ému aussi largement. Pourtant, le système éducatif qui ne tient et ne fonctionne de façon satisfaisante qu'à la condition que l'ensemble de ses éléments constitutifs soient en mesure de pouvoir contribuer à son équilibre.

Or, pour l'UNSA Éducation, il y a un véritable dérèglement structurel. L'élément le plus emblématique concerne la médecine scolaire. La problématique dépasse la question de pourvoir les postes vacants. Elle est devenue bien plus grave : c'est la survie de la médecine scolaire qui est en jeu. Les conditions de rémunération et de travail des médecins de l'E.N. sont telles que l'on ne peut s'étonner que les postes, déjà trop peu nombreux, ne soient pas pourvus. On assiste à un abandon politique de la médecine scolaire, ce qui signifie un abandon des élèves

sur les questions de santé avec pour conséquence un accroissement des inégalités dans notre pays. Quant à la médecine de prévention pour les personnels, cela fait bien longtemps qu'elle a été abandonnée, ce qui, pour l'UNSA Education, est totalement inacceptable et montre le vrai visage de l'état employeur vis-à-vis de ses agents.

Les nombreux postes de personnels sociaux et de santé, d'administratifs, d'enseignement, d'accompagnement et de surveillance vacants ou non remplacés, sont autant d'éléments qui viennent à leur tour monopoliser l'attention des chefs d'établissement et les détournent de leurs missions de pilotage des établissements. Pour l'UNSA Éducation, c'est l'une des autres formes du dérèglement structurel de notre ministère, qui détourne ses propres agents de leurs missions essentielles, à tel point que l'encadrement, y compris les corps d'inspection, n'est plus en mesure de faire sens et de donner du sens.

Enfin, le dérèglement structurel tient également à la sous administration endémique du ministère de l'Éducation Nationale. Le nombre d'agents à la charge de chaque gestionnaire de personnel est sans mesure avec les taux d'encadrement des autres ministères et sans commune mesure avec la charge de travail liée. Certains agents ont un nombre de dossiers en portefeuille à gérer bien supérieur à ce qui est constaté dans les autres départements ministériels. De plus, la progression de nombre d'agents contractuels implique une gestion beaucoup plus chronophage que celles des agents titulaires dont la gestion est par principe collective.

Qu'ils exercent en services ou dans les EPLE, les personnels administratifs constatent tous une surcharge de travail et un manque de reconnaissance qui entraînent une dégradation de leurs conditions de travail.

A cela s'ajoute des outils informatiques calamiteux. En effet, les personnels administratifs se trouvent en situation d'assurer leurs missions sur des logiciels ou progiciels souvent inadaptés, générateurs d'un surcroît de travail très conséquent. Il s'agit pourtant d'outils informatiques nouveaux tels que Opale dont on connaît les problèmes de lourdeur extrême de chaque opération et de manque de fiabilité. Ces constats, faits et exprimés par les testeurs dans toutes les académies, ne semblent pas remettre en cause le déploiement d'Opale dans tous les EPLE. C'est incompréhensible. Il s'agit aussi d'outils informatiques obsolètes des années 1980 qui sont censés permettre la gestion et la rémunération des enseignants contractuels (de plus en plus nombreux) et des AESH. Ces logiciels sont totalement inefficaces et peu fiables. Ils génèrent un très grand stress auprès des personnels administratifs. Ces constats factuels alimentent une désillusion face à une institution qui place les personnels administratifs en situation de risques psycho sociaux importants. Les personnels administratifs ont à cœur de produire un travail de qualité au service de la communauté éducative. Mais ils veulent le faire avec des outils adaptés aux missions. C'est bien là le minimum qu'on puisse leur accorder.

Enfin, pour les établissements, l'accroissement du coût des denrées alimentaires et de l'énergie, cette dernière représentant aujourd'hui et à elle seule plus de la moitié du budget de fonctionnement des collèges et lycées, va tendre la situation financière des EPLE jusqu'à conduire à très court terme à des situations d'insuffisance de trésorerie. L'UNSA Education alerte par rapport à cette situation qui va rapidement devenir dramatique pour de nombreux établissements, avec des risques de fermeture, ce qui serait inacceptable.

Pour l'UNSA Éducation, c'est à l'ensemble de ces dérèglements structurels qu'il est nécessaire de s'attaquer pour transformer les défis auxquels est confronté notre système éducatif. Cette dégradation sans précédent des conditions de travail se traduit par un accroissement des tensions dans les relations de travail, notamment avec la hiérarchie. Les inégalités se multiplient, la pression insupportable qui règne y compris sur les cadres se traduit par un système anxiogène pour tous, où les conditions d'une gestion humaine des ressources s'est évanouie.

