



COMPTE RENDU DE MANDAT CTA DU 28 JUIN 2021

Ce CTA est présidé par Monsieur le Recteur, la FNEC FP FO est représentée par Christian Robert, nous avons demandé la convocation d'un expert en la personne de Sophie Pouwels pour deux points à l'ordre du jour, les emplois des personnels AESH et le cadre de gestion AESH.

Récapitulatif des votes émis :

	Contre	Pour	Abstention	Refus de vote
Carte des formations : Mesures d'ajustement des capacités d'accueil de certaines formations		UNSA, CFDT	FO, FSU	
Emploi des personnels AED	FO, FSU, UNSA, CFDT			
Emploi des personnels AESH	FO	UNSA	FSU, CFDT	
Cadre de gestion académique des personnels AESH	FO	UNSA, CFDT	FSU	

Les organisations syndicales ayant unanimement voté contre une proposition, le CTA est reconvoqué lundi 5 juillet sur ces sujets.

Sommaire :

- Pages 1 à 3 : déclaration liminaire et réponses de M. le Recteur , vœu Andjaro
- Page 3 : Carte des formations : Mesures d'ajustement des capacités d'accueil de certaines formations (pour vote)
- Page 4 : Emploi des personnels AED
- Page 5 : Emploi des personnels AESH
- Page 6 : Cadre de gestion académique des personnels AESH (pour vote)
- Page 8 : Questions diverses

Déclaration liminaire et réponse de Monsieur le Recteur

La FNEC-FP FO a présenté la déclaration liminaire suivante :

« Cette réunion du CTA se tient alors que les personnels de notre académie, comme ceux des autres académies arrivent épuisés au terme d'une année scolaire qui a été un véritable calvaire. On pourrait considérer de manière hâtive que c'est la situation sanitaire qui explique l'épuisement que chacun d'entre nous peut observer. Faire ainsi aboutirait à dissimuler que, certes la situation sanitaire a joué un rôle, mais que c'est surtout la façon dont le ministre a décidé de gérer cette situation mais aussi la poursuite d'un train infernal de réformes toutes plus destructrices les unes que les autres qui expliquent l'épuisement au travail de l'ensemble des personnels, épuisement au travail qui, avec les désorganisations créées par ces incessantes réformes, génère tous les dysfonctionnements que chacun a pu observer, en particulier, mais pas seulement, à l'occasion des épreuves du baccalauréat.

On voudrait provoquer l'implosion de l'Éducation Nationale qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

Réforme du lycée, réforme du baccalauréat, réforme territoriale, proposition du Grenelle de l'Éducation, remise en cause des CAP, pas un jour ne passe sans que nos collègues ne découvrent une nouvelle attaque, une nouvelle mesure déstabilisatrice, une nouvelle dégradation de leurs conditions de travail. Il y a quelques jours nous découvrons que le site académique est totalement bouleversé

en pleine période d'examens alors que nos collègues cherchent à savoir s'ils sont convoqués pour les examens, à quel endroit etc. La pénurie de moyens amène, dans certains lycées, les chefs d'établissement à proposer aux collègues de n'assurer que pendant 4 heures des enseignements de spécialité de terminale au prétexte du faible nombre d'élèves inscrits.

Et que dire de l'organisation chaotique d'épreuves d'un baccalauréat qui n'est finalement plus que l'ombre d'un diplôme

national premier grade universitaire permettant l'accès à l'université. Les conditions de travail des collègues impactés par ces épreuves, aussi bien administratifs en particulier à la DEC, qu'enseignants ou chefs d'établissement deviennent absolument indignes au point que l'on se demande, au risque d'être traité de complotiste, si tout cela n'obéit pas simplement à essayer de convaincre les personnels de demander la mise à mort définitive du baccalauréat.

Et puis il y a la cerise sur le gâteau, la plateforme de staffing omnicanale, la solution ANDJARO qui promet sur son site à ceux qui vont en devenir les utilisateurs de maximiser la productivité et la rentabilité de l'entreprise, tout un programme ! Et bien ce uber ou le deliveroo de l'enseignant remplaçant dans le premier degré est expérimentée dans la Somme et dans le Lot.

