



Comité Social d'Administration Académique d'installation

Compte Rendu Commenté

Lundi 16 janvier

Déclarations liminaires : CGT Éduc'action / SE UNSA/ FSU/ SGEN CFTD/ Sud Éducation/ FNEC FP FO

Déclaration liminaire CGT Éduc'action ICI (créer le lien)

Propos préalables de Madame la Rectrice en réponse aux différentes déclarations liminaires.

- Madame la Rectrice reconnaît le manque de personnels et va s'adresser au ministère afin d'obtenir davantage de postes de direction, de postes dans le premier degré, de postes d'infirmier-ères...
- Concernant les heures de soutien par des PE en 6^e : possibilité pour les enseignant-es du premier degré, mais rien ne sera imposé. Madame la Rectrice fait le constat d'écart considérables entre les élèves et de difficultés récurrentes au niveau du français (réintroduction de la dictée). Elle ajoute que les fondamentaux sont la base pour bien maîtriser le reste. L'heure de technologie sera remplacée par une initiation au numérique. Elle observe également le besoin d'activité physique des jeunes dû à leur sédentarité accrue.
- Madame la Rectrice dit vouloir « *Donner du pouvoir d'agir aux personnels* » : c'est exactement le sens du conseil national de la refondation. C'est en ce sens qu'elle annonce 800 dossiers en cours de gestation pour concevoir des projets et financer des actions. 800 000 euros dans le premier degré et 800 000 dans le second degré. Dispositif « *Notre école faisons la ensemble* » : Des commissions départementales vont donner un avis sur les projets et les demandes de moyens. Les financements sont possibles à partir du moment où le projet vient renforcer la réussite des élèves. Une seule limite : le fond d'innovation pédagogique ne se substitue pas aux financements des collectivités territoriales. Le cœur du financement est pédagogique.
- Madame la Rectrice réfute l'idée d'une baisse du nombre d'AESH : 4000 postes d'AESH en plus au niveau national.
- Professeur-es en formation : Priorité de soutenir l'ambition des jeunes enseignant-es. C'est une priorité.
- Voie professionnelle : les groupes de travail vont rendre leurs conclusions. Il y aura des propositions par rapport aux annonces initiales.

Répartition des emplois d'enseignants du 1^{er} degré (information)

Madame la Directrice de la prospective et des moyens présente les éléments chiffrés des moyens dans le premier degré.

Mesures de rentrée 2022 : - 78 ETP

	Prévision d'effectifs rentrée 2023	P/E rentrée 2022	Mesures de rentrée 2023	P/E prévu rentrée 2023
Loire-Atlantique	-743	5,70	-22	5,72
Maine-et-Loire	-754	5,71	-18	5,76
Mayenne	-486	5,97	-15	6,05
Sarthe	-565	5,79	-8	5,84
Vendée	-455	5,85	-15	5,89
Académie	-3 003	5,76	-78	5,80

Elle explique que depuis 2018, l'académie a connu une baisse de 15 000 élèves en 5 ans sur tous les départements. Les prévisions de baisse pour la rentrée de 2023 sont de 3003 élèves. Elle insiste sur le fait que le P/E augmente (**Rappel** : le P/ E = indicateur servant à mesurer les moyens mis à la disposition des départements pour assurer l'encadrement des élèves du premier degré public : le ratio donnant le nombre de postes d'équivalent temps plein (ETP) pour cent élèves).

Les critères de répartition des moyens entre départements s'appuient sur deux éléments principaux : effectifs et P/E.

Un échange a lieu sur plusieurs points :

- P/E académique inférieur par rapport à la moyenne nationale. De plus, le ratio P/E ne bouge pas en Loire-Atlantique. P/E : indicateur biaisé par rapport aux classes dédoublées. Il faut reprendre cet indicateur par rapport aux dédoublements. Le P/E n'a pas le même intérêt selon le nombre de classes par école.
- Scolarisation des moins de 3 ans. Ils et elles ne sont pas pris en compte dans les prévisions d'effectifs dans le public alors qu'ils et elles le sont dans le privé.
- Connaître les données utilisées : l'IPS (Indice de position sociale) est-il un indicateur pris en compte dans les calculs et dans les critères de répartition des moyens ?

