



CTA académie de Montpellier, 29 juin 2021

Compte Rendu du SNALC

Présents :

- **Organisations syndicales** : FSU, UNSA, SNALC, FO
- **Administration** :
 - o Rectrice (Mme Sophie BEJEAN)
 - o Secrétaire Générale d'Académie (Mme Isabelle CHAZAL)
 - o Directeur de Cabinet (Frédéric Michel)
 - o Secrétaire Général Adjoint Affaires Générales et Financières (Julien Vasseur)
 - o DAASEN 30 (Cyril Lenormand),
 - o DASEN 34 (M. Christophe MAUNY)
 - o Secrétaire Générale DSDEN 34 (Mme Nathalie MASNEUF),
 - o Secrétaire Générale DSDEN 11 (Valérie Vidal)
 - o Secrétaire Général DSDEN 48 (Alexandre Monneret)
 - o DSDEN 66
 - o SAIP=Accompagnement Individualisé des Personnels (Deborah Lavaud-Charrondièrre)
 - o Béatrice Cheutin (doyenne IPR)
 - o Déléguée académique à la formation des personnels - IA-IPR de Lettres (Valérie Bouchet)

Déclarations liminaires des syndicats :

FSU, UNSA, SNALC, FO

Réponses de Mme la Rectrice :

- Concernant les moyens :

140 ETP pour le premier degré, 92 ETP pour le second degré, l'académie de Montpellier figure parmi les 5 premières dotations de France.

Ces moyens supplémentaires ont permis d'enrichir la carte des enseignements de spécialité, de financer l'option maths complémentaires. Certes la carte des EDS rares montre que ces enseignements ne sont pas dispensés partout, néanmoins, ces EDS sont déployés partout dans notre territoire, et l'ensemble des établissements propose les EDS socles. Nous devons aussi noter que notre offre de SI et NSI est large et bien plus large que dans d'autres académies.

- Réforme de l'éducation prioritaire :

à ce stade aucune réforme n'est annoncée par M. le Ministre concernant l'éducation prioritaire. Mme la Rectrice entend les demandes concernant la part variable des indemnités, mais indique que rien n'est décidé pour l'heure.

- Organisation du Baccalauréat dans le contexte de pandémie.

Mme la rectrice rend hommage à tous les professeurs et aux services départementaux/académiques, qui ont œuvré toute l'année pour garder les établissements ouverts, au bénéfice des élèves.

M. le ministre a pris cette année des mesures nécessaires, dans l'intérêt des élèves, étant donné la dégradation des conditions d'enseignement, malgré l'engagement des enseignants. C'est la raison pour laquelle il a décidé de faire de la note de philosophie un avantage pour les élèves. Je comprends le désarroi des professeurs de corriger des copies peu investies par certains élèves. Néanmoins, les retours de l'inspection semblent montrer que le niveau général n'est pas si mauvais.

Ce sont les mêmes raisons qui ont amené le Ministre à ajuster le nombre de textes de Français, que ce soit dans la voie générale ou technologique.

Concernant le Grand Oral, cette année est exceptionnelle car c'est la première année. Les consignes ont été données très tôt, et on ne peut réduire l'épreuve à un simple exercice d'expression orale. La conception du sujet, en transversalité, nécessite de fait des connaissances. C'est un exercice apprécié par les élèves, qui aiment choisir « leur sujet » et se spécialiser sur ce thème... le sens du Grand Oral nous paraît donc porteur. En revanche nous reconnaissons que les conditions d'organisation ont posé problème. Il y aura bien un retour, mais pas à chaud, afin de ne surtout pas stigmatiser les personnels de la DEC.

A propos de la dématérialisation des corrections, l'application de numérisation est très qualitative. Elle s'appuie d'ailleurs sur les propos de Mme la Secrétaire Générale adjointe du syndicat majoritaire, qui reconnaît que c'est bien pratique. Les professeurs peuvent faire les corrections à l'écran, ou imprimer et corriger sur leur version papier. L'administration estime que le terme de « surveillance » employé par le SNALC est déplacé.

Mme la rectrice remercie les équipes de direction qui ont travaillé main dans la main avec les services académiques.

Mme la Rectrice acte la décision du SNALC concernant le comité de suivi de la réforme du lycée. Elle respecte les positions de chacun mais en tant que représentante des recteurs dans ce comité, elle assure de la sincérité des remontées qui sont faites au ministre suite aux travaux de ce comité national. Le comité académique sera quant à lui reporté au 28 septembre 2021.

- concernant les feuilles de route RH :

Elle n'a pas pour vocation de se positionner, mais vise l'objectif d'accompagner, dans le cadre réglementaire national des moyens accordés, via divers dispositifs, les personnels.

Nous avons dans la nôtre un axe égalité homme-femme, avec des progrès à faire en matière de rémunération, de promotions... Nous n'en sommes qu'au début, et d'ailleurs le ministère lance la démarche de labellisation de l'égalité homme-femme (label AFFNOR, qui vise à rendre visible les actions menées et les résultats des procédures mises en place sur ce thème). La première réunion était introductive, il y en aura d'autres et elles feront l'objet de retours au CTA. Par ailleurs, les propositions du GT égalité filles-garçons (présidé par Mme la rectrice, au ministère) seront présentées au ministre courant juillet et nous sera présenté à la rentrée.

Bilan Social Académique :

Vise à servir de support au dialogue social. Cette année nous l'avons voulu enrichi en données genrées, et plus complet concernant l'ensemble des catégories de personnels (y compris ceux de la DRAJES). Nous avons voulu qu'il contienne des éléments de données sur la rémunération, les actions sociales, le CPF... Il s'inscrit dans une analyse pluriannuelle ; il s'agit de prendre du recul sur les évolutions dans divers domaines.

