



# Compte-rendu Comité Technique Académique du 9 NOVEMBRE 2018

## Bilan de la rentrée 2018 dans le premier degré

Le ralentissement démographique dans le premier degré se confirme dans l'académie. A cette rentrée, 287 élèves en moins par rapport à la précédente rentrée. Mais cette baisse est moins forte que prévue. La Loire-Atlantique gagne des élèves, alors que 4 autres départements en ont perdu, mais un peu moins que ce qui était prévu. Les effectifs de pré-élémentaire laissent présager des baisses ultérieures. La FSU constate cependant des écarts entre les prévisions et les constats qui peuvent aller jusqu'à 30% en moins en Mayenne, ou 30% en plus en Vendée. Les comités techniques départementaux devront apporter des précisions sur ces écarts sachant que nous n'avons pas les chiffres du privé. Il faudrait profiter de la baisse d'effectifs pour effectuer des améliorations dans tous les secteurs : maternelle, élémentaire, RASED, formation continue, remplacement et ne pas opposer les écoles entre elles. Le poids des effectifs dans les classes ne permet pas aux enseignants d'exercer leur métier sereinement. La FSU demande à connaître le nombre de CE1 dédoublés à la prochaine rentrée pour que la dotation accordée à l'académique ne soit pas totalement absorbée par ce dispositif. Le Recteur répond que le nombre de CE1 dédoublés en éducation prioritaire sera de l'ordre de celui des CP : une cinquantaine sur l'ensemble de l'académie. Il rappelle que, sur la question des moyens, lors de sa prise de fonction dans l'académie, à la rentrée 2013, le p/e était à 5,08 ; aujourd'hui, il est à 5,42. C'est une nette amélioration. Pour la FSU, si la progression académique du p/e est intéressante, elle est sans doute observable dans d'autres académies. Pour la scolarisation des moins de 3 ans, le constat est plutôt à une stagnation sur l'académie, à 9, 84%. Pourtant, la scolarisation des moins de 3 ans est un levier de réussite. Le seul département à baisser est le 44, même si un effort global a été fait sur la qualité d'accueil des enfants en maternelle, les résultats ne sont pas au rendez-vous sur le taux de scolarisation. Pour le Recteur, en éducation prioritaire, les objectifs fixés par le ministère sont atteints sur la maternelle puisque 43,9% des enfants de 3 ans sont scolarisés en Rep+ et 35,2% en Rep. Pour le bilan des moyens, 34 postes de plus ont été reçus à la rentrée 2018. La FSU a interrogé le Recteur sur la **convention « ruralité »** : il en existe une en Mayenne, avec cinq postes attribués en plus, mais y en a-t-il d'autres prévues ? Et quelle utilisation des 5 postes ? Le Recteur répond que les postes sont à disposition du Dasen de la Mayenne. Il lui revient de voir l'utilisation comme il l'entend, en lien avec les collectivités locales. Ce projet sera présenté lors du CTSD de Mayenne. En Sarthe, le DASEN du 72 s'est aussi beaucoup investi sur ce dossier et la nouvelle DASEN, Madame Galeazzi, finalisera la convention et la mettra en place. Les organisations syndicales ont largement pu s'exprimer car elles ont été reçues par M. Milville et par le ministre de la cohésion des territoires (seul le SNUipp/FSU a demandé une audience sur cette question). Le Recteur ajoute qu'il sait que la FSU est en opposition avec ce projet, mais la charte ruralité verra le jour, avec d'autres partenaires !

## Bilan de la rentrée dans le second degré

Pour cette rentrée 2018, ce sont 36 postes en plus. Les évolutions sont très différentes selon les niveaux : on constate une augmentation en collège, mais les lycées, eux, ont perdu plus d'élèves que prévu. Du point de vue des départements, la Loire-Atlantique connaît la plus forte hausse avec 147 élèves en plus ; pour les autres départements, on n'est pas très loin des prévisions. En lycées professionnels, la plus forte baisse apparaît en terminale pro (-132 élèves), amplifiant la baisse des effectifs de la voie professionnelle. En lycée général et technologique, la baisse très forte des effectifs est surtout visible en terminale GT.

La FSU indique que ce constat chiffré est intéressant, mais qu'il ne traduit pas la réalité des conditions d'exercice dans les classes (effectifs chargés), ni les difficultés rencontrées par tous les personnels de l'éducation.

