



Comité Technique Académique du 19/01/21

Retrouvez notre [déclaration liminaire](#) qui aborde la politique éducative menée par ce ministère et les dégradations subies pour les personnels et les élèves, le protocole et la situation en EPS, le courrier de la rectrice sur les signalements RSST, le budget d'austérité budgétaire présenté, les attaques sur le dialogue social.

La conclusion de notre déclaration liminaire est celle-ci :

“ Ecole de la confiance : des mots bien présomptueux au regard de la réalité de notre école aujourd'hui. Un vrai budget s'impose avec une revalorisation pour tous les personnels et des améliorations conséquentes de nos conditions de travail, loin de la pantomime du Grenelle : ce que nous revendiquerons et défendrons par **la grève le 26 janvier prochain.** “



Réponse de la rectrice

Suite aux différentes déclarations liminaires, la rectrice est revenue sur plusieurs points :

- **le dialogue social** : elle remercie tout d'abord les représentants des personnels de la forme courtoise et démocratique que prennent les échanges ici, en dépit des désaccords qui sont les nôtres. Elle met en avant le souci à ce sujet de l'académie et que la preuve en est le nombre important de groupes de travail qui a abouti à ce CTA. Elle nous assure de son écoute attentive des points de désaccords tout en précisant qu'elle n'est pas le ministre et qu'elle ne peut pas agir sur plusieurs sujets ;
- **la réussite des élèves** : elle rappelle que c'est sa boussole et que cela va de pair avec l'amélioration des conditions de travail des personnels ; elle s'inquiète du décrochage scolaire et du manque d'ambition de certains élèves au moment de poursuivre des études vers le supérieur, préoccupation qu'elle fixe comme objectif principal de travail de cette 2ème partie d'année ;
- **le courrier sur les RSST** : elle indique qu'il y a eu des formulations sans doute malheureuses dans ce courrier, mais que ce n'était pas dans le but de décourager les personnels de s'en emparer mais bien de les encourager à mieux formuler les demandes pour avoir les réponses les plus appropriées, comme il se doit.
- **crise sanitaire** : elle rappelle que sur cette crise longue, elle est satisfaite du retour quasi total à l'école des élèves, contrairement à d'autres pays ; Les moyens en remplacements en AED et enseignant-e du 1er degré ont été donnés pour faire face à la crise sanitaire, la Rectrice nous a précisé n'avoir aucune information sur la poursuite des moyens au-delà du 6 février.
- **pour les moyens 1er degré**, elle rappelle qu'il y avait eu une dotation complémentaire l'année dernière (*pour répondre aux non fermetures suite aux difficultés pour les mairies de faire le point sur les inscriptions en plein confinement*) qui n'a pas été retirée, donc elle ne considère pas que la dotation de cette année soit nulle.

Lignes directrices de Gestion (LDG)

Pour la 2ème année, les lignes directrices académiques de gestion (LDG) sont mises en place pour le Mouvement, et pour la 1ère année pour les opérations de promotions et d'avancement. Ce terme barbare de LDG est l'expression désignée pour nommer toutes les procédures et règles liées aux opérations de gestion administrative depuis la réforme de la fonction publique et la suppression du rôle des CAPA et CAPD. **La FSU et la CGT Educ'Action sont en opposition avec cette loi publiée en 2019 qui exclut les représentant-es du personnel des opérations collectives de vérification et de contrôle.**

Si les représentant-es du personnel restent associé-es à la rédaction des règles, ils et elles ne peuvent intervenir ensuite que sur des situations individuelles et à la demande des personnels, dans le cadre des recours surtout. Or les années précédentes, les organisations syndicales, en groupes de travail avec l'administration, avaient la possibilité, en disposant de tous les éléments collectifs, de déceler et de faire corriger des erreurs que les collègues n'avaient pas repérées. C'est donc une perte pour les collègues et pour la procédure.

De plus, cette loi exclut les représentant-es des personnels de la procédure de nomination lors du Mouvement ou d'arbitrage entre ex aequo lors des promotions, laissant cette procédure à l'inspection et l'administration seules. Ces mesures génèrent bien sûr des erreurs et entretiennent l'opacité dans les choix effectués.

