



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## Compte rendu du CTA

(comité technique académique)

du 26 novembre 2020

*Pour la FSU : Sandrine Bernard (lycées professionnels), Isabelle Cheviet (second degré général et technologique), Emmanuel Loctin (premier degré), Pascale Poirier (personnels ATSS). Suppléant : Pierre Giezek (second degré général et technologique).*

### Sommaire

#### **I- Déclarations liminaires et premiers échanges**

#### **II- Questions donnant lieu à consultation**

- 1- RIFSEEP des personnels infirmiers et des personnels assistants sociaux
- 2- Ouverture des formations préparant au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale

#### **III- Questions donnant lieu à information**

- 1- point d'étape sur le contexte sanitaire
- 2- bilan de la rentrée 2020
- 3- Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion "Mobilité"
- 4- Rentrée 2021 : liste des postes publiés au mouvement spécifique national
- 5- Evaluation des établissements scolaires
- 6- Point d'étape Modernisation de la Fonction financière en EPLE

#### **IV- Questions diverses**

### **I- Déclarations liminaires et premiers échanges**

Les organisations syndicales FSU – UNSA – CFDT font une **déclaration liminaire commune**, évoquant notamment la mort de **Samuel Paty** et le **contexte sanitaire**.

La FSU complète son propos par une autre déclaration liminaire.

À l'issue de l'ensemble des déclarations liminaires des premiers échanges ont lieu, d'où il ressort que les désaccords avec le rectorat restent nombreux sur les réalités concrètes que vivent les personnels dans les établissements et les services.

Mme la Rectrice exprime son mécontentement après ce qu'elle appelle un tableau noir, à charge qui frôle la désinformation. Elle estime que **les hommages à Samuel Paty** ont été rendus dans de bonnes conditions ; elle affirme que la circulaire interministérielle du 2 novembre réaffirme l'importance de la protection fonctionnelle des personnels ; elle assure qu'elle remercie les enseignant-es à chacune de ses interventions.

La rectrice explique l'écart entre **les chiffres Covid** de Santé Publique France (Géodes) et ceux du rectorat par des méthodes de calcul différentes.

Les chiffres du 24 novembre sont donnés : aucune structure scolaire fermée, 9 classes fermées, 329 cas de Covid chez les élèves (536 au point précédent, le pic semble passé). 829 élèves sont en éviction (1 597 au point précédent). On dénombre 29 cas covid chez les personnels (52 précédemment).

Le sud de l'Yonne inquiète avec une hausse de 52%, sans que l'ARS puisse bien l'expliquer.

Il y a moins de malades en collège, où les équipes souhaitent le présentiel car il a été difficile de remettre les élèves dans les apprentissages après le premier confinement.

Au lycée rien n'est imposé sinon la moitié au moins de présentiel demandée par le ministère. 40 projets sont validés, 6 sont en cours d'accompagnement. Il y a eu 41 entretiens de suivi, pour voir si cela fonctionne, pour apporter aide et conseil. Ces projets ont tenu compte des particularités des locaux ; dans certains cas, le présentiel a été maintenu (Romain-Rolland à Clamecy, A.Antoine à Chenove).

Le directeur de cabinet explique que les enseignant-es seront prioritaires pour les **tests en laboratoires de biologie médicale**. Le test antigénique est une solution complémentaire de dépistage pour casser les chaînes de transmission.

Il sera possible de conduire des tests en établissements scolaires et le point sera fait sur les personnels volontaires (69 à ce jour). Ces personnels auront une formation préalable en présentiel, afin d'acquérir les gestes techniques et de savoir ce qu'il faut faire en amont et en aval. Le « tracing » des cas positifs décelés en milieu scolaire sera fait par les infirmières, l'ARS s'occupant des contacts privés. Une grande partie du territoire sera couverte par le maillage local : infirmière d'établissement, laboratoires et médecins locaux...

L'ARS communiquera de manière hebdomadaire sur les EPLE avec cas de covid et sur les clusters.

La secrétaire générale évoque la rémunération des personnels de santé (titulaires et contractuels) impliqués dans le dispositif : une base de 400€.

Les tests antigéniques sont fournis par les CHU des 4 départements et stockés dans les DSDEN. Les personnels de santé qui feront les tests recevront des EPI (équipements de protection individuel) : sur-blouses, gants, charlottes, lunettes de protection. Les déchets seront ramassés dans des doubles sacs sécurisés.

