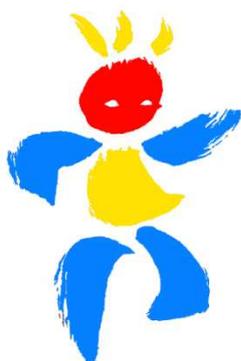


# Compte rendu du Comité Technique Académique

du mercredi 16 janvier 2019



La FSU lit sa déclaration :

*Déclaration FSU au CTA du 16 Janvier 2019*

*L'arrivée d'Emmanuel Macron à la présidence de la République s'inscrit dans la poursuite des politiques libérales que la FSU n'a eu de cesse de dénoncer. Forte croissance des inégalités au profit des plus aisés, augmentation de la précarité, réformes du système éducatif qui vont à l'encontre de la démocratisation de la réussite scolaire et de l'émancipation, attaques contre la Fonction Publique, les Services Publics et ses agents...*

*Les raisons de la colère sont nombreuses et de multiples mobilisations ont eu lieu sans que les réponses attendues n'aient été apportées. Parmi les mesures annoncées, aucune réponse n'a été faite aux agents de la Fonction Publique. Le budget de l'État sera mis à contribution pour financer ces mesures, sans recherche de recettes issues d'une fiscalité plus juste, notamment à travers l'ISF et la suppression du CICE. Les réponses apportées par le gouvernement ont un parfum de mépris, parce que le modèle de société prôné par le chef de l'Etat et fortement contesté par une majorité de la population, n'est pas remis en cause. Le rejet du dialogue social, conceptualisé par le Président, le place dorénavant dans une position difficile. De ce point de vue, les orientations de CAP22 visant à détruire le paritarisme, et donc la représentation des personnels, doivent être abandonnées. En ce sens, la mise en œuvre du dialogue social ne doit pas être réduite à ses simples aspects formels.*

*C'est ce message qu'ont fait passer les personnels en s'exprimant massivement lors des élections professionnelles, malgré des conditions de vote difficiles. Les personnels ont confirmé nettement la première place de la FSU à l'Éducation Nationale. C'est aussi le cas dans notre académie, où la FSU est toujours largement majoritaire, avec 45,59% des voix au CTA. Forte de sa représentativité, la FSU, avec les personnels, continuera à se mobiliser pour défendre et renforcer un modèle social basé sur l'égalité, la solidarité, la justice sociale et fiscale. Cela passe par le développement des services publics et par une meilleure considération de ses agents. La FSU exige une revalorisation salariale pour l'ensemble des agents et les créations de postes nécessaires pour mettre en œuvre un service public de qualité sur l'ensemble du territoire.*

*Les salaires des professeurs français, du second comme du premier degré, sont parmi les plus faibles des cadres de catégorie A de la Fonction Publique, parmi les plus faibles des salaires des enseignants des pays de l'OCDE, leur pouvoir d'achat a diminué de plus de 20% ces 20 dernières années au point que les stagiaires peuvent prétendre aujourd'hui à la prime d'activité ! Ces données sont publiques et connues de longue date, ce à quoi le ministre répond par la création d'un observatoire des rémunérations... de qui se moque-t-il ?*

*Augmentation de la valeur du point d'indice, rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies, augmentation indiciaire de tous les échelons, telles sont les mesures qui doivent être prises, à l'opposé du développement des heures supplémentaires et d'une individualisation des rémunérations sur la reconnaissance d'un prétendu mérite au travers de primes diverses et toujours inégalement réparties, quand elles créées de plus de la concurrence là où le travail collectif est essentiel.*

*Par ailleurs, les inégalités salariales et professionnelles persistent dans l'Éducation Nationale. La FSU considère que le ministère doit en faire un axe majeur dans la mise en œuvre de l'ensemble de ses politiques. La FSU poursuivra son engagement pour plus de justice et d'égalité entre les femmes et les hommes, c'est pourquoi elle a notamment signé, tout en émettant des réserves, le protocole Egalité dans la fonction publique. Pour notre académie, cela doit commencer par la publication annuelle du bilan social incluant un rapport de situation comparée qui doit être systématisé, pour répondre aux obligations légales déjà existantes. Par ailleurs, la FSU demande à ce que les organisations syndicales puissent pleinement participer à l'élaboration des plans d'actions qui doivent se décliner au niveau local.*