Comme si cela ne suffisait pas, voilà que le président veut imposer une réforme de la voie professionnelle qui constitue un véritable danger pour l'avenir de nos métiers et de la formation professionnelle initiale. Toutes les annonces gouvernementales visent à laisser croire à l'opinion publique que le lycée professionnel serait, pour ses élèves, peu insérant dans le monde du travail et déconnecté du monde de l'entreprise. Tout cela pour faire passer cette énième réforme destructrice tant pour nos métiers et notre statut que pour la formation générale de nos élèves. Augmenter de 50 % la durée des périodes de formation en milieu professionnel n'a pour but que d'annualiser le temps de travail des enseignants, de supprimer des postes tout en détériorant les conditions de formation des élèves ; Aligner la voie professionnelle avec l'apprentissage ne débouchera que sur la disparition d'enseignements fondamentaux. Réviser les cartes de formation en profondeur en fonction des besoins locaux immédiats induira des reconversions douloureuses de collègues tout en enfermant les élèves dans des métiers uniquement présents dans leur bassin de vie ; Quid des poursuites d'étude ? Quid de la mobilité ? Quelles perspectives !!!

Pour ces raisons, le Se-Unsa appelle donc à se mobiliser le mardi 18 octobre pour l'abandon de cette réforme de la voie professionnelle et demande un réel bilan des précédentes, notamment celle de 2018, réformes qui n'ont cessé de mettre la voie professionnelle et nombre de nos collègues en grande difficulté.

Autre sujet d'actualité, la réforme des retraites. Le gouvernement a décidé d'ouvrir des consultations sur plusieurs sujets : dispositif carrières longues, pénibilité et usure au travail, transition emploi-retraite et fin de carrière, emploi des seniors, minimum retraite et équilibre financier du régime. Dans une société déjà inquiète et fragilisée, et sur ce sujet très sensible, un passage en force lors du débat budgétaire aurait été une faute. Nous attendons désormais que le gouvernement précise ses intentions et la méthode de concertation annoncée.

Ce sujet traverse toute la société. L'UNSA est prête à un débat loyal devant l'opinion publique. Elle y contribuera et développera ses propres solutions. L'UNSA restera toujours opposée à tout recul de l'âge de départ en retraite ou à une augmentation de la durée de cotisation. Concernant le financement du régime, des solutions alternatives existent.

Pour l'UNSA, c'est pas un jour, pas un mois, pas un an de plus !

Si le gouvernement persistait dans cette voie, la confrontation serait inévitable.



Déclaration FSU au CTA du 17 octobre 2022

Lors de sa conférence de presse de rentrée, le ministre de l'Education nationale a confirmé son adhésion pleine et entière au projet de réforme de la voie professionnelle, porté par le président de la République, dévastateur pour les élèves et les personnels. Il s'agit ni plus ni moins de transformer la formation professionnelle sur le modèle de l'apprentissage, avec à terme un transfert aux branches professionnelles.

Les lycées professionnels sont depuis la rentrée sous double tutelle, celle du ministre de l'Education nationale et celle du ministère du travail ! On devine aisément quel ministère va effectivement gérer cette réforme et pour quels objectifs.

Carte des formations adaptée au milieu économique local, dérogation aux horaires nationaux, augmentation des PFMP de 50%, rémunération par l'Etat des élèves durant leur période de stage en entreprise, le MEDEF en rêvait, le président l'a fait. Ce projet est un renoncement sans précédent à la dimension éducative et émancipatrice de la formation des jeunes de LP et une entrave organisée à leur poursuite d'études.

La voie professionnelle a déjà bien souffert ces dernières années avec le passage du bac pro de 4 à 3 ans en 2009, réforme à laquelle s'étaient opposés les syndicats de la FSU. Elle avait déjà réduit fortement les heures d'enseignement général, couplées à l'apparition de « familles de métiers » en seconde.

Avec ce nouveau projet, les élèves n'auraient plus que l'équivalent d'une année pour acquérir des compétences et savoirs professionnels solides dans les établissements, compromettant l'obtention d'un diplôme, qui du reste ne serait plus national.

L'augmentation des PFMP accentuerait par ailleurs la difficulté pour les élèves de trouver des entreprises, déjà inégale selon les élèves, renforçant les inégalités sociales subies. Ce serait au final les employeurs qui choisiraient leurs recrues, laissant sur le carreau celles qui ne correspondraient pas à leurs desiderata.