Quelle n'est pas notre surprise, Monsieur le recteur d'apprendre que cette expérimentation se conduit dans notre académie. Les représentants des personnels ont-ils été informés ? Le CHSCT a-t-il été consulté sur cette modification de l'organisation du travail qui peut avoir de lourdes conséquences sur la santé des personnels ?

Évidemment non, on peut parler de dialogue social, on peut convoquer des groupes de travail sur la qualité de vie au travail mais on oublie d'informer les représentants du personnel que l'on mène ce type d'expérimentation.

Ce Comité Technique comprend à son ordre du jour deux points consacrés à nos collègues AED et AESH. Il s'agit clairement de personnels parmi les plus précaires de notre institution, personnels qui se sont mobilisés à plusieurs reprises au cours de l'année scolaire écoulée. Ils se sont mobilisés pour dénoncer les conditions dans lesquelles ils sont exploités, pour dénoncer les salaires de misère qui sont les leurs, pour dénoncer la précarité de leur statut. Ils ont revendiqué et continuent de revendiquer un vrai statut, un vrai salaire.

Monsieur le Recteur nous tenons à dénoncer officiellement, dans cette instance, les menaces que certains de nos collègues AED subissent en ce moment pour avoir exercé leur droit constitutionnel de grève. Monsieur le Recteur notre institution, fondement de notre république démocratique ne peut accepter qu'en son sein un droit constitutionnel soit remis en cause. Nous vous demandons Monsieur le Recteur de passer toutes les consignes nécessaires en direction des chefs d'établissement, qui sont de fait les employeurs de ces collègues, afin qu'aucun d'entre ne voit la reconduction de son contrat hypothéqué pour avoir fait valoir un des fondements de notre constitution.

En ce qui concerne les AESH nous aurons tout à l'heure la discussion sur le cadre de gestion académique de ces personnels, nous dirons à ce moment là quelles sont les positions que notre fédération défend mais nous souhaitons dans un premier temps attirer l'attention sur la manière dont la discussion sur ce cadre de gestion s'est déroulée. La première constatation que nous pouvons faire c'est qu'il a fallu un temps considérable pour que cette question soit discutée, alors que dans toutes les académies limitrophes et plus largement sur le territoire, cette question a été discutée il y a plusieurs mois voire plusieurs années. La seconde remarque que nous souhaitons faire c'est que la manière dont le rectorat a présenté son projet, en ne respectant même pas les consignes minimales de la circulaire de 2019, n'a pu être ressentie par les collègues que comme une profonde marque de mépris. La discussion en GT a peut-être permis, et nous n'en sommes même pas sûrs car le document que vous nous avez transmis ne lève pas toutes les ambiguïtés, d'aboutir à une application minimale des préconisations ministérielles, il n'en demeure pas moins que tout cela a été vécu très douloureusement par les personnels et que, si vous souhaitez réellement rétablir un lien de confiance avec ces personnels il va vous falloir, dans la discussion à venir, montrer des preuves tangibles que vous ne vous contentez pas de belles paroles mais aussi d'actes.

Nous n'irons pas plus loin, Monsieur le Recteur, dans notre déclaration car nous voulons réserver le maximum de temps à la discussion au sein de cette instance. Nous espérons que vous avez bien compris que ce que souhaite aujourd'hui les personnels, ce sont des actes. Sur certains sujets qui sont discutés aujourd'hui, vous avez la possibilité, Monsieur le Recteur, de démontrer que vous agissez, au niveau et avec les moyens qui sont les vôtres, pour améliorer les conditions de travail des collègues, pour améliorer leurs salaires. »

Réponses de M. le Recteur :

Monsieur le Recteur dit être conscient de la difficulté de cette année, il ne minimise pas les difficultés, la préparation pour les examens a été très compliquée, il remercie les personnels de leurs efforts. En ce qui concerne l'expérimentation Andjaro le Recteur indique qu'une expérimentation n'est pas soumise à des procédures, pour lui l'expérimentation dans le Lot, se passe dans de très bonnes conditions.