## **Bilan des affectations des enseignants stagiaires**

La FSU est intervenue sur les lieux de formation des stagiaires ; beaucoup sont en effet affectés en Vendée, alors qu'aucune formation n'est dispensée dans cette antenne, d'autres sont affectés dans des départements où n'existe aucune formation de leur discipline (par exemple, en documentation), d'autres encore alors qu'aucune formation de leur discipline n'existe dans notre académie (par exemple, en philo, en arts plastiques ou en éducation musicale). Elle a pointé les problèmes liés aux quotités de service réellement faites qui ne sont pas indiquées dans les documents et la situation de certains stagiaires portée à notre connaissance. L'analyse des affectations et des quotités correspondantes montrent que les stagiaires sont employés comme des moyens d'enseignement, ce que nous dénonçons régulièrement dans cette instance. Le DRH répond que le rectorat essaye de faire au mieux pour affecter les stagiaires, qu'il mixe un peu en fonction des supports et des postes vacants et qu'il fait ce qu'il peut avec ses contraintes. Le Recteur ajoute que le rectorat travaille dans la transparence pour ces affectations. La FSU réitère sa demande de la tenue d'un GT pour l'affectation des stagiaires. Le Recteur refuse, pour la sixième année consécutive, de le tenir en l'absence de demande du Ministère de tenir une telle instance.

## **Bilan des affectations des enseignants titulaires**

La FSU constate, à l'issue du mouvement d'affectations des enseignants, que le rendement est relativement faible pour la mobilité volontaire (tombé sous les 30 % pour la FPMA), et notamment pour les TZR (sous les 20%), dans une académie attractive mais qui n'a pas les capacités d'accueil qu'elle devrait avoir. Pourtant, 99 % des TZR ont demandé une mutation. Avec la légalisation de certains critères qui modifieront l'inter et l'intra 2019, on peut s'inquiéter. Pour les SPEA, le rendement est encore plus faible (9 postes à l'issue du GT, puis un total de 15 postes restent vacants à l'issue mouvement sur 36 ou 38). Pour les TZR et leur affectation en exercice, la FSU se satisfait cette année dans notre académie de la demande qui leur a été faite fin juin pour connaître leurs préférences d'affectation : postes à l'année ou remplacements courts, car cela a pu contribuer à ramener l'équilibre pour que des TZR ne soient pas des variables d'ajustement des mutations. La FSU a dénoncé les conditions dans lesquelles s'est tenu le groupe de travail d'affectation des TZR du 12 juillet. Pour une égalité de traitement, et un travail respectueux de tous, il faut faire autrement et ne pas avoir plus de 400 personnes à affecter en une journée. Les gestions de DGH tardives dans les établissements (pas de vote ou tout fin juin), suivies de transmissions tardives de modifications de moyens aux services académiques, impliquent que la fiabilité des documents n'est pas assurée. De plus, finir un GT à 21h30 n'est absolument pas logique ni respectueux de tous les membres, d'autant que les élu-es ont un rôle postérieur à la tenue de toute instance (information). La FSU demande à ce que la tenue de ce GT puisse se faire sur deux jours, sans mélanger les affectations des contractuels. Au sujet des demandes de la FSU sur le prochain mouvement intra, le Recteur a indiqué qu'un prochain Groupe de Travail examinerait les conditions du prochain mouvement. Les décisions ne seront prises qu'après la tenue de ce GT et la consultation de l'ensemble des organisations syndicales.

## **Contractuel-les**

La FSU a réitéré sa demande d'un Groupe de Travail sur le cadre de gestion, comme rappelé au dernier CTA. Elle demande aussi des statistiques des agents à temps complet, incomplet ou temps partiel. Ces personnels sont gérés de façon erratique et contraires aux droits d'un CDI : proposer en cours d'année, pour modifier la quotité de service, un nouveau contrat de CDI est illégal ; il faudrait établir un avenant à caractère provisoire.