Malgré son opposition à l'esprit général du texte, et parce qu'elle ne pratique pas le jeu de la "chaise vide", la délégation FSU/CGT Educ'Action a participé activement à tous les groupes de travail et obtenu de nombreuses modifications dans les textes dans le sens d'une plus grande sécurisation.

Mobilité : règles du mouvement

Toutes les règles de mobilité des agent-es, 1^{er} et 2^d degrés, d'éducation et psy-en, ATSS (agent-es administratifs, techniques, sociaux et de santé) ainsi que les agent-es de jeunesse et sports (récemment rattachés à l'Éducation Nationale) de l'académie de Poitiers sont regroupées dans un seul document de 67 pages.

La FSU et la CGT Educ'Action dénoncent qu'il soit indiqué que le barème n'a " ... qu'un caractère indicatif. L'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général." En effet, le non-respect du barème, fort exceptionnel et toujours pour des motifs légitimes, était vu et étudié au sein des CAPA et CAPD, et donc la situation du personnel ou du poste qui présentait une spécificité exceptionnelle était étudiée en croisant les regards de l'administration, de l'inspection et des représentant-es du personnel. Aujourd'hui, les représentant-es du personnel ne sont plus là, et le risque du "fait du prince" est bien présent.

La FSU et la CGT Educ'Action s'insurgent contre la notion d'adéquation du profil au poste, au motif de l'intérêt des élèves. Tout d'abord, il y a déjà les postes à profil, contre lesquels nous nous élevons d'ailleurs, dont ils semblent parfois renvoyer à un choix déjà arbitré. Par ailleurs, cette question de l'adéquation, si elle avait un sens, devrait se poser alors aussi chaque fois que le ministère impose à ses agent-es des réformes pour lesquelles ils et elles ne sont pourtant pas formé-es (ex: le "Grand Oral" en lycée). L'administration reconnaît un défaut de formation des personnels et indique que c'est un chantier de l'académie.

Pour le 2nd degré, la FSU et la CGT Educ'Action regrettent que le traitement des recours n'ait pas été satisfaisant au cours de cette première année. L'administration ne reconnaît que peu d'erreurs de sa part (3) **La FSU a redit qu'elle en avait identifié bien plus (au moins 14)** et convient que, lorsque des réponses ont été apportées, elles n'ont pas été satisfaisantes. Le SG a indiqué que, à l'avenir, le travail principal va être fait en amont par les services, pour empêcher les erreurs et non pour les compenser.

La FSU et la CGT Educ'Action demandent la constitution de groupes de travail pour travailler sur les barèmes pour justement éviter les erreurs. Elles déplorent qu'un nouvel élément de barème, avec forte valorisation (à hauteur d'une mesure de carte scolaire), soit prévu pour compenser les erreurs qui auraient été dûment constatées lors d'un recours. En effet, le principe de la compensation du collègue lésé risque de ne pas fonctionner, sachant que le poste qu'il n'aura, malencontreusement, pas obtenu risque d'être définitivement perdu. Mais par ailleurs, cette mesure va introduire plus de rigidité encore dans les mouvements à venir. Ce

n'est pas le principe de la compensation qui nous heurte mais le fait qu'on admette le principe d'un droit à l'erreur finalement. Raison de plus pour réintroduire les groupes de travail avec les élu.es du personnel.

Carrière : règles des promotions

Toutes les règles de promotion des agent-es, 1^{er} et 2^d degrés, d'éducation et psy-en, ATSS (agent-es administratifs, techniques, sociaux et de santé) ainsi que les agent-es de jeunesse et sports (récemment rattachés à l'Éducation Nationale) de l'académie de Poitiers sont regroupées désormais dans un document de 44 pages.

Pour rappel, toutes les promotions qui ont lieu avant le 31 décembre 2020 ne doivent pas être concernées par les LDG mais doivent passer en CAPD et CAPA. Il y aura donc des CAPA avancement...

Pour le 2nd degré, il a été demandé en séance qu'un barème soit mis en place pour la liste d'aptitude au corps des agrégés. Nous le demandons depuis plusieurs années déjà mais l'absence de CAPA rend urgent ce barème si l'on veut parler de transparence. Le SGA a indiqué que la demande a été remontée au ministère. Pour le reste et parce que les principes de nomination restent ceux que nous connaissons déjà, nous avons surtout insisté, lors des GT, sur l'importance de la communication à destination des collègues, lors des campagnes de promotion. Nous avons rappelé l'importance de bien veiller et très en amont à l'égalité professionnelle, à la rotation des promotions pour la classe exceptionnelle, en promouvant les plus expérimentés (tant que les principes de la classe exceptionnelle ne changent pas).