*La reconnaissance des personnels AESH est une nécessité : salaires, quotité et conditions de travail, affectations, statut, tous ces sujets doivent être mis sur la table pour déboucher sur la mise en place rapide d'un corps de catégorie B des personnels d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Ces discussions ont lieu au niveau national, mais toute impulsion venant des académies peut et doit accélérer ce processus.*

*Le protocole académique présenté aujourd'hui est très loin de cet objectif. Il est de plus très en retrait des propositions, que vous avez vous-même formulées, Madame la Rectrice, en groupe de travail. Propositions qui reprenaient pour partie les demandes de la FSU formulées lors du groupe de travail de juillet 2018.*

Ce CTA ne peut en aucun cas déboucher sur un texte qui en resterait à cette écriture : prise en compte de tous les services pour le reclassement au 1/09/2014, neutralisation des mois d'été pour l'accès au CDI (comme pour les autres personnels contractuels), grille améliorée avec notamment un premier échelon d'une durée de 2 ans conformément aux engagements pris en juin 2018, possibilité de contrats de 2 ou 3 ans, accès accéléré au CDI. Ce CTA doit faire évoluer le texte sur ces points. Ensuite, des groupes de travail sur la formation et validation des acquis de l'expérience, remplacement, quotité de travail et le temps de travail des AESH doivent pouvoir se réunir rapidement comme il en a été pris l'engagement lors du groupe de travail du 10 janvier.

Enfin, la FSU continue de s'opposer au projet de « réorganisation territoriale des services déconcentrés des ministères de l'éducation nationale ». Ce rapport propose la concentration de la gestion des moyens et des centres de décisions ainsi que la spécialisation des sites. Pour la FSU, ces propositions masquent en réalité une volonté d'économies d'échelle qui rompt avec l'ambition de faire progresser la qualité du service public en chaque point du territoire. Cette réforme va à l'encontre des objectifs de justice sociale, aggrave la fracture territoriale et le sentiment de relégation des populations rurales et des quartiers, entérinant les déterminismes sociaux que l'École renforce trop souvent. La mise en place de processus éducatifs de plus en plus sélectifs, avec les réformes du lycée, du baccalauréat, du lycée professionnel et la mise en place de parcoursSup, ne sont pas de nature à enrayer ce phénomène. La FSU rejette les réformes que l'école subit, dans lesquelles chaque élève serait rendu responsable de sa réussite ou de son échec, indépendamment de sa situation sociale. La réussite de tou-te-s passe par la mise en place de moyens permettant de lutter contre la reproduction des déterminismes sociaux, pour une école démocratisée et émancipatrice. Forte de sa représentativité, la FSU s'attachera à construire avec les personnels des réponses à la hauteur des attaques portées.

### **Sur les moyens 1er degré :**

L'Académie n'a reçu aucun poste supplémentaire pour la rentrée 2019. Les effectifs attendus à la rentrée 2019 seraient en baisse sur l'Académie de 773 élèves. L'évolution des emplois et des effectifs se répartiraient comme suit :

Corrèze : -213 élèves ; -5 postes

Creuse : -251 élèves ; -3 postes

Haute Vienne : -309 élèves ; +8 postes

La Rectrice prétend que *l'allocation départementale prend en compte l'éducation prioritaire, l'évolution démographique et la taille des classes* mais n'est pas en mesure d'indiquer dans quelle proportion ! Force est de constater que l'évolution démographique est largement minorée dans son modèle de répartition. Manifestement, elle ne cache le fait qu'elle finance le besoin de rattrapage de taux d'encadrement de la Haute Vienne par la Creuse et la Corrèze.

La Rectrice indique que c'est une chance pour l'Académie de ne pas avoir de baisse des moyens alloués. Elle considère que depuis 2015, « *la baisse démographique a apporté à l'académie l'équivalent de 207 emplois sur la période 2015-2019, auxquels il faut ajouter 33 emplois de créations nettes* ».