Réponses de l'administration.

L'administration ne prend pas en compte l'IPS dans le premier degré mais prend en compte les CSP sous réserve qu'elles soient inscrites par les directeur-trices d'école. « Nous n'avons pas les ISP par écoles ».

Concernant la scolarisation des enfants de 2 ans, Madame la DASEN 44 indique une volonté de scolariser les deux ans, notamment dans les REP+ et il y a des possibilités de scolariser les deux ans dans toutes les écoles.

Concernant la scolarisation dans le privé, il y a davantage d'élèves dans le premier degré public que dans le premier degré privé.

Commentaires de la **CGT Educ'action**

Sur la non comptabilisation des moins de 3 ans dans les effectifs prévisionnels, cette position de l'administration est source de difficultés réelles sur le terrain. Quand les effectifs prévus en PS sont déjà très chargés dès le mois de septembre, comment envisager l'accueil d'élèves en cours d'années, comment inscrire des moins de trois ans dans les classes ? Cela n'est-il pas un argument pour les parents pour fuir vers le réseau privé ?

Répartition des emplois d'enseignants du 2nd degré (information)

Madame la Directrice de la prospective et des moyens présente les éléments chiffrés des moyens dans le second degré.

Projet répartition académique des moyens du 2nd degré – rentrée scolaire 2023 :
Mesures de rentrée 2023 : - 30 ETP

	HP (ETP)	HSA (ETP)
Mesures RS23	-20	-10

Collège : - 36 ETP

Lycées et LP : + 6 ETP

	CLG		LYC + LP		TOTAL (ETP)
	Prévision d'effectifs 2023	Moyens (ETP)	Prévision d'effectifs 2023	Moyens (ETP)	
Loire-Atlantique	129	5	196	15	20
Maine-et-Loire	-142	-15	-156		-15
Mayenne	-9	-6	-234	-9	-15
Sarthe	-101	-15	-33		-15
Vendée	-146	-5	20		-5
Académie	-269	-36	-207	6	-30

Sur le programme 141 : administratifs +4 ETP

Sur le programme 230 : CPE +9 ETP

Plusieurs échanges et interpellations des organisations syndicales :

- Critères de répartition par département : pour la Vendée : il s'agit de procéder à un rattrapage pour rééquilibrer les H/E. (**Rappel** : Le nombre d'heures par élève (H/E) se définit par le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement rapporté au nombre d'élèves). En Mayenne, l'administration justifie les 15 suppressions (6 en Collège et 9 en Lycée), d'une part par la baisse démographique et d'autre part par le fait qu'il était attendu -219 élèves à la rentrée 2022 alors que le constat de rentrée a fait état de 388 élèves en moins (150 élèves en moins en seconde cette année). Les suppressions de postes de Lycée sont ainsi justifiées.

Commentaires extraits de la Déclaration liminaire CGT Educ'action :

Certes une baisse des effectifs est prévue, certes le taux d'encadrement est en légère baisse, mais nous le répétons, pour la CGT Educ'action, la baisse démographique constatée depuis 4 ans (d'ailleurs contredite pour les prévisions sur 2024/2025 selon la DEPP) ne doit pas être l'occasion pour le ministère de supprimer à nouveau des postes. Elle doit être au contraire l'occasion d'améliorer considérablement les conditions d'enseignement en améliorant les taux d'encadrement.

- Pour les LP : les apprenti-es sont compté-es dans les moyens et le rectorat finance les heures d'enseignement dans le cadre du mixage mais monsieur le DAFPIC dit que c'est au Greta CFA de financer tout ce qui est connexe à la prise en charge des apprenti-es (par exemple le recrutement et la rémunération d'un-e AED). Concernant l'apprentissage dans le public, Madame la Rectrice avance que c'est un moyen contre le décrochage scolaire pour ne pas perdre les élèves qui partiraient en apprentissage en dehors.

