



Académie de Caen

CTA du 24 juin 2019

Documents

- PV du CTA du 5 mars 2019 (**point 1 de l'ODJ**)
- PV du CTA du 1^{er} avril 2019 (**point 1 bis de l'ODJ**)
- PV du CTA du 8 avril 2019 (**point 1 ter de l'ODJ**)
- Création de l'académie de Normandie : projet d'organisation des services académiques (**point 2 de l'ODJ**)
- Présentation des grands axes du plan de formation des personnels 2019-2020 (**point 3 de l'ODJ**)
- Préparation de la rentrée 2019 – mesures relatives aux BOP 214 et 141 (**point 4 de l'ODJ**)

PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE DU 5 MARS 2019

Préambule

Le comité technique académique (CTA) de l'académie de Caen se réunit le mardi 5 mars 2019 sous la présidence de monsieur le recteur de l'académie de Caen.

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- Monsieur ROLLAND, recteur de l'académie de Caen
- Monsieur COLLIN, secrétaire général adjoint – directeur des ressources humaines

Membres titulaires :

- Madame LIZE (FSU)
- Madame GUILLOUARD (FSU)
- Madame FRANCOIS (FSU)
- Monsieur BEORCHIA (FSU)
- Monsieur FERRETTE (FSU)
- Monsieur DEFORGE (UNSA-Education)
- Monsieur MARTIN (UNSA-Education)
- Monsieur THOMAS (SUD Education)
- Monsieur BUON (SGEN-CFDT)

Membres suppléants :

- Monsieur MOISSERON (SUD Education)

Invités de l'administration :

- Madame VILACEQUE, IA-DASEN de la Manche
- Madame MONCADA, IA-DASEN de l'Orne
- Madame LACOSTE, directrice de cabinet
- Monsieur GANZITTI, directeur de cabinet adjoint
- Madame LE GAL, secrétaire générale de l'académie
- Monsieur FEILLEL, secrétaire général adjoint – directeur du budget académique
- Madame BERRIVIN, secrétaire générale adjointe – affaires régionales
- Monsieur GAUCHARD, doyen des IA-IPR

- Madame RAYON-DESMARES, cheffe de la DPE
- Madame HEUDIER, cheffe du bureau DPE 1
- Madame BRETONNIER, cheffe du bureau DPE 2
- Madame MAUROUARD, cheffe de la DEPAP
- Madame LABEYRIE, cheffe du BPATSS

SECRETAIRE DU COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE

- Monsieur NOVOTNY, rédacteur juridique

SECRETAIRE ADJOINTE DE SEANCE

- Madame GUILLOUARD (FSU)

LECTURE DES DECLARATIONS LIMINAIRES :

Un représentant de SUD-EDUCATION lit une déclaration liminaire intersyndicale (**annexe 1**).

Un représentant de la FSU lit une déclaration liminaire (**annexe 2**).

Monsieur le recteur répond aux déclarations liminaires.

Il indique qu'il entend les préoccupations des personnels et que va s'engager un dialogue qui se poursuivra tout au long du processus de création de l'académie de Normandie, processus dont le terme est fixé à la rentrée de septembre 2022.

Concernant la problématique des déplacements, monsieur le recteur indique que ceux-ci sont nécessaires pour assurer une réelle proximité avec les établissements et les équipes sur le terrain. Il précise toutefois qu'afin que les personnels ne soient pas contraints à des déplacements trop fréquents, des équipements de visioconférence de poste à poste sont en cours d'installation, de manière à pouvoir, dans toute la mesure du possible, travailler à distance.

S'agissant du GIP, monsieur le recteur souligne que, s'il n'avait pas été possible de s'appuyer sur le GIP de Normandie, les actions de formation n'auraient pas pu être poursuivies et les personnels n'auraient pas pu être maintenus dans leurs fonctions.

S'agissant de la concertation avec les organisations syndicales, monsieur le recteur rappelle que les processus électoraux intervenus à la fin de l'année 2018 ont obligé à la suspendre temporairement, en attendant qu'elle ne reprenne de manière plus approfondie dès la nouvelle composition des instances déterminée.

Concernant le projet de loi pour une école de la confiance, monsieur le recteur fait observer que ce texte a fait l'objet de discussions approfondies puisque plus de mille amendements ont été déposés à l'assemblée nationale. Il souligne les avancées que permet ledit texte, comme par exemple la scolarité dès l'âge de trois ans, la mise en place de l'école du socle, la mise en avant des valeurs de respect d'autrui ou encore l'instauration d'un pré-recrutement des enseignants, le tout dans l'optique d'une plus grande justice sociale.

Un représentant de la FSU exprime son refus que le sujet de la fusion des académies soit simplement traitée en question diverse.

Madame la secrétaire générale répond que dans la mesure où des questions diverses afférentes à ce sujet ont été déposées dans le cadre du CTA de l'académie de Rouen qui se tiendra le lendemain, il est apparu nécessaire de délivrer une information au cours du présent CTA également. C'est pourquoi a été proposé aux représentants du personnel un premier échange sur le sujet, en attendant la réunion d'un CTA extraordinaire dédié.

Monsieur le recteur confirme la tenue ultérieure d'un CTA extraordinaire spécifique dédié à la création de l'académie de Normandie.

Ce même représentant de la FSU s'inquiète que la discussion sur ce sujet soit marginalisée et demande à avoir l'assurance qu'il sera possible, au cours de la présente séance, d'en débattre autant que de besoin.

Monsieur le recteur répond par l'affirmative, en précisant que les débats du jour ne préjugeront en rien de ceux qu'abritera le CTA extraordinaire, dont il garantit à nouveau la tenue.

1) Barèmes de mutation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (annexes 1 et 2)

Monsieur le directeur des ressources humaines indique que la consultation sur ces deux barèmes trouve son origine dans le fait que le décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps de fonctionnaires de l'Etat a précisé les priorités légales en matière de mobilité. Deux notes de service ont été présentées en comité technique ministériel en novembre dernier ; elles se trouvent à présent transposées au niveau académique, à l'issue notamment du groupe de travail qui s'est réuni en février et a permis un certain nombre d'échanges entre l'administration et les organisations syndicales.

Madame la cheffe de la DPE explique que la refonte des notes de service a poursuivi trois objectifs. En premier lieu, il s'est agi de les mettre en conformité avec l'évolution réglementaire résultant de la publication du décret mentionné par monsieur le directeur des ressources humaines. Ce décret introduit en effet, dans les statuts particuliers des corps enseignants, des critères de priorité de mutation de même niveau que ceux prévus à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

Madame la cheffe de la DPE précise que les dispositions dudit décret ne s'appliquent pas, pour l'heure, aux personnels d'éducation et d'orientation, dans la mesure où par une décision récente, le conseil d'Etat a estimé que ceux-ci n'étaient pas à assimiler aux personnels enseignants. Toutefois, le projet de loi pour une école de la confiance prévoyant que les statuts particuliers des corps concernés peuvent déroger aux dispositions du statut général, il a été décidé d'appliquer le même barème qu'aux enseignants.

En second lieu, il a été recherché une plus grande valorisation de l'ancienneté de poste, de manière à ouvrir davantage de perspectives de mutation aux personnels qui ne peuvent se prévaloir d'une priorité légale.

En dernier lieu, il a été fait en sorte que les notes de service comportent une présentation synthétique, sous forme de tableau, des critères de classement des demandes. Ceux-ci sont ainsi exposés selon les quatre thématiques suivantes, qui traduisent les priorités légales et réglementaires :

- les demandes liées à la situation familiale : rapprochement de conjoints, mutation simultanée du conjoint, situation d'autorité parentale conjointe, situation de parent isolé ;
- les demandes liées à la situation personnelle : situation de handicap ;
- les bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel : ancienneté de service, ancienneté sur le poste, mesure de carte scolaire, fonctions exercées dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire, stagiaires, stabilisation des TZR, réintégrations, sportif de haut niveau ;
- le caractère répété d'une même demande : vœu préférentiel.

Madame la cheffe de la DPE mentionne ensuite les propositions de modification par rapport à la note de service de l'année précédente ayant fait l'objet d'un examen en groupe de travail. Ces modifications concernent les bonifications au titre des aspects suivants :

- l'ancienneté de poste ;
- le rapprochement de conjoint ;
- la situation de parent isolé ;
- le handicap ;
- la stabilisation de TZR ;
- le vœu préférentiel.

Un représentant du SGEN-CFDT salue le travail accompli respectivement par l'administration et les organisations syndicales, en soulignant notamment la qualité et le caractère constructif des échanges intervenus, quels qu'aient été les désaccords qui se sont manifestés.

Il s'interroge ensuite sur le point de savoir si les modifications qu'il pourrait, le cas échéant, sembler nécessaire d'apporter par la suite devront être elles aussi soumises au CTA.

Il souhaite enfin attirer l'attention sur deux points avec lesquels l'organisation qu'il représente demeure en désaccord. En premier lieu, il déplore la suppression de la bonification de 1 000 points pour les TZR exerçant en REP, cette bonification n'étant maintenue que pour les seuls TZR exerçant en REP+. Il pointe notamment le fait que les collègues concernés n'ont pour l'heure pas été informés de cette modification.

En second lieu, il regrette le fait que les révisions d'affectation, qui interviennent par définition postérieurement au mouvement, soient désormais limitées à certains cas seulement. Combiné aux projets de circonscrire le rôle des commissions administratives paritaires, cette restriction lui paraît de nature à réduire les possibilités de contester les décisions de l'administration.

Un représentant de l'UNSA-Education considère que bien que la note de service se soit considérablement étoffée, certaines dispositions demeurent manquantes, concernant par exemple la continuité pédagogique pour les TZR. Il déplore que le temps imparti à la concertation au sein du groupe de travail ait été somme toute limité et qu'il n'ait guère permis que d'examiner les propositions de l'administration, laquelle était au surplus tenue de décliner la note de service ministérielle.

Il regrette que les spécificités académiques n'aient pas été davantage prises en compte et que ce soit surtout l'impératif de convergence avec l'académie de Rouen qui ait présidé à l'élaboration de la note de service. Or, selon lui, les académies de Caen et de Rouen présentent des visages nettement différents, tant au niveau des réseaux d'établissements que des profils de ces derniers.

Il déplore également que certaines dispositions qui ont été introduites dans la note n'aient, faute de temps là encore, pas fait l'objet d'un examen véritable par le groupe de travail. Notamment, la possibilité nouvelle de formuler un vœu préférentiel départemental lui paraît dépourvue d'utilité.

Un représentant de la FSU salue à son tour la qualité du travail effectué et des échanges intervenus avec l'administration. Il rappelle que la FSU revendique le retour à un mouvement national.

Madame la secrétaire générale fait observer que cette approche ne permettrait aucune prise en compte des spécificités académiques.

Ce même représentant de la FSU précise qu'il s'agirait de demander un poste précis, de manière à éviter qu'une mutation inter-académique ne se traduise finalement par une affectation non souhaitée, dans une zone géographique considérablement éloignée de celle désirée.

Monsieur le recteur souligne que le caractère volumineux de la note de service témoigne de la prise en compte par l'administration des demandes des organisations syndicales. Il insiste sur le fait l'expertise de celles-ci a permis que soient pris en considération des aspects qui, autrement, ne l'auraient pas été.

Sur la question des différences entre les deux académies normandes, monsieur le recteur estime possible de créer de la complémentarité, à condition de ne pas se limiter à une approche systématique. En ce qui concerne par exemple l'éducation prioritaire, il reconnaît tout naturellement que les données sont fort différentes entre les deux académies mais attire l'attention sur le fait que l'académie de Caen est assez fortement concernée par la pauvreté rurale répertoriée « quintile 1 », dont les caractéristiques s'apparentent à certains égards à celles de l'éducation prioritaire. Il estime que le barème soumis au présent CTA satisfait largement aux souhaits de prise en compte des spécificités territoriales, tout en s'inscrivant dans le cadre du barème national.

Monsieur le directeur des ressources humaines souligne que la relative brièveté du temps dont a disposé le groupe du travail est en grande partie due à la contrainte de calendrier qu'ont induite les élections professionnelles. Il fait observer que les organisations syndicales ont néanmoins pu exprimer nombre d'observations et de demandes. Enfin, il explique que la convergence avec l'académie de Rouen demeure encore limitée à ce jour et que cela étant, il sera tout à fait possible d'intégrer des spécificités territoriales dans le futur barème harmonisé qui est appelé à être élaboré.

Un représentant de la FSU demande si un barème identique sera soumis au CTA de l'académie de Rouen.

Madame la cheffe de la DPE répond par la négative, en précisant que c'est pour l'heure uniquement une convergence des principes et des méthodes qui a été mise en œuvre.

Monsieur le recteur précise que, conformément au cadrage donné par le ministère, les périmètres de gestion académiques actuels seront maintenus jusqu'en 2022 au moins. Il assure que seront maintenues les dispositions spécifiques qui favorisent, sur le terrain, la constitution d'équipes solides et dynamiques.

Un représentant de l'UNSA-Education souligne que le travail d'explication des règles du mouvement que les organisations syndicales accomplissent auprès des personnels s'appuie sur le fait qu'elles siègent au sein des commissions administratives paritaires. Il alerte sur le fait que l'amoindrissement du rôle de ces dernières ferait assurément peser sur les décisions de l'administration une suspicion systématique d'arbitraire, avec en conséquence une multiplication des contentieux et le risque d'un affaiblissement de l'adhésion aux institutions et aux règles qui régissent les rapports professionnels et sociaux.

Un représentant de la FSU insiste sur les vertus de la transparence, du paritarisme et du dialogue social, en cela notamment qu'ils permettent qu'un regard autre que celui de l'administration soit porté sur les décisions de celle-ci. De surcroît, la charge de travail des services de gestion se trouverait considérablement accrue s'il n'était le concours des organisations syndicales : celles-ci accomplissent en effet un travail conséquent d'examen des dossiers, qui permet une approche objective et égalitaire ayant pour effet de fluidifier le mouvement. Il déplore enfin la remise en cause de la représentativité et du rôle des représentants du personnel que portent selon lui les projets de limitation des compétences des commissions administratives paritaires.

Madame la secrétaire générale répond que les décisions de l'administration sont constamment guidées par un souci d'équité. De plus, selon elle, quand bien même les commissions administratives paritaires verraienr leurs compétences restreintes, les organisations syndicales continueraient néanmoins d'être associées, à travers des groupes de travail, à la détermination des règles régissant la gestion des carrières des personnels.

Un représentant de l'UNSA-Education fait observer que l'intervention des organisations syndicales au sein des commissions administratives paritaires permet la prise en compte de situations individuelles particulières, au-delà des seuls critères fixés par les barèmes.

Un autre représentant de l'UNSA-Education rejoint l'idée selon laquelle le contrôle exercé par les organisations syndicales au sein des commissions administratives paritaires apporte une garantie d'équité dans le traitement des situations. Sans aucunement mettre en cause le professionnalisme des services de gestion, il alerte de nouveau sur le risque de voir considérablement croître les accusations de partialité et d'arbitraire.

Monsieur le recteur réaffirme son attachement au dialogue social et assure que la collaboration avec les organisations syndicales se poursuivra, quoi qu'il advienne, par le biais des groupes de travail.

Un représentant de l'UNSA-Education répond que rien n'assure qu'un recteur suivant observera la même pratique et déplore que l'existence de la concertation soit subordonnée à la seule volonté de l'administration.

Un représentant du SGEN-CFDT ajoute que l'expertise des organisations syndicales risque de s'amoindrir considérablement s'il advenait qu'elles ne puissent plus intervenir comme elles le font actuellement dans le cadre des commissions administratives paritaires.

Une représentante de la FSU souligne que les représentants du personnel jouent un rôle essentiel d'intermédiaire entre les personnels et l'administration.

Monsieur le recteur partage pleinement l'idée que les représentants du personnel sont des partenaires essentiels pour l'administration.

Un représentant de la FSU rappelle à nouveau l'attachement de cette fédération au paritarisme.

Monsieur le directeur des ressources humaines déclare qu'il partage pour partie les interrogations exprimées quant aux modalités futures de la collaboration entre l'administration et les organisations syndicales, en soulignant le caractère tout à fait satisfaisant du travail conjoint qui a été accompli jusque-là, quels que puissent être les désaccords sur un certain nombre d'aspects. Il précise ensuite, dans un souci de transparence, que c'est à ce jour davantage une simple comparaison des pratiques respectives des deux académies qui a été effectuée, bien plus qu'une harmonisation.

Madame la cheffe de la DPE souligne à nouveau qu'il s'est surtout agi d'adopter une méthode commune, afin de préparer l'harmonisation à venir, laquelle requerra nécessairement du temps. Elle ajoute que le caractère volumineux de la note de service tient au fait qu'a été accompli un effort de formalisation des pratiques. Ladite note a d'ailleurs vocation à évoluer vers un guide constitué de différentes fiches, de manière à expliciter davantage encore les règles et prévenir ainsi les accusations d'arbitraire.

Un représentant de l'UNSA-Education exprime à nouveau le souhait que des aspects actuellement non pris en compte puissent l'être à l'avenir.

Madame la secrétaire générale répond qu'il sera tout à fait possible de modifier cette note de service l'année prochaine, si des évolutions apparaissent nécessaires.

Un représentant de la FSU développe l'idée que le compromis social passé au lendemain de la libération, en vertu duquel les syndicats ont été pleinement associés à la gestion des carrières des personnels, subit présentement une remise en cause. Selon cette logique, la relative perte d'audience des organisations syndicales auprès des personnels justifierait qu'on restreigne leur rôle.

Aux yeux de ce représentant de la FSU, le fait qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, les commissions administratives paritaires ne se prononceront plus qu'a posteriori sur un certain nombre d'opérations de gestion marque un dessaisissement des syndicats de leur rôle de contrôle et de régulation sociale. Les syndicats étant ainsi contournés voire marginalisés, il est à attendre que le mécontentement des personnels s'exprime de diverses autres manières, sans que l'on sache quelles formes prendront ces mouvements de protestation désordonnés. Le faible taux de participation, de 42 % seulement, qui a marqué l'élection des représentants au CTA apparaît une marque forte du phénomène qu'il vient d'évoquer.

Un autre représentant de la FSU pointe la contradiction qui existe selon lui entre le fait que le président de la République en appelle aux corps intermédiaires pour tenter d'apaiser le climat social dans le pays et que dans le même temps, le rôle des syndicats de la fonction publique soit mis en cause, comme il vient d'être exposé.

Madame la secrétaire générale affirme de nouveau l'attachement des autorités académiques au dialogue social, en soulignant que l'évolution du rôle des commissions administratives paritaires résulte d'une volonté nationale et non pas académique. Elle assure qu'au sein de l'académie, les organisations syndicales continueront d'être étroitement associées à la gestion des carrières des personnels.

Un représentant de la FSU déplore lui aussi qu'à l'avenir, la concertation sera subordonnée à la bonne volonté de l'administration, la tenue de groupes de travail ne découlant en effet d'aucune obligation légale ou réglementaire. Selon lui, la volonté de simplification se traduira surtout par une dommageable industrialisation de la gestion des personnels.

Un représentant de l'UNSA-Education pointe la contradiction entre le discours vantant la GRH de proximité et le fait que, simultanément, soient créées les conditions de l'opacité, dans la mesure où les commissions administratives paritaires vont se trouver privées d'une partie de leurs compétences. Dans un tel contexte, la GRH de proximité lui semble devoir relever en définitive du paternalisme et déplore que soit ainsi proposée, au vingt-et-unième siècle, une perspective qu'il qualifie comme étant propre au dix-neuvième siècle.