Mme la Rectrice évoque ensuite **la revalorisation en cours** pour les personnels de l'Education nationale, qu'elle estime conséquente, avec des arbitrages rendus après une concertation importante avec les organisations syndicales. La prime d'attractivité représentera 173 millions d'euros. Une attention particulière est portée sur les 15 premières années de carrières : enseignants, Psy-En, CPE, soit 31% des personnels considérés. (178 millions d'euros sont prévus pour l'équipement informatique pour les enseignants et Psy-EN (*la FSU dénonce que les CPE et professeurs documentalistes soient exclus de ce dispositif*)). 45 millions d'euros de mesures catégorielle sont prévus, comme pour les directeurs d'école. Un effort sera fait également sur le taux de promotion à la hors classe (4 millions d'euros, +1 700 personnels par an y accéderont).

Concernant **les lignes directrices de gestion (mobilité et avancement)**, trois groupes de travail seront proposés pour le CTA de janvier : académiques, pour les ATSS, le premier degré, le second degré.

Le GT premier degré visera à une harmonisation entre les quatre départements, malgré des spécificités, car il faut garder une dimension académique pour la rédaction des lignes directrice de gestion.

## II- Questions donnant lieu à consultation

### 1- RIFSEEP des personnels infirmiers et des personnels assistants sociaux

*(RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)*

Personnels infirmiers : la revalorisation est de 3 % avec effet sur la paie de novembre, l'administration n'ayant pas de marge de manœuvre puisque le taux est fixé nationalement. Le réexamen sera dorénavant fait tous les trois ans contre quatre précédemment.

Personnels assistants sociaux (dorénavant en catégorie A) : la revalorisation sera harmonisée au niveau national, avec un volet de convergence régionale (Besançon et Dijon). Dans l'académie de Dijon, ces opérations seront effectives pour la paie de novembre. L'IFSE sera revalorisée.

L'administration se refuse à communiquer les montants individuels donnés aux agent-es. Elle assure que sa présentation s'inscrit dans le travail de cartographie et respecte l'ensemble du RIFSEEP.

Interrogée par la FSU sur les écarts entre les académies de Besançon et Dijon, l'administration reste évasive sur la convergence qui prendra du temps vu les particularités de chaque académie.

Votes : 6 contre (4 FSU et 2 FO) 4 abstentions (3 UNSA et 1 CFDT).

La FSU et FO revendiquent la même indemnité pour tous les agents quel que soit le poste occupé, et surtout une augmentation du point d'indice plutôt que des primes.

## **2- Ouverture des formations préparant au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale**

Il s'agit de la redéfinition de ce diplôme : les formations renouvées répondent aux cahiers des charges au niveau licence.

Votes : 7 pour (FSU et UNSA) 3 abstentions (FO et CFDT)

### **III- Questions donnant lieu à information**

#### **1- point d'étape sur le contexte sanitaire**

*Ce point a été traité en début de CTA après les déclarations liminaires.*

#### **2- bilan de la rentrée 2020**

##### a) effectifs des élèves dans les 1er et 2nd degrés

L'administration expose la tendance à la baisse qui se poursuit dans le premier degré (- 1,6%), dans le public comme dans le privé. La démographie est en déclin dans l'académie. La baisse est 2 330 élèves, la prévision ayant été de 2 816. C'est la seconde baisse la plus importante en vingt ans. On note une baisse de 1 600 élèves dans le pré-élémentaire (surtout dans la Nièvre et l'Yonne) qui aura des effets longtemps dans l'avenir.

Dans le second degré, on note une baisse de 1% dans le public, qui touche tous les niveaux sauf les classes post-bac.

Ces évolutions auront des conséquences sur les postes et les mouvements des personnels.

La FSU déplore la transmission très tardive du document pour le premier degré, et relève les chiffres de 17 écoles maternelles, représentant 33 classes pré-élémentaires dans le privé hors contrat.

##### b) Orientation et affectation des élèves

L'administration expose qu'il y a une légère augmentation des orientations vers la seconde GT et une baisse en seconde pro (-0,6 %), le ratio restant à peu près 2/3 - 1/3. On note une augmentation vers la première année de CAP (+2%). Les filles vont davantage en seconde pro qu'en CAP.

En lycée GT, on retrouve les mêmes dix enseignements de spécialités repérés l'an passé.

L'administration estime que plus d'un élève sur deux a pu prendre des combinaisons qu'il n'aurait pas pu choisir avec l'ancien système.