Commentaires CGT Educ'action Mixage des Publics :

Depuis des années, le nombre d'apprenti-es stagnait, en dépit de politiques volontaristes des pouvoirs publics. Depuis la mise en place de la loi « liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée en septembre 2018, un rebond fut constaté dans le secondaire sur les niveaux CAP et Bac professionnel confondus (source Dares).

On veut utiliser les lycées pour sauver l'apprentissage.

C'est le sens du développement de la « mixité des parcours », les élèves commencent leur formation sous statut scolaire, et peuvent la terminer en apprentissage. Les Rectorats parlent aussi de « sécurisation des parcours » à travers des classes à public mixte (apprenti-es et élèves), les LP ne sont alors présentés que comme un filet de secours pour les ruptures de contrat d'apprentissage.

D'autre part, dans la logique des « parcours mixtes », la 1ère année est utilisée comme un outil de tri social. Les meilleurs éléments partent en apprentissage, les élèves les plus fragiles restent dans la voie scolaire.

Enfin, la logique de « classe mixte » est une aberration pédagogique. Apprenti-es et élèves n'ayant pas les mêmes durées en entreprise, comment l'enseignant-e peut-il/elle construire une progression pédagogique si le groupe classe n'est jamais le même ? Dans le rapport « Comment développer l'apprentissage dans les lycées professionnels », les obstacles pédagogiques à la « mixité des publics » étaient balayés d'un revers de manche.

- Création d'établissements dans l'académie et pas forcément les moyens qui vont avec. Des établissements sans chef-fes d'établissement adjoints, sans CPE : des situations pénalisantes pour les établissements ? De plus, il a clairement été dénoncé le manque de création de postes de personnels administratifs. Les créations sont de fait absorbées par les créations d'établissement.

L'administration a réitéré le fait qu'elle demanderait des créations en emplois administratifs et CPE, de personnels de direction, et en service santé social. Un groupe de travail sera organisé.

Commentaires de la CGT Educ'action

Dans l'académie de Nantes, les services déconcentrés n'obtiennent aucune création de postes et, si 4 postes seront créés au niveau du BOP 141 (EPL), cela ne compensera pas tous les besoins actuels des établissements (Chez les personnels de laboratoire, le nombre d'ETP reste bloqué à 230 pour l'Académie de Nantes et n'évolue absolument pas malgré des ouvertures d'établissement et le constat que des EPL sont sous dotés en personnels.

La CGT a eu beau dénoncer les remontées de multiples services qui ne peuvent plus fonctionner correctement (gestion des AESH, services RH, services concours,..), la seule réponse du Ministère a été de « prendre bonne note des inquiétudes très fortes » mais « sans avoir de réponse immédiate à apporter ». Cette attitude est méprisante face à des personnels qui s'évertuent à faire tourner les services sur le terrain avec des moyens humains réduits et des outils inadaptés. La politique engagée par les différents gouvernements successifs ne vise qu'à supprimer les emplois de fonctionnaires et la résultante est l'absence de création de postes malgré les besoins qui se font sentir un peu partout.

- Effectifs en SEGPA. Il apparaît une baisse des effectifs en SEGPA. Gestion des classes surchargées et de la prise en charge de l'inclusion scolaire.

L'administration prend en compte les ULIS dans les effectifs globaux. Au niveau académique, l'argument reste toujours le même, « on ne peut pas compter deux fois les élèves. Mais les DASEN assure avoir « une attention particulière ».

Commentaires CGT Educ'action :

La CGT s'interroge comme tous les ans sur les effets de seuils et fait le lien avec l'inclusion des élèves en situation de handicap non comptabilisés dans les effectifs. Comment inclure des élèves dans des classes déjà bien chargées et assurer une inclusion sereine et respectueuse des élèves ? C'est le défi que relève tous les ans les collègues qui portent la politique inclusive dans l'académie, sans moyens à hauteur des besoins.