Suite à l'ensemble des déclarations liminaires et aux réponses du Recteur la FNEC-FP-FO a proposé à l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CTA de l'académie de Toulouse d'adopter un vœu sur la question de l'expérimentation Andjaro dans le département du Lot afin de demander l'abandon de cette expérimentation.

Seule l'UNSA a souhaité ne pas s'associer à ce vœu, pour deux raisons, tout d'abord car les OS ont été associées lors d'une visio qui a eu lieu dans le département et, « après un mois d'expérimentation les premiers retours correspondent à ce que nous avons envisagé, ça améliore la fluidité et la facilité de gestion »

Les organisations syndicales de l'enseignement, FSU, FNEC-FP-FO, SGEN CFDT, siégeant au CTA de l'Académie de Toulouse ce lundi 28 juin 2021 s'indignent de l'expérimentation par la DSDEN du Lot du recours à une start-up privée, la société ANDJARO, qui se présente comme une « solution omnicanale de gestion des effectifs en temps réel », pour organiser et gérer le remplacement des professeurs des écoles dans ce département. Pour les organisations précitées cette expérimentation est contraire au principe même du service public de l'Éducation, tel qu'il est inscrit dans la Constitution établissant que « l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État ». Cette expérimentation est d'autant plus inacceptable qu'elle résulte de la pénurie de postes et de personnels provoquée par les suppressions de postes appliquées à l'école publique depuis de nombreuses années, et intervient dans une situation où le ministre de l'Éducation nationale programme de nouvelles suppressions tout en rendant plus de 200 millions d'euros sur le budget 2020. Cette logique ouvre la voie à l'externalisation et la privatisation de toutes les missions exercées par les personnels fonctionnaires d'État de toutes catégories (enseignants, administratifs etc.). Par conséquent les organisations FSU, FNEC-FP-FO, SGEN CFDT de l'académie de Toulouse demandent l'arrêt immédiat de cette expérimentation et le recrutement urgent et massif des postes de personnels nécessaires (enseignants, administratifs...), pour répondre aux besoins en termes de remplacement et hors remplacements.

Carte des formations : Mesures d'ajustement des capacités d'accueil de certaines formations (pour vote)

Diverses mesures d'ajustement ont été présentées, des ajustements de capacité d'accueil et des ouvertures d'unité animation sportive dans la voie professionnelle ainsi que des mesures d'ouverture de classes bilangues en collège.

Ajustements capacités d'accueil - Carte des formations

RNE	Etablissement	Formation	Mesure	CA actuelle	CA demandée	Observations
0120036Z	SEP LPO La Découverte DECAZEVILLE	2NDPRO METIERS DE LA REALISATION D'ENSEMBLES MECANIQUE ET INDUSTRIELS	Augmentation de capacité	18	24	
0312217S	SEP LPO Charles de Gaulle MURET	3EME PREPA METIERS	Baisse de capacité	30	24	

Ouverture d'une unité animation sportive

RNE	Etablissement	Formation	Mesure	Observations
0090020Y	LP FRANCOIS CAMEL SAINT-GIRONS	1EREPRO ANIMATION ENFANTS ET PERSONNES AGEES	Ouverture	
0311324W	LP DU MIRAIL	1EREPRO METIERS DE L'ACCEUIL ET METIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE	Ouverture	
0311635J	SEP DU LPO BELLEVUE TOULOUSE	1EREPRO METIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE	Ouverture	
0610047L	SEP AUCOUTURIER CARMAUX	1EREPRO AGOrA - Assistance à la Gest des Organisations et de leurs Activités	Ouverture	

Classes bilangues en collège

Etablissement	Mesure	Section Bilingue	AVIS IA-IPR	AVIS DASEN
0312337X Collège F. Verdier Léguevin	Ouverture	Angais- Allemand	Favorable	Favorable
0313010D Collège Escalquens	Ouverture	Angais- Allemand	Favorable	Favorable
0650019T Collège Jean Jaurès Maubourguet	Ouverture	Angais- Espagnol	Favorable	Favorable
0810037A Collège L. Gambetta Rabastens	Ouverture	Angais- Espagnol	Favorable	Favorable

Sur les unités animation sportives la FNEC FP FO a indiqué avoir participé à une réunion d'information sur cette question et signale qu'on lui avait indiqué que des documents complémentaires nous seraient envoyés et que nous ne les avons pas reçus. Un des problème posé par ces ouvertures d'unité animation sportive est l'absence de moyens complémentaires apportés, il faut mettre en place cela avec la DGH attribuée. Sur la Carte des langues en collège il s'agit là aussi de mesures d'ajustement provisoires car M. le Recteur annonce qu'il a demandé au dasen de la Haute Garonne que soit examinée globalement cette carte au niveau académique, il est prévue une réunion du comité langues vivantes en septembre.