Vote : La délégation FSU/CGT Educ'Action a voté contre ces LDG. Nous sommes opposé-es à une procédure qui exclut les représentant-es des personnels des opérations des instances de décisions. Les autres organisations syndicales ont voté comme la FSU et la CGT Educ'Action.

En conséquence, un nouveau CTA sera convoqué le 1er Février.

Budget rentrée 2021

Le nombre de postes pour effectuer la rentrée au sein de l'académie a été dévoilé au CTM du 16 décembre. Le CTA doit arrêter la répartition de ce budget au sein de l'académie. Ce sont encore 70 équivalents temps plein qui sont supprimés cette année, au détriment surtout du second degré. Budget d'austérité que l'on ne peut comprendre dans le contexte que nous traversons..

2nd degré : -70 postes

Dans son discours de présentation, le SG minimise les dégâts orchestrés ici et parle de la suppression de seulement 25 moyens d'enseignement ; car, si 70 postes ETP sont supprimés, ils seraient compensés par 45 emplois en HSA donc en heures supplémentaires. **L'éternel tour de passe-passe!** Situation d'autant plus préoccupante que, à bien y regarder, le rectorat de Poitiers a consommé moins au réel cette année que ce qu'il avait prévu au budget l'an dernier. De l'économie à l'austérité...

Pour la FSU et la CGT Educ'Action, ces chiffres traduisent une augmentation encore de la charge de travail des personnels, avec moins de postes et plus d'heures supplémentaires. Pour la FSU et la CGT Educ'Action, le 2nd degré est sacrifié. La formation des élèves risque d'en payer aussi le prix fort avec des fermetures d'options voire de spécialités, des effectifs surchargés dans les classes. La rectrice indique que le lycée est un des plus coûteux parmi les systèmes de l'OCDE sans être le plus performant et que la qualité des heures de cours est plus importante que la quantité... La rectrice indique que, sur le maillage des lycées professionnels, il y a des formations qui ne sont pas remplies et que chaque élève de LP dans notre académie coûte 1000€ de plus qu'au niveau national; elle considère que l'académie soutient l'enseignement professionnel y compris sur la partie de l'apprentissage qui ne devrait pas être prise en compte.

Pour la FSU et la CGT Educ'Action, les calculs du rectorat, qui sont déjà alarmants, ne reflètent pas la réalité. En effet, ils se font d'un budget prévisionnel à l'autre et la réalité des postes est différente, si l'on prend l'existant dans les établissements à la rentrée. Ainsi :

- les collèges ne sont pas dotés de 4 emplois supplémentaires mais en perdent 3.
- les lycées professionnels n'en perdent pas 20 mais 43 !
- la prévision de moins 40 postes en lycée est peu rassurante sachant que l'an passé, il a été supprimé davantage de postes que prévu en janvier.

La FSU et la CGT Educ'Action, après avoir dénoncé les conditions qui nous sont faites ici, insistent pour qu'on veille à ce que les DGH soient mises au vote dans les conseils d'administration des établissements avant la préparation du CTA de mars.

Collège

Augmentation de 4 emplois en heures-poste et de 2 emplois en HSA pour une prévision de 19 élèves en moins sur l'académie.

- Charente : - 143 élèves
- Charente-Maritime : + 270 élèves
- Deux-Sèvres : - 180 élèves
- Vienne : + 34 élèves

SEGPA

Baisse de 3.5 emplois en heures-postes et augmentation de 1.5 emploi en HSA pour une prévision de 23 élèves en moins sur l'académie.

- Charente : + 32 élèves
- Charente-Maritime : - 33 élèves
- Deux-Sèvres : - 7 élèves
- Vienne : - 15 élèves

La répartition départementale sur les postes est celle-ci :

- 16 : + 1,5 HSA
- 17 : -2,0 ETP (-48 heures)
- 79 : -1,9 ETP (-47 heures)
- 86 : + 0,4 ETP (+8 heures)

La FSU et la CGT Educ'Action ont fait remonter la situation très disparate des SEGPA où certaines manquent de places face aux demandes d'orientation et se retrouvent au delà de la préconisation du [BO du 29 octobre 2015](#) ("*Chaque division ne doit pas, dans toute la mesure du possible, excéder 16 élèves*"), notamment dans les centres urbains.