## **Contrats aidés – AED – AESH**

Les élu-es FSU ont indiqué qu'ils n'avaient pas reçu les documents projetés en séance sur les contrats aidés, les AED et les AESH, ce qui les a empêchés de préparer et d'intervenir. D'autre part, l'ensemble des dotations n'apparaît pas : il manque les CUI. La FSU a demandé à connaître le volume des notifications MDPH par département en comparaison du nombre réel d'heures octroyées aux élèves en situation de handicap afin de permettre une meilleure connaissance du dossier AESH et son suivi. Le nombre brut d'AESH/AVS n'est pas un élément d'appréciation suffisant. Sur la situation de ces personnels, la FSU a tenu à dire qu'ils subissent un fort niveau de précarité, accentuée par l'augmentation du prix de l'essence. Les déplacements imposés par l'exercice sur plusieurs établissements est un vrai problème que l'administration doit prendre en compte, au lieu de laisser ces personnels dans la précarité, abusés dans

leurs fonctions. D'autre part, la FSU s'interroge sur le suivi de ces personnels : comment être efficace, quand 500 à 600 accompagnants sont gérés par seulement 2 personnels administratifs ? C'est un suivi lourd qui ne peut fonctionner ainsi ! Des renforts sont nécessaires. Un embryon de formations est mis en place, mais il se situe à Angers. Comment imaginer qu'ils puissent tous s'y rendre, quand ils sont payés 680 euros/mois ? Il faut envisager différemment la gestion de ces personnels. La concentration progressive de leur gestion au SAE devrait permettre une meilleure gestion, tout comme la connaissance de l'effectif à temps complet ou incomplet. Des personnels payés à 600 ou 700 € par mois devraient être mieux considérés !

Sur les notifications MDPH, la FSU a dénoncé, à nouveau, le rabotage du temps de travail des AESH, auquel se livre le rectorat, sous prétexte que l'élève n'est présent que 36 semaines, d'autant que des obligations sont présentées à ces personnels. Or, leur temps de travail n'est jamais réductible au seul présentiel ; il y a des missions autour de la classe d'autant que les AESH sont amenés à assister à des réunions. Les AESH ne sont d'ailleurs plus très nombreux-ses à temps complet. Les 1607 heures annualisées amènent parfois à des quotités à 91% ; il faudrait proposer quelque chose de plus respectueux à ces personnels, tenant vraiment compte du temps passé à l'accompagnement. Par ailleurs, nous avons encore des remontées sur les confusions entre les tâches dévolues aux AESH et celles des AED, voire des tâches administratives, malgré les consignes rectorales. Pour le Recteur, la gestion du temps du travail des AESH qui aboutit à raboter leur temps de travail n'est pas du « mégotage » (expression utilisée par la FSU), mais de la gestion de l'argent public !

## Service social en faveur des élèves

Le rectorat a annoncé que les nouvelles missions des Assistant-es de Service Social seront mises en œuvre à la rentrée 2019. Il présente le calendrier et indique qu'il sera re-présenté à la prochaine instance de janvier. Un travail en amont a été nécessaire sur la circulaire du 22 mars 2017 : cela aura un impact important sur la gestion des personnels en question. Le travail est complexe, ce qui explique le caractère tardif du groupe de travail. L'objectif est d'appliquer et mettre en œuvre la circulaire dans tous ses attendus.

La FSU déclare que l'inquiétude domine à l'approche de ce GT qui arrive mi-novembre 2018 en pleine période électorale, car il a été annoncé en juin 2017 pour une mise en place à la rentrée 2017... Certes, les informations sont nécessaires, mais la période pose problème et nous n'avons pas reçu de documents préparatoires. Le Recteur répond qu'il n'y en aura pas ; le travail est effectué par département : il est donc difficile d'avoir un document qui synthétise tout. La FSU fait remarquer que la circulaire est nationale et donc appliquée au niveau académique. Le rectorat précise que toutes les informations seront données le 15 novembre. Pour la FSU, ces informations auraient dû être données auparavant, afin de pouvoir préparer correctement.

 [Pour en savoir plus sur le Groupe de Travail du 15 novembre 2018](#) 