Évolution de la carte des formations (information)

Monsieur le DAFPIC présente l'évolution de l'offre de formation en mettant en avant l'adaptation de cette carte aux enjeux énergétiques et aux besoins des **entreprises** avec l'objectif de proposer une offre de formation diplômante.

Concernant l'apprentissage, c'est la suite de la loi « choisir son avenir professionnel » de 2018 : tout organisme peut proposer des formations en apprentissage. Monsieur Le DAFPIC se félicite que l'Éducation Nationale tire son épingle du jeu : augmentation de 11 points du nombre d'apprenti-es dans les EPL avec une augmentation du nombre d'apprenti-es en mixage.

8 ouvertures/ 4 fermetures (une seule fermeture nette). Ce sont souvent des fermetures pour ouvrir autre chose (Jeu de fermetures et d'ouvertures d'options selon les choix d'établissements).

Selon monsieur le DAFPIC, le statut scolaire n'est pas l'alpha et l'omega de la formation professionnelle : « Il faut diversifier les voies de formations ».

Commentaires CGT Educ'action : adéquationnisme territorial

La logique actuelle établit un tri entre les filières qui débouchent sur un emploi et les autres, en estimant qu'il y a « *trop de jeunes qui sortent avec un diplôme mais pas d'emploi* ». « On laisse vivre trop de filières où il n'y a quasiment pas de débouchés », soulignait d'ailleurs M. Macron en septembre 2022. Cette logique d'adéquation entre formation et besoins immédiats des entreprises locales est une vision à court terme.

CONSÉQUENCES : Fermetures de formations ; Carte des formations réduite aux débouchés locaux ; Restriction des possibilités d'orientation des élèves ...

Pour la **CGT Educ'action** : il faut redonner à la carte des formations une vision sur le long terme en développant notamment les formations du soin et du lien et les formations en relation avec les enjeux climatiques et environnementaux. Les élèves issu-es des classes populaires doivent aussi avoir accès à des Bacs pro sur les métiers des médias, du sport, du juridique...

Sur le fait que le statut scolaire ne serait pas selon monsieur le DAFPIC l'alpha et l'omega de la formation professionnelle, la **CGT Educ'action** répond au contraire que c'est bien cette voie de formation initiale qu'il faut développer, notamment en lui redonnant les moyens supprimés depuis des années. Le lycée professionnel accueille l'ensemble des jeunes, sans les discriminations qui caractérisent l'entrée en apprentissage, et les fait réussir mieux.

Échanges autour de la situation du collège Frida Kahlo : Suite à la fermeture de la cité scolaire de Pontchâteau, les élèves du collège Quéral iront tous au collège Frida Kahlo à la rentrée 2023. Les effectifs du collège Frida Kahlo passeront donc de 560 élèves à 850 élèves. Le bâti à Frida Kahlo ne permet pas forcément d'accueillir davantage d'élèves.

Réponse de madame la DASEN 44 : le bâti est de la compétence du Conseil Départemental 44. Le projet a été présenté en CDEN, en AG du CD 44.

Évolution de la carte des enseignements de spécialité et des enseignements optionnels (information)

Ce sont les chef-fes d'établissement à l'initiative de ces demandes.

Désaffectation pour les langues. Les demandes en chinois sont entrain de se tasser.

Attention aux transferts entre options et spé. Quand une option ferme, on ouvre la spé ou inversement.

Labellisations « Lycée des métiers » et « Campus des métiers et qualifications » (information)

9 campus des métiers et des qualifications. A la rentrée 2022 : 1 lycée public est entré dans la labellisation LPO Monge à Nantes et 3 LP publics ont renouvelé leur label : LP Jean Rondeau ST Calais – LP Tabarly à Olonne – LPO Elizé à Sablé .

Commentaires CGT Educ'action

Après la création des lycées des métiers, c'est désormais au sein de campus des métiers et des qualifications, que les Régions mettent en concurrence les établissements d'enseignement professionnel public, sous statut scolaire, et différents acteurs de la formation professionnelle privés, centres de formation d'apprenti-es, voire de formation continue, au prétexte de réussite de tous les jeunes.