Monsieur le recteur soumet au vote les barèmes de mutation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation et les notes de service afférentes.

Abstention : 8

Pour : 1

2) Barème de mutation des personnels ATSS (annexe 3)

Monsieur le directeur des ressources humaines précise qu'un groupe de travail dédié à cette thématique s'était réuni en janvier 2018. Toutefois, dans la mesure où les dispositions relatives aux mesures de carte avaient été communiquées aux personnels des deux collèges dont la fermeture allait intervenir au terme de l'année scolaire, il aurait été délicat de modifier alors le barème dans le sens d'une diminution du nombre de points attribués au titre des mesures de carte. Il indique que le groupe de travail a repris ses travaux aussitôt après les élections professionnelles, en précisant qu'un travail conjoint avait été mené entretemps avec l'académie de Rouen.

Il explique que ce barème est structuré par les quatre priorités légales applicables aux personnels ATSS, auxquelles s'ajoutent plusieurs critères subsidiaires. Il estime qu'un certain nombre de propositions formulées par les organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail ont été prises en compte.

Madame la cheffe de la DEPAP précise qu'il est apparu, attache prise du ministère, que la mesure de carte constituait elle aussi une priorité légale. Il lui a ainsi été attaché une bonification identique à celle des autres priorités légales.

Elle insiste sur le fait que la priorité légale au titre du handicap est à entendre comme étant relative au handicap de l'agent lui-même. Elle précise ensuite que sous l'effet du travail de convergence avec l'académie de Rouen, le barème a nettement évolué en ce qui concerne les critères subsidiaires.

Il en va ainsi notamment de la pondération au titre de l'exercice en internat des personnels infirmiers ou encore de la bonification pour réintégration après congé de longue durée ou disponibilité d'office pour raison de santé.

Cette dernière bonification se différencie de celle, moindre, qui est accordée après un congé parental, une disponibilité sur demande ou un détachement, positions administratives qui découlent quant à elles d'une volonté propre de l'agent.

Le handicap du conjoint ou d'un enfant à charge a également fait l'objet d'une attention particulière, même si elle ne constitue donc pas une priorité légale. Par ailleurs, dans un souci de convergence avec l'académie de Rouen, la bonification attribuée aux agents exerçant des fonctions de technicien comptable a été supprimée.

Tout en saluant la richesse des échanges intervenus au cours du processus d'élaboration de ce barème, une représentante de la FSU exprime le fait que s'agissant des personnels infirmiers, elle continue à réclamer une valorisation supérieure de la mesure de carte, compte tenu du peu de postes disponibles. En effet, en l'état, les bonifications au titre de la durée de séparation et des enfants à charge qui se rajoutent à la bonification pour rapprochement de conjoints ont pour effet que les agents qui relèvent de cette priorité légale-là bénéficient d'un avantage sur ceux dont le poste est supprimé et qui, de ce fait, peuvent se retrouver affectés sur un poste géographiquement fort éloigné de leur lieu d'exercice antérieur.

Un représentant de l'UNSA-Education s'interroge sur l'articulation entre, d'une part, la règle des trois ans d'ancienneté sur le poste fixée par l'administration et, d'autre part, les priorités légales. Il demande si un assouplissement de ladite règle pourrait être envisagé lors des prochains mouvements.

Madame la secrétaire générale rappelle la nécessité de garantir une stabilité suffisante des équipes et estime qu'à ce titre, exiger que les agents restent un minimum de trois années sur leur poste n'apparaît pas excessif.

Ce même représentant de l'UNSA-Education estime que certaines situations familiales justifient qu'une mobilité avant le terme des trois années puisse être envisagée.

Madame la secrétaire générale fait observer que l'administration a déjà été amenée à accepter d'examiner des situations particulières.

Monsieur le recteur estime que la stabilité des équipes, à tous les niveaux de l'administration, est nécessairement bénéfique à l'académie, sans pour autant exclure que des cas personnels spécifiques puissent faire l'objet d'une attention particulière.

Monsieur le directeur des ressources humaines estime pour sa part que certaines demandes de mobilité avant le terme des trois ans n'apparaissent pas pleinement légitimes, tout en soulignant à son tour que l'administration a su faire preuve de souplesse dans certaines situations qui le justifiaient.

Madame la secrétaire générale souligne quant à elle qu'une affectation dans l'académie constitue bien souvent, en particulier pour des attachés sortant d'IRA, une situation temporaire dans l'attente d'un retour en Bretagne. A ses yeux, accorder des facilités aux personnels qui demandent à muter rapidement après leur arrivée déstabiliserait excessivement les équipes. Or, dans le cadre d'une fonction publique nationale, il n'est pas anormal qu'un agent débute sa carrière dans une académie moins attractive que d'autres.

Ce même représentant de l'UNSA-Education fait observer qu'il est déjà arrivé que dans le cadre d'un recrutement par le biais de la BIEP, une mobilité soit accordée trois mois seulement après l'arrivée sur le poste. Il pointe le problème que cela constitue du point de vue de la cohérence et de l'équité.

Madame la secrétaire générale partage son avis sur ce point.

Un représentant de la FSU développe alors l'idée selon laquelle la règle de stabilité minimale de trois années sur le poste ne correspond en vérité qu'à une simple préconisation inscrite dans la note de service ministérielle annuelle. Il souligne que la même note de service indique également, en substance, que l'absence d'ancienneté ne doit pas être un obstacle à la mobilité. Il rappelle enfin l'existence du droit à la mobilité.

Il déplore que les demandes de mutation des personnels ne totalisant pas trois années d'ancienneté sur leur poste fassent quasi systématiquement l'objet d'un avis défavorable et se trouvent, de ce fait, privées d'examen en commission administrative paritaire.

Madame la secrétaire générale répond que le recteur et elle-même sont garants du bon fonctionnement de l'académie et affirme à nouveau qu'accorder des mobilités si peu de temps après la prise de poste générera une instabilité qui mettrait les établissements et les services en grande difficulté.

Un représentant de l'UNSA-Education soulève la question de l'attractivité de l'académie. Celle-ci ne tient pas, selon lui, à la taille de l'académie mais au régime indemnitaire dont il conviendrait de doter les postes.

Monsieur le recteur indique ici que l'académie de Rouen connaît elle aussi, du fait de la proximité avec l'Ile-de-France, la problématique d'être parfois une académie d'attente ou de passage rapide. Il exprime sa conviction qu'à l'avenir, grâce à un travail sur l'attractivité des postes, venir exercer en Normandie constituera, plus qu'aujourd'hui, un choix véritable.

Madame la secrétaire générale indique qu'elle souhaite engager une réflexion non pas uniquement sur l'aspect indemnitaire mais également sur l'attractivité des métiers, en particulier celui d'adjoint-gestionnaire. Il doit en effet être envisagé une reconfiguration des postes de gestionnaire des établissements de petite taille, dont on constate qu'ils présentent trop peu d'intérêt pour des attachés issus des IRA.

Un représentant de la FSU s'inquiète des éventuels regroupements d'établissements que cette démarche est susceptibles d'induire.

Madame la secrétaire générale répond qu'il est nécessaire de donner une autre dimension à ces fonctions d'adjoint-gestionnaire, de sorte qu'elles aient vocation à être occupées plus durablement que ce n'est le cas aujourd'hui. Elle précise que cette réflexion, qui est d'ailleurs partagée au plan national, sera menée en concertation avec les organisations syndicales.

Un représentant de la FSU revient sur les dispositions du barème. Il estime que la bonification suite à mesure de carte devrait valoir sur un poste précis et non uniquement sur une zone géographique, comme cela était au demeurant le cas il y a un certain nombre d'années de cela. Selon lui, le dispositif établi par l'administration ne permet pas suffisamment de satisfaire les vœux des agents, ce alors que la dimension géographique apparaît déterminante pour que ceux-ci soient pleinement investis et heureux dans leurs fonctions.

Il demande par ailleurs si la mise en congé de longue durée a pour effet que l'agent concerné perde son poste.

Madame la cheffe de la DEPAP répond que la pratique académique est de laisser à l'agent en congé de longue durée le bénéfice de son poste, alors que la réglementation prévoit pourtant le contraire. Cette pratique protectrice pour les intéressés s'est révélée insatisfaisante, en cela qu'elle a parfois abouti à ce que le poste soit occupé cinq années durant par un contractuel. Il est donc apparu nécessaire d'y mettre un terme, tout en prévoyant, de manière compensatoire, une bonification au moment de la reprise de fonctions.

Ce même représentant de la FSU évoque ensuite le fait que s'agissant des demandes nécessitant un examen médical, l'agent n'a, aussi longtemps que l'administration n'a pas rendu sa décision, pas connaissance de l'avis du médecin de prévention. Il demande ici que dans un souci de transparence, l'avis du médecin soit communiqué à l'intéressé avant la tenue de la commission administrative paritaire.

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle que l'avis rendu par le médecin de prévention ne lie pas l'administration, laquelle procède à un examen global de la situation.

Madame la cheffe de la DEPAP ajoute que c'est seulement après que la décision ait été prise que l'intéressé est informé des motifs qui la justifient ; en amont, l'administration n'est pas tenue de communiquer les éléments préparatoires.

Monsieur le directeur des ressources humaines souligne le risque que des agents ne viennent se prévaloir de l'avis médical, qu'ils estimeraient devoir s'imposer à l'administration. Il confirme que ledit avis est destiné exclusivement à l'administration, dans le cadre des travaux préparatoires à la commission administrative paritaire.

Ce même représentant de la FSU demande s'il ne serait toutefois pas possible d'établir un imprimé faisant état du caractère favorable ou au contraire défavorable de l'avis, en prenant soin de mentionner que celui-ci ne lie pas l'administration.

Madame la secrétaire générale répond que l'avis du médecin de prévention revêt une certaine complexité, qui ne peut être réduite à la simple expression d'une position favorable ou au contraire défavorable. Le médecin se prononce en effet sur le point de savoir si et en quoi l'affectation sur le poste demandé améliorerait ou non la situation de l'agent.

Ce même représentant de la FSU précise qu'il relaye ici une demande exprimée par un certain nombre d'agents.

Madame la cheffe de la DEPAP ajoute qu'un certain nombre de situations qui ne relèvent pas du handicap pourront néanmoins faire l'objet d'un examen attentif de la part de l'administration, qui sollicitera à cette fin l'avis du médecin de prévention.

Monsieur le directeur des ressources humaines souligne qu'il serait pour le moins délicat d'accorder des bonifications au titre de telle ou telle situation de santé et considère que les situations en question, qui comportent le plus souvent des aspects autres que la seule dimension médicale, doivent faire l'objet d'une appréciation fine en commission administrative paritaire.

Ce même représentant de la FSU réitère sa demande que les demandes de mobilité formulées par des agents ne totalisant pas trois années d'ancienneté sur leur poste ne soient pas privées d'examen en commission administrative paritaire.

Madame la cheffe de la DEPAP répond que ces demandes sont évoquées en groupe de travail, même s'il est vrai qu'aussi longtemps que l'avis défavorable n'a pas été levé, elles ne sont pas inscrites ensuite dans le tableau de mutation qui est soumis à la commission administrative paritaire.

Un représentant de l'UNSA-Education demande à ce que cette problématique soit examinée lors du groupe de travail préparatoire à la commission administrative paritaire.

Madame la secrétaire générale répond favorablement à cette demande.

Ce même représentant de la FSU demande si l'académie comporte des zones ouvrant droit à la bonification attribuée au titre de l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.

Madame la cheffe de la DEPAP répond que tel n'est pas le cas mais que cette bonification est susceptible d'être accordée à des agents qui entrent dans l'académie.

Une représentante de la FSU déplore qu'un agent touché par une mesure de carte ne puisse bénéficier de la bonification à ce titre s'il formule un vœu d'affectation sur une commune limitrophe abritant un seul établissement.

Madame la cheffe de la DEPAP répond que cela reviendrait à accorder la bonification pour un poste précis.

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle que les différents barèmes qui existaient il y a encore quelques années de cela ont été regroupés en un barème commun à tous les personnels ATSS et concède que cela ne permet en effet pas de prendre en compte certaines spécificités propres aux corps des infirmiers.

Madame la cheffe de la DEPAP précise qu'il n'est pas inenvisageable d'apporter par la suite à ce barème les ajustements qui apparaîtraient nécessaires.

Madame la secrétaire générale ajoute que le barème n'a qu'une valeur indicative et qu'il est tout à fait possible à la commission administrative paritaire d'adopter une proposition qui s'en écarte, s'il apparaît que du fait de son application, aucune solution convenable ne peut être proposée à un agent touché par une mesure de carte.

Cette même représentante de la FSU souligne la nécessité d'une intervention humaine pour apporter des solutions satisfaisantes à des situations que ne permettrait pas de résoudre la seule application, par voie informatique, des règles du barème.

Monsieur le recteur réaffirme que l'évolution à venir du rôle des commissions administratives paritaires n'interdira nullement de continuer à réunir des groupes de travail, d'autant que ceux-ci apparaissent réellement indispensables.

Un représentant du SGEN-CFDT s'interroge sur le fait que les priorités légales ne soient pas hiérarchisées entre elles et que les bonifications correspondantes ne valent pas pour l'ensemble des vœux. Il s'étonne également qu'il n'existe aucune bonification au titre de la garde alternée de l'enfant, alors que ceci irait dans l'intérêt de ce dernier.

Concernant ce dernier point, madame la cheffe de la DEPAP répond qu'elle n'a pas connaissance qu'il y ait, à ce jour, une réelle demande en ce sens de la part des personnels.

Monsieur le recteur préconise que cette question de la garde alternée fasse l'objet d'un examen attentif lors de l'élaboration du barème dans les années à venir, d'autant que ce paramètre est à prendre en compte dans le dispositif éducatif que l'académie met en œuvre en faveur des élèves.

Ce même représentant du SGEN-CFDT fait observer que cette bonification existe au profit des enseignants depuis des années déjà.

Madame la cheffe de la DPE précise qu'il ne s'agissait jusqu'à cette année que d'une pratique sans valeur réglementaire.

Ce même représentant du SGEN-CFDT trouve par ailleurs quelque peu étonnant qu'un personnel ATSS perde son poste après six mois de congé parental, alors qu'un enseignant conserve le sien quelle que soit la durée de son congé parental. Il estime que le sujet mériterait une réflexion attentive, de manière à assurer une plus grande égalité entre les différents personnels de l'éducation nationale.

Un représentant de la FSU souligne que c'est la première fois que le CTA de l'académie de Caen est amené à examiner des barèmes. Il considère que la richesse des débats du jour, qui fait écho à celle des groupes de travail, démontre si besoin était la nécessité de maintenir les commissions administratives paritaires dans leurs compétences actuelles. Il déplore par ailleurs que le droit à la mobilité ne s'exerce que de manière restrictive et réaffirme l'attachement de la fédération qu'il représente à ce droit consacré par la loi.

Monsieur le recteur soumet au vote les barèmes de mutation des personnels ATSS.

Abstention : 4

Contre : 5

3) Questions diverses

Questions diverses adressées par la FSU :

- Quand connaîtra-t-on le nombre de personnes recrutées en 2019 en ADJAENES et SAENES par listes complémentaires ?

Le recrutement des agents sur liste complémentaire s'opère après le mouvement des personnels titulaires, en fonction du nombre de postes restés vacants et dans la limite du contingent fixé par la DGRH, étant précisé que le bénéfice du concours est conservé durant deux années.

- Y a-t-il des personnes (et si oui, combien) déjà appelées sur les listes complémentaires d'ADJAENES et de SAENES et peut-on avoir la liste des arrêtés de fonction d'intérim ?

Un ADJAENES et un SAENES ont été recrutés sur liste complémentaire en 2018 du fait que deux candidats ont renoncé au bénéfice du concours.

- Peut-on avoir la liste des arrêtés de fonction d'intérim ?

Actuellement, il y a 2 ADJAENES qui assurent un intérim de SAENES, 4 SAENES qui assurent un intérim de AAE et 4 AAE qui assurent un intérim d'agent comptable.

- Peut-on avoir un état du transfert envisagé des missions Jeunesse et Sports : calendrier de la procédure de transfert, nombre de personnes concernées de la DDCS, leur réaffectation, quels services accueilleront les missions transférées (DSDEN, rectorat) ?

Il est effectivement prévu que des personnels relevant actuellement du préfet soient transférés au rectorat et aux DSDEN. Les modalités de ce transfert ne sont toutefois pas encore déterminées. Cela étant, les autorités académiques veilleront au bon accueil de ces agents ainsi qu'à la conservation de leurs compétences spécifiques sur le champ dans lequel ils exercent.

- Pouvons-nous avoir connaissance des règles appliquées pour l'octroi du CIA ?

Madame la secrétaire générale explique que le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) intervient en fin d'année civile, sauf difficulté professionnelle avérée justifiant qu'il ne soit pas octroyé.

Une représentante de la FSU attire l'attention sur la situation de deux agents placés en congé de maladie depuis plusieurs mois qui se sont vues intégralement privées du CIA alors qu'elles ont exercé toute la première partie de l'année civile.

Monsieur le directeur des ressources humaines rappelle que l'examen de situations individuelles relève de la compétence de la commission administrative paritaire. Il appelle en outre à la plus grande prudence et à la plus grande discrétion dès lors qu'entre en jeu une dimension médicale.

Cette même représentante de la FSU précise que c'est avec l'accord des intéressées qu'elle a évoqué leur situation.

Monsieur le directeur des ressources humaines ajoute que les modalités de versement du CIA vont être réexaminées prochainement.

- *Si le poste de chargé de mission académique en secourisme actuellement implanté à la DSDEN de la Manche venait à être implanté au rectorat à Caen, l'agent bénéficiera-t-il d'une mesure de carte scolaire du fait de la modification de sa résidence administrative ?*

Il s'agit ici d'une situation individuelle qui fait l'objet d'un examen attentif de la part de l'administration.

Fusion des services régionaux de l'UNSS :

Un représentant de la FSU demande ce qu'il en est de la fusion des services régionaux de l'UNSS de Caen et de Rouen.

Monsieur le recteur répond que ceux-ci travaillent actuellement à élaborer un schéma d'organisation commun et que selon toute vraisemblance, il validera la proposition qui sera ressortie de ce travail conjoint. Il souligne que les deux services sont actuellement fortement mobilisés par la préparation de la candidature normande aux Gymnasiades (jeux olympiques du sport scolaire) 2022. Il précise que les services régionaux de l'UNSS d'autres régions s'étaient eux aussi manifestés pour porter la candidature française mais que le ministère a privilégié la proposition des académies de Caen et de Rouen.

Ce même représentant de la FSU demande si des moyens supplémentaires seront attribués aux services afin de porter cette candidature.

Monsieur le recteur précise que la fédération internationale du sport scolaire effectuera d'ici la fin de l'année son choix parmi les différentes candidatures, dont certaines s'appuient sur des moyens autrement plus importants que ceux dont disposent les académies de Caen et de Rouen.

Ce même représentant de la FSU souligne que les directeurs des deux services régionaux de l'UNSS vont être accaparés par la promotion de la candidature en elle-même, ce qui lui semble justifier l'octroi de moyens humains supplémentaires.