## Personnels santé et sociaux : RIFSEEP (présentation pour vote)

Le rectorat explique que le budget donne la possibilité de revaloriser les indemnités des personnels santé et sociaux. Le choix a donc été fait d'une hausse uniforme de 30 € sur l'ensemble des corps, afin d'aligner les personnels de catégorie A et d'avoir une cohérence. Pour les ASS, la hausse n'est pas de 30 €, mais de 6€, afin de les aligner avec les infirmières, puisque c'est le même cadre d'emploi. L'enjeu a été d'utiliser tous les crédits disponibles du budget académique pour ne pas en rendre au ministère. Pour la FSU, cette revalorisation est une bonne chose, mais il serait bien d'aligner, pour les infirmières, l'indemnitaire des personnels d'internat aux autres personnels non logés. Le travail est le même ; il n'y a pas de missions particulières des unes et pas des autres. L'indemnitaire devrait donc être identique pour toutes les infirmières comme nous l'avons demandé en CAPA, dans la logique des mandats du SNICS-FSU. D'autres académies ont fait d'autres choix plus généreux ; le rectorat a fait ici le choix de mettre les moyens sur les médecins. Le rectorat répond qu'a été fait le choix d'une hausse de 30 € pour tous. L'académie de Nantes se situe au-dessus des académies environnantes, mais la règle est commune pour tous les personnels concernés : l'indemnité est de moitié si on est logé. Et, pour le coup, le rectorat n'a pas la capacité financière de faire plus. Le Recteur assume ces choix. L'UNSA déclare que, si elle n'est pas favorable au RIFSEEP, elle pense que la même hausse pour tous de 30 € est bien. Cependant, elle est d'accord avec la FSU pour dire que les infirmières d'internat devraient être revalorisées à la hauteur des autres infirmières « en établissement ». La FSU demande un récapitulatif de l'indemnitaire de tous les régimes par corps, pour tous les personnels (filrière sociale, infirmière, médecins), comme

déjà obtenu auparavant. Le Recteur déclare que ce qui sera voté sera fait strictement : si les élu-es sont contre, le solde sera renvoyé au ministère !

**VOTE** : 1 contre (FO) , 5 abstentions (FSU) et 4 pour (3 Unsa + 1 Sgen).

La FSU demande au Recteur la présentation annuelle du rapport d'activité académique des médecins, des infirmières, et des personnels sociaux. Les personnels les rendent avant l'été : l'académie doit donc pouvoir en faire une synthèse en quelques mois. Et qu'en est-il du rapport des médecins qui n'avait déjà pas été remis il y a 2 ans (sans doute pour ne pas montrer les missions non réalisées) ? Le Recteur répond qu'il n'a pas encore reçu tous les rapports, mais qu'on doit pouvoir les présenter tous, en même temps, au prochain CTA de janvier.

## Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA)

Le rectorat présente le résultat du GT académique qui s'est tenu le 19 avril 2018 sur l'application de la circulaire aux fonctions en internat, avec les DASEN concernés (quatre départements ayant un EREA) et le conseiller technique ASH du rectorat : un bilan des effectifs a été fait et le constat qu'ils étaient identiques (environ une centaine), de même que les dotations en personnels. La circulaire avait vocation à s'appliquer et les EEI (2 par EREA) n'avaient plus vocation à faire des surveillances de nuit. Il convenait de recruter des AED sur ces missions : six ont donc été affectés par EREA (en plus des 10 ETP d'EEI par EREA qui y exercent déjà). Le rectorat a échangé avec les organisations syndicales suite à ce GT, et, au cours d'une audience FSU, cette dernière a signalé que la surveillance de nuit était une mission particulière que l'on ne pouvait pas transférer simplement à un autre personnel : si elle était confiée à un EEI, elle ne pouvait être confiée au pied levé à un AED. Le rectorat a donc choisi de débiter les contrats des AED fin août pour proposer aux nouveaux recrutés une formation en amont de la prise de poste. Trois jours seront assurés. La Dapfen a prévu un jour en établissement et une formation de 2 jours aux vacances de février. Une autre demande des syndicats a été accordée : les EEI n'avaient pas l'ISAE, mais d'autres indemnités, alors qu'on leur demandait d'assurer de plus en plus d'enseignement. Le rectorat a interrogé le ministère suite à un problème technique mais tout est réglé : il peut à présent payer l'ISAE à ces personnels.

La FSU est intervenue au sujet du départ en formation CAPPEI des collègues en CDI et des collègues PLP. Il n'y a pas de remplacement possible pour les départs en formation, ce qui empêche les collègues de bénéficier de cette formation. Le rectorat indique que les formations CAPPEI sont assez demandées ; les départements essaient d'y répondre en établissant un ordre de priorité et répondent ensuite en fonction des disponibilités. Les candidatures sont étudiées en CAPD. La FSU pose le problème des demandes des collègues PLP ou PLC qui, n'étant pas PE, ne sont pas étudiées en CAPD. Le SGEN-CFDT ajoute qu'il est d'accord avec la FSU et que cette année un seul PLP est en formation CAPPEI : c'est insuffisant. Le DASEN de Loire-Atlantique déclare qu'on note cependant une augmentation des départs en formation des personnels du second degré et qu'il faut être attentif à ce problème qui est réel.



**Du 29 novembre  
au 6 décembre  
votez et faites voter  
pour la FSU**