Question FSU Enseignement bilingue breton

Demande que soient fixées les dates des 2 CALR (Conseil académique des langues régionales) annuels (nombre minimum) au 1^{er} puis au 2nd trimestre de l'année scolaire et que les dates soient transmises à la rentrée de septembre afin de permettre à l'ensemble des membres d'être présent-es.

Réponse de l'administration : Une date va être diffusée rapidement. La composition du CALR est paritaire entre représentant-es et l'administration.

Question FSU PES formation pendant les vacances scolaires

Les stagiaires du Maine-et-Loire se voient convoqué-es les 13 et 14 février (1^{ère} semaine de vacances pour notre académie) par leur DASEN pour 2 journées de formation. Conformément au texte, la FSU a demandé à Madame la Rectrice que ces formations soient reportées sur le temps scolaire et que les personnels soient remplacé-es.

Réponse de l'administration : c'est une organisation académique. Cette décision se fonde aussi sur les questions de remplacement. Un calendrier a été organisé sur l'ensemble de l'année. 2 jours de formation sur les congés permettent aussi de fluidifier la formation. L'administration va examiner la situation

Commentaires **CGT Educ'action**:

Ces formations doivent se faire sous forme d'allègement de service, comme c'est le cas dans bon nombre d'autres académies. Les personnels stagiaires sont déjà surchargés de travail, doivent répondre à de multiples demandes. Cela dégrade de façon conséquente les conditions de travail. Les stagiaires ne doivent pas payer la pénurie de moyens de remplacement dans l'académie. Comment s'étonner ensuite de l'augmentation du nombre de démissions des personnels stagiaires ?

Question FSU Liste Aptitude à la Direction d'École (LADE)

La FSU constate une application différente dans l'académie de la note ministérielle du 13/10/2022 précisant les conditions d'inscription sur la LADE. En Vendée, les directrices et directeurs déjà en poste et inscrits sur la LADE se voient imposer de redemander leur inscription s'ils et elles veulent postuler sur un nouveau poste de direction d'école au mouvement, ce qui n'est pas le cas en Sarthe, en Loire-Atlantique ni en Maine-et-Loire. Cette exigence ne figure pas dans la note ministérielle. La FSU demande à Mme la Rectrice de clarifier ce point auprès des DSDEN de l'académie.

Madame la DASEN 85 répond que ce renouvellement tous les 3 ans est lié à l'expiration du délai. Face à l'incompréhension d'une telle mesure, madame la DASEN 85 annonce qu'elle va réexaminer la situation.

Question FSU Réforme de la voie pro et expérimentation

Par rapport aux annonces sur la réforme de la voie pro et l'expérimentation qui aurait lieu en septembre dans certains établissements, cela concerne-t-il des établissements dans notre académie ?

Réponse de madame la Rectrice : « Il n'y aura pas d'expérimentations dans l'académie. »

Commentaires de la CGT Educ'action :

Si cette annonce peut rassurer les collègues pour l'année scolaire à venir, cela n'augure en rien une remise en cause du projet gouvernemental initial. Les personnels ont eu raison de se mobiliser massivement les 18 octobre et 17 novembre 2022 contre le projet de réforme de la voie professionnelle (augmentation du nombre de semaines de stage en entreprise de 50%, fermetures des formations « non insérantes », adéquationnisme territorial ...). Ces mobilisations associées au manque de préparation du ministère dans l'optique de la préparation de la rentrée 2023 ont permis un premier recul. Les personnels ne doivent pas lâcher la pression et continuer de se mobiliser contre ces annonces qui seront expérimentées dans certaines académies. Les collègues le savent : à chaque fois qu'une expérimentation a lieu, elle est généralisée l'année d'après, et sans bilan préalable ! Ne soyons pas naïf-ves. C'est un classique (souvenons-nous de la réforme du BAC Pro 3 ans en 2009 !)

Question FSU Question Découverte des métiers en classe de 5e

Le ministère a annoncé la mise en place d'une "découverte des métiers" en 5e (une demi-journée par semaine) à la rentrée 2023.