Monsieur le recteur répond qu'il sera attentif aux éventuelles demandes que les directeurs formuleraient en ce sens. Il considère que l'organisation de ces jeux donnerait, après la finale des Olympiades des métiers, une nouvelle opportunité d'élargir encore les horizons des élèves des deux académies et également de renforcer l'attractivité de la Normandie. A ce titre, il lui semblerait pleinement opportun d'accorder les moyens qui peuvent l'être.

Création de l'académie de Normandie et schéma-cible d'organisation des services rectoraux :

Un document faisant apparaître le schéma-cible d'organisation des services rectoraux de l'académie de Normandie est communiqué aux représentants du personnel.

Madame la secrétaire générale précise que ce schéma-cible dont le ministère avait demandé l'élaboration dans le cadre du projet de fusion des académies au niveau national a été validé par celui-ci en fin de semaine dernière. Elle souligne qu'en dépit de l'abandon des projets de fusions en tant que telles, le système actuel d'académies de plein exercice est amené à évoluer fortement. Le rôle des recteurs de région académique va en effet être considérablement renforcé et des services mutualisés inter-académiques vont être systématiquement installés dans de nombreux domaines : formation professionnelle initiale et continue, information et orientation, informatique et numérique éducatif, études et prospective, examens et concours... ces transformations étant motivées par la nécessité de s'adapter aux nouveaux périmètres régionaux issus de la réforme territoriale de 2015.

Elle expose ensuite les principes qui ont présidé à l'élaboration de ce schéma-cible. Elle précise avant tout que les périmètres de gestion demeureront inchangés jusqu'en 2022, ce qui implique que les divisions de gestion de personnel vont conserver leur champ d'intervention d'ici là.

Elle indique ensuite qu'il a été en premier lieu recherché un équilibre entre les sites de Caen et de Rouen, du point de vue des effectifs d'agents. Cette donnée sera pleinement intégrée dans les opérations de regroupements de services qui interviendront de manière cadencée d'ici 2022.

De surcroît, afin d'éviter autant que possible les mobilités fonctionnelles, il a été fait en sorte que chacun des deux sites abrite des services relevant des principaux domaines fonctionnels : gestion de personnel, finances, examens et concours... Dans le même temps, il est actuellement conduit un travail sur l'accompagnement des mobilités fonctionnelles qui seront néanmoins amenées à intervenir. Un agent spécialisé dans ce type d'accompagnement sera recruté dans chaque académie et les personnels qui souhaitent anticiper le processus en demandant une mutation dès cette année bénéficieront de toute l'attention de l'administration.

Madame la secrétaire générale réaffirme en outre qu'aucun agent ne sera contraint à une mobilité géographique. Par ailleurs, les régimes indemnитaires vont être harmonisés par le haut et il sera examiné la possibilité de les améliorer au-delà encore. Enfin, les services mutualisés implantés au sein des DSDEN seront maintenus en l'état jusqu'en 2022, ce qui n'empêche pas qu'une réflexion quant à leurs périmètres sera menée d'ici là avec les IA-DASEN.

Madame la secrétaire générale conclut son propos en précisant à nouveau qu'est simplement délivrée, ce jour, une information quant aux modalités de la fusion des services rectoraux et que le sujet fera l'objet d'une discussion approfondie lors du CTA exceptionnel spécifique qui se tiendra ultérieurement – et qui sera d'ailleurs possiblement organisé de manière conjointe avec l'académie de Rouen.

Un représentant du SGEN-CFDT demande si la garantie qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée vaut également pour les personnels contractuels.

Monsieur le recteur répond par l'affirmative en mettant en avant la volonté de, dans toute la mesure du possible, conserver les compétences et l'expertise à l'endroit où elles se trouvent actuellement.

Un représentant de l'UNSA-Education demande ce qui justifie la mise en œuvre de cette fusion des académies, alors qu'ainsi que vient de l'indiquer madame la secrétaire générale, les mutualisations et réorganisations pourront tout à fait s'opérer dans les autres académies également, quand bien même celles-ci ne sont finalement pas appelées à fusionner.

Il ne comprend pas pour quelle raison un traitement spécifique est appliqué aux académies de Caen et de Rouen, par rapport à ce qu'il en est pour les académies de Dijon et de Besançon par exemple ou encore pour celles d'Aix-Marseille et de Nice, et s'interroge sur le bénéfice qui serait retiré de cette fusion.

Madame la secrétaire générale répond que l'aspect historique est à prendre en compte, une académie normande ayant en effet déjà existé par le passé.

Ce même représentant de l'UNSA-Education estime que l'argument historique est irrecevable.

Madame la secrétaire générale ajoute qu'entrent également en ligne de compte l'identité normande ainsi que la taille modeste de chacune des deux académies.

Ce même représentant de l'UNSA-Education indique qu'à l'instar des nombreux personnels qui se sont rassemblés il y a quelques jours sur le parvis du rectorat pour manifester leur opposition à la fusion, il ne perçoit pas la logique qui prévaut à celle-ci et s'interroge sur la visée réelle qui la sous-tend.

Il rappelle que l'organisation qu'il représente s'était quant à elle prononcée favorablement à la mise en place d'une expérimentation à compter de la rentrée 2017. Il précise que depuis l'annonce de l'abandon du projet de fusion des académies au niveau national, ladite organisation a rejoint les autres syndicats dans le mouvement d'opposition à la fusion des académies de Caen et de Rouen, qui ne lui semble donc plus se justifier désormais.

Monsieur le recteur explique qu'ayant été recteur de l'académie de Dijon au moment de la mise en place des régions académiques, il a pu constater alors que la Bourgogne et la Franche-Comté ne partageaient pas nécessairement les mêmes repères identitaires et culturels. Il précise cela dit qu'il convient de faire preuve de prudence vis-à-vis de ces concepts, qui peuvent néanmoins être utilement invoqués, dans une certaine mesure.

Monsieur le recteur poursuit avec le constat que si les académies de Dijon et de Besançon sont certes d'une taille comparable à celle des académies de Caen et de Rouen, les temps de trajet y sont significativement plus importants, du fait des deux massifs montagneux que compte la région, à savoir le Morvan et le Jura.

Il souligne ensuite que l'expérimentation en vertu de laquelle les deux académies normandes ont été dotées d'un recteur unique crée une situation particulière. Il met en valeur la certaine facilité à travailler en commun que l'on observe notamment dans l'enseignement supérieur, à travers le fait que les présidents des universités de Rouen, du Havre et de Caen sont pleinement disposés à coopérer entre eux.

Monsieur le recteur conclut son propos avec l'idée que si les académies de Caen et de Rouen font en effet, sur décision ministérielle, l'objet d'un traitement différencié, un même objectif de mutualisation et de convergence est poursuivi dans les autres régions académiques pluri-académiques, comme vient de l'exposer madame la secrétaire générale. Il exprime son sentiment que grâce à la gouvernance unique, il sera, en Normandie, plus aisément qu'ailleurs d'accomplir ces mutualisations.

Un représentant de la FSU estime que ni l'argument historique ni celui de l'étendue géographique ne sont convaincants. Il s'inquiète surtout de la mise en avant d'un particularisme normand, ce qui s'inscrit en faux avec le principe constitutionnel d'indivisibilité de la République et la notion d'unité du peuple français. Il demande en quoi les citoyens résidant sur le territoire des académies de Caen et de Rouen partageraient entre eux davantage de culture et d'identité commune qu'avec le reste des citoyens français. Il s'interroge ainsi à son tour sur la justification du traitement différencié qui s'applique auxdites académies.

Monsieur le recteur répond qu'il n'a nullement mis en avant un quelconque particularisme normand et rappelle qu'il est en charge, à l'échelon d'un territoire, d'un service public de l'éducation nationale. Il souligne ensuite que la collectivité territoriale que constitue la région Normandie s'est mise en place à une échelle nouvelle.

Il en a été de même pour les services de l'Etat relevant du périmètre de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE), lesquels fonctionnent donc à présent à l'échelle de la nouvelle région, avec une agilité qui semble indiscutable.

Un représentant de l'UNSA-Education indique alors qu'il participait très récemment encore à une réunion avec les services de la région concernant l'élaboration d'une convention relative aux EPLE dont la conclusion était initialement censée intervenir dès la création de la nouvelle région en 2016. Il souligne ce faisant la certaine difficulté qu'il y a à mettre en œuvre la réforme territoriale.

Monsieur le recteur répond qu'il peut être nécessaire de prendre davantage de temps sur certains dossiers mais que le nouveau cadre du fonctionnement n'en a pas moins été installé avec succès. Il en va de même avec la création de la nouvelle académie : un schéma-cible est posé mais les priorités et les modalités de sa mise en œuvre concrète restent à préciser, en concertation avec les organisations syndicales.

Un représentant de la FSU revient sur l'idée selon laquelle la fusion des académies de Caen et de Rouen se justifierait par la nécessité de se mettre en adéquation avec la nouvelle échelle territoriale.

Monsieur le recteur précise que celle-ci a été déterminée par la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe).

Ce même représentant de la FSU s'interroge à nouveau sur la raison de la fusion des académies de Caen et de Rouen, dans la mesure où d'autres académies qui relèvent pourtant elles aussi du ressort de régions nouvelles ne sont quant à elles finalement pas appelées à fusionner.

Un représentant de l'UNSA-Education demande quelle serait donc la plus-value qu'apporterait la fusion des académies de Caen et de Rouen.

Madame la secrétaire générale répond que dans un contexte d'alignement sur la nouvelle échelle d'organisation des régions et des services déconcentrés de l'Etat la fusion est de nature à apporter une simplification du fonctionnement et une clarté dans l'organisation.

Ce même représentant de l'UNSA-Education demande alors pourquoi il n'en est pas de même dans les autres régions pluri-académiques et cherche à comprendre ce qui motive réellement cette volonté de fusion des académies de Caen et de Rouen. Il admet, en ce qui le concerne, que l'organisation des académies soit amenée à continuer à évoluer en conséquence de la réforme territoriale de 2015 mais persiste à s'interroger sur la raison du régime spécifique qui s'applique en Normandie.

Un représentant du SGEN-CFDT indique avoir relevé une certaine variation dans les raisons mises en avant pour justifier la fusion. Il estime que ce projet a, de ce fait, fortement perdu en crédibilité, en particulier auprès des personnels des rectorats, qui sont pourtant les premiers concernés et dont la confiance est désormais largement entamée.

Il considère que la nouvelle organisation envisagée est source de complexification du fonctionnement et d'alourdissement des procédures, ainsi que le démontre à sa connaissance l'exemple de la DIAFPIC, division qui est répartie sur les sites des deux rectorats depuis plus de deux années maintenant. Il s'inquiète aussi d'une probable complexification pour les usagers, à travers une plus grande difficulté à accéder au service compétent pour instruire leur demande.

Un représentant de la FSU affirme que la fusion est induite par la volonté politique de donner une dimension régionaliste au territoire normand et, par voie de conséquence, aux administrations qu'il abrite. Il déplore qu'il soit envisagé de dénommer l'académie qui serait issue d'une fusion sur le fondement d'une référence culturelle et identitaire supposée.

Madame la secrétaire générale fait observer que d'un point de vue géographique, les académies de Caen et de Rouen se situent toutes deux en Normandie.

Un autre représentant de la FSU répond que lesdites académies relèvent de l'éducation nationale et non d'un système éducatif qui serait propre à la Normandie.

Monsieur le recteur considère que le débat ne saurait porter sur les aspects symboliques et de terminologie mais sur l'efficacité administrative, l'attractivité de l'académie et la plus-value pour les établissements et les élèves. Il affirme que le rapprochement qui a été opéré au niveau des délégations aux relations internationales et aux affaires culturelles a généré des effets bénéfiques, en ce que les déléguées de chaque académie ont pu se répartir les dossiers et, ainsi, gagner chacune en expertise sur ceux qui leur ont été impartis. S'agissant de la DIAFPIC, s'il reconnaît que certaines améliorations méritent encore d'être apportées, il salue la simplification du dialogue avec les collectivités territoriales et les services de l'Etat compétents dans le domaine en question.

Monsieur le recteur assure que la mise en place de la nouvelle organisation n'obéira à aucun dogmatisme ni autre schéma préétabli et pourra être ajustée au fur et à mesure, en tant que de besoin. Il sera tenu compte des hommes et des femmes qui travaillent dans les services ainsi que de leurs compétences, l'objectif n'étant évidemment pas de générer des difficultés nouvelles mais de gagner en efficacité. Il souhaite que la future académie puisse atteindre une qualité de fonctionnement au moins égale à celle des académies de Rennes et de Nantes, lesquelles sont d'une taille comparable et présentent des réussites assez remarquables.

Un représentant de l'UNSA-Education considère lui aussi que les arguments historiques et géographiques sont dépourvus de portée réelle. De ce fait, seuls les gains d'efficacité espérés apparaissent de nature à justifier la fusion. Or le contexte de suppression de postes est pour l'heure le seul élément tangible, d'où l'inquiétude des organisations syndicales et des personnels quant à la motivation réelle de la fusion.

Madame la secrétaire générale répond que les suppressions de postes sont, à ses yeux, inéluctables, en raison de la décroissance démographique que subit la région. C'est pourquoi elle les dissocie du processus de fusion.

Ce même représentant de l'UNSA-Education considère que la fusion est de nature à aggraver encore cette logique de suppressions de postes, en cela qu'elle peut permettre ce que d'aucuns qualifient d'« économies d'échelle », qui se traduisent en réalité par une diminution des moyens.

Un représentant de la FSU souscrit pleinement au constat que des suppressions de postes peuvent tout à fait intervenir en l'absence même de fusion. Il estime par ailleurs que le souhait de réaliser des économies d'échelle aurait logiquement dû conduire le ministère à poursuivre le processus de fusion dans les autres régions académiques également. Il pointe le fait que l'absence, selon lui, de réponse des autorités académiques à la question fondamentale de la motivation réelle de la fusion induit pour le moins de la confusion sinon de la défiance parmi les personnels.

Un autre représentant de la FSU souligne l'ampleur inédite de la mobilisation des personnels des deux rectorats contre la fusion et s'interroge quant à la possibilité de conduire une fusion sans l'adhésion des agents. La défiance est selon lui alimentée par le manque de transparence dont l'administration a fait preuve depuis plusieurs mois, par exemple lorsqu'en septembre dernier, la nomination d'un chef unique des deux DEC a été annoncée par un simple courriel, très peu de temps après une rencontre avec les organisations syndicales au cours de laquelle le sujet n'a nullement été évoqué.

Il déplore également que le schéma-cible qui vient d'être communiqué ne l'ait pas été en amont de la réunion du présent CTA. Il considère que l'administration met en place non pas un dialogue véritable mais un simple déminage, tout en présentant la fusion comme déjà acquise.

Ce même représentant de la FSU considère que le rapport relatif à la réorganisation territoriale des services déconcentrés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur qui avait été remis au ministre l'an passé avait répondu à une commande politique, sans véritablement chercher à apprécier les réalités de terrain et les difficultés techniques que soulèvent les fusions, au niveau notamment des systèmes d'information.

Il ajoute que la réforme territoriale de 2015 a fait l'objet de plusieurs rapports, émanant du Sénat, de la Cour des comptes ou encore de l'Inspection générale des affaires culturelles, qui mettent en relief les difficultés de fonctionnement qui touchent les services multi-sites, de même que la perte de proximité qu'induit le regroupement des services sur un site unique. Il alerte enfin sur les risques de dysfonctionnements graves, au moment par exemple de la rentrée scolaire ou du baccalauréat, ce alors que la démonstration de l'utilité de la fusion n'a pas été faite.

Madame la secrétaire générale répond que l'académie connaît déjà une organisation partagée entre plusieurs sites, puisque les DSDEN abritent des services mutualisés tandis qu'ont également été désignés des établissements mutualisateurs. Elle souligne par ailleurs que la réorganisation envisagée s'opérera dans le complet respect du statut du fonctionnaire, avec toutes les garanties qu'il offre aux agents. Elle ajoute qu'aucune mesure de carte ne sera prononcée et que la mobilité fonctionnelle sera, autant que faire se pourra, limitée.

Elle rappelle l'obligation d'adaptabilité qui s'impose à tout fonctionnaire et assure que les évolutions fonctionnelles s'opéreront sans perte de rémunération et de manière accompagnée. Elle comprend tout à fait les inquiétudes mais rejette l'idée selon laquelle la fusion générera de la souffrance au travail parmi les personnels.

Monsieur le recteur souligne que l'administration engage aujourd'hui les échanges sur les modalités de la fusion qu'elle avait annoncés dès l'automne mais pour l'ouverture desquels elle attendait, non sans une certaine impatience, le signal du ministère. Il rappelle par ailleurs que le rapport relatif à la réorganisation territoriale des services déconcentrés, qui est le fruit du travail de grands commis de l'Etat, a, au terme d'une analyse approfondie, préconisé la fusion des académies.

S'agissant de la fusion des bases de données, monsieur le recteur indique que l'académie travaille avec la Direction du numérique éducatif du ministère (DNE) sur cette question en effet cruciale, de même que sur celle de la compatibilité des logiciels et autres outils utilisés respectivement à Caen et à Rouen. Il insiste sur l'engagement pris par la DNE d'accompagner la mise en place de la nouvelle académie, de sorte que les personnels puissent disposer d'outils informatiques pleinement performants.

En écho au propos de madame la secrétaire générale relatif à la protection qu'offre aux agents le statut de la fonction publique, un représentant de la FSU relève la concomitance malheureuse du projet de fusion avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, lequel remet justement en cause le statut, selon lui. Il alerte sur la défiance croissante des personnels vis-à-vis de l'administration et de la hiérarchie en général. Il s'interroge enfin sur le point de savoir si la raison de la poursuite du processus de fusion ne serait pas tout simplement que du fait que celui-ci a avancé significativement dans le cadre de l'expérimentation lancée depuis septembre 2017 déjà, il serait désormais difficile d'y renoncer.

Un représentant du SGEN-CFDT s'interroge sur le rôle du secrétaire général délégué de site qui apparaît sur le schéma-cible.

Madame la secrétaire générale répond qu'il s'agit là d'une volonté ministérielle que le site n'abritant pas le siège de la nouvelle académie soit doté de ce personnage qui sera le premier adjoint du secrétaire général de l'académie. Elle précise que ce même site abritera également un DRH adjoint, ceci au regard de l'importance de la fonction RH dans l'activité des rectorats.

Monsieur le recteur rappelle le caractère essentiel de la dimension pédagogique et de la plus-value apportée aux élèves, qui doivent demeurer la vigie éclairant les réorganisations administratives. Il souligne par ailleurs que dans un souci de proximité, les services se trouvant en relation directe avec les équipes pédagogiques, les familles et les élèves seront maintenus sur les deux sites. Il précise toutefois que conformément à une prescription ministérielle, les conseillers compétents dans les matières comportant une forte dimension de contact avec les usagers seront installés sur le site siège, aux côtés du recteur.

Une représentante de la FSU demande combien de postes de direction seront supprimés et fait observer qu'à ce niveau-là également, la fusion se traduit par des suppressions d'emploi.

Monsieur le recteur indique que pour fonctionner, la nouvelle académie aura besoin que l'équilibre des effectifs des rectorats soit maintenu. Il souligne néanmoins la nécessité d'une gouvernance unique, ce qui exclut la constitution d'une équipe de direction pléthorique. Il assure ne s'être cela dit vu fixer aucun objectif de réduction du nombre d'emplois fonctionnels ; il est simplement demandé aux conseillers du recteur de s'organiser entre eux de manière à apporter davantage encore aux territoires et aux élèves.