	Contre	Pour	Abstention	Refus de vote
Carte des formations (vote uniquement sur l'ajustement des capacités d'accueil)		UNSA, CFDT	FO, FSU	

Emplois des personnels AED

Le Rectorat informe que le budget d'emplois AED est constant, on nous propose une modification de la répartition de l'enveloppe en raison de la démographie et de l'ouverture d'un établissement.

La méthodologie de répartition reste la même que les années précédentes, elle est basée sur la détermination d'une dotation théorique.

Cette dotation théorique repose sur les éléments de barème suivants :

- Une « part effectifs globaux » : (hors effectifs post-bac)
 - En collège : 1 ETP d'AED pour 100 élèves,
 - En lycée :
 - 1 ETP d'AED pour 200 élèves des voies générale et technologique
 - 1 ETP d'AED pour 150 élèves de la voie professionnelle
- Une « part internat » : (hors effectifs post-bac)
 - En collège : 1 ETP d'AED pour 20 internes,
 - En lycée : 1 ETP d'AED pour 25 internes
 - Pour les établissements accueillant des filles et des garçons (2 dortoirs à minima), la dotation théorique de la part internat ne peut pas être inférieure à 2 ETP.
- En toute hypothèse, la dotation théorique globale (DT) d'un EPLE ne peut pas être inférieure à 2 ETP.
- Peut s'ajouter une majoration « éducation prioritaire » :
 - + 3 ETP pour les collèges REP+,
 - + 0,5 ETP pour les collèges REP.

La proposition de répartition entre les départements a donc été faite, les DASEN procédant ensuite à la répartition entre établissements.

Départements	RAPPEL RS 2020		MESURES RS 2021
	Mesures RS 2020	Dotations AED RS 2020	
ARIEGE	-2	138,85	-1
AVEYRON	-2	199,10	-2
HAUTE-GARONNE	10	957,15	10
GERS	-2	153,30	-2,00
LOT	-2	148,30	-2,00
HAUTES-PYRENEES	-2	190,70	-2,00
TARN	0	303,35	-1,00
TARN-ET-GARONNE	2	201,25	0,00
Total départements	2	2 292,00	0
RECTORAT	-2	63,50	0
TOTAL	0	2 355,50	0

Il est à noter que les établissements ont été destinataires de leur dotation dès le lundi 28 juin au matin, c'est à dire avant que le CTA ne se prononce sur la mesure. On voit là les limites du « dialogue social ».

Pour la FNEC FP FO la dotation à l'identique ne permet pas de faire face à la montée démographique dans l'académie, aux ouvertures d'établissements. La situation qui était déjà dégradée va encore empirer pour l'année scolaire prochaine. Les choix du ministère et du gouvernement vont avoir, dans les établissements, des conséquences dramatiques avec de plus les conséquences de deux années scolaires très perturbées. Plus que jamais les élèves

auraient besoin d'un encadrement renforcé, ce n'est pas le choix d'un ministre qui préfère rendre des centaines de millions de budget non consommés.

	Contre	Pour	Abstention	Refus de vote
Emploi des personnels AED	FO, FSU, UNSA, CFDT			

L'ensemble des représentants ayant voté contre le CTA est reconvoqué sur ce point le 5 juillet à 13 H 30.

Emplois des personnels AESH

Sophie Pouwels, experte convoquée à la demande de la FNEC FP FO participe à cette partie des débats ainsi que la suivante sur le cadre de gestion académique des AESH

La dotation en AESH est constituée de deux catégories avec chacune un plafond d'emploi, les emplois AESH du titre 2 du BOP 230 et les AESH hors titre 2. Les titre 2 sont gérés directement par les DSDEN, les hors titre 2 par les établissements mutualisateurs.