Réponse de madame la Déléguée Régionale Académique à l'Information et à l'Orientation (D.R.A.I.O.) : 11 établissements dans le dispositif, plutôt en milieu rural. L'objectif est d'aider les élèves à ouvrir leurs perspectives, d'accompagner les équipes pour ouvrir le « champ des possibles ». Ce dispositif se fait en collaboration avec les CIO et les services de la Région. Un temps d'échanges est organisé pour les établissements concernés.

Collèges volontaires de l'académie

- 44: Collège Marcelle Baron à Héric, 152 élèves de 5^e
- 44: Collège Auguste Mailloux au Loroux-Bottereau, 130 élèves de 5^e
- 44: Collège Jacques Prévert à Herbignac, 30 élèves de 5^e
- 49: Collège François Truffaut à Longué-Jumelles, 97 élèves de 5^e
- 49: Collège Debussy, à Angers, 195 élèves de 5^e et de 4^e
- 53: Collège Paul Emile Victor, à Château-Gontier, 84 élèves de 5^e
- 53: Collège René Cassin, à Ernée, 150 élèves de 5^e
- 72: Collège La Foresterie, à Bonnetable, 27 élèves de 5^e
- 72: Collège Leo Delibes, à Fresnay sur Sarthe, 73 élèves de 5^e
- 85: Collège Molière, à Noirmoutier, 41 élèves de 5^e
- 85: Collège St Exupéry, à Bellevigny, 166 élèves de 5^e

Question FNEC FP FO relative à la Restructuration de la DIPE

Lors du CTA du 22 février dernier, Monsieur le Recteur annonçait "les grandes lignes" d'une "transformation de la DIPE" avec des premières échéances au mois de novembre 2022 puis janvier 2023.

Réponse de l'administration : la question a déjà évoquée lors du dernier CTSA : monsieur le SG annonce une « détente » du calendrier pour cette restructuration pour une mise en œuvre à la rentrée scolaire 2024. Ce sera rediscuté au CSA spécial de mars 2024.

Commentaires de la CGT Éduc'action :

Depuis l'annonce de cette réorganisation en février 2022, la **CGT Éduc'action**, très présente sur le rectorat de Nantes, a été à l'initiative d'actions visant à faire reculer l'administration. Un sondage mis en place en juin 2022 auprès des agent-es de la DIPE a révélé que 80% des agent-es veulent rester dans la même équipe et le même bureau. La **CGT** a rappelé toutes les alertes et mises en garde formulées par les collègues de la DIPE mais aussi par les services informatiques sur la nécessité de ne pas aller au pas de charge dans une réorganisation sans en analyser tous les tenants et aboutissants. La réorganisation avait été annoncée de manière brutale et il aura fallu une mobilisation quasi unanime du service pour obtenir une réunion plénière et faire reculer le projet initial qui s'annonçait pour avril 2022 pour la DIPE4 et octobre 2022 pour le reste de la DIPE. Cette annonce de report a été vécue comme un soulagement par les collègues. Néanmoins, il reste un goût amer face à une hiérarchie qui souhaite passer en force ses projets, sans se soucier de leur faisabilité, ni consulter en amont les personnels et sans s'inquiéter des conséquences sur leurs conditions de travail. Près d'une quinzaine d'agent-es ont quitté le service depuis la rentrée et d'autres songent à le faire. Les informaticien-nes du service se réjouissent d'être désormais rattaché-es au service Informatique et plus à la DIPE tout en s'inquiétant des conséquences pour les gestionnaires. Ce projet laisse toujours perplexe inspecteur-trices, informaticien-nes, chef-fes d'établissements ou gestionnaires quant à son utilité. Il faudra que les collègues restent solidaires et se mobilisent pour faire reculer ce projet.