Les Psy-ÉN et les professeurs principaux de collège ne seraient pas à l'abri de pressions pour encourager les élèves et leur famille à s'engager dans des domaines qui n'attirent pas les jeunes. La demi-journée hebdomadaire dédiée aux entreprises dès la cinquième s'inscrit dans cette perspective, au détriment des enseignements. L'engouement de certaines fondations d'entreprises ou de branches professionnelles à se présenter devant des jeunes de moins de 15 ans n'est en rien désintéressé. Il s'agit d'attirer, en supprimant des heures de cours en collège, l'attention de certains jeunes et de leurs familles, quitte à les soustraire à la formation sous statut scolaire pour une sortie précoce vers l'apprentissage.

L'avenir du second degré, dont l'organisation en trois voies au lycée doit assurer à chaque jeune une formation qualifiante, diplômante, émancipatrice et ouvrant des poursuites d'études, est en jeu. Pour sauver les lycées professionnels, les syndicats SNUEP-FSU, SNES-FSU et SNEP-FSU appellent à participer à la journée de grève unitaire du 18 octobre.

Concernant la revalorisation de l'IFSE des personnels ITRF exerçant en service informatique, même si les montants sont corrects, la FSU rappelle son opposition au principe du RIFSEEP, dont l'IFSE constitue l'indemnité principale. Le RIFSEEP repose donc sur une logique fonctionnelle. Ce sont les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

L'IFSE valorise des fonctions qui souvent relèvent de grades et corps supérieurs et aboutit donc à entériner le fait de sous-payer les agents au regard de leurs tâches en privilégiant uniquement l'indemnitaire, fortement individualisé et aléatoire et peut devenir un frein à la mutation, de peur de voir le montant de l'IFSE diminuer sur un nouveau poste.

Annexe 2

A l'image de nombreux secteurs, l'agroalimentaire, les crèches, les transports publics, l'énergie, les raffineries et bien d'autres encore, les personnels de la Fonction publique voient leur situation financière se dégrader, sans que ni le ministère, ni le gouvernement n'apportent une réponse satisfaisante. Les maigres 3,5% d'augmentation du point d'indice ne couvrent pas la très forte augmentation du coût de la vie ! La FSU exige une augmentation de 10% du point d'indice sans aucune contrepartie ! Déjà engagés dans la mobilisation pour une augmentation des salaires et des pensions, lors de la grève interprofessionnelle du 29 septembre à l'appel de la FSU-CGT-Solidaires et l'Unef, la FSU et ses syndicats, avec la CGT, FO, Solidaires, l'Unef et des organisations de jeunesse décident d'appeler ensemble les travailleuses et travailleurs et la jeunesse à la mobilisation et à la grève le mardi 18 octobre pour l'augmentation des salaires, des pensions et minima sociaux, l'amélioration des conditions de vie et d'étude et le respect du droit de grève.



Déclaration FO

CTA du 17 octobre 2022

Monsieur le Recteur, Mesdames, Messieurs,

La Première Ministre Borne a décidé mardi 11 octobre de réquisitionner les salariés des raffineries Total et Exxon exerçant légitimement, pacifiquement et légalement leur droit de grève pour arracher des augmentations de salaires permettant de faire face à l'inflation qui s'enflamme. Mercredi soir, le Président Macron a stigmatisé les salariés grévistes depuis le 20 septembre ainsi que leurs organisations syndicales en tentant de les opposer au reste de la population. Mais dès mardi, le mouvement fait tache d'huile et la grève s'étend comme, par exemple, à la raffinerie de Donges.

Dans tous les secteurs, le gouvernement répond aux revendications par la répression et la réquisition.

Pour la confédération FO, les revendications des salariés sont totalement légitimes : augmentation générale des salaires, non à la remise en cause du droit de grève. Les salariés des raffineries sont en grève pour obtenir des augmentations de salaire au moins au niveau de l'inflation au moment où Total a réalisé plus de 30 milliards de dollars de bénéfice et que son PDG a augmenté son salaire de 50 % et qu'un dividende exceptionnel de 2,6 milliards dès 2022 a été attribué aux actionnaires.

Les salariés des raffineries montrent la voie : cesser le travail pour arracher des augmentations de salaire.