On note une hausse vers la voie technologique en première sauf en STL et Sti2D.

L'administration salue le travail des professeurs principaux pendant le confinement sur l'orientation. La période d'ouverture de Parcoursup a été allongée.

La FSU demande davantage d'informations genrées et se demande s'il n'y a pas la volonté de cacher que les choix des spécialités sont encore plus marqués selon le genre qu'avant la réforme. La FSU constate également qu'on n'a pas au niveau académique la même précision qu'au niveau national sur les CSP par spécialité (note d'information de la DEP). Elle dénonce la volonté de cacher que la réforme Blanquer du bac accentue les inégalités des chances déjà présentes auparavant, avec une sur-représentation des CSP++ dans la doublette Maths-Physique (52,4% pour une moyenne de 38,8% dans l'ensemble).

L'administration répond qu'un travail est en cours et sera communiqué plus tard en complément.

### c) Utilisation des moyens d'enseignement dans le 2nd degré

La FSU dénonce de nouveau le scandale des 250 postes non distribués par le ministère alors qu'ils avaient été budgétés, et constate qu'il y a en collègue une baisse de plus de 200 heures alors qu'au final il y a plus d'élèves constatés que prévus : un déficit de plus de 150 heures pour la Côte d'or, un déficit de plus de 100 heures pour la Saône et Loire, un déficit de plus de 32 heures pour l'Yonne.

Pour les lycées, il y a à la rentrée plus de moyens que ceux prévus au mois de janvier. Cela prouve bien que la réforme était inapplicable en l'état avec les moyens attribués en janvier et que les mouvements de contestation dans les lycées étaient plus que légitimes. Il aurait fallu distribuer dès janvier une enveloppe plus conséquente de moyens.

### d) Ecole inclusive

Le déploiement des PIAL, pour la gestion des AESH est terminé. Fin octobre, 4 499 élèves avaient une notification AESH, 176 étaient en attente (10 en Côte-d'Or, 12 dans la Nièvre, 135 dans la Saône-et-Loire et 19 dans l'Yonne). L'augmentation des demandes est de 18,15%.

Les moyens AESH mutualisés augmentent, 58 % contre 56 % l'année passée. Les AESH travaillent à temps partiel avec une quotité moyenne qui avoisine 60 %.

La communication avec les familles a fait baisser les saisines des cellules départementales d'écoute.

La FSU rappelle qu'elle réclame la mise en place d'un nouveau corps avec des emplois statutaires et des conditions d'emploi et de vie dignes.

Dans les ULIS, 141 élèves sont en situation d'attente de scolarisation.

### e) Services civiques universels - campagne 2020-2021

Les contrats sont compris entre 6 et 9 mois. 449 sont prévus, plus de 44 sont recrutés.

## **3- Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion "Mobilité"**

Le document de 70 pages produit par l'administration a vocation à être enrichi. Les lignes de mobilité de gestion seront modifiées en janvier 2021.

Les organisations syndicales sont unanimes pour dénoncer l'opacité des opérations de mutation du fait de la suppression des CAP, et pour demander la publication des barres.

Chaque année le travail des commissaires paritaires permettait de signaler des erreurs et d'y remédier en CAP, et cette année l'administration annonce avec assurance qu'il n'y a eu aucune

erreur lors de la campagne de mutations 2020 : c'est plus que surprenant !

La FSU dénonce la dégradation des conditions d'emplois des personnels par plus de compléments de services et de mesures de carte scolaire. La baisse de participation volontaire aux mutations entraîne mécaniquement une hausse du taux de satisfaction, indicateur qui n'a donc plus aucun sens.

La FSU demande l'annualisation des bonifications REP et EREA dans un principe d'équité, et demande que le rectorat communique les départs en retraite car il est inadmissible qu'avant le mouvement inter les personnels ne connaissent pas une estimation des postes libérés dans leur discipline et dans l'académie qu'ils demandent.

#### **4- Rentrée 2021 : liste des postes publiés au mouvement spécifique national**

Il y a eu des changements d'intitulés de disciplines, conséquence de changements des maquettes de BTS.

#### **5- Evaluation des établissements scolaires**

L'administration explique que c'est la mise en œuvre au niveau national de l'article 40 de la loi sur la confiance. Un cadre académique est établi, avec création d'outils et suivi de la campagne d'évaluation.

C'est une logique d'auto-évaluation (personnels, élèves et parents d'élèves) jusqu'à fin janvier avec également des évaluateurs extérieurs (personnels de direction et d'inspection...), pour les établissements publics et privés sous contrat.