Question CGT Éduc'action Gestion des AEMS (Agents des équipes mobiles de sécurité)

Gestion des AEMS et grilles de rémunération : voici plusieurs années que la CGT Éduc'action Nantes interpelle le Rectorat concernant la gestion académique des AEMS (grille de salaire, perspective de Cdisation pour stabiliser les équipes, prise en compte des heures supplémentaires dans la gestion de l'emploi du temps, prise en compte des frais de déplacement pour des missions sur le département en dehors de l'établissement d'affectation). Nous avons appris récemment que des mesures auraient été prises notamment en termes de rémunération.

La CGT a demandé que soient apportées des informations précises notamment sur les nouvelles modalités de rémunération des AEMS, la gestion des heures supplémentaires, l'établissement systématique d'ordres de mission en cas de déplacement hors lieu d'affectation ?

Réponse de l'administration : il y aura un Coordonnateur prévention/sécurité dans chaque département. C'est le cas depuis le 1^{er} janvier. Pour la gestion des HS : possibilité de récupération. La revalorisation pour les AEMS est en cours.

Question CGT Éduc'action Grilles salariales des non titulaires administratifs et techniques

La revalorisation mécanique du SMIC au 1er janvier 2023 impacte une fois de plus les grilles de rémunération.

Concernant la gestion des non-titulaires, la **CGT** demande l'ouverture d'un groupe de travail sur les grilles de rémunération, les perspectives de Cdisation pour les contractuel-les ayant le plus d'ancienneté. Nous demandons également la transmission des grilles de rémunérations actualisées au 1er janvier 2023.

Question CGT Éduc'action Gestion des AESH / AED : prime REP/REP +

Suite à la publication du Décret n° 2022-1534 du 8 décembre 2022 modifiant le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire », ouvrant le versement de l'indemnité à compter du 1er janvier 2023 à quelle échéance les AED et AESH vont-ils être éligibles à la prime REP / REP +? Nous demandons également que les AEMS, comme les APS y soient éligibles si leur établissement de rattachement est en REP.

Pour les AESH qui sont affectés sur les PIAL dont l'un des établissements serait en REP : comment s'organise le versement de la prime si l'AESH intervient sur l'établissement en REP et sur plusieurs autres écoles ou établissements du PIAL qui ne sont pas en REP ?

Réponse de l'administration : Mise en paiement en avril avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2023.

Question CGT Éduc'action EAFC (Écoles Académiques de la Formation Continue)

Demande de clarification sur les statuts des ingénieur·es de formation rattaché·es à la cellule pédagogique de l'EAFC : enseignant·es en période préparatoire de reclassement ? en reclassement ? en poste fixe ? en détachement ? Effectifs par statuts ? Création de postes ingénieur·es de formation à la rentrée 2023 ? - Nombre de postes IRTF vacants?

Réponse de l'administration : il n'y a pas de corps spécifique « ingénieur·es de formation », tout dépend du corps d'origine du personnel. Il y a des enseignant·es sur poste définitif ou provisoire, des personnels en surnombre ou sur postes adaptés, en reconversion ou en reclassement.

Question CGT Éduc'action Reclassement de personnels

Nombre de personnels en attente ou en cours de reclassement selon les corps - Quelles sont leurs perspectives ?

Réponse de l'administration : Chiffres au 16 janvier : 81 personnels sur l'ensemble de l'académie. Les perspectives sont multiples : diversité de demandes individuelles. Projet professionnel. Travailler une reconversion dans la filière administrative ...

La CGT Éduc'action reviendra sur ces dispositions lors d'une demande d'audience ultérieure ; les possibilités de reclassement ont l'air nombreuses et simples sur le « papier » mais lorsque nous accompagnons les personnels, les possibilités sont très restreintes et relève d'un parcours du combattant.

Question CGT Éduc'action UPE 2A (unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants)

Nombre d'UPE2 A dans l'académie et la répartition par départements ? Nombre d'élèves allophones scolarisé·es dans l'académie ? Perspectives d'ouverture d'UPE2A dans l'académie ?

L'administration enverra à l'ensemble des organisations les chiffres demandés.