Une arithmétique qui illustre assez bien la logique comptable qui guide la gestion des moyens en se souciant assez peu des réalités locales. Nous ne contestons pas la baisse de près de 4000 (3857) élèves sur la période. Mais répartie sur les 625 écoles (6élèves/école) et les 2500 classes (1,5 élèves par classe), cette baisse démographique dégage sans aucun doute des moyens, mais pas à la hauteur affichée. On constate d'ailleurs que sur la période, le nombre de classe a très peu varié !!! C'est la réalité d'une académie rurale dans laquelle il est déterminant de maintenir un service public d'éducation de proximité et de qualité ; faute de quoi, ce sont les élèves les plus fragiles qui en font les frais. Jean Michel BLANQUER, dans un tweet le 11 janvier indiquait : *L'école primaire rurale réussit mieux que la moyenne. Sa dimension humaine est au service de l'épanouissement des enfants. Ici à Ste-Croix dans la Drôme, la classe unique permet l'entraide entre les enfants et la personnalisation des parcours.*

La baisse de Le SNUipp-FSU est intervenu sur plusieurs points en indiquant ne pas partager cette analyse :

- l'Académie a vu disparaître progressivement des surnombres qui permettait le fonctionnement des écoles. Ceux ci sont passés sous silence par la Rectrice dans son analyse pourtant cela représentait en 2015 52 emplois. Pire, aujourd'hui, les départements ont parfois moins de moyens réels qu'il ne leur en est alloué, malgré le recrutement de personnels contractuels. C'est le cas de la Creuse avec une sous consommation de 5,1ETP.
- Durant la même période, des dispositifs nouveaux et de nouvelles dispositions ont créé de

nouveaux besoins qui ont consommé des moyens :

évolution du régime de décharge des directeur-trice-s d'école : les décharges nouvelles pour les écoles de 1 à 3 classes et à 8 classes ont consommé sur l'académie + de 23 ETP

l'évolution du régime de décharge des maîtres formateurs a consommé plus de 3 ETP

la mise en œuvre à marche forcée des dédoublements en REP et REP+ a consommé .....ETP

Le SNUipp-FSU a demandé

Le SNUipp-FSU fait par ailleurs remarquer que sur cette période les IA ont fermé près de 10 postes de remplaçants, 27 postes pour les élèves à besoins éducatifs particuliers... et qu'il apparaît dans la réalité des moyens utilisés selon la nomenclature LOLF une baisse de 26 emplois !!!!

	Rentrée 2013		Rentrée 2014		Rentrée 2015		rentrée 2016		rentrée 2017		Rentrée 2018		15/18
	ETP	Part	ETP	Part	ETP	Part	ETP	Part	ETP	Part	ETP	part	
Accompagnement soutien et hors AIS	27	0,8	23,1	0,7	17,2	0,5	18,3	0,55	19,30	0,58	20,00	0,60	2,8
Adaptation	12	0,4	12	0,4	13	0,4	10	0,3	12,00	0,36	12,00	0,36	-1
Administration	1	0	1	0	2	0,1	1	0,03	1,00	0,03	0,00	0,00	-2
Besoins éducatifs particuliers	121,3	3,7	122,6	3,7	119	3,5	119,4	3,63	89,60	2,69	91,00	2,74	-28
Conseillers péda	3	0,1	3	0,1	3	0,1	3	0,09	3,00	0,09	3,00	0,09	0
heures devant élèves	2655,7	81	2721	82,2	2696,4	80,4	2722,3	82,74	2694,60	80,93	2714,00	81,60	17,6
inspection	1	0	0	0	2	0,1	0	0	1,00	0,03			-2
Mise à dispo avec remboursement	0	0	1	0	1	0	1	0,03					-1
pilotage et animation péda	40	1,2	42	1,3	42,5	1,3	44	1,34	45,00	1,35	45,00	1,35	2,5
remplacement	330,1	10,1	304,1	9,2	327,2	9,8	278,4	8,46	320,10	9,61	319,00	9,59	-8,2
stagiaires	88	2,7	82	2,5	129	3,8	83,4	2,53	110,00	3,30	85,00	2,56	-44
CFR	0						9,6	0,29	0,00				0
Psychologues	0								34,00	1,02	37,00	1,11	37
ensemble	3279,1	100	3312	100,1	3352,3	100	3290,4	99,99	3329,60	100	3326	100	-26,3

Le SNUipp-FSU s'étonne également que dans l'évolution des moyens alloués, n'apparaissent pas les postes prétendument alloués à la Creuse et à la Haute Vienne dans le cadre de la signature des conventions rurales...