4 domaines sont considérés : enseignement ; la vie dans l'établissement ; les acteurs, le fonctionnement et la stratégie ; l'établissement dans son environnement institutionnel.

L'évaluation externe s'appuiera sur l'évaluation interne. Ce travail sera une aide pour construire le projet d'établissement.

Deux ou trois jours seront consacrés au recueil de données, à l'observation, et une journée pour analyser l'ensemble des données. La restitution sera orale et donnera lieu à un dialogue contradictoire.

La FSU demande si des établissements ont commencé ce travail d'auto-évaluation. L'administration répond que les bassins Morvan, Autun-Le Creusot-Montceau et Dijon1 ont commencé, ainsi que quelques établissements de l'Yonne.

La FSU demande si le calendrier sera rendu public, et s'il y aura des retours de cette évaluation : la réponse est oui.

La FSU s'inquiète de l'utilisation qui pourrait être faite de ces évaluations pour l'attribution des dotations aux établissements. L'administration répond que ce ne sera pas le cas.

La FSU demande pourquoi les personnels administratifs, les infirmières et la vie scolaire ne sont pas sollicités pour ce travail d'évaluation. L'administration répond qu'en effet ces personnels ne seront pas concernés par les enquêtes en ligne mais seront rencontrés.

#### **6- Point d'étape Modernisation de la Fonction financière en EPLE**

Le logiciel Opale sera progressivement déployé dans les EPLE entre le premier janvier 2021 et le premier janvier 2024. Le but est de faire baisser le nombre de tâches répétitives. Un calendrier de déploiement et de la formation sont proposés.

### **IV- Questions diverses**

**Questions diverses posées par la FSU :**

**1- Ecole inclusive :** combien y a-t-il de recrutements AESH par département, de notifications MDPH restées sans accompagnement par département ? Quelle est la liste des PIALS, avec les têtes de PIALS par département ? Quels sont les noms et les affectations des référents AESH par département ? Une solution a-t-elle été trouvée pour les indemnités des directeurs-directrices de SEGPA qui sont également coordinateurs-coordinatrices de PIAL ?

> *Une partie des informations demandées ont été données pendant le CTA . Les autres informations demandées seront envoyées prochainement.*

> *Il n'y a pas encore de solution indemnitaire pour les directeurs et directrices de SEGPA.*

**2- Ruptures conventionnelles :** quel est le montant de l'enveloppe budgétaire « ruptures conventionnelles », le nombre de demandes par département, les demandes traitées, les demandes satisfaites ?

> *Il n'y a pas pour 2020 d'enveloppe spécifique dédiée. Formuler une demande de rupture conventionnelle est possible mais n'y donne pas droit pour autant. 28 demandes ont été faites dans le second degré, 24 entretiens réalisés, des demandes satisfaites ou en passe de l'être. Il y a moins d'une dizaine de demandes dans le premier degré, en cours de traitement.*

**3- CAPPEI :** l'enveloppe des stages MIN a-t-elle été épuisée ? Quel est son montant ? Combien de stagiaires sont partis en formation ?

> *12 personnes ont été envoyées en stage.*

**4- Enseignement pénitentiaire :** suite aux textes parus en mars dernier, y a-t-il une nouvelle organisation de cet enseignement ?

> *La circulaire du 9 mars 2020 rappelle les modalités de l'enseignement en prison et formations des personnels. Les changements n'ont pas encore été faits.*

**5- Remplacement des enseignants :** quel est le nombre de contractuels en CDD par département, de contractuels en CDI par département ? Combien de nouveaux contractuels ont été recrutés depuis la rentrée scolaire 2020 par département et par discipline ?

> *Il y a 717 contractuels enseignants dont 181 en CDI.*

> *Il y a 536 CDD dans le second degré (182 dans le 21, 81 dans le 58, 138 dans le 71 et 135 dans l'Yonne).*

> *Il y a 134 néo-contractuels enseignants (32/ 20/ 38/ 44) surtout en espagnol, biotechnologie, orientation et vie scolaire.*

> *Il y a 277 ATSS contractuels dont 30 en CDI.*

La FSU évoque aussi **la situation de l'EPS dans l'agglomération de Beaune :** la communauté de communes a interdit l'accès aux gymnases aux élèves.

> *La DASEN 21 est saisie de ce dossier qui n'a pas connu d'évolution positive à ce jour.*