Comme dans les raffineries, les grèves pour l'augmentation des salaires se multiplient. Partout, dans les entreprises et les administrations, au cœur des discussions : comment résister à l'augmentation des prix du gaz, du carburant, de l'électricité, des produits alimentaires, des loyers, des assurances etc. ? Comment payer ces centaines d'euros en plus chaque mois ?

Avec les confédérations FO et CGT, la FSU, Solidaires et les organisations de jeunesse, l'ensemble des personnels est appelé à se réunir pour décider la grève dans les écoles, les collèges, les lycées et les services dès mardi 18 octobre, afin d'exiger une augmentation de salaire immédiate pour tous, a minima à hauteur de l'inflation. C'est à l'opposé de la pseudo-revalorisation annoncée par le ministre Ndiaye, en échange de contreparties inadmissibles.

Le mouvement des lycées professionnels, d'ores et déjà décidé pour le 18 octobre, s'inscrit dans cette dynamique.

Les personnels des lycées professionnels découvrent au fil des interventions présidentielles les mesures d'une réforme qui s'impose sans concertation : augmentation de 50 % de la durée des stages, gratification des élèves, révision des cartes de formation et autonomie des établissements.

L'augmentation du temps de PFMP entraînera moins d'heures d'enseignement dans nos lycées. Sous couvert d'autonomie renforcée, des expérimentations pourront être menées permettant de ne pas respecter

les grilles horaires disciplinaires nationales. Le français et les maths seraient à privilégier car considérés comme des « savoirs-fondamentaux ». Que restera-t-il alors pour les autres enseignements généraux qui favorisent l'émancipation des élèves ? La volonté de renvoyer la ventilation du volume d'enseignement général au niveau local impliquerait une remise en cause du caractère national des diplômes professionnels. Nous sommes fermement attachées au principe d'égalité de notre école républicaine et revendiquent le maintien d'une grille horaire nationale pour toutes les filières professionnelles. C'est la dimension émancipatrice de la formation des jeunes à laquelle participent toutes les disciplines.

La diminution du temps scolaire et la disparition de certaines formations avec la restructuration des cartes de formation percuteront notamment les enseignants de matières professionnelles pour qui le Président a déjà annoncé un vaste plan de reconversion. Les fermetures et ouvertures de filières dans les établissements seraient décidées uniquement au prisme des besoins locaux de main-d'œuvre ce qui va considérablement réduire les choix de formation des élèves. Nous refusons que l'avenir professionnel de nos jeunes lycéens soit conditionné à des métiers en tension pour la plupart en raison de leurs conditions salariales et de travail déplorables.

La carte des formations doit évoluer dans l'intérêt général du pays au prisme des grands enjeux écologiques, de la prise en charge du grand âge, de la nécessaire réindustrialisation, du numérique... D'aucune façon, elle ne doit se restreindre à la seule mise en adéquation avec les besoins économiques immédiats et locaux des entreprises : chaque jeune, quel que soit le lieu géographique de son lycée professionnel, doit pouvoir trouver la formation de son choix.

Nombreuses sont les entreprises qui ne peuvent pas proposer à nos élèves l'intégralité des plateaux techniques et des activités développées dans leur filière professionnelle. Seuls les lycées professionnels forment à l'ensemble des savoirs et savoir-faire indispensables à l'obtention d'un diplôme et à une meilleure insertion professionnelle ou à des poursuites d'études réussies.

Ce projet veut imposer dès la classe de 5ème de collège un dispositif « avenir » consistant à dédier une demi-journée par semaine pour découvrir les métiers et les entreprises. Pour la FNEC-FP-FO, il faut renforcer les missions et le nombre de personnels d'orientation et préparer les collégiens à tous les parcours d'orientation sans exception.

La réforme des lycées professionnels que veut imposer le président Macron aux élèves et aux personnels de LP constitue un véritable danger pour l'avenir d'un tiers de la jeunesse lycéenne, pour nos métiers et pour la formation professionnelle initiale. Ainsi les personnels seront en grève massivement le 18 octobre et demandent d'ores et déjà, le retrait de ce projet de contre-réforme.

Monsieur le Recteur, vous l'aurez compris, les revendications de FORCE OUVRIERE sont claires :

- **Augmentation des salaires, augmentation de la valeur du point d'indice : + 10% maintenant**
- **Respect du droit de grève**
- **Abandon de la réforme du lycée professionnelle et du collège**
- **Retour à des épreuves terminales, anonymes et ponctuelles pour le baccalauréat**
- **Pas de nouvelle réforme des retraites : FO refuse la retraite à 64-65 ans ou l'allongement des annuités et demande le retour à la retraite à 60 ans.**