Madame la secrétaire générale précise que les divisions vont être renforcées par la création de postes de chefs de division-adjoints.

Monsieur le directeur des ressources humaines précise quant à lui que les supports seront conservés et que ce sont les fonctions qui sont appelées à évoluer.

Un représentant de la FSU s'inquiète de la perte de proximité pour les agents, du fait du regroupement des services de gestion de personnel sur un seul site.

Madame la secrétaire générale répond que pourra être envisagée la mise en place de points d'accueil sur le second site ainsi que dans les DSDEN.

Ce même représentant de la FSU estime que les rapports de proximité qui caractérisent l'académie de Caen en font justement la force, notamment en ce qu'elles participent de la qualité du dialogue social.

Monsieur le recteur rappelle que selon la volonté-même du ministre, les périmètres de gestion demeureront inchangés « *jusqu'en 2022 au moins* ». C'est seulement au-delà de cette échéance que l'organisation des services sera, le cas échéant, adaptée à leur possible évolution – et c'est ce qui explique qu'apparaissent toujours, sur le schéma-cible, deux corps d'inspection distincts.

Monsieur le directeur des humaines souligne l'écart important entre le nombre de dossiers gérés par agent de la division des personnels enseignants de chacune des deux académies et indique qu'il s'agit là d'un paramètre qui entre fortement en considération dans la réflexion sur la mise en place d'une organisation unifiée.

Monsieur le recteur estime que l'installation de dispositifs de visioconférence de poste à poste pourra notamment permettre aux usagers de, depuis l'un des deux sites, échanger avec un service de gestion implanté sur l'autre site. Il ajoute que le covoiturage sera promu et que des solutions de transport collectif seront également envisagées. Il précise enfin qu'il a, à la rentrée dernière, donné aux cadres la consigne de limiter autant que possible leurs déplacements, ceci de manière à réduire les risques d'accident et à préserver leur temps de travail.

Un représentant du SGEN-CFDT fait observer que la mise en place de la région académique ne s'est pas traduite par une diminution du nombre de postes de direction, au contraire même. Il pense ici à la DIAFPIC et au cabinet.

Monsieur le recteur précise alors qu'après avoir eu besoin, à son arrivée, d'étoffer son cabinet, il l'a réduit d'un ETP à la rentrée dernière et maintiendra cette dynamique vertueuse par la suite.

Ce même représentant du SGEN-CFDT maintient que la fusion lui apparaît source de complexification et d'inflation des effectifs d'encadrement.

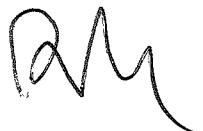
Un représentant de la FSU souligne que la problématique des déplacements va se trouver encore accrue par le fusion. Il juge par ailleurs peu lisible la nouvelle organisation, en particulier pour les usagers, comme c'est par exemple déjà le cas s'agissant du conseil régional, qui affiche d'ailleurs deux adresses différentes sur son site internet. Il s'ensuit selon lui une certaine difficulté à trouver le bon interlocuteur au sein de l'administration.

Il déplore par ailleurs que les rencontres avec les organisations syndicales se tiennent désormais dans des endroits éloignés et exprime son attachement à ce que les instances de concertation continuent à se réunir dans des lieux qui soient porteurs de sens du point de vue politique. Il met en garde contre ce qu'il qualifie d' « administration vaporeuse », dépourvue d'adresse permanente et en fin de compte de substance, faisant ici référence au concept avancé par certains sociologues de « sociétés liquides », soumises à une itinérance perpétuelle. Il indique s'opposer à la fusion des académies en ce qu'elle lui semble être la traduction administrative du projet de société en question.

Monsieur le recteur répond que l'académie est avant tout en charge d'élèves et d'équipes pédagogiques et non de lieux, dont aucun ne serait au demeurant moins noble que d'autres. Il explique que l'administration veillera, en concertation avec les organisations syndicales, à choisir les modalités de réunion les plus simples et les plus efficaces. Il précise toutefois qu'il souhaite qu'on n'abuse pas de la faculté d'avoir recours à la visioconférence collective, laquelle ne permet pas de créer la même proximité que les réunions en un lieu physique. Il ajoute qu'il continuera d'ailleurs lui-même à se déplacer autant que nécessaire, de manière à continuer de cultiver la proximité avec les établissements et les territoires.

L'ordre du jour étant épuisé, monsieur le recteur lève la séance en remerciant les participants de la qualité des échanges intervenus, quelles que soient les divergences qui sont à constater.

Le secrétaire de séance,



Robert NOVOTNY

Pour la rectrice et par délégation,
la secrétaire générale
de l'académie



Chantal LE GAL

La secrétaire-adjointe de séance,



Laurence GUILLOUARD

ANNEXES

Annexe 1 : Barème de mutation des personnels enseignants

Annexe 2 : Barème de mutation des personnels d'éducation et d'orientation

Annexe 3 : Barème de mutation des personnels ATSS



PROCES VERBAL DU COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE DE L'ACADEMIE DE CAEN DU 1^{er} AVRIL 2019

Préambule

Le comité technique académique (CTA) de l'académie de Caen se réunit le lundi 1^{er} avril 2019 sous la présidence de madame la secrétaire générale, représentante de madame la Rectrice de l'académie de Caen.

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- Madame LE GAL, Secrétaire générale
- Monsieur GANZITTI, Directeur de cabinet adjoint
- Monsieur FEILLEL, Secrétaire général adjoint – Directeur du budget académique
- Monsieur COLLIN, Secrétaire général adjoint – Directeur des ressources humaines
- Monsieur BOUVIER, IA-DASEN du Calvados
- Madame VILACEQUE, IA-DASEN de la Manche
- Monsieur GAUCHARD, Doyen des IA-IPR
- Madame HINCKER, Cheffe de la DPPM 2
- Madame MAUROUARD, Cheffe de la DEPAP
- Madame RAYON-DESMARES, Cheffe de la DPE
- Monsieur SALVI, Chef du SAIO

Membres titulaires :

- Monsieur BEORCHIA (FSU)
- Madame LIZE (FSU)
- Madame MACE (FSU)
- Monsieur FERRETTE (FSU)
- Monsieur MARTIN (UNSA-Education)
- Monsieur THOMAS (SUD Education)
- Monsieur BUON (SGEN-CFDT)

Membres suppléants :

- Madame BOJANIC (FSU)
- Monsieur LECARDONNEL (FSU)
- Monsieur CHABIN (FSU)
- Madame FRANCOIS (FSU)
- Madame GROLLEAU (UNSA-Education)
- Monsieur MOISSERON (SUD Education)

SECRETAIRE DU COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE

- Madame ZEROUAL Lucie, Assistante juridique

SECRETAIRE ADJOINTE DE SEANCE

- Monsieur FERRETTE (FSU)

LECTURE DES DECLARATIONS LIMINAIRES :

Un représentant de la FSU lit une déclaration liminaire intersyndicale (**annexe 1**).

Un représentant de la FSU lit une déclaration liminaire (**annexe 2**).

Un représentant de SUD-EDUCATION lit une déclaration liminaire (**annexe 3**).

1 – Examen des éventuelles demandes de modification du règlement intérieur

Un représentant de la FSU souhaite que la mention « sans pouvoir prendre part aux débats » de l'article 13 soit supprimée.

Madame la secrétaire générale ne s'oppose pas à cette modification puisque dans la pratique, les suppléants peuvent prendre part au débat.

L'article 13 est alors modifié comme suit : « Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du comité, mais sans pouvoir prendre part aux votes. (...) »

2 – Approbation des procès-verbaux du 21 janvier 2019 et du 28 janvier 2019

Madame la secrétaire générale soumet au vote le procès-verbal du 21 janvier 2019.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Madame la secrétaire générale soumet au vote le procès-verbal du 28 janvier 2019.

Un représentant du SGEN-CFDT indique qu'à la fin du procès-verbal, les propos qu'il a tenu lors de l'instance n'ont pas été retranscrits correctement. Il propose une nouvelle formulation : « un représentant du SGEN-CFDT déplore que l'administration contribue elle-même à fausser le sens des votes sur la répartition des moyens ; elle a utilisé les votes positifs émis par les conseils d'administration sur la répartition des DHG pour faire croire que ces conseils d'administration ne contestaient pas le niveau des moyens alloués ».

Madame la secrétaire générale propose que l'enregistrement audio soit de nouveau écouté et qu'une nouvelle proposition soit étudiée lors du prochain comité.

3 – Préparation de la rentrée 2019

Une représentante de la FSU rappelle que les organisations syndicales ont été reçues en audience le 13 mars 2019 ; 14 établissements étaient représentés. Des points de la réforme des lycées ont été décriés et notamment la mise en œuvre des spécialités qui engendre une inégalité entre les établissements scolaires en milieu urbain et en milieu rural. Lors de cette réunion, les représentants des différents établissements scolaires ont alerté l'académie sur la situation des enseignants qui souffrent d'un surcroît de travail du fait de l'augmentation des effectifs et d'une certaine concurrence entre les disciplines.

Selon elle, les documents présentés ne permettent pas de constater le nombre de blocs de moyens provisoires qui sont en train de disparaître dans les établissements scolaires. Beaucoup d'enseignants se retrouvent en complément de service donné.

Elle remarque que des disciplines vont souffrir des mesures de carte scolaire ; pour les sciences économiques et sociales, ces mesures auront des conséquences réelles sur le mouvement. Elle s'interroge sur la carte scolaire concernant les enseignants dont les postes ne seront pas supprimés cette année mais qui le seront certainement l'année prochaine en fonction des choix de terminale. Elle rappelle qu'au mois de janvier 2018, il avait été annoncé aux représentants du personnel que les suppressions de postes et les mesures de carte scolaires seraient réparties sur les années à venir.

Madame la secrétaire générale répond que la répartition des enseignements de spécialité a été opérée en veillant à garder les équilibres ; l'académie a été vigilante sur tous les territoires. Elle indique que l'académie de Caen perd des élèves, son réseau d'établissement est petit ; le choix des élèves peut donc générer des contraintes fortes sur les disciplines et les spécialités. Elle précise que l'académie a essayé d'éviter des mesures qui pourraient avoir des conséquences sur les personnes. Le travail n'est pas encore terminé.

Cette même représentante de la FSU affirme que, du fait des mouvements, deux disciplines vont être en tension : les sciences économiques et sociales et l'histoire-géographie.

Un représentant de la FSU intervient pour mettre en évidence quelques situations liées aux postes d'enseignants d'EPS.

Concernant le lycée Julliot de la Morandièr, l'établissement demande un BMP de 15 heures. Les enseignants d'EPS ainsi que le proviseur souhaitent seulement 12 heures d'enseignement pour un enseignant afin de pouvoir conserver le forfait AS de trois heures.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond que l'enjeu était de résorber les excédents qui existaient au lycée Littré ainsi qu'au lycée Pesquet. Il est nécessaire qu'un établissement résorbe les excédents afin de ne pas recourir à la suppression d'un poste.

Ce même représentant de la FSU souligne que la formation de complément de service du collège qui sera nommé au lycée Littré à Avranches peut peut-être se faire au collège de La Chaussonnière.

Madame la secrétaire générale intervient pour préciser qu'il y a une problématique d'heures postes et d'heures supplémentaires. La situation visée ci-dessus va être étudiée pour savoir si une autre solution est envisageable.

Le représentant de la FSU souligne la situation du lycée Marland. Un professeur d'EPS va partir en retraite au 1^{er} novembre prochain mais son poste n'apparaît pas dans le mouvement. Il souhaite que ce départ apparaisse au mouvement.

Madame la secrétaire générale répond que cette demande sera étudiée.

Ce même représentant souhaite ensuite étudier la situation du lycée de Valognes qui fait l'objet d'une suppression de poste. Il reste 12 heures dans la DHG ; ces heures semblent être transformées en deux BMP (7 heures et 5 heures) avec une nouvelle suppression du forfait AS. Pour la FSU, il ne devrait pas y avoir de suppression du forfait AS.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond que 7 heures proviennent du collège de Valognes et 5 heures sont reçues du collège de Montebourg. Ce ne sont pas des BMP.

Dans le département du Calvados, le représentant de la FSU indique que pour le lycée Victor Hugo, il reste 20 heures d'EPS (17 heures d'enseignement et 3 heures de forfait AS). La FSU s'oppose alors à la suppression du poste et propose une création de poste.

Madame la cheffe de la DPPM 2 souligne que la suppression de poste est compensée par un BMP de 13 heures donc le besoin n'est pas de 20 heures.

Concernant le lycée Lépine, ce même représentant de la FSU indique qu'il y a un départ en retraite qui n'apparaît pas au mouvement. Il souhaiterait que le poste apparaisse au mouvement et qu'il soit occupé par un enseignant à temps complet (et non pas par un stagiaire et un complément de service).

Un représentant de SUD EDUCATION souligne qu'une suppression de poste est prévue au lycée Tocqueville dans la discipline génie-mécanique-construction alors même qu'il y a 40 heures à assurer et qu'un seul enseignant est titulaire.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond qu'il y a 21 heures de besoin pour 36 heures d'apport. Avec les 18 heures de suppression demandées par le chef d'établissement, cela fait 3 HSA pour deux enseignants. Il n'est alors pas possible de garder deux postes.

Ce même représentant de SUD EDUCATION déplore cette situation.

Un représentant de SUD EDUCATION indique qu'il y a sept suppressions de poste dans la filière GA ; parmi ces suppressions de poste, il y a trois enseignants qui font l'objet d'une mesure de carte. Il souhaite savoir s'il y a des postes vacants dans la filière GA.

Madame la cheffe de la DPE répond qu'il y aura a priori des possibilités de ré affectation pour les trois personnes.

Une représentante de la FSU souhaite savoir pour quelles raisons cinq postes d'AED ont été créés dans le département du Calvados.

Madame la secrétaire générale répond que pour les AED, c'est une situation de masse salariale qui est étudiée.

➤ **Postes spécifiques académiques**

Une représentante de la FSU se demande pourquoi les sections binationales sont définies comme des postes spécifiques académiques alors qu'elles devraient être qualifiées de postes spécifiques nationales.

Au lycée Salvador Allende, le poste de français et langues étrangères est vacant. La déqualification du poste étonne cette représentante de la FSU.

La cheffe de la DPPM 2 répond que ce poste est supprimé et qu'il ne sera pas reconduit. La quotité de travail correspondant à cette discipline n'était pas suffisante pour garder ce poste. Par conséquent, pour ce poste, il sera désormais question d'ARA. Cela n'empêchera pas la mission d'être réalisée.

Cette même représentante de la FSU souhaite étudier le cas du lycée Jules Verne. Ce qui surprend cette représentante est que le poste déqualifié est actuellement occupé. De plus, la qualification demandée est modifiée et la nouvelle qualification ne correspond pas à celle du professeur qui occupe ce poste.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond que c'est le chef d'établissement qui a informé l'académie des profils qu'il souhaitait pour les postes de cette discipline. Si le professeur venait à quitter son poste, la qualification attendue serait déjà mise à jour.

Un représentant de SUD EDUCATION s'interroge sur certaines spécificités et notamment celles du lycée Durmont d'Urville. Il ne comprend pas pourquoi les postes sont qualifiés de spécifiques pour les BTS et les DNL par exemple.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond que les postes de BTS sont identifiés comme des postes spécifiques académiques ; selon les inspecteurs, tous les enseignants ne peuvent pas intervenir en BTS.

Un autre représentant de SUD EDUCATION demande qui prend la décision in fine de création de postes spécifiques académiques. Il rappelle que cette création de poste limite le mouvement des professeurs.

Madame la secrétaire générale répond que pour les DNL, tous les enseignants n'ont pas les compétences linguistiques pour enseigner une autre langue que le français. Selon elle, les postes spécifiques académiques dans ce domaine ne sont pas assez nombreux ; l'idée est d'éviter de se retrouver sans professeur dans cette discipline.

Ce même représentant de SUD EDUCATION souligne qu'au lycée Jules Verne, les postes spécifiques en L1413 sont très nombreux ce qui limite drastiquement la mutation de professeurs dans cet établissement.

Madame la cheffe de la DPPM 2 indique que pour ces disciplines, les inspecteurs tiennent à ce qu'il y ait des profils avec certaines compétences.

Un représentant du SGEN-CFDT souligne que le nombre de postes spécifiques de cette discipline avait été diminués car il existait en grand nombre.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond qu'en effet, cela a été le cas mais que les inspecteurs avaient ensuite des difficultés à s'y retrouver.

Un représentant du SGEN-CFDT demande si le fait d'avoir enseigné en BTS permet d'accéder à la classe exceptionnelle.

Madame la cheffe de la DPE répond que c'était le cas lors de la dernière campagne mais ce ne sera plus le cas aujourd'hui, sous réserve de la publication de l'arrêté en la matière. Elle explique également qu'une expérimentation avait eu lieu en 2016 ; expérimentation qui consistait à modifier des postes spécifiques académiques en postes spécifiques nationaux. Mais cette démarche s'est arrêtée ; il n'y a alors plus aucune obligation de transférer les sections binationales en SPEN.

Madame la cheffe de la DPPM 2 rappelle que le mouvement SPEN est en octobre. Tant qu'il n'y a pas de postes vacants, il n'y aura pas de mouvement entre SPEA et SPEN.

Madame la secrétaire générale soumet les mesures afférentes aux postes enseignants au vote.

Pour : 0

Contre : 9 (unanimité)

➤ **Filière documentation**

Pour la filière documentation, madame la secrétaire générale explique que l'académie propose un redéploiement des postes afin de supprimer les inégalités les plus fortes (cf. document).

Un représentant du SGEN-CFDT souhaite savoir comment ce redéploiement s'est déroulé.

Madame la secrétaire générale répond que ce travail est en cours ; ce sera certainement un demi-poste sur chaque site. Elle indique que deux emplois sont supprimés et qu'un emploi revient dans les moyens d'enseignement ; parmi ces postes, un poste est réparti entre Ifs et Evrecy.

Madame la secrétaire générale soumet les mesures pour la filière documentation au vote ;

Pour :

Contre : 6

Abstention : 3

➤ **Emplois de psychologues scolaires (filière PSY EN)**

Madame la secrétaire générale propose un redéploiement de l'antenne d'Argentan vers le CIO d'Alençon (cf. carte cible).

Monsieur le chef du SAIO explique que tout cela fait suite aux décisions des conseils départementaux en la matière. Le premier groupe de travail qui s'est réuni pour étudier la carte cible des CIO avait décidé que si le conseil départemental de la Manche se désengageait, l'antenne de Valognes fermerait afin que le CIO de la Manche reste ouvert. La même chose avait été proposé pour Caen ; par conséquent, l'antenne d'Argentan serait amenée à être fermée et le CIO de Caen se transformeraient en CIO d'Etat. Si cette mesure était appliquée, la carte cible serait de 11 CIO, objectif fixé par le ministère.

Madame la secrétaire générale intervient pour indiquer qu'un point d'accueil serait installé au lycée Mezeray à Argentan. Les trois PSY EN qui exerçaient au sein de l'antenne seraient rattachés au CIO d'Alençon mais resteraient à Argentan dans un point d'accueil installé dans l'établissement.