FAIBLE R2017				
EVOLUTION DES EMPLOIS HORS DECHARGES DE FORMATION				
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2019	-5	-3	8	0
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2018	-9	0	9	0
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2017	0	0	15	15
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2016	0	0	15	15
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2015	2	-9	10	3
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2014	3	0	10	13
EVOLUTION DES EMPLOIS A LA RENTREE 2013	6	1	13	20
HUIT ANS	-3	-11	80	66

P/E R2018 (Dgesco)	ΔDEMO de R2018 à R2019	ΔPOSTES DEMO A P/E CONSTANT	HYPOTHESE ΔPOSTES R2019	POSTES PR2019 DEFINITION P/E DGESCO	ELV R2019	P/E R2019	Δ P/E R18 A R19
6,02	-213	-13	-5	1 044,8	17225	6,07	0,05
7,06	-251	-18	-3	551,6	7605	7,25	0,19
5,35	-309	-17	8	1 580,7	29088	5,43	0,08
5,81	-773	-47	0	3 177,1	53918	5,89	0,08

Le SNUipp-FSU a alors demandé à la Rectrice qui considère que l'Académie est particulièrement bien dotée :

- pourquoi la scolarisation des enfants de moins de 3 ans régresse en moyenne sur l'ensemble du territoire ?
- pourquoi dans les départements, les IA ne sont pas en mesure d'assurer les remplacements et d'assurer la présence d'un enseignant chaque matin dans chacune des classes de

l'Académie ? En Corrèze, en 2017/2018, ce sont 718 jours de classes qui n'ont pas été assurés. En Creuse, ce sont pour le seul 1er trimestre 2018/2019, 753 jours n'ont pas été remplacés. En Haute Vienne, 1813 jours n'ont pas été remplacés en 2017/2018.

- Pourquoi les IA n'arrive pas à pourvoir l'ensemble des postes existants à l'année : en Creuse, ce sont la classe relais et une unité d'enseignement en IME qui restent depuis septembre sans enseignant ?
- Pourquoi les IA ne sont le plus souvent pas en mesure de maintenir les formations programmées ?

Il n'y a dans ce domaine que deux hypothèses :

- soit les moyens alloués ne sont pas à la hauteur des besoins,
- soit l'utilisation des moyens n'est pas adaptée

### **Sur les moyens 2nd degré : le sort réservé aux SEGPA**

Le SNUipp-FSU est intervenu sur la situation faite aux SEGPA de l'Académie : en effet, alors que 50 élèves supplémentaires sont attendus à la rentrée prochaine par rapport à la rentrée 2017, les SEGPA de l'Académie perdent énormément de moyens :

	2017	2018	Prev 2019	Variation 2017/2019
Effectifs élèves	898	928	948	50
Heures postes	1967	1972	1885	-82
Heures supplémentaires	91,17	102	120	28,83
Heures total	2058,17	2074	2005	-53,17
Heures/élèves	2,29	2,23	2,11	

Il s'agit là d'une baisse drastique des moyens alloués aux élèves qui nécessitent une adaptation de leur parcours scolaire. Il ne s'agit en rien d'évolution réglementaire ni en lien avec les effectifs : à notre connaissance, toutes les SEGPA voient leur dotation baisser quelle que soit l'évolution des effectifs.

Il s'agit donc d'une dégradation généralisée pour les élèves parmi les plus fragiles qui empêchera les dédoublements en découverte professionnelle.

La Rectrice le reconnaît et semble l'assumer. Le secrétaire général indique que la situation est pire dans d'autres académies !

Le SNUipp-FSU lui indique que personne ne peut se satisfaire de l'explication consistant à préciser que la situation est pire ailleurs ! Ce sont les élèves les plus fragiles qui sont ici ciblées par les choix de la rectrice.

Suite aux votes unanimes **contre** des organisations syndicales, la Rectrice est contrainte de reconvoquer le CTA avec de nouvelles propositions . Celui-ci aura lieu le lundi 28 janvier.

### **Sur le protocole AESH :**

Le document proposé est très décevant par rapport aux attentes des personnels. Il n'était pas acceptable en l'état.

La FSU a défendu point après point, comme elle l'avait fait en GT, des avancées sur ce dossier :

- reconnaissance et prise en compte du temps de service antérieur en CUI CAE ou CAV,
- rétroactivité du protocole au 1er septembre 2019,

- intégration de l'évolution annuelle du SMIC,
- avancement annuel sur les 6 premières années,
- CDIisation précoce avant les 6 ans de contrat
- contrat plus long (de 3 ans)
- ...

Autant de propositions auxquelles la rectrice a été réceptives. Elle a fait le choix de ne pas proposer le protocole en l'état et de proposer une nouvelle mouture , plus conforme aux attentes lors du CTA du 28 janvier.