Question SUD Éducation CDIisation des AED

SUD Education souhaite savoir si tout-es les AED ayant 6 ans d'ancienneté, qui ont fait une demande de CDI ont bien été CDIés-es conformément à l'article 10 de la loi n°2022-299 du 2 mars 2022.

La **CGT Educ'action** dans sa déclaration liminaire avait dénoncé les contours restrictifs de cette CDIisation : « De plus, le 14 décembre, une circulaire académique pour l'académie de Nantes relative à la mise en œuvre des contrats à durée indéterminée des AED est sortie, elle est très loin de répondre aux attentes. La **CGT Educ'action** dénonce ce que l'on peut qualifier de rétropédalage administratif puisque cette circulaire, censée mettre en place la CDIisation des AED restreint en sous texte les possibilités de CDIisation. C'est inacceptable pour la CGT Educ'action qui demande l'automatisme de la CDIisation des AED au-delà des 6 premières années de contrat et que cette CDIisation soit déconnectée de l'évaluation des chef-fes d'établissement. »

Réponse de l'administration : monsieur le DRH a rappelé les éléments réglementaires du décret de mars 2022 et réfute l'idée de rétropédalage administratif avancé par la **CGT Educ'action**. Dans cette circulaire, l'administration rappelle le contexte de mise en place de la CDIisation dont l'origine est la loi 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire et le décret 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED. La circulaire stipule que ces textes « introduisent la possibilité » pour les AED de pouvoir prétendre à un CDI.

Monsieur le DRH avance également qu'il est important de ne pas faire obstacle au recrutement de nouveaux personnels, notamment les publics étudiants. Il poursuit en précisant qu'il est préconisé de maintenir un objectif d'équilibre (CDIisation et recrutement de nouveaux.velles AED).

Commentaires de la **CGT Educ'action** :

Ces éléments n'engagent clairement pas les chef-fes d'établissement à procéder au renouvellement de contrat au-delà des 6 ans. Cela n'a donc pas été une surprise d'apprendre que, dès la circulaire parue, des chef-fes d'établissements avaient déjà signifié au Rectorat qu'ils-elles ne souhaitaient pas d'AED en CDI chez eux.

Le fait que cette CDIisation soit soumise à l'évaluation du-de la chef-fe de service est dangereuse. Plusieurs questions se posent : des AED qui ont reçu des évaluations positives pendant 5 années et qui sont désireux·euses d'être CDIés·es se verraient-ils-elles empêcher de l'être sur une évaluation tombant lors du passage potentiel en CDI ? Faut-il s'attendre à des évaluations arbitraires empêchant le renouvellement ? L'implication des personnels concernés seraient-elles remises en cause lors de cette évaluation ? Qu'entend-on par « compétences spécifiques repérées dans la mobilisation contre le harcèlement scolaire ». Autant de questions que l'on est en droit de se poser au regard des cas de non renouvellements antérieurs par les chef-fes d'établissement. La **CGT** a d'ailleurs dû accompagner des cas de non renouvellements pour des collègues ayant par exemple participé à des actions de grèves pour porter leurs revendications. De plus la possibilité sous entendue de déléguer l'entretien professionnel aux CPE est une dérive que la **CGT** dénonce. Les CPE sont responsables de l'animation de l'équipe, de l'organisation du service sous l'autorité des chef-fes d'établissement et en aucun cas des chef-fes de service. Ils et elles ne sont pas censé·es gérer les embauches et les carrières. Bon nombre de CPE se trompent et se pensent comme des manager·euses des équipes. Tout cela n'est pas sérieux, aléatoire et exposé à l'arbitraire le plus total !

La **CGT** demande l'automatisme du passage en CDI pour toutes les AED qui le souhaitent à l'issue des 6 années de contrat. La **CGT** demande que ce passage en CDI soit totalement déconnecté de l'évaluation. La progression de carrière ne doit pas être laissée aux mains des chef-fes d'établissement mais elle doit être cadrée par une grille nationale.

Karine Perraud 44@cgteduc.fr / 07 71 68 37 58

Bertrand Colas nantes@cgteduc.fr / 06 23 33 67 99