Madame la cheffe de la DPE indique que pour les recrutements, un commentaire dans la base pourra être ajouté afin que la personne qui postule sur ce poste sache que les missions devront se dérouler à Argentan.

Un représentant de la FSU souligne que la FSU dénonce cette suppression de l'antenne à Argentan ; c'est un service public qui disparaît dans une zone socialement défavorisée.

Madame la secrétaire générale répond que c'est pour cela que l'académie a souhaité absolument un accueil à Argentan. Le caractère social est bien identifié.

Un représentant du SGEN-CFDT rappelle qu'avant le désengagement des conseils généraux, l'académie respectait déjà la carte cible présentée par le ministère.

Le problème qui se pose à Argentan est la difficulté d'accéder au lycée ; en effet, les amplitudes horaires ne sont pas les mêmes. De plus, le lycée n'est pas au centre-ville. Qui plus est, le personnel administratif est supprimé ce qui peut engendrer des problèmes pour les prises de rendez-vous et l'accueil physique.

Il ne comprend pas pourquoi les locaux doivent être modifiés puisqu'à Argentan, il s'agit déjà d'un bail payé par l'Etat et non pas par le conseil général.

Madame la secrétaire générale répond que ceci est un problème de structure. Il est interdit dans l'académie de présenter plus de 11 CIO. Comme le CIO de Caen devient un CIO d'Etat, l'antenne d'Argentan doit devenir un point d'accueil. Les antennes sont considérées comme des CIO à part entière.

Monsieur le secrétaire général adjoint souligne que si la municipalité souhaite finalement participer à la vie de l'antenne, cela pourra être modifié.

Ce même représentant du SGEN-CFDT demande si les personnels du CIO de Caen 1 seront obligés de déménager pour deux années.

Monsieur le secrétaire général adjoint indique que, dans deux ans, le CIO de Caen se trouvera place Jean Nouzille. Pour le moment, il est installé à Canopé.

Ce même représentant du SGEN-CFDT souligne que la mise en place d'un point d'accueil au sein d'un établissement pose de réelles difficultés. Il rappelle alors les engagements qui ont été pris lors de la réunion du groupe de travail sur la question : une convention devra être signée entre l'académie et le chef d'établissement pour la mise à disposition de certains locaux et concernant les horaires d'ouverture, il faudra veiller à ce que tous les publics puissent venir dans l'établissement.

Un représentant de la FSU indique qu'une fois de plus, différentes structures de service public sont réduites. Selon lui, le point d'accueil prévu au lycée Mézeray est un dispositif fragile. Il souligne que certains élèves ne souhaitent plus entrer dans un établissement scolaire ; l'avantage du CIO est que ce lieu est neutre. Il s'inquiète alors pour le décrochage scolaire. De plus, il demande si ce sont les PSY EN ou les administratifs du lycée Mézeray qui seront en charge de l'accueil du point d'information.

Madame la secrétaire générale répond que l'académie n'a pas souhaité ni supprimer un CIO à Caen ni supprimer l'offre à Argentan. L'académie a souhaité par ailleurs que les conditions d'accueil restent localement identiques en déplaçant seulement le point d'accueil.

Elle indique également que le travail administratif en CIO est un sujet préoccupant car la ressource administrative diminue. Il a été décidé que le travail administratif en l'espèce serait reporté sur le site d'Alençon.

Un représentant de la FSU remet en cause le financement de la politique de l'éducation nationale.

Un représentant du SGEN-CFDT indique que le fait que le CIO de Caen se rapproche de la Guérinière est satisfaisant.

Madame la secrétaire générale soumet les mesures concernant la filière PSY EN au vote.

Pour : 0

Contre : 6

Abstention : 3

➤ **Carte cible des DDFPT et des AT-DDFPT**

Madame la secrétaire générale explique que l'académie a souhaité, avec les corps d'inspection, travailler sur une remise à plat des moyens de chefs de travaux qui étaient à disposition des établissements. Les mesures présentes au sein du document ont vocation à être re déployées (cf. document). Pour le lycée Navarre-Leclerc et le lycée Alain à Alençon, la mesure est reportée d'une année ; la personne effectuera un complément de service à la rentrée 2020.

Un représentant de l'UNSA-EDUCATION souhaite intervenir sur la carte cible elle-même. Il indique que le SN2D réclame une nouvelle évaluation de cette carte cible car ils ne la trouvent pas totalement pertinente. Ils souhaitent en rediscuter les modalités.

Madame la secrétaire générale n'est pas fermée à cette demande de nouvelle évaluation. Cette nouvelle discussion doit tenir compte du fait que l'académie est enfermée dans une dotation ; le problème se posera alors sur les redéploiements.

Un représentant du SGEN-CFDT rappelle que ce n'était pas le seul aspect qui posait problème.

Madame la secrétaire générale soumet la carte cible des DDFPT au vote.

Pour : 0

Contre : 9 (abstention)

➤ **Centre pénitentiaire – filière enseignement**

Madame la secrétaire générale explique qu'une demande de création d'un poste de professeur des écoles au centre pénitentiaire d'Alençon-Condé sur Sarthe a été faite ; l'académie a répondu favorablement à cette demande. Cette création sera effective à la rentrée prochaine sur les moyens du premier degré du département de l'Orne.

Madame la secrétaire générale soumet cette proposition au vote.

Pour : 3

Contre : 0

Abstention : 6

➤ **EREA – transfert des postes d'EEI en postes d'enseignants du 1^{er} degré**

Madame la secrétaire générale indique qu'il s'agit d'une régularisation ; un transfert des postes de l'éducation en internat en postes d'enseignants du premier degré a déjà débuté.

Une représentante de la FSU demande s'il y a bien 13 poste à Caen.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond qu'aujourd'hui, il y a 13 postes à Caen ; trois seront transformés en AED une fois qu'ils seront vacants. Aucune mesure de carte n'est envisagée. La cible de personnels encadrants enseignants est seulement de 10. La circulaire propose une grille afin de doter les EREA soit en personnels enseignants qui ne font plus de nuitées mais qui encadrent les élèves soit en AED qui font désormais les nuitées.

Madame la secrétaire générale indique que les EREA deviennent des lycées comme les autres avec des missions d'enseignement, d'accompagnement pédagogique et des missions de surveillance qui inclut les nuitées.

Cette même représentante de la FSU indique que l'EREA de la Ferté-Macé n'avait pas compris qu'il était question d'un changement de mission.

Madame la secrétaire générale répond qu'en l'espèce, il s'agit bien d'une régularisation.

Une autre représentante de la FSU fait remarquer que les EREA n'apparaissent pas dans la carte cible pour les dotations en AED.

Madame la secrétaire générale répond que cette question fera l'objet d'un point précis lors du prochain comité.

Madame la cheffe de la DPPM 2 souligne que l'EREA du département de l'Orne a fait une demande visant à augmenter sa dotation en AED. Au mois de juin, l'académie étudiera au regard des moyens provisoires si elle accepte d'augmentation cette demande.

Une représentante de la FSU indique que l'année dernière, cela avait été fait en amont.

Monsieur le secrétaire général adjoint répond qu'en effet, cela s'était fait avant juin mais cette année, cette gestion de moyens provisoires sera opérée en même temps pour tous les établissements.

Un représentant de l'UNSA-EDUCATION demande si la demande a été faite seulement pour les personnels AED.

Madame la cheffe de la DPPM 2 répond par l'affirmative.

Une représentante de la FSU rappelle que les EREA sont des établissements particuliers avec un public profilé où la nuit, les soirs et les matins sont des moments importants. Dans la manière de prise en charge des élèves, ces établissements se rapprochent beaucoup d'internats dits éducatifs. Les moyens doivent être suffisants.

La cheffe de la DPPM 2 rappelle quant à elle que la circulaire de 2017 avantage ces établissements. La distinction existe bien dans la circulaire.

Cette même représentante de la FSU souligne que l'EREA de la Ferté-Macé et celui de Saint Lô ne sont dotés que d'un seul CPE qui ne peut pas tenir la vie scolaire durant toute une semaine. Il est nécessaire que ceux-ci soient épaulés par une équipe d'AED suffisante. Elle reconnaît que le recrutement de ces personnels n'est pas toujours facile.

Madame la secrétaire générale indique que l'académie est très vigilante vis-à-vis de ces établissements. Il faut garder une certaine logique et distinguer tout ce qui attire à l'accompagnement pédagogique de la fonction de surveillance qui sera quant à elle prise en compte dans sa globalité. Seul l'accompagnement pédagogique est concerné par ces transformations.

Un représentant du SGEN-CFDT souligne qu'un élément n'a pas été pris en compte. Les éducateurs sont en train de disparaître au profit des enseignants. Il ne faut pas oublier ce volet éducatif. Il rappelle qu'un professeur n'a pas la même formation qu'un assistant d'éducation.

Madame l'IA-DASEN de la Manche souligne que pour l'ERA de Saint-Lô, l'organisation en terme d'enseignement prend en compte ce volet éducatif en dehors des temps d'enseignement et celui-ci est pris en charge par des professeurs des écoles. La délégation de la fonction de surveillance est déléguée aux AED.

Une représentante de la FSU indique que dans les faits certains personnels des ERA assurent des nuits. Concernant la régularisation administrative, elle demande quelle sera la dotation en AED lorsque ces derniers ne seront plus amenés à faire des nuits.

Madame la secrétaire générale répond que pour Caen, 10 enseignants, 10 EEI ont une mission d'enseignement et il y a en plus 3 ETP. Le travail sur les AED sera fait dans un autre temps. L'idée est d'arrêter de recruter des professeurs des écoles sur des fonctions qui ne sont pas des fonctions d'enseignement mais des fonctions de surveillance des nuitées.

Une représentante de la FSU demande si cela signifie qu'un CPE sera implanté au sein de l'ERA de Caen.

La cheffe de la DPPM 2 répond par l'affirmative.

Les représentants du personnel souhaitent que le vote sur ces mesures soit reporté au prochain CTA.

Madame la secrétaire générale accepte de reporter ce vote au prochain comité.

➤ **Unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS)**

Madame l'IA-DASEN de la Manche indique que deux ouvertures en collège sont prévues pour la rentrée prochaine ; l'une au collège Monnet et l'autre au collège Etenclin.

Monsieur l'IA-DASEN du Calvados souligne que 26 ULIS collèges sont présentes dans le département. Trois ULIS supplémentaires seront créées l'année prochaine (aux collèges de Dozulé, de Condé-en-Normandie et de Evrecy). S'agissant des ULIS lycées, le lieu d'implantation n'est pas encore défini ; le travail est en cours auprès des équipes des lycées Cornu et Arcisse de Caumont.

Une représentante de la FSU demande s'il y aura une ULIS dans chaque établissement.

Monsieur l'IA-DASEN répond par l'affirmative.

Madame la secrétaire générale indique que s'agissant du département de l'Orne, un lieu est à définir.

Un représentant de SUD EDUCATION souligne que ces neuf ouvertures ne seront pas suffisantes.

Monsieur l'IA-DASEN du Calvados rappelle que 7 ULIS collèges ont été créées à la rentrée 2018.

Madame la secrétaire générale indique que les créations se font progressivement.

Madame l'IA-DASEN de la Manche explique que la taille de certains établissements pose problème. Se pose alors la question de la place des ULIS dans les petites structures ; comment travailler l'inclusion scolaire dans ces établissements. Les personnels de ces établissements sont parfois inquiets. De plus, avec l'augmentation des notifications MDPH, une augmentation des ULIS collèges et donc des ULIS lycées est prévue.

Une représentante de la FSU intervient pour rappeler que ces créations de postes sont un premier pas mais qu'il manque toujours des places en ULIS. Selon elle, les textes réglementaires ne sont pas respectés.

Madame la secrétaire générale soumet la mesure au vote.

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 1

➤ **Unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants (UPE2A)**

Madame l'IA-DASEN de la Manche indique que pour le lycée Curie Corot, il y aura 3 heures postes supplémentaires. Les lieux d'implantation sont Mortain, Avranches et Coutances.

Une représentante de la FSU indique qu'au lycée Thomas Pesquet, il y a 46 élèves allophones. Pour trois heures hebdomadaires sur toute la ville de Coutances, il est demandé d'inclure de nouveaux élèves. Cela est possible mais ces inclusions devront être opérées dans de bonnes conditions.

Monsieur l'IA-DASEN du Calvados apporte quelques données ; dans les collèges, le réseau UPE2A permet de répondre au besoin correspondant au flux des élèves. S'agissant du niveau lycée, les besoins restent marqués et notamment pour les NSA (non scolarisé ultérieurement). Les établissements du territoire caennais fonctionnent de plus en plus en réseau et travaillent également avec le CASNAV. La question se pose de l'ouverture d'une structure supplémentaire, un travail est en cours pour trouver un établissement d'accueil. Il y a des besoins hors agglomération caennaise.

Un représentant de la FSU indique que la FSU ne se félicite pas des moyens qui sont alloués en l'espèce ; ils ne sont pas à la hauteur des besoins pour les élèves et les personnels des établissements. Il rappelle que pour la FSU, l'accompagnement de ces jeunes est une priorité de service public. Il est également difficile d'accompagner correctement les jeunes qui sont en UPE2A.

Madame la secrétaire générale indique que l'académie mène en permanence une réflexion visant à améliorer l'accueil de ces jeunes. Cela explique les moyens supplémentaires qui sont alloués aujourd'hui.

Un représentant de l'UNSA-EDUCATION souligne que ce public suscite des besoins très particuliers, notamment en terme de transport et d'internat.

Madame la secrétaire générale répond que l'académie est très vigilante et également à l'écoute des établissements sur ces questions-là.

Madame la secrétaire générale soumet la mesure au vote.

Pour : 3

Contre : 0

Abstention : 6

➤ **Personnel de direction et d'inspection**

Madame la secrétaire générale rappelle que les moyens budgétaires du projet de loi de finances 2019 prévoient la suppression de 3 ETP de personnels de direction. Après discussion avec la DGESCO, l'académie doit finalement rendre un poste de personnel de direction et un ETP d'IEN suite à la restructuration de la circonscription qui engendre la suppression d'une circonscription. Un moratoire de deux ans est accordé pour la suppression du troisième poste.

Un représentant de la FSU constate que très fréquemment, les fusions engendrent la suppression d'un poste de direction.

Madame la secrétaire générale répond que ceci n'est pas systématique. Elle rappelle également que les suppressions des postes de personnels de direction peuvent engendrer des problèmes sur la structure des établissements.

Un représentant de la FSU est mécontent ; il soulève une certaine dissymétrie des situations en fonction des catégories de fonctionnaires (cf. personnels des CIO).

Un représentant de l'UNSA-EDUCATION souhaiterait que l'académie discute des problèmes de restructuration du réseau des établissements avec les organisations syndicales et non pas seulement avec les collectivités locales.

Madame la secrétaire générale rappelle que la fermeture des établissements n'est pas le fait d'une décision de l'académie. Cette question sera traitée avec les organisations syndicales lorsque les collectivités locales apporteront plus de précisions sur ce qui est envisagé.

Ce même représentant de l'UNSA-EDUCATION demande quelle est l'échéance en l'espèce et où en est le processus.

Madame l'IA-DASEN de la Manche indique que pour les collèges, le conseil départemental réalise sur trois réseaux des consultations de la communauté éducative. Seront annoncées en septembre 2019 les éventuelles fermetures d'établissements publics en ce qui concerne les collèges, pour la rentrée 2020. Elle rappelle que la décision finale appartient à la collectivité locale de compétence.

Monsieur l'IA-DASEN du Calvados rappelle que le 12 septembre 2017, le président du conseil département avait annoncé la fermeture des collèges de Colombelles et de Port-en-Bessin pour la rentrée 2018 avec de nouvelles sectorisations. En conférence de presse de rentrée 2018, le président a annoncé de nouvelles sectorisations sur les secteurs de Caen, de Lisieux, de Vire et de Deauville-Trouville. A ce jour, aucune échéance calendaire précise n'a été arrêtée. Ces sectorisations n'induisent pas de fermetures.

Madame la secrétaire générale soumet la mesure au vote.

Pour : 0

Contre : 5

Abstention : 3

Ne prend pas part au vote : 1

➤ **Emplois des personnels ATSS en EPLE (BOP 141)**

Pour le BOP 141, monsieur le secrétaire général adjoint indique que l'assemblée générale de clôture du GIP a eu lieu fin mars ; l'arrêt des comptes a été opérée au 15 mars et le résultat comptable était satisfaisant puisque légèrement bénéficiaire.

Concernant les autres mesures, suite à l'étatisation du CIO de Caen, des mesures de fermeture de postes d'adjoints administratifs sont envisagées.

Sur l'évolution de la gestion des contrats aidés, l'année 2019 devrait être la dernière année de recrutement ; les derniers contrats s'éteindront en 2020. Les volumes ayant évolué, l'académie a pris en compte ces contrats afin de revoir les moyens provisoires qui avaient été alloués au moment où cette gestion de contrats aidés était la plus importante dans les établissements mutualisateurs.

Pour les propositions de mesures concernant les établissements scolaires, 9 ETP étaient à rendre sur le BOP 141. Une régularisation est faite au CLE avec l'implantation d'un poste définitif.

Les postes d'administrateurs ont quant à eux fait l'objet d'un groupe de travail ; le poste d'administrateur du lycée Cornu est transféré au lycée Alain d'Alençon.

Concernant les personnels de laboratoire, une mesure de redéploiement est proposée.

Une représentante de la FSU souligne que la réforme des lycées aura très certainement un impact sur cette catégorisation au sein des laboratoires. Elle demande donc si un nouveau barème sera présenté l'an prochain.

Madame la secrétaire générale répond que cela sera étudié en collaboration avec les corps d'inspection.

Un représentant de la FSU souhaite savoir comment une suppression d'un emploi d'ADJAENES se justifie.

Madame la secrétaire générale explique que le taux d'encadrement des différentes structures est étudié ; sur le CIO, il y a trois emplois mais l'académie considère que deux emplois seraient suffisants.

Concernant la gestion matérielle commune des collèges de Brécey et de Sourdeval, un représentant de l'UNSA-EDUCATION demande de quel dispositif relève cette gestion commune.

Madame la secrétaire générale répond qu'il y a en l'espèce une direction unique ; l'académie a considéré qu'au regard des volumes d'effectifs, la fonction de gestion pouvait facilement être partagée entre deux établissements.

Ce même représentant de l'UNSA-EDUCATION indique que les personnels n'approuvent pas véritablement cette gestion commune (problème lié aux multiples déplacements).

➤ **Emplois des personnels ATSS en services académiques (BOP 214)**

Pour le BOP 214, monsieur le secrétaire général adjoint rappelle que l'académie doit rendre 4 ETP. Ces ETP concernent les services administratifs du rectorat. Il faut noter que le poste qui était amené à être supprimé au sein de la DPEP ne le sera plus eu égard à divers changements. Le service qui se verra retirer un ETP n'a pas encore été identifié.

Madame la secrétaire générale indique que cette mesure sera discutée au prochain CTA.

Un représentant de l'UNSA-EDUCATION souhaite que ces questions soient d'abord étudiées en CTSA avant qu'elles ne le soient en CTA.

Madame la secrétaire générale approuve cela.

Un représentant de la FSU souhaite prendre connaissance des documents SERACA pour ce qui concerne le territoire caennais.

Madame la secrétaire générale accepte de communiquer les documents demandés.