Mme la DRH indique qu'elle s'est engagée dans un travail de rénovation du BSA. La version de cette année constitue à son sens un progrès mais elle vise encore plus de lisibilité et des analyses. Il est prévu d'y intégrer les évolutions à la lumière de la feuille de route RH.

Le SNALC demande des données précises concernant les ruptures conventionnelles et le nombre de démission des AESH.

Mme la DRH indique que le bilan des ruptures conventionnelles sera fait l'an prochain, et que l'état des démissions/ruptures d'AESH sera envoyé aux OS ultérieurement.

Le SNALC demande des GT dédiés pour pouvoir échanger à propos des diagnostics et de l'interprétation des indicateurs susceptibles de nous alerter. A commencer par le pourcentage de non-titulaires : on va vers une contractualisation à marche forcée, avec moins de droit et moins de statut.

Certaines pages nous posent question : le temps partiel d'abord. Dans le premier degré, 15% de collègues sont en temps partiel. Dans le Gard, ces temps partiels ont été refusés en raison d'un manque de remplaçants.

Sur la mobilité des chefs, le SNALC demande un travail de fond sur l'autocensure des femmes qui ne demandent que peu les lycées.

Pour les personnels de second degré, la mobilité des participants obligatoires ne fait qu'augmenter, alors que les mutations non obligatoires sont en baisse.

Concernant les ruptures conventionnelles, c'est notre rôle de discuter et d'alerter sur cet indicateur puissant ; nous avons beaucoup de remontées de terrain de collègues qui ont fait la demande et ont essuyé un refus.

Questions des corps ultra-féminisés (94% des AESH et 84% des PE).

Réponses : concernant les contractuels, Mme la rectrice indique que les AED et AESH sont désormais des contractuels. La politique de développement de l'école inclusive s'est accompagnée d'une enveloppe de 270 ETP d'AESH, d'où une part de la hausse constatée.

Concernant les temps partiels, il y a une règlementation avec des droits respectés. Nous n'accordons pas de temps partiels de « bien-être », le choix du terme n'est pas satisfaisant. Il y a un travail à faire au niveau sociétal pour éviter le stéréotype genrés en la matière.

Concernant l'autocensure des PERDIR femmes, il y a des leviers qui seront bien entendu travaillés et mobilisés.

Pour les ruptures conventionnelles, nous ne disposons que d'un trimestre de recul, ce qui n'est pas très parlant, mais ces données seront intégrées au prochain bilan social.

Concernant la question de la féminisation, il s'agit d'un problème de société. Les métiers du « care » sont effectivement très féminisés, c'est une question qui appellera un traitement de long terme.

Les OS font remarquer que l'augmentation des recrutements d'AESH ne peuvent pas expliquer à eux seuls l'augmentation de 7 points de la contractualisation, bien plus modeste au niveau national

Action sociale : les OS relèvent qu'il y a très peu de demandes, interrogations sur la mise en avant de ces aides. Sur les affaires médicales, interrogations quant au nombre de médecins en baisse qui traitent plus d'affaires : d'où cela vient-il ? demandes de détails concernant l'exécution des BOP, notamment les masses salariales. Personnels titre2 et hors-titre2 ne comprennent pas ne pas pouvoir bénéficier des mêmes aides.

Question du SNALC : on passe en 3 ans de 10% à 18% de temps incomplets. Cela signifie que l'augmentation de masse salariale des AESH, mise en lumière au sujet de la contractualisation, n'a pas été concomitante avec une politique d'augmentation des quotités : en d'autres termes, les enveloppes « école inclusive » ont permis de recruter plus d'AESH, mais n'ont pas été utilisées pour augmenter les quotités. Le SNALC demande un GT AESH sur la thématique des temps incomplets et de la mutualisation (GT qui ont eu lieux dans certains départements mais pas dans d'autres). Lettre intersyndicale (suite à la mobilisation du 3 juin) restée sans réponse.

Réponse : La problématique des temps incomplets est bien dans les priorités nationales et académiques ; l'administration, en généralisant les PIAL, entend bien se diriger progressivement vers des temps complets pour les AESH. Vous aurez une réponse à votre courrier.

Plan académique de Formation :

L'offre touche l'ensemble des personnels, et pas seulement les enseignants. Cette année, 47% de modules supplémentaires pour les personnels ATSS et d'encadrement.

Attention particulière portée aux personnels AESH : reconduction de l'existant, VAE pour le DAES, possibilité de faire des demandes collectives (inscriptions auprès des chefs d'établissement) ;

Place importante également pour les entrants dans le métier. Modules expérimentaux en lien avec la recherche.

Modules spécifiques aux personnels jeunesse et sport également, reconduction de nombreux dispositifs de la jeunesse et sport (notamment service civique).

Modules de préparation aux concours, qu'ils soient destinés aux personnels enseignants ou aux personnels ATSS.

Sur la forme, un questionnaire a été adressé à plus de 3000 personnels de l'académie afin d'améliorer la lisibilité du document (nouveau logotypées, couleurs...)

Le nombre de formations diminue, mais pas le volume de l'offre ; il y a eu un travail sur la cohérence des offres.

Les OS reconnaissent l'amélioration du visuel et l'ouverture aux autres corps que les enseignants malgré des améliorations possibles (notamment sur le calendrier : diffusion avant la consultation du CTA).

Vote : FO s'abstient / Contre FSU / SNALC et UNSA Pour.

Sur le plan de requalification de la filière administrative : vote Pour à l'unanimité.

Fin des travaux du CTA à 12h45