La dotation en titre 2 a un plafond de 2110 ETP au 1^{er} mai 2021, le rectorat propose la répartition suivante pour la rentrée 2021 (à noter que la totalité de l'enveloppe n'est pas consommée afin de permettre d'accueillir dans cette enveloppe les collègues qui vont être cdisés).

Proposition de répartition des emplois AESH à la RS 2021 :

Départements	Emplois <u>implantés</u> au 01/05/2021 (A)
ARIEGE	122,32
AVEYRON	107,92
HAUTE-GARONNE	1 109,92
GERS	99,03
LOT	98,04
HAUTES-PYRENEES	106,06
TARN	190,50
TARN-ET-GARONNE	192,43
TOTAL	2026,22

La dotation hors titre 2 fait l'objet d'une proposition d'abondement de 150 ETP

Départements	Implantation AESH au <u>01/05/21</u>	Proposition des nouvelles dotations	Total dotations RS 2021
ARIEGE	173,69	7,60	181,29
AVEYRON	150,03	9,91	159,94
HAUTE-GARONNE	1 457,10	80,50	1 537,60
GERS	159,91	8,76	168,67
LOT	143,44	6,78	150,22
HAUTES-PYRENEES	150,79	8,35	159,14
TARN	236,52	14,00	250,52
TARN-ET-GARONNE	243,46	14,10	257,56
Total départements	2 714,94	150,00	2 864,94
RECTORAT *	2,00		
TOTAL	2 716,94	150,00	2 864,94

Le rectorat donne quelques informations sur le sujet, le taux de prise en charge varient entre les départements, la

moyenne académique étant de 68 %, il y a 4,1 élève par aesh en moyenne. Le recteur rappelle que tout le territoire de l'académie sera organisé en PIAL interdegrés à la rentrée 2021. Le rectorat indique qu'il y a actuellement **1049 élèves qui ont une notification MDPH et qui sont en attente d'un accompagnement dans le département de Haute Garonne**, 71 dans les autres départements de l'académie.

Les représentants du rectorat indiquent vouloir regarder de très près ce qui motive ces prescriptions de la MDPH car le nombre de prescription augmente de manière très importante et que cela a des conséquences en terme de moyens et pose des difficultés pour trouver les personnels.

La camarade experte convoquée à la demande de la FNEC FP FO intervient tout d'abord pour témoigner de la situation de nos collègues AESH, la mise en place des PIAL a comme conséquence, pour chaque AESH, une augmentation du nombre d'élèves pris en charge, des élèves avec très souvent des pathologies très différentes. Les collègues se retrouvent dans des situations très difficiles car ils doivent laisser un élève pour prendre en charge un autre, les prescriptions individuelles ne sont plus respectées, les PIAL répondent peut être au quantitatif mais certainement pas au qualitatif, les AESH n'en peuvent plus.

Elle ajoute ensuite qu'au vu de l'augmentation du nombre d'élèves par AESH, la dotation proposée de 150 ETP supplémentaires n'est pas suffisante, elle rendra absolument impossible un accompagnement de qualité.

Sur la question des difficultés à trouver des personnels AESH les conditions de travail, de salaire des AESH qui sont maintenus dans leur immense majorité sous le seuil de pauvreté sont un élément d'explication. C'est pour cela que la FNEC FP FO milité avec les AESH pour un vrai salaire, un vrai statut.

	Contre	Pour	Abstention	Refus de vote
Emploi des personnels AESH	FO	UNSA	FSU, CFDT	

Cadre de gestion académique des personnels AESH (pour vote)

Monsieur le Secrétaire général déclare que l'objet de cette année était d'aboutir à la mise en place d'un cadre de gestion puisqu'une organisation syndicale (Force Ouvrière en l'occurrence) avait alerté sur la non adoption de ce cadre de gestion prévue par la circulaire du 5 juin 2019. Il Souhaite revenir sur les propos de la FNEC FP FO en déclaration liminaire, il dit regretter ces propos, il nous incrimine pour la diffusion d'informations entre les groupes de travail. Pour le secrétaire général ces informations n'ont pas être mise sur la place publique, il y a un cadre d'organisation, on a pas à diffuser des informations, cela pose la question de l'organisation de groupes de travail avec les organisations syndicales.