Le rectorat considère que la voie de la SEGPA doit être réduite car elle est trop fermée, et que la volonté du rectorat est de réduire les orientations en SEGPA en laissant les élèves dans le circuit classique. Le rectorat évoque les situations de 6ème SEGPA inclusive en Charente-Maritime comme exemple, qui présenteraient un taux de 30% de sortie de SEGPA vers la 5ème.

La FSU et la CGT Educ'Action dénoncent ce choix de suppressions de moyens SEGPA. Si des procédures plus inclusives sont nécessaires et doivent être menées, elles doivent se faire en parallèle de la structure SEGPA qui doit être conservée avec des effectifs moins lourds.

Lycée général et technologique

Baisse de 40 emplois en heures-poste et augmentation de 27 emplois en HSA pour une prévision de 193 élèves en plus sur l'académie.

Lycée pro

Baisse de 20 emplois en heures-poste et augmentation de 12 emplois en HSA pour une prévision de 12 élèves en moins sur l'académie.

EREA

Baisse de 4 emplois en heures-poste. L'administration indique dans les documents que cela correspond à 42 heures... Pour l'administration, 4 EREA pour l'académie contre 86 au niveau national, cela est déjà beaucoup. Si le rectorat affirme que la plus-value éducative de l'internat éducatif n'est pas remise en cause, la volonté est de réduire les EREA à des structures de 64 élèves en enlevant les demi-pensionnaires.

La FSU et la CGT Educ'Action s'opposent à cette décision. La FSU/CGT Educ'Action a rappelé toute l'importance de la partie éducative aussi pour les demi-pensionnaires.

Moyens hors établissement

Remplacement

Baisse de 7.5 emplois en heures poste et augmentation de 2 emplois en HSA.

La délégation FSU/CGT Educ'Action a dénoncé une situation totalement ubuesque. Le manque de remplaçant-e est déjà criant ! Cette décision ne va que l'amplifier.

Décharges liées à des missions académiques

Baisse de 2.5 emplois en heures-poste et augmentation de 0.20 emploi en HSA.

Elèves à besoin particuliers

Augmentation de 3.5 emplois pour des mesures d'ajustement : ULIS, Upe2a.

Vote : La délégation FSU/CGT Educ'Action a voté contre ce budget 2nd degré. Les autres organisations syndicales ont voté comme la FSU et la CGT Educ'Action.

En conséquence, un nouveau CTA doit être convoqué.

Questions diverses de la FSU/CGT Educ'Action

SEGPA et ISOE

Où en est la mise en œuvre du décret n°2019-1002 du 27/09/2019 pour l'attribution de la part modulable de l'ISOE pour les enseignants de SEGPA exerçant la mission de professeur principal ?

L'administration n'a pas été en capacité de répondre. Un courrier a été envoyé aux chefs d'établissement afin de faire remonter les noms des enseignant-es car l'application informatique n'étant pas au point, l'indemnité est saisie manuellement par les établissements.

Pour rappel, une note de la DGRH du 18 novembre 2020 confirme que les personnels du second degré sont éligibles à la part variable de l'ISOE, si les chefs d'établissement les désignent comme professeurs principaux. Cette nouvelle était très attendue par les PLP qui exercent en SEGPA. Cette indemnité vient s'ajouter à l'ISOE part fixe. Cependant, une fois de plus, les enseignant-es spécialisé.es du premier degré exerçant dans le second degré sont exclu.es de la reconnaissance des missions de prof principal alors qu'ils et elles les exercent au quotidien ! Pour la FSU et la CGT Educ'Action, la porte ouverte pour les PLP doit s'ouvrir pour les PE.

Calendrier bac :

Quand est prévue la prochaine réunion du comité de suivi de la réforme ?

L'administration indique qu'elle aura lieu début Mars.

Oraux des stagiaires : dates, modalités de passation..

