



Alpes Maritimes : 34 bd Jean Jaurès 06300 Nice

06.62.01.08.93 2degre06@cgteducationnice.org

VAR : 13 avenue de l'Amiral Collet 83000 Toulon

06.59.95.68.28 cgt-education83@orange.fr



COMPTE RENDU DU CTA DU 03 JUILLET 2013

Déclarations liminaires :

Voir la déclaration de la CGT Educ'Action [CLIQUER ICI](#)

Pas de déclarations liminaires du SNALC ni de l'UNSA bloqués dans un gigantesque l'embouteillage entre Antibes et Nice.

Quelques réponses de la rectrice à notre déclaration liminaire :

- **Concernant nos reproches sur la loi de Refondation elle nous rappelle que toutes les réponses n'y sont pas inscrites et que les chantiers sont ouverts en particulier concernant l'éducation prioritaire et les réformes du lycée et du collège.**
- **Concernant la carte des formations, elle n'a pas d'inquiétude car le travail avec la région s'est toujours passé dans la plus parfaite entente.**
- **Elle souligne l'effort du gouvernement qui a créé de nombreux emplois aidés qui interviendront dans le champ du handicap, dans l'aide à la direction d'école ainsi que dans la vie scolaire des EPLE.**
- **Concernant notre reproche d'une baisse de la rémunération des professeurs stagiaires elle nous affirme que ceux-ci bénéficient d'un an de traitement supplémentaire. (Elle n'a pas noté que de nous dénoncions un simple retour à la case départ)**
- **Concernant notre intervention sur les collèges Vernier et Henri Wallon nous avons eu droit à une longue réponse des DASEN qui nous ont soutenu que ces deux collèges et leurs équipes éducatives avaient été fortement accompagnés dès le début. Ils pensent avoir trouvé une solution satisfaisante pour le collège Vernier et sont en attente du rapport de l'inspection générale pour le collège Henri Wallon.**
- **Concernant les problèmes d'orientation pour les élèves en situation de handicap à la fin de la troisième. Les DASEN nous ont souligné la mise en place GEVA-sco (Guide d'EVALUATION et d'Aide à la décision pour les MDPH) qui est maintenant massivement utilisé. Cette réforme des procédures d'orientation a nettement amélioré celle-ci (dixit DASEN « saut qualitatif »). Les équipes pédagogiques ainsi que les ERH concernée renseignent GEVA-sco et c'est à partir de ces informations que les réunions pluridisciplinaires peuvent travailler sur l'orientation des élèves. Un des objectifs est de recentrer le travail des ERH sur le suivi des élèves et de leur éviter les réunions hebdomadaires chronophages. Bref ils sont très optimistes sur le fonctionnement tel que défini actuellement. Ils vont porter attention**

néanmoins sur le déficit de communication que nous avons signalé. Mais ils rappellent que la décision de la MDPH s'impose à nous.

Dans le Var un enseignant référent handicap est présent à chaque réunion pluridisciplinaire si le domaine de l'éducation est concerné. Il représente les autres ERH. Il y a trois personnes éducation nationale à la MDPH du Var. L'objectif est d'augmenter le nombre d'ERH pour obtenir un suivi de la maternelle à l'université. Il y aurait 17 ERH . Plus un ou une qui vient d'être embauché-e.

Bilan social

La CGT Educ'action a demandé que les chiffres concernant le GRETA apparaissent clairement dans ce bilan social. Ils sont actuellement noyés dans les contractuels ou les « autres ». L'administration va étudier cette possibilité.

Quelques remarques sur ce rapport :

Absences : il est demandé que l'on distingue bien les absences pour cause de maladie des absences de droit, que ce soit maternité, formation, réunion syndicale etc. Il ne faudrait pas alimenter les rumeurs calomnieuses sur l'absentéisme des enseignants avec des chiffres imprécis.

Nous constatons une baisse de nombre des candidats au concours alors même que le nombre de poste a augmenté ce qui entraîne certes une augmentation de la réussite mais souligne une baisse de l'attractivité de nos métiers. Sous rémunération, malaise, etc. en sont certainement les causes.

Concernant les élections professionnelles il a été souligné les conséquences du vote électronique ayant entraîné une baisse de la participation.

On note en dernière page une augmentation des recours pour excès de pouvoir qui représente les deux tiers des recours. On nous a répondu que c'était une terminologie en tribunal administratif qui couvrait l'ensemble des recours contre des actes que ce soient les arrêtés etc. Une autre explication serait la judiciarisation de la société. Ces réponses nous semblent un peu courtes ...

Globalement nous remarquons une élévation de l'âge des personnels du second degré. On peut mettre cela en corrélation avec le recul de deux ans de l'âge moyen de départ à la retraite. Dans le même temps nous constatons l'augmentation des démissions, des départs volontaires ainsi que des demandes de suivi médical et/ou psychologique dans le cadre du PAS par exemple. Nous avons mis cela en corrélation avec dégradation des conditions de travail, réformes du second degré, dégradation des méthodes de management ...

Il a été constaté « l'aube du début » d'un effet positif des recours au CHSCT. Mais la difficulté à suivre les suites de ces interventions demeurent et demandent

surtout des réponses, particulièrement pour celles concernant les conditions de travail. L'administration reste cependant fière de son action en augmentation dans le domaine social et justifie la baisse relative de l'octroi de priorité médicale par un travail plus fin sur les cas étudiés.

Nous avons abordé ensuite le point des AED. Il y a 42 suppressions d'équivalents temps pleins en heures travaillées dans l'académie. On nous explique que ce sont des crédits annuels, crédits faisant parti du BOP 230 (Budget Opérationnel de Programme). Dans ce BOP on trouve le financement des bourses qui ne peuvent pas diminuer, le financement des dispositifs particuliers comme les assistants pédagogiques ainsi que les dispositifs d'action éducative que le rectorat a décidé de maintenir en l'état. On y trouve également la compensation des CPE stagiaires et donc ce BOP étant en diminution les AED ont servi de variable d'ajustement. Cela représente en gros 3,7 % par EPLE. La CGT Educ'Action a souligné la difficulté pour des AED de voir leur quotité de travail diminuer et donc leur salaire faire de même alors que le travail à faire restait identique. Cela est évidemment très mal ressenti et ne va pas arranger leurs conditions de travail. La réponse est que la gestion des ressources humaines est de la responsabilité du chef d'établissement qui répartit son volume d'heures annuelles d'AED en fonction des variations en cours d'année de présence de personnes physiques. Il peut supprimer des postes ou des demi-postes ou diminuer les quantités ou faire un panachage de toutes ces mesures. Nous vous laissons juge de la pertinence de ces réponses.

Concernant l'ERS la rectrice nous a informés que la participation de la PJJ allait être renforcée, que le bilan des trois années écoulées a été présenté au CDEN06, que la majorité des élèves accueillis dans cet internat poursuivaient leurs études en lycée professionnel ou en apprentissage (1 en LGT) mais qu'il y avait évidemment quelques échecs. D'autres élèves quittent l'internat pour retourner en établissement en étant suivis par les dispositifs relais. Bref tout va bien et ça ira encore mieux avec les internats relais.

Si vous avez des questions n'hésitez pas à nous les poser.

Bonnes vacances à toutes et à tous.

Les élus CGT Educ'Action