Un représentant du SGEN-CFDT souhaite comprendre quelle est l'origine des 3 ETP amenés à être supprimés au sein de la DIAFPIC.

Madame la secrétaire générale répond que ces 3 ETP sont donnés par l'académie de Caen au GIP de l'académie de Caen. Le GIP devenant un GIP normand, ces trois emplois disparaissent. Suite à la construction de ce nouveau GIP, une reconstruction de la dotation va être discutée au CTSA puis au CTA. Elle rappelle que la situation des personnes a déjà été gérée.

Monsieur le secrétaire général adjoint soumet la mesure afférente aux personnels administratifs sauf administrateurs au vote.

Pour : 0

Contre : 0

Abstention : 9 (unanimité)

Monsieur le secrétaire général adjoint soumet ensuite la mesure concernant les postes d'administrateurs.

Pour : 3

Contre : 0

Abstention : 6

Monsieur le secrétaire général adjoint soumet pour terminer la mesure afférente aux personnels de laboratoire.

Pour : 0

Contre : 2

Abstention : 7

➤ **BOP 230 « vie de l'élève » - emplois des personnels sociaux et de santé**

Monsieur le secrétaire général adjoint indique qu'une proposition de redéploiement des postes d'infirmiers est faite ; des mesures de redéploiement des postes d'assistants sociaux et des postes des personnels d'assistants d'éducation sont également présentées. Les emplois de personnels de l'éducation ne sont quant à eux pas amenés à être modifiés (cf. document).

Une représentante de la FSU souligne que six collèges de plus de 600 élèves vont au-delà mais qu'aucune création de poste n'est faite dans ces collèges où les personnels sont parfois en souffrance.

Monsieur le secrétaire général adjoint répond que la difficulté est liée à une enveloppe fermée ; il faudrait alors aller chercher des moyens dans d'autres établissements.

La présence d'un poste de directeur adjoint qui certes ne remplace pas un CPE pourrait être une solution. Sur le fond, il reconnaît que cela n'est pas satisfaisant.

Cette même représentante de la FSU demande si l'académie a demandé des profils d'AED pré-professionnalisés.

Madame la secrétaire générale répond que cela est en instance avec l'université. Il y a une problématique de taille de groupe liée à l'académie.

Pour les emplois des postes d'infirmiers, madame l'IA-DASEN de la Manche indique qu'un travail de redéploiement visant à rééquilibrer le maillage au sein des établissements a été opéré (cf. document).

Une représentante de la FSU souligne la situation du collège Diderot de Cherbourg. Cet établissement va passer à 0.34 soit dans le premier tiers des tableaux des établissements en manque de support infirmier. Elle pense qu'il était peut-être prématuré de supprimer ces postes d'infirmiers au regard des diverses fusions et fermetures qui vont avoir lieu prochainement.

Madame l'IA-DASEN répond que cela a fait l'objet d'une réflexion. Le redéploiement permet tout de même une forme d'équité territoriale même si cela n'est pas entièrement satisfaisant, notamment pour le collège Diderot. L'académie a essayé d'être attentive aux situations des personnels.

Cette même représentante de la FSU demande si le poste infirmier secourisme PSC1 de la DSDEN de la Manche va faire l'objet d'une publication sur AMIA.

Madame la cheffe de la DEPAP répond par l'affirmative ; le service est en attente de la fiche de poste. Ce sera un poste profilé, traité hors barème.

Monsieur le secrétaire général adjoint soumet la mesure afférente au BOP 230 au vote.

Pour : 0

Abstention : 8

Contre : 1

Monsieur le secrétaire général adjoint indique que l'instance va devoir se réunir à nouveau dans un délai de huit à trente jours afin de soumettre à nouveau aux votes les moyens enseignants, les moyens afférents aux assistants de DDFPT ainsi que les moyens administratifs sauf les administrateurs.

Madame la secrétaire générale propose que l'instance se réunisse de nouveau le lundi 8 avril 2019 à 14 heures.

Les représentants du personnel acceptent.

Un représentant du SGEN-CFDT demande au nom de l'ensemble des organisations syndicales une audience d'urgence avec madame la rectrice sur un point unique qui est celui de la fusion des académies de Caen et de Rouen.

Madame la secrétaire générale assure que cette demande sera transmise à madame la rectrice dès son arrivée.

5 – Bilan Parcoursup

Monsieur le chef du SAIO présente un point d'actualité sur la situation dans l'académie. La saisie des vœux est terminée depuis le 14 mars dernier. Les candidats ont jusqu'au 3 avril pour confirmer leurs vœux. Les établissements d'accueil auront connaissance des candidatures à partir du 5 avril prochain. Pour les candidats qui n'auraient pas saisi de vœux avant la date limite, il leur est possible de créer un dossier afin de postuler dans certaines formations en apprentissage.

Au 15 mars 2019, dans les séries ES, L et S, de nombreux élèves ont formulé au moins un vœu (plus de 95 %). Les élèves qui n'ont pas émis de vœux sur Parcoursup sont des élèves qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études ou des élèves qui ont présenté leur candidature dans des formations qui ne sont pas sur Parcoursup.

Pour les terminales technologiques, le taux d'élèves ayant formulé au moins un vœu est également important.

Monsieur le chef du SAIO souligne qu'il y a une augmentation des demandes déposées sur Parcoursup (cf. document remis sur table). Il insiste également sur le fait que beaucoup de jeunes sont en réorientation ; il est difficile pour eux de trouver une place dans l'enseignement supérieur car la priorité est donnée aux néo-bacheliers.

Concernant les « autres formations sélectives », le chef du SAIO constate une forte hausse des candidats hors terminale ; cette hausse s'explique par l'entrée des IFSI dans Parcoursup et par une diversification des publics candidats.

45 % des candidats au niveau académique n'ont confirmé aucun vœu au 1^{er} avril contre 50% au niveau national. Un courriel a été envoyé à tous les candidats afin de les inviter à confirmer leurs vœux rapidement.

Monsieur le chef du SAIO souligne que l'académie doit communiquer sur des tendances et non pas sur des chiffres précis ; cette communication peut se faire seulement après que le niveau national ait communiqué ses tendances. Aujourd'hui, l'académie de Caen est en adéquation avec le niveau national.

Un bilan plus précis devrait être fait dans les semaines qui viennent.

A partir du 15 mai 2019, les établissements vont commencer à répondre aux vœux des candidats.

Une représentante de la FSU indique que les élèves de la filière ST2S se sont posés plusieurs questions suite à la suppression du concours d'entrée dans les IFSI. Ce concours d'entrée permettait à tous les élèves (série ST2S, S etc.) d'être sur un pied d'égalité ; aujourd'hui, les élèves de la filière ST2S craignent que la priorité soit donnée aux élèves de la série scientifique.

Elle souligne également que les représentants du personnel avaient demandé, dans le cadre de cette instance, un bilan Parcoursup afférent à l'année passée. Ils auraient souhaité avoir des informations sur les commissions rectoriales ainsi que les classes passerelles au sein de l'académie de Caen.

Monsieur le chef SAIO répond que l'académie avait les moyens pour ouvrir deux classes passerelles sur Saint-Lô et également sur Caen. A Saint-Lô, il n'y a pas eu de candidats. La très grande majorité des candidats ont été satisfaits de leurs vœux initiaux et de la procédure complémentaire.

La commission rectoriale a quant à elle été mise en place assez tôt ; elle avait pour mission première d'étudier le cas des sportifs de haut niveau qui ont un traitement particulier ainsi que la situation des jeunes en situation de handicap. Cette commission était pluridisciplinaire avec des médecins, des représentants de l'université, des représentants de l'enseignement agricole, des représentants du rectorat. Des réunions se sont tenues toutes les semaines ; cela a permis de répondre à plus de 250 élèves qui étaient à la recherche d'une solution.

Des discussions concernant les IFSI se sont tenues au sein des différents ministères concernés. Les IFSI ont été soumis aux mêmes règles que les autres formations. Au niveau régional, l'académie a rencontré les IFSI et le service du conseil régional afin de définir des profils précis. L'engagement des IFSI est de s'appuyer sur des données de savoir être, de compétence. Les IFSI ont souhaité associer le SAIO à leur commission d'évaluation et de validation.

Un représentant de SUD EDUCATION souligne que le pourcentage important des élèves en terminales technologiques sans affectation s'explique par le fait que certains de ces élèves n'ont pas le profil pour aller en BTS.

Monsieur le chef du SAIO répond que l'année passée, des places au sein des BTS ont été réservée aux bacheliers technologiques.

Ce même représentant de SUD EDUCATION souhaite connaître les pourcentages concernant les BTS.

Monsieur le chef du SAIO explique que les pourcentages sont créés pour chaque type de BTS.

Une représentante de la FSU souligne que la manière dont les IUT ont géré les candidatures n'a pas été satisfaisante ; il semblerait que ces établissements n'aient pas conscience des contenus qui figureront dans les enseignements de spécialité.

Le chef du SAIO répond que les IUT ne connaissent pas réellement ce qui se fait dans le secondaire, notamment avec le réforme du lycée. Il constate que les IUT s'ouvrent de plus en plus même si pour certaines spécialités, le vivier est très réduit.

6 – Questions diverses

Au titre de la FSU

1 – Quelle est la répartition des PES par département pour la rentrée 2019 ?

Madame la secrétaire générale indique que cette répartition est en cours.

Une représentante de la FSU souhaite que les représentants du personnel reçoivent cette répartition lorsqu'elle sera finalisée.

Madame la secrétaire générale accepte.

2 – Convention signée avec l'ARS : quelles sont les incidences pour les écoles et les établissements ? Comment cette convention va-t-elle se décliner ?

Madame la secrétaire générale indique que madame VIAL n'était pas disponible aujourd'hui. Le sujet étant complexe, elle propose qu'une réponse soit apportée lors du CTA du 8 avril prochain.

3 – Plan de formation continue premier degré : quand serons-nous consultés ? Quel est le calendrier de préparation ?

Madame l'IA-DASEN de la Manche répond qu'une trame est construite avec des grands axes mais cela n'est pas finalisé.

Une représentante de la FSU rappelle que les représentants du personnel n'ont pas été consultés l'année passée. De surcroît, les conseils de formation continue n'existent plus.

Monsieur l'IA-DASEN du Calvados indique que ceci est un travail académique qui vient seulement de débuter. Il est conduit avec la DAFOP de l'échelon normand. Au moment venu, les représentants du personnel seront associés à ce travail.

Madame la secrétaire générale souligne que l'académie a souhaité que les plans de formation soient normands.

4 – Pouvons-nous avoir connaissance du RIFSEEP des infirmier(e)s de l'académie de Rouen, y compris le RIFSEEP des infirmières conseillères techniques départementales et rectoriales ?

Madame la secrétaire générale répond que ce serait à l'académie de Rouen de répondre à cette question. L'académie de Caen ne peut pas communiquer de telles données. L'académie travaille à la convergence des RIFSEEP entre les deux académies.

5 – Le poste de formateur de secourisme rectoral peut-il apparaître sur AMIA puisqu'il fait partie des moyens attribués en ETP infirmier d'établissement ?

Madame la secrétaire générale indique qu'une réponse à cette question a déjà été donnée (voir ci-dessus).

Monsieur le secrétaire général adjoint intervient pour répondre à la question du SGEN-CFDT concernant l'avenir du CFA de Caen.

Madame la secrétaire générale répond qu'avec la fusion, un CFA académique normand sera créé. L'idée est de le rattacher au GIP normand puisque celui-ci abrite aujourd'hui le CFA de l'académie de Rouen. Tout un travail sera fait autour de l'apprentissage qui relèvera d'une stratégie nationale (en fonction notamment des retours de France Compétences).

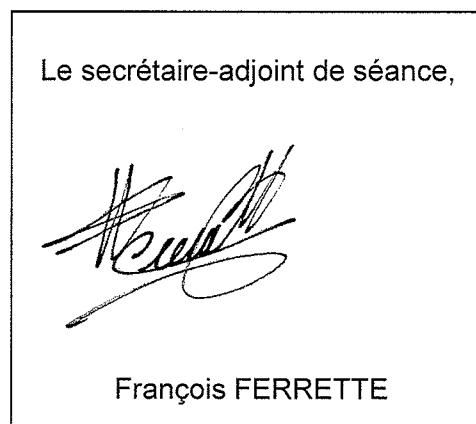
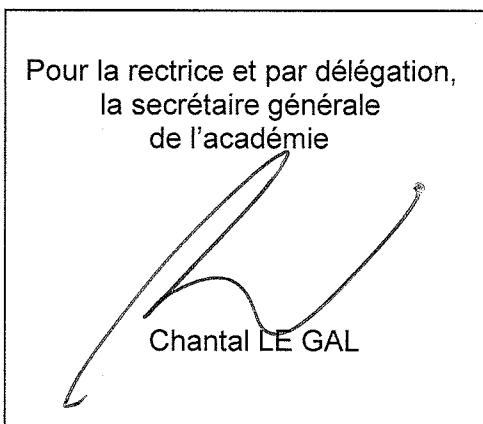
Ce même représentant du SGEN-CFDT indique que ce rattachement au GIP normand peut se concevoir mais les deux CFA sont différents et fonctionnent très différemment. Il souligne que le mode de financement pourrait poser une certaine difficulté.

Madame la secrétaire générale explique que l'académie s'orienterait a priori vers un dispositif d'inclusion.

Un représentant de la FSU demande si une réponse pourra être apportée aux apprentis ainsi qu'aux entreprises pour la rentrée 2019.

Madame la secrétaire générale rappelle que l'idée est l'inclusion des effectifs dans les formations. Il faut attendre les modalités de financement pour avoir une stratégie globale.

Madame la secrétaire générale clôture la séance en remerciant tous les participants.



ANNEXES

Annexe 1 : Déclaration liminaire intersyndicale

Annexe 2 : Déclaration liminaire de la FSU

Annexe 3 : Déclaration liminaire de SUD EDUCATION



PROCES VERBAL DU COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE DE L'ACADEMIE DE CAEN DU 8 AVRIL 2019

Préambule

Le comité technique académique (CTA) de l'académie de Caen se réunit le lundi 8 avril 2019 sous la présidence de madame la Rectrice de l'académie de Caen.

Sont présents :

Représentants de l'administration :

- Madame LE GAL, Secrétaire générale
- Madame LACOSTE, Directrice de cabinet
- Monsieur COLLIN, Secrétaire général adjoint – Directeur des ressources humaines
- Monsieur BOUVIER, IA-DASEN du Calvados
- Madame VILACEQUE, IA-DASEN de la Manche
- Madame MONCADA, IA-DASEN de l'Orne
- Madame ORVEN, Doyen des IEN-ET/EG
- Madame MAUROUARD, Cheffe de la DEPAP
- Madame RAYON-DESMARES, Cheffe de la DPE
- Madame LEMEE, Cheffe adjointe de la DPPM 2

Membres titulaires :

- Madame LIZE (FSU)
- Madame GUILLOUARD (FSU)
- Madame MACE (FSU)
- Monsieur FERRETTE (FSU)
- Madame BOJANIC (FSU)
- Monsieur BUON (SGEN-CFDT)
- Monsieur DEFORGE (UNSA-EDUCATION)

Membres suppléants :

- Monsieur MOISSERON (SUD Education)

SECRETAIRE DU COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE

- Madame ZEROUAL Lucie, Assistante juridique

SECRETAIRE ADJOINTE DE SEANCE

- Madame BOJANIC (FSU)

Un représentant de la FSU lit une déclaration liminaire intersyndicale (annexe 1).

Madame la Rectrice indique qu'elle rencontrera l'intersyndicale de Rouen le mardi 9 avril 2019 et celle de Caen le mercredi 10 avril 2019.

1 – Préparation de la rentrée 2019

➤ Moyens enseignants

Lors du CTA qui s'est réuni le lundi 1^{er} avril dernier, des mesures ont fait l'objet de votes unanimement défavorables. Madame la secrétaire générale rappelle alors quelles sont ces mesures. Elles concernent les disciplines suivantes : EPS, sciences économiques et sociale, histoire-géographie. L'académie a étudié les demandes formulées par les représentants du personnel.

Madame la cheffe adjointe de la DPPM 2 indique que pour les postes d'EPS du lycée de Valognes, il y avait deux compléments de service reçus du collège. Il a été convenu avec la DSDEN de la Manche de supprimer ces compléments de service et de remettre le BMP initial (soit 12 heures) avec le forfait UNSS compris.

Madame la secrétaire générale souligne qu'il y a donc, comme les représentants du personnel l'ont souhaité, un poste complet supplémentaire avec un forfait UNSS.

Madame la cheffe de la DPPM 2 explique ensuite qu'au lycée de La Morandière, il y avait deux compléments de service reçus (l'un du lycée Littré, l'autre du lycée Pesquet). A la place du complément de service du lycée Pesquet, il y aura un stagiaire afin de lui permettre de passer l'UNSS. Cependant, le complément de service du lycée Littré reste intact puisque c'est un poste vacant qui est paru au mouvement.

Madame la cheffe de la DPE souligne qu'un agent du lycée Marland part en retraite au 1^{er} novembre prochain ; ce poste n'est pas prévu au mouvement.

Madame la secrétaire générale explique que le tuilage ne vaut que jusqu'au 1^{er} octobre. Ceci est une règle de gestion nationale. Une dérogation est possible lorsque le mouvement le nécessite fortement. En l'espèce, ce n'est pas le cas.

Concernant les sciences économiques et sociales, l'académie n'a pas de possibilité de revenir sur les mesures envisagées lors du dernier CTA car il n'y a pas de marges en terme de besoins dans les établissements.

Une représentante de la FSU fait remarquer que la difficulté sera liée aux blocs de moyens provisoires qui vont être partagés ; il y aura également des enseignants qui auront des compléments de service assez nombreux avec des variations lycées/collèges. C'est pour cela que les représentants du personnel ont souhaité attirer l'attention de l'académie sur ces situations précises.

Un représentant de l'UNSA-EDUCATION pense qu'il serait judicieux de faire un rappel aux personnels de direction sur les règles qui s'appliquent en cas de transformation de poste en complément de service. Il semblerait que les compléments de service soient positionnés de manière systématique sur des noms tels qu'ils se présentent. En réalité, des règles d'ancienneté s'appliquent.

Madame la secrétaire générale soumet les mesures afférentes aux moyens enseignants au vote.

Pour : 0

Contre : unanimité

➤ **Carte cible des DDFPT et des AT-DDFPT**

Madame la secrétaire générale souligne que la mise en œuvre de cette carte cible est progressive. A Alençon, un report d'une année sur la mise en œuvre du partage de ce service entre le lycée Alain et le lycée Navarre-Leclerc était prévu.

Globalement, il avait également été décidé lors du dernier CTA que cette carte cible ferait l'objet d'un nouveau travail au regard des évolutions qu'elle a connues depuis les quatre dernières années de sa mise en œuvre.

Un représentant du SGEN-CFDT indique que ce travail dont fera l'objet la carte cible répond aux attentes du SGEN-CFDT.

Madame la secrétaire générale soumet la carte cible au vote.

Pour : 0

Contre : unanimité

➤ **Emplois des personnels ATSS en EPLE, hors administrateurs (BOP 214)**

Madame la secrétaire rappelle que l'emploi gagé en GRETA était lié à la situation du GIP.