Nous avons répondu à Monsieur le Secrétaire général en rappelant la manière dont les choses se sont déroulées. Notre organisation syndicale était intervenue pour que la question de l'application de la circulaire de 2019 soit enfin abordée. Nous sommes arrivés au premier groupe de travail satisfaits que cette question soit enfin traitée. La circulaire de 2019 comporte des aspects obligatoires (l'avancement triennal pour tous les AESH) et des préconisation (un premier avancement au bout de la première année). Nous avons donc indiqué à Monsieur le Secrétaire général que nous sommes venus en GT avec l'objectif de convaincre de la nécessité, par reconnaissance du travail très important des AESH, de mettre en œuvre les préconisations et pas seulement les obligations de la circulaire . Nous avons été choqués que le rectorat puisse envisager de ne même pas mettre en œuvre les dispositions minimales de la circulaire. En effet le rectorat a déclaré lors du premier GT n'envisager qu'à l'avenir l'application de l'avancement triennal pour les collègues en CDD.

Nous n'avons pas diffusé le document produit par l'administration mais nous avons bien évidemment rendu compte aux personnels, dont nous sommes les représentants, de la position du rectorat et nous l'assumons. D'une manière générale c'est à ceux qui nous ont mandaté que nous rendons compte des discussions auxquelles nous participons, que cela convienne ou pas à l'administration.

Le rectorat a rectifié en séance une formulation litigieuse du cadre de gestion , en effet dans le document qui nous a été présenté il était écrit : « **Lors du passage en CDI, l'agent est rémunéré à l'indice de niveau 2 car il doit être rémunéré à l'indice supérieur à celui qu'il détenait au titre du CDD précédent** ». Comme le cadre de gestion académique prévoit l'avancement au niveau 2 des CDD au bout de trois ans d'exercice, les collègues qui accèdent au CDI ne peuvent être rémunéré à l'indice de niveau 2 mais à un indice de niveau supérieur. La nouvelle rédaction est la suivante « **Lors du passage en CDI, l'agent est rémunéré à l'indice supérieur à celui qu'il détenait au titre du CDD précédent** »

Lors de la discussion l'experte de la FNEC FP FO a rappelé que les AESH référents n'ont toujours pas touché la prime promise et a défendu les revendications suivantes :

- que la préconisation de la circulaire ministérielle soit appliquée, un premier avancement au bout d'un an d'exercice**

- que l'avancement ne soit pas conditionné à la tenue de l'entretien car nous craignons que les difficultés à tenir tous les entretiens nuisent à nos collègues
- qu'il soit indiqué dans le cadre de gestion, comme cela est le cas dans certaines académies, que les AESH peuvent prétendre à la prise en charge des frais de déplacement au même titre que les autres personnels,
- que soit supprimé du cadre de gestion l'indication que l'emploi du temps de l'AESH est défini par le directeur d'école d'exercice car ce n'est pas le rôle du directeur qui a déjà bien des tâches à accomplir.
- Que soient mises en place des mesures de transition afin de tenir compte des anciennetés acquises par les AESH de l'académie avant l'entrée en vigueur de la présente circulaire à l'image de ce qui s'est fait dans d'autres académies
- que le cadre de gestion des AESH fasse référence à la grille prévue par le décret du 8 avril 2021 et non la grille du premier janvier 2021 puisque les indices des deux premiers niveaux sont inexacts, l'indice plancher figurant sur le cadre de gestion est 332 alors qu'il est de 334 dans le décret du 8 avril et l'indice du niveau 2 figurant sur le cadre de gestion est 334 alors qu'il est de 335 dans le décret du 8 avril.

Il nous a été répondu que la prime des AESH référents serait sur la paye de juillet et que sur la question de l'intégration de la grille prévue par le décret du 8 avril que le décret du 8 avril correspond à une revalorisation technique, que ce n'est pas une revalorisation de la grille, qu'ils pensait avoir la nouvelle grille courant juin, que ce n'est pas le cas et donc qu'ils ne peuvent pas faire autrement.