Dans le contexte de la crise sanitaire de la fin de l'année 2019-2020, le ministère de l'Éducation Nationale a décidé de supprimer les épreuves orales de plusieurs concours et a créé une épreuve orale renommée « entretien professionnel » pour les lauréat-es concerné-es, donc pour une grande partie des stagiaires 2020-2021.

La FSU et la CGT Educ'Action sont opposés à ce dispositif qui alourdit encore l'année des stagiaires sans apporter de plus-value ni en termes de formation, ni en termes de recrutement puisque ce qu'il est censé évaluer l'est déjà dans les dispositifs existants (oraux de stage, visites, inspection).

Les dates de passage annoncées sont :

- 2nd degré : du 6 au 8 avril, du 26 au 30 avril
- 1er degré : 1er et 6 avril

d'élaboration et seront décidées en fonction de la situation sanitaire

Retrouvez les éléments de cet oral sur ce lien : <http://neo.snuipp.fr/stagiaires-des-precisions-sur-l.1456>

Ouverture de spécialité EPS dans l'académie : choix des implantations ?

L'administration répond que cela sera traité au CTA de Mars après un appel à candidature auprès des établissements (jusqu'au 29 janvier). La Dgesco a prévu de 1 à 3 implantations par académie. La FSU/CGT Educ'Action a fait remonter le nombre plus important indiqué sur l'académie de Bordeaux et proposé qu'au moins une implantation soit prévue par département, au regard de la forte demande que cette spécialité risque de susciter.

Suite à la question de la FSU/CGT Educ'Action, l'administration a répondu que ces ouvertures se feraient à moyens constants. La FSU/CGT Educ'Action est en opposition avec ce choix car il ne correspond pas aux indications du ministère et risque de mettre en concurrence les enseignements de spécialité et donc les équipes pédagogiques au sein des lycées.

AESH : quelle mise à jour de la grille d'avancement ?

Ce 1er janvier, le SMIC a été revalorisé de 0,99%, portant le salaire minimum brut à 1 554,58 Euros par mois sur la base de 35 heures par semaine. Cette légère augmentation a des incidences sur les agent-es du ministère qui perçoivent des rémunérations calculées sur la base des indices minimum de la Fonction publique, comme c'est le cas des AESH.

Aujourd'hui, la transposition de la réévaluation annuelle du SMIC à la grille de rémunération des AESH aura pour effet de relever l'indice du niveau plancher. Le salaire minimum brut correspondant à l'indice 332, cela va conduire à faire disparaître les indices des premiers niveaux (indice 329 du niveau plancher et indice 330 du niveau 2). Instaurée en 2014, cette grille a déjà subi plusieurs tassements et perdu deux niveaux de rémunération. Il n'en resterait plus que sept allant de l'indice 332 à l'indice 363...

L'administration indique qu'elle attend que la nouvelle grille de référence soit envoyée par le ministère et que la grille académique va être revue. La FSU et la CGT Educ'Action demandent qu'une information soit donnée à l'ensemble des AESH sur cette nouvelle grille et que des exemples de reclassement soient expliqués.

La FSU et la CGT Educ'Action demandent au ministre de s'engager dès aujourd'hui dans l'amélioration du cadre de rémunération des AESH. Cela doit se traduire par une refonte de la grille indicative avec une augmentation des indices plancher, la suppression du plafond et la création de niveaux supplémentaires.

Formation initiale enseignant 1er degré à la rentrée 2021 :

Combien de supports de stage devront être préemptés ?

En plus des postes bloqués pour les 50% de formation des stagiaires lauréat-es du concours 2021, des supports doivent être réservés pour la mise en alternance d'étudiant-es en M1 et M2 avec la réforme du concours pour 2022. ([voir article](#)) Ces étudiant-es en Master alternant doivent être à $\frac{1}{3}$ en classe. Selon le SGA, il y aurait environ 60 étudiant-es dans cette situation. Un groupe de travail aura lieu jeudi sur ce sujet, notamment pour définir les conditions de $\frac{1}{3}$ temps en classe.

Contractuel-les supplémentaires COVID : AED et enseignant-e

L'administration n'est pas en capacité de répondre à la question des fins de contrat prévus pour ce mois de février, concernant les AED et les enseignant-es du 1er degré recruté-es en décembre pour faire face à la crise sanitaire.

Prochain CTA : le 1er février