Les mesures liées au CIO sont la conséquence des neuf retraits d'emploi au niveau national. Elle indique que le corollaire de la création du CIO d'Etat de Caen est la suppression de l'antenne d'Argentan puisqu'au regard de la carte cible nationale, une antenne est considérée comme un CIO de plein exercice. Un point d'accueil sera installé au lycée Mézeray à Argentan.

Dans le cadre de cette évolution et au regard des emplois qu'il est nécessaire de faire remonter au national, le personnel administratif du CIO d'Argentan ainsi que le poste du secrétariat du CIO de Caen (poste vacant) vont être supprimés.

L'académie n'a pas de propositions différentes à présenter aujourd'hui.

Sur la question des postes administratifs du BOP 214, il avait été décidé lors du dernier CTA que cette question serait de nouveau étudiée lors du prochain CTSA. Seules les mesures en établissements seront évoquées aujourd’hui ; les mesures en services académiques feront l’objet d’une étude approfondie en CTSA.

Des mesures sont également liées à la diminution des mutualisations de gestion ; le nombre de contrats aidés diminuent rapidement puisqu’ils ont vocation à disparaître et à être remplacés par des AESH. Par conséquent, les charges qui incombent aux établissements dans le cadre de cette mutualisation diminuent également ; cela explique donc le retrait d’emplois. Pour répondre à une certaine équité, les emplois retirés sont liés à la situation des établissements au barème.

Madame la secrétaire générale rappelle également que les représentants du personnel ont également voté contre la régularisation du poste provisoire implanté au CLE. L’académie propose une nouvelle fois ce poste.

Madame la secrétaire générale soumet les mesures afférentes aux personnels ATSS en EPLE, hors administrateurs au vote.

Pour : 0

Contre : unanimité

Madame la secrétaire générale indique qu’un document a été remis sur table ; ce document présente la situation précise des EREA. Une dotation cible en enseignants, en AED et en CPE est proposée. Cette dotation cible doit être atteinte par transformation d’emplois d’EEI en ETP enseignants ou en AED pour l’accompagnement des jeunes. En terme qualificatif, certaines choses doivent évoluer et notamment dans le Calvados.

Une représentante de la FSU souligne que dans le département du Calvados, des transformations ont eu lieu au cours de l’année ; 13 postes d’enseignants en internat ont été transformés, avec effet rétroactif, en 3 postes internat et 10 postes enseignants. Elle fait remarquer que les 13 enseignants avaient les mêmes tâches.

Madame la secrétaire générale rappelle que l’idée est d’avoir une fonction d’enseignement bien identifiée et une fonction nuitée et accompagnement éducatif clairement identifiée également. Auparavant, cette distinction n’était pas claire puisque les EEI avaient des tâches mixtes.

Monsieur l’IA-DASEN du Calvados assure qu’il n’y a pas de déconnexion entre les décisions prises et les attentes formulées par le terrain.

Une représentante de la FSU indique que, dans l’académie de Caen, les CPE n’ont aucune bonification financière contrairement à leurs collègues enseignants. Qui plus est, certaines académies versent aux CPE une bonification. Au regard du public et du travail mené au sein des EREA, il lui semble injuste que ces derniers ne bénéficient d’aucune bonification ; cela ne les pousse pas à rester plus d’un an au sein de ces établissements.

Madame la cheffe de la DPE répond que ce sera le cas à la rentrée prochaine.

Un représentant du SGEN-CFDT souligne que si cela est envisagé pour les CPE, il faudra l’envisager pour les autres corps.

Une représentante de la FSU souhaite revenir sur le bilan Parcoursup présenté par monsieur le chef du SAIO lors du précédent CTA. Elle regrette qu'aucun chiffre sur le bilan de l'année dernière n'ai été communiqués. En effet, les représentants du personnel auraient souhaité connaître le nombre de bacheliers qui ont été renvoyés vers des BTS ainsi que le nombre d'étudiants qui se sont tournés vers une année de césure. Monsieur le chef du SAIO a précisé qu'il fallait être évasif, sans transmettre de chiffres précis ; cela l'étonne beaucoup.

Madame la Rectrice répond qu'aujourd'hui, il est nécessaire de consolider les données avant de les communiquer. La consolidation est difficile au niveau académique mais également au niveau national. Les remontées sont partielles notamment en ce qui concerne la réussite des élèves.

Cette même représentante de la FSU souhaiterait également connaître les données qui concernent le nombre d'étudiants qui se sont orientés dans le privé avec la procédure Parcoursup. Il semblerait qu'ils soient plus nombreux qu'avec la procédure APB.

Une représentante de la FSU demande si la convention ARS peut être étudiée aujourd'hui.

Madame la secrétaire générale indique que madame le médecin conseiller technique n'a pas pu être présente aujourd'hui ; un point sera donc fait au prochain CTA.

L'ordre du jour étant épuisé, madame la Rectrice remercie les participants et clôture la séance.

La Rectrice de la région
académique Normandie,
Rectrice des académies
de Caen et de Rouen,

Christine GAVINI-CHEVET

La secrétaire-adjointe de séance,



Alexandra BOJANIC

ANNEXE : Déclaration liminaire intersyndicale

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

Les documents ci joints, soumis à l'avis des CTSAs de Rouen et de Caen, ont vocation à proposer les grandes lignes de l'organisation de l'académie de Normandie, créée au 1^{er} janvier 2020 et regroupant les académies de Caen et de Rouen.

Conformément à la méthode proposée par madame la rectrice, ils sont le fruit du travail des services des deux rectorats.

Ces propositions ont pour ligne directrice l'établissement progressif d'une convergence de pratiques et de règles entre les périmètres des deux académies, de façon à garantir à tous les usagers du service public d'éducation un service identique, de qualité et de proximité. L'objectif est d'accéder en 2022 à un fonctionnement unifié des services académiques sur l'ensemble du territoire normand.

Le principe d'un chef de division unique pour chaque division, avec un adjoint présent sur l'autre site, a été appliqué à l'ensemble des divisions.

Ces documents décrivent :

- Des évolutions dans l'organisation dans certaines divisions ;
- Des pistes de convergences de pratiques et des projets à mener ;
- Des situations dans lesquelles les organisations n'ont pas vocation à changer ;
- Dans certains cas, un calendrier indicatif ; dans d'autres les calendriers sont laissés à l'appréciation du chef de division concerné.

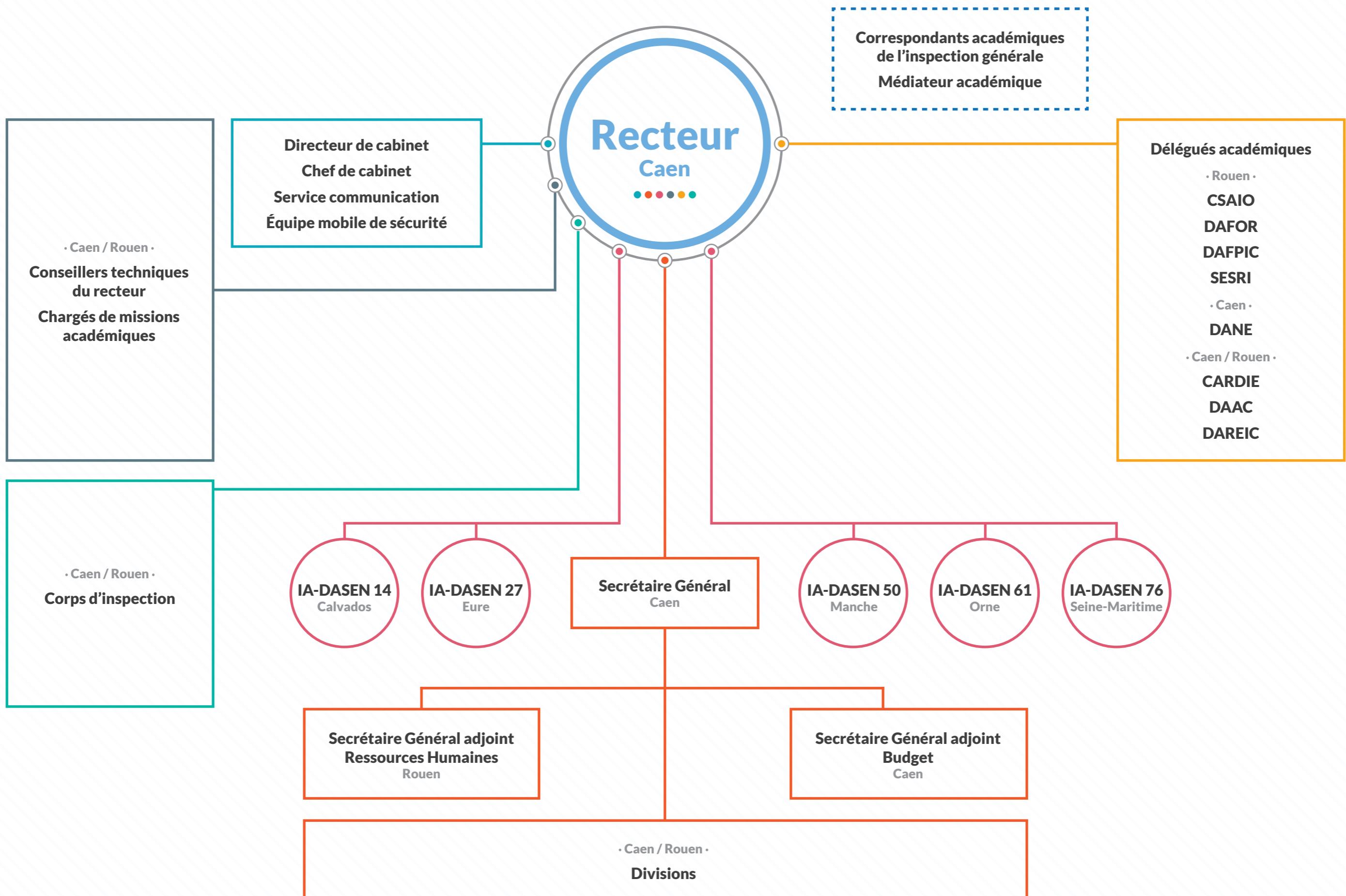
Les documents sont présentés sous deux formes :

- Pour la structure « globale » de l'académie de Normandie, un organigramme est proposé ;
- Pour le détail des évolutions au sein des divisions, les propositions font l'objet d'une fiche spécifique par division.

Ces documents ont vocation à être amendés et précisés en fonction des remarques qui seront faites lors des différents échanges avec les représentants des personnels des deux rectorats.

Il s'agit de documents de travail qui ont donc vocation à évoluer.

Organigramme de l'académie de Normandie



CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

DAF/DAFIS/DAAGE

Futurs services à terme :

Division des Affaires Financières

Division du Patrimoine et de la Logistique

Mode d'organisation

La mise en place de BOP uniques conduit à une évolution progressive de l'organisation.

Les affaires budgétaires et financières sont, en effet, un des leviers majeurs d'une politique académique.

L'organisation à terme pourra être bi-site avec quelques ajustements particuliers liés à la spécificité des contraintes financières et notamment au lien avec la DRFIP.

Pilotage

Un chef de la DAF au siège de l'académie, un(e) adjoint(e) à Rouen.

Priorités de gouvernance

S'agissant de la gestion budgétaire et financière de l'académie :

La période de transition doit commencer de façon informelle dès septembre 2019, dans le cadre de la préparation administrative, juridique et financière de l'académie de Normandie au 1^{er} janvier 2020, puis selon les jalons potentiels suivants :

- 1^{er} janvier 2020 : début de la transition. DAF unique, cœur d'activité (budget) au siège à Caen. Maintien de deux comptables assignataires ;
- 1^{er} janvier 2021 : Mise en œuvre de l'organisation opérationnelle : désignation d'un seul comptable assignataire.

A terme, au 1^{er} janvier 2021, le cœur de l'activité ; le suivi des BOP et du CNE doit être positionné au siège de l'académie, en proximité de la rectrice et/ou du secrétaire général.

3 autres composantes de la DAF peuvent être isolées et constituer des pôles de dimension normande, positionnés indifféremment à Caen ou à Rouen :

- La coordination Paye : enjeux majeurs, obligation de maîtrise et de sécurisation des flux et des consommations ;
- La plateforme CSP Chorus : optimisation des traitements, sécurisation des flux dématérialisés, relations avec la DDFIP (transmission des pièces justificatives) ;
- Le contrôle interne budgétaire et comptable : importance de la certification des comptes et de la traçabilité des flux.

S'agissant des marchés :

Dans le cadre de la cohérence normande avec les autres services de l'Etat et en fonction de la vacance de l'emploi à Caen, la cellule régionale des marchés publics serait opportunément positionnée à Rouen, avec une période de transition en lien avec la durée de vie des marchés actuellement conclus sur les anciens périmètres.

S'agissant des budgets de fonctionnement des services :

Maintien de deux services prescripteurs gérant les budgets de fonctionnement à Caen et à Rouen, compte tenu du fait que l'académie de Normandie sera bi-site, dans un souci de proximité et d'efficacité de la dépense publique.

Définition d'une politique budgétaire normande en matière de gestion des budgets de fonctionnement.

Harmonisation progressive des modes de fonctionnement de ces services sur 2 ans. La gestion de la future Chancellerie de Normandie devra être positionnée au plus près de la rectrice.

Définition progressive d'une mission immobilière incluant les travaux.

Coordination logistique de Caen et Rouen à mettre en place : modèle unique de gestion du courrier et de l'information : TOSCA.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

DAJEC/DAJ

Mode d'organisation

Actuellement, les deux divisions ne recouvrent pas exactement les mêmes périmètres d'intervention (voir contributions des services). Par ailleurs, les juridictions compétentes ne sont pas les mêmes sur le territoire normand et notamment les juridictions administratives de première instance et d'appel.

L'organisation en bi-site est envisagée pour ces deux services avec une spécialisation thématique sur certains dossiers afin de renforcer l'expertise et de sécuriser juridiquement les processus académiques.

A l'exception des dossiers strictement juridiques, les bureaux actuels gardent leurs attributions :

- Les archives restent attachées à la DAJ à Caen.
- Le suivi de la commission académique d'appel à Rouen ;
- Le contrôle et le conseil aux EPLE s'exerceront selon les mêmes modalités qu'actuellement à Caen et à Rouen.

L'organisation en miroir devra progressivement évoluer vers le développement d'une expertise et l'émergence de pôles de compétences normands sur des dossiers tels que :

- Le contentieux en première instance et en appel en tenant compte de la déconcentration en cours et de la carte judiciaire ;
- Les délégations de signature et les arrêtés relatifs aux instances académiques ;
- La protection juridictionnelle des fonctionnaires ;
- La veille juridique.

Pilotage

Un chef de division sur un site et l'adjoint sur le second site avec la désignation d'un coordonnateur du dossier de spécialisation thématique en fonction des appétences et des compétences présentes sur l'un ou l'autre site.

Priorités de gouvernance

Priorités RS 2020 :

- Asseoir l'organisation en bi-site ;
- Mettre en place des spécialisations thématiques identifiées ;
- Harmoniser les circulaires académiques relatives au contrôle de légalité et des budgets des EPLE ;
- Produire des bilans de contrôle de légalité et budgétaires convergents.

CONFIDENTIEL - document de travail

Construction de l'académie de Normandie

Projet d'organisation des services académiques

Fiche : Division des examens et concours

Mode d'organisation

Une organisation en bi-site est envisagée pour cette division.

La quasi-totalité des bureaux actuels gardent leurs attributions. En effet, existeront à Caen et à Rouen :

- Un bureau du DNB,
- Un bureau du baccalauréat général,
- Un bureau des examens professionnels,
- Un bureau des sujets et mise sous pli
- Un bureau des BTS,
- Un bureau des concours de recrutement,
- Un pôle/secrétariat affaires générales auprès du chef de division et un pôle financier à Caen et à Rouen.

En perspective, extension au périmètre rouennais du système de livraison des sujets.

Pilotage

Un chef de division à Rouen / un adjoint sur le site de Caen et une coordination entre les chefs de bureaux en fonction du niveau d'expertise et des opportunités RH

Priorités de convergence

Priorités RS 2020 :

Mise en place de processus de gestion et de calendriers communs

Mise en œuvre de circulaires communes,

Assoir l'organisation en bi-site et sécuriser les processus des examens et concours.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

DEPATSS/DEPAP

Mode d'organisation

Les périmètres de gestion des personnels restant inchangés jusqu'en 2022, une organisation en bi-site est envisagée pour cette division.

Les bureaux gardent leurs attributions actuelles.

Compte tenu des évolutions réglementaires nationales, les dossiers relatifs aux accidents du travail et aux retraites continueront à relever du périmètre, respectivement, de la DEPAP (Caen) et du DIPAAC et du pôle pensions à Rouen.

Des ajustements organisationnels mineurs peuvent intervenir, dans le respect des périmètres actuels, pour faciliter le travail harmonisé entre les collègues : rechercher autant que faire se peut, la spécialisation thématique sur des dossiers ponctuels selon l'expertise disponible sur l'un ou l'autre site (exemple campagne de recrutement des BOE).

Pilotage

Un chef(fe) sur l'un des sites et un adjoint(e) sur le second site.

Priorités de gouvernance

Priorités RS 2020 :

En prenant appui sur les travaux de convergence et sur les notes produites par les équipes, les priorités porteront sur :

- Une convergence totale des pratiques et convergence des outils dans la perspective 2022 ;
- L'adoption d'un même calendrier de gestion dès la rentrée scolaire 2020 ;
- Le rapprochement des processus de gestion sur les deux périmètres académiques ;
- Des circulaires académiques communes (démarche déjà en vigueur).

Articulation à construire avec le dispositif de GRH de proximité.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

DEP/DPEP

Mode d'organisation

Les périmètres de gestion des personnels restant inchangés jusqu'en 2022, une organisation en bi-site est envisagée pour cette division.

Les bureaux gardent leurs attributions actuelles.

Un ajustement interviendra pour la DEP Rouen : le bureau DEP 1 qui reste dans la division est placé sous l'autorité fonctionnelle du responsable de la DOS normande.

Le cadrage de la répartition et de la gestion des moyens devrait être harmonisé entre le public et le privé sous contrat à l'échelle de la Normandie sous la responsabilité du chef de la DOS normande.

Pilotage

Un ou une cheffe de division sur un site et un adjoint sur le second site.

Priorités de gouvernance

Priorités RS 2020 :

En prenant appui sur les travaux de convergence et sur les notes produites par les équipes, les priorités porteront sur :

- L'adoption des mêmes modalités de calcul des DHG ;
- Des processus de gestion des moyens unifiés sur les deux périmètres académiques ;
- Des circulaires communes et notamment celles relatives à la gestion des ressources humaines ;
- L'adoption d'un même calendrier de gestion dès la rentrée scolaire 2020.

Articulation à construire avec le dispositif de GRH de proximité

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

DIFOR

Mode d'organisation

Organisation bi-site à prévoir.

Cette division travaille en lien avec la Déléguée Académique à la Formation des Personnels.

Pilotage

Un chef de la DIFOR à Rouen, un(e) adjoint(e) à Caen.

Priorités de gouvernance

Organisation bi-site qui, dans le cadre de la mise en place d'un PAF normand, devra tendre à terme vers l'organisation suivante :

- Gestion de la formation des personnels enseignants à Rouen ;
- Gestion de la formation des personnels ATSS et d'encadrement à Caen.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

Division de l'organisation scolaire

Mode d'organisation

Les périmètres des divisions de Caen et Rouen étant différents, seule la répartition des moyens T2 et HT2 est ici revue : tous les BOP seront uniques pour l'académie de Normandie.