Sur cette question nous serons particulièrement vigilants en observant les indices des feuilles de paye des collègues pour les faire rectifier si nécessaire.

Toutes nos autres demandes ont été repoussées par les représentants du rectorat et Monsieur le Recteur. Nous avons donc indiqué que nous voterons contre cette proposition.

L'UNSA qui se félicite d'avoir apporté de nombreuses améliorations au document initial (par exemple la charge pour le directeur d'école de définir l'emploi du temps des AESH) a indiqué voté pour, la FSU a indiqué vouloir s'abstenir.

	Contre	Pour	Abstention	Refus de vote
Cadre de gestion académique des personnels AESH	FO	UNSA, CFDT	FSU	

Pour terminer sur cette question nous souhaitons indiquer que, pour nous, la discussion a été marquée par le peu de considération à l'encontre des collègues AESH. Peu de considération qui transparaisait, tout au long de la réunion, à travers l'attitude vis à vis de notre camarade AESH qui, certes, n'est pas une spécialiste des arcanes subtiles de l'administration mais portait, en cette instance la voix des collègues AESH, voix qui semble finalement avoir peu d'importance dans les salles feutrées du rectorat.

Bilan social des années 2019 et 2020

Le bilan social 2019 n'ayant pas été présenté en 2020 pour les raisons de perturbation connues, ce sont les deux années qui sont présentées.

Principales observations de la FNEC FP FO sur ce bilan social :

- l'augmentation très importante et continue du nombre de non titulaires, de 19,60 % en 2018 à 22,83 % en 2019 et 26,72 % en 2020,
- Le rectorat se félicite de l'augmentation du nombre de collègues reçus par les RH de proximité et les conseillers RH. Pour Monsieur le DRH c'est grâce au fait que le confinement a permis aux collègues d'entamer une réflexion sur leur avenir professionnel. La FNEC FP FO estime que c'est peut être le cas pour quelques collègues mais que la raison principale est la dégradation des conditions de travail avec la multiplication des réformes qui pousse les collègues à envisager un départ.
- La question de la médecine de prévention toujours aussi indigente puisque le rectorat lui même annonce que le service de médecine de prévention n'a été capable d'organiser aucune visite réalisée dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale (article 24.1 du décret 82-453 modifié par le décret 2020-647).

Monsieur le SGDRH indique à propos de la médecine de prévention qu'il y a actuellement 4,1 ETP de médecins de prévention dont 2 médecins en arrêt maladie, un recrutement est en cours, un est envisagé dans le futur. Monsieur le SGDRH indique que pour les personnels ITRF le rectorat fait maintenant appel à un prestataire extérieur.

Pour la FNEC FP-FO la situation sociale des personnels de l'académie continue de se dégrader, la multiplication de groupes de travail sur la qualité de vie au travail n'y change rien

Questions diverses

Stationnement payant dans le quartier Ste Anne :

Monsieur le Recteur a interpellé le maire, a demandé gratuité pour le personnel ou au moins un tarif, la réponse a été négative.

Calendrier affectation des stagiaires :

l'affectation dans les établissements aura lieu dans les tous prochains jours, la communication sera faite le 13 juillet au soir.

inémat exeat :

au regard de nos besoins il reste des besoins dans certains départements, tout est ouvert sur 5 départements sauf Aveyron Lot et Hautes Pyrénées

Sur les échanges entre les départements, le travail se déroule cette semaine avec les départements pour pouvoir faire en sorte d'assurer les équilibres, dans le Gers et Tarn on a des besoins, il y a des demandes de départ du Lot vers le Tarn par exemple. Les réponses seront données la semaine du 5.

ruptures conventionnelles

155 demandes en 2020, 166 en 2021, au final 13 départs au 1 décembre 2020, sur le budget 2021 21 départs au printemps 2021 et 48 départs au 1 septembre 2021.

Les critères sont le projet professionnel, l'âge de l'agent, on écarte les tous jeunes agents (5ans et moins) et ceux qui sont proches de la retraite. Il est possible de demander à nouveau si refus.