Les autres attributions de la DPPM de Caen soit la Cellule financière d'aide et d'accompagnement et le pôle vie scolaire conservent leur organisation actuelle. Une évolution pourra être envisagée dans le cadre des travaux de convergence qui vont se poursuivre.

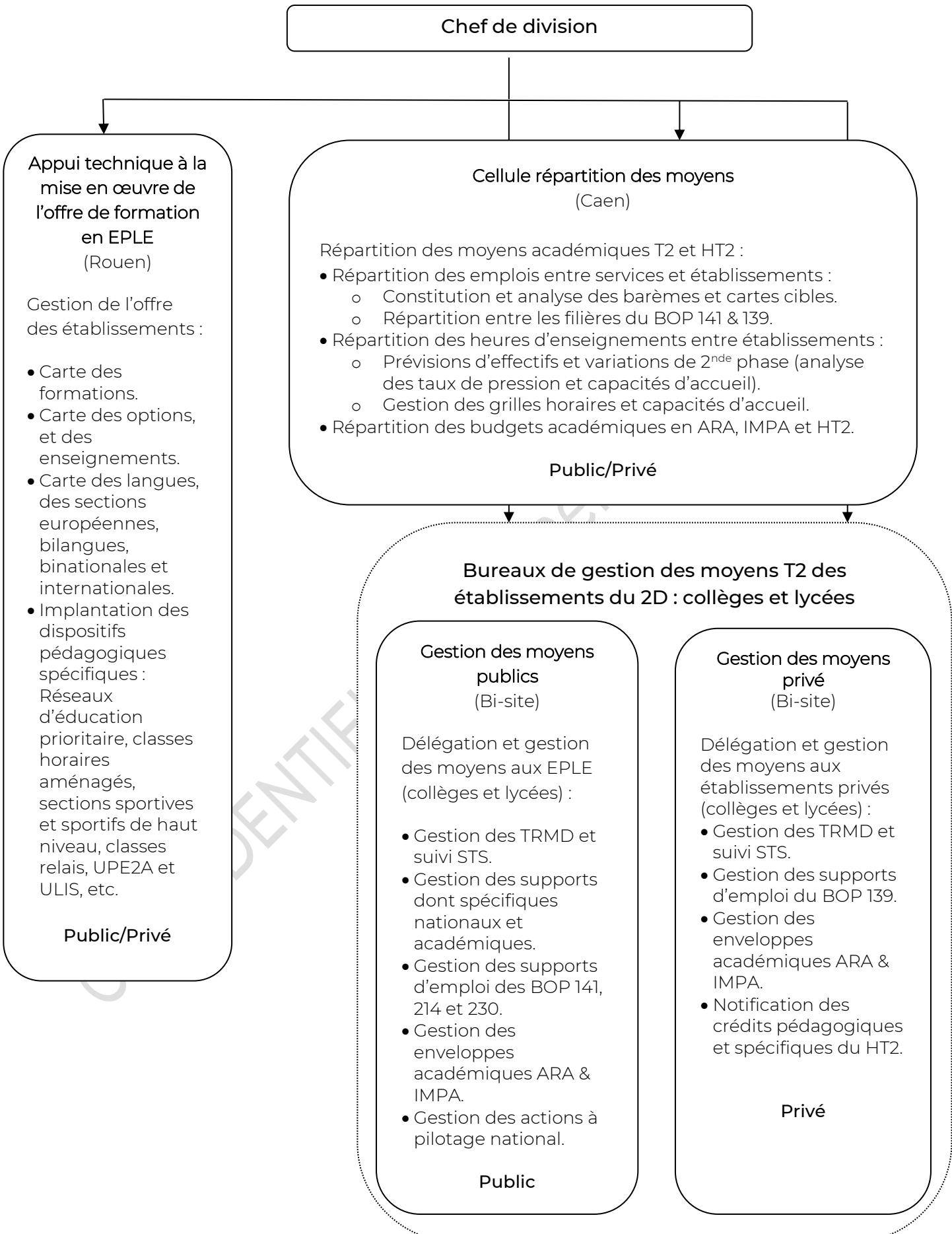
S'agissant de la gestion des moyens des établissements, deux activités seront gérées en monosite :

- L'une à Caen : La cellule globale et macro répartition des moyens.
- L'autre à Rouen : L'appui technique à la gestion et au suivi de l'offre de formation en EPLE.

La gestion des moyens lycées reste organisée en bi-site, à Caen et à Rouen à périmètre inchangé pour les gestionnaires et les établissements.

La gestion des moyens collèges reste du ressort des directions académiques dans un contexte de modalités de dotation harmonisées.

Le schéma ci-après matérialise cette organisation :



Pilotage

Un chef de division à Caen et son adjoint à Rouen.

Priorités de gouvernance

Dossiers réalisés en 2019 :

Une gestion unifiée des moyens T2 et HT2 liée à la mise en place d'un BOP 141 Normandie.

Priorités RS 2020 :

Travailler à une organisation unifiée de la gestion des autres dossiers portés par les DOS de Caen et Rouen.

CONFIDENTIEL - document de travail

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

Divisions des personnels enseignants

Mode d'organisation

Les périmètres de gestion des personnels restant inchangés jusqu'en 2022, une organisation en bi-site est envisagée pour cette division.

Les bureaux gardent leurs attributions actuelles.

Des ajustements peuvent intervenir, dans le respect des périmètres actuels, pour faciliter le travail harmonisé et convergent entre les collègues.

Pilotage

Un chef de DPE à Caen ou à Rouen, un adjoint sur l'autre site.

Priorités de gouvernance

Priorités RS 2020 :

En prenant appui sur les travaux de convergence et sur les notes produites par les équipes, les priorités porteront sur :

- L'adoption d'un même calendrier de gestion dès la rentrée scolaire 2020 ;
- Le rapprochement des processus de gestion sur les deux périmètres académiques ;
- La réalisation de circulaires académiques communes.

Articulation à construire avec le dispositif de GRH de proximité.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

DPPM 4/5- DDP

Futurs services à terme :

DEPP Division de l'évaluation, de la prospective et des publications.

Mode d'organisation

Il convient de noter d'abord la dissymétrie actuelle de l'organisation : un certain nombre d'activités assurées par le pôle Contrôle de gestion de la DPP de Rouen sont assurées par le service Statistiques de Caen (enquête SERACA, IDC, Bilan social ...).

Il est prévu de créer la DEPP (dissociée de la division de l'organisation scolaire).

Au sein de cette division, les opérations de gestion suivantes seront gérées en bi-sites :

- La mise à jour des bases établissements ;
- La préparation de rentrée établissements ;
- Le contrôle et la maintenance des bases élèves 1^{er} et 2nd degré ;
- La remontée des bases apprentis ;
- Le suivi des enquêtes IVA ;
- Le suivi des enquêtes Orchestra ;
- Le suivi des évaluations.

Les pratiques et les méthodologies devront être harmonisées de sorte qu'un traitement identique dans les deux services puisse être garanti.

S'agissant des notes de synthèse, des analyses et des publications, le chef de service devra attribuer chaque mission à un chargé d'études qui pourra ainsi garder une vision normande des activités et accéder facilement aux différents domaines pour être le plus pertinent possible dans les analyses.

Pilotage

Un responsable au siège de l'académie et l'adjoint à Rouen.

Une organisation en bi-site avec pour les fonctions d'analyse et les publications, un partage qui doit être organisé entre les deux sites.

Priorités de gouvernance

Dans le contexte de la création d'une seule académie, le principe de la convergence des méthodes sur l'ensemble des dossiers suivis en bi-site doit être une priorité absolue dès l'année scolaire 2019-2020 :

- Asseoir la nouvelle organisation et sécuriser les processus de bilan et de préparation de la rentrée scolaire ;
- Uniformiser les productions statistiques ;
- Maintenir une étroite collaboration avec la DOS normande.

CONFIDENTIEL - document de travail

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

Directions des systèmes d'information

Mode d'organisation

La présente fiche traite essentiellement du périmètre classique d'une DSi hors services rattachés (reprographie et archives à Rouen). Les ajustements organisationnels proposés restent très limités. D'ici 2022, il est prévu de recentrer la DSi sur son cœur de métier et de rattacher les services précités à d'autres divisions, sans changement de métier pour les agents.

Une organisation en bi-site est envisagée. Les bureaux et départements gardent leurs attributions actuelles y compris les services rattachés. L'organisation en miroir devra être limitée et la spécialisation thématique à encourager en fonction des compétences et des expertises en présence sur les deux sites. Les services devront développer des collaborations en mode projet adaptées aux métiers concernés.

La DSi et la DANE restent des entités autonomes.

Pilotage

Un chef de division sur un site et un adjoint sur le second site.

Priorités de gouvernance

Priorités RS 2020 :

En prenant appui sur les travaux de convergence et des notes produites par les équipes, les priorités porteront sur :

- La fusion des bases en lien avec la DNE ;
- La définition d'un plan de charge et d'un calendrier des travaux et des développements qui tiennent compte des évolutions des divisions métiers.
- La définition de choix politiques stratégiques en matière de SI.
- Assoir l'organisation interne en bi-site et sécuriser les processus de production.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

SA/O

Mode d'organisation

2 types de démarches :

Une organisation bi-site avec la mise en place d'un référent par dossier chargé de faire le lien entre les deux sites et de coordonner le dossier :

- A Rouen pour : Le continuum CLES et Parcoursup ;
- A Caen pour : Affelnet, les salons académiques et les formations.

Une organisation bi-site miroir s'agissant de la lutte contre le décrochage scolaire :

- MLDS ;
- Persévérance scolaire ;
- Réseau Foquale ...

Pilotage

Un CSAIO positionné à Rouen et un adjoint positionné à Caen.

Priorités de gouvernance

Priorités RS 2020 :

Converger pour ce qui concerne le fonctionnement en matière de prévention du décrochage scolaire : Le plan normand Persévérance scolaire qui décline une feuille de route sur 3 ans sera le socle de ce rapprochement.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

Service d'action sociale des personnels

Mode d'organisation

Organisation actuelle : DAFIS Rouen et DSDEN du Calvados.

Organisation future : Un service académique d'action sociale mutualisé est créé auprès du DRH, sur le site de Rouen.

CONSTRUCTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

Projet d'organisation des services académiques

Services sans évolution immédiate

Services et périmètres

Accidents du travail (DIPAAC & DEPAP)

- Fonctionnement actuel maintenu.

DAAC

- Maintien de l'organisation et du fonctionnement actuels / convergence sur les politiques conduites / pilotage Rouen.

DAAI / SCP

- Fonctionnement actuel maintenu à Caen et à Rouen.

DANE

- Maintien de l'organisation et du fonctionnement actuels / convergence sur les politiques conduites / pilotage Caen.

CARDIE

- Maintien de l'organisation et du fonctionnement actuels / pilotage Caen et Rouen.

DAREIC

- Maintien de l'organisation et du fonctionnement actuels / convergence sur les politiques conduites / pilotage thématique Caen et Rouen.

DAFPIC

- Dans l'attente de la nomination du délégué académique, pas d'évolution dans l'immédiat.

Pôle médico-social

- Organisation en bi-site actuelle maintenue.

Pôle pension / retraites DEPAP

- Organisation actuelle maintenue à Caen et à Rouen / convergence à renforcer en fonction des évolutions réglementaires nationales.

DAPAEC Rouen

- Évolution RS 19 : pas de lien direct avec la construction de l'académie de Normandie.

Services des bourses Caen et Rouen

- Évolution RS 19 : pas de lien direct avec la construction de l'académie de Normandie.

SAMD Caen – SAFD Rouen

- Évolution RS 19 : pas de lien direct avec la construction de l'académie de Normandie.

SAGEDD Caen

- Évolution RS 19 : pas de lien direct avec la construction de l'académie de Normandie.

CONFIDENTIEL - document de travail

CTA de l'Académie de Caen- lundi 24 juin 2019, à 14 heures

Présentation des grands axes du Plan Académique de Formation des personnels

2019 -2020 : Chantal Blanchard, DAFOP, Fabrice Dumont, DIFOR de Caen

1 / Un cahier des charges normand, qui porte l'architecture commune du PAF

- ✓ Des modalités d'élaboration collaboratives du Cahier des charges, impliquant dans une logique de continuum FI - FC les représentants des prescripteurs : universités, Espe, acteurs académiques du 1^{er} et 2nd degré/partenaires-Canopé/ collaboration continue entre les deux DIFOR et les services de formation du 1^{er} degré
- ✓ Priorités, objectifs, dispositifs, et finalités de formation communs aux 1^{er} et 2nd degré, et aux deux académies; un appel à projet commun
- ✓ Les modules peuvent être spécifiques à chaque académie
- ✓ Des modalités de réponse à l'appel à projet différentes (GAIA à Rouen /application locale à Caen) et une validation du PAF effectuée par académie
- ✓ Un alignement des régimes indemnitaire et une mutualisation progressive des ressources (↳ Vers un fichier unique normand des formateurs du 1^{er} et 2nd degré)

2/ Un PAF commun à tous les personnels, et une politique de formation commune, nourrie de quelques principes simples, communs aux deux académies :

- ✓ La prise en compte des besoins des individus et des territoires, appréhendés dans une démarche d'analyse systématique et partagée : cette démarche s'adresse aussi bien aux besoins des élèves, chargés de construire leur parcours, qu'aux besoins des personnels, conviés par la formation à un développement personnel et professionnel
- ✓ La circulation de compétences et de savoirs adossés à la recherche
- ✓ L'accompagnement nécessaire des personnels formés, et l'observation des effets des formations

Axe 1 : Parcours de l'élève de l'école au lycée

Priorités académiques	Objectifs
Garantir, par l'appui de la recherche, les apprentissages fondamentaux, dans une logique de continuité de l'offre éducative	Consolider les apprentissages fondamentaux (littératie et numératie) Respecter autrui Consolider les piliers de l'apprentissage et du travail personnel, à la lumière des apports des sciences cognitives Garantir la continuité des apprentissages et l'équité éducative sur les territoires
Assurer individuellement et collectivement, en partenariat avec les familles, les conditions de l'épanouissement de chaque élève, au sein d'une école inclusive	Garantir au quotidien et en lien continu avec les familles, les conditions d'un apprentissage effectif et serein pour chaque élève accueilli
Ouvrir l'école au monde, diversifier les choix et le champ des possibles en s'appuyant sur les ressources de l'environnement et des territoires	Aménager les conditions d'un parcours d'orientation construit et choisi : mettre en œuvre le continuum CLES (collège-lycée-enseignement supérieur) Encourager l'engagement des élèves dans l'exercice d'une citoyenneté active Stimuler l'ambition des élèves en favorisant l'ouverture à l'international, à la mobilité et à la culture

Axe 2 : Développement professionnel continu des personnels

Priorités académiques	Objectifs
Conforter les prises de fonction et accompagner l'évolution des parcours professionnels dans la dynamique d'un continuum de formation	Accompagner, conforter la prise de nouvelles fonctions
	Adapter les compétences à la prise de poste
	Préparer à des missions particulières au sein des unités éducatives
	Préparer aux évaluations, concours, recrutements et certifications internes ; favoriser l'accès aux parcours universitaires dans une dynamique de développement personnel et professionnel
Accompagner le développement professionnel des acteurs sur les territoires	Mettre en œuvre un accompagnement individuel et collectif
	Encourager l'innovation et l'expérimentation sur des territoires apprenants
	Développer les démarches d'auto-évaluation et d'évaluation pour évoluer
Adapter la formation de formateurs et de tuteurs aux enjeux des transitions éducatives	Former et déployer un vivier de formateurs de formateurs, et de tuteurs, garantir aux formateurs académiques et aux tuteurs une culture partagée de la formation
	Former les formateurs disciplinaires aux approches transversales, étayées par la recherche
Impulser, réguler, évaluer la conduite du changement face aux enjeux majeurs	Faire réussir tous les élèves par le déploiement des orientations nationales
	Accompagner l'évolution des métiers et des missions, accompagner la transformation de l'action publique
	Accompagner les mobilités professionnelles
	Renforcer la qualité de vie au travail, penser, sécuriser l'environnement professionnel
	Prévenir et gérer les situations à risque

3/ Un plan « ciblé » de formation à l'échelle normande

- ✓ **Une offre co construite entre les prescripteurs** des deux académies
- ✓ **Des séminaires de formation communs** sur des thématiques stratégiques ciblées par le CODIR et le CPN : Ecole Inclusive, Travail personnel de l'élève, Continuum de formation initiale et continue
- ✓ **Un protocole de mise en œuvre inscrit au cahier des charges**

4 / Une nouvelle dynamique pour les Plans locaux de formation

Dans le second degré seront privilégiées les demandes de formation de proximité s'inscrivant, dans toute la mesure du possible, dans ce schéma :

Une problématique professionnelle identifiée par les équipes et qui fait consensus ; inscrite dans le projet d'établissement, (ou de BEF), affectée d'indicateurs fixés dans le contrat d'objectifs.
Une programmation pluriannuelle de la formation (autodétermination des besoins et des priorités N1, N 2, N3)
Une mise en oeuvre de la formation répondant à la problématique repérée (« résolution de problème ») ; apports de réflexions, de démarches et d'outils
Expérimentation /projet mené-e par l'équipe, à partir des apports de la formation
Accompagnement et suivi des effets de la formation en distanciel et présentiel ; cet accompagnement peut être effectué en collaboration avec un chercheur
Evaluation finale des effets ; cette évaluation peut être accompagnée par la recherche

**Préparation de la rentrée 2019 – BOP 214
« Soutien de la politique de l'éducation nationale »**

EMPLOIS DES PERSONNELS ATSS EN SERVICES ACADEMIQUES

Les personnels administratifs : Suppression d'emplois en services académiques

Au plan national, des mesures de rééquilibrage des dotations des emplois de personnels administratifs entre académies sont effectuées au vu de la situation relative de chacune, liée notamment aux variations d'effectifs d'élèves.

A ce titre, la dotation en postes de personnel administratif sur le BOP 214 de l'académie de Caen est diminuée de 4 ETP à la rentrée 2019. Ces mesures porteront sur le rectorat.

Services	Suppression	Motif
GIP-FCIP	-2 ETP (mesures de carte)	Fermeture du GIP-FCIP
DAJ	-1 ETP	
Conseiller du Recteur : soutien à l'innovation	-1 ETP	Fin de mission

**Préparation de la rentrée 2019 – BOP 141
« Enseignement scolaire public du second degré »**

EMPLOIS DES PERSONNELS ATSS EN EPLE

1/ les personnels administratifs

a) *Application de la carte cible des postes de gestion matérielle des EPLE*

Pas de variation suite à mouvement R2019.

b) *Application de la carte cible rééquilibrage entre les corps*

Pas de variation suite à mouvement R2019.

c) *Application de la carte comptable et de la carte cible des fondés de pouvoir*

Pas de variation suite à mouvement R2019.

2/ les personnels de laboratoire

Deux personnels ATRF ont été promus TEC sur liste d'aptitude, il est proposé les mesures suivantes :

Etablissement	Suppression	Création
Lycée Curie de Vire	-1 ATRF	+1 TEC
Lycée Le Verrier de St Lô	-1 ATRF	+1 TEC

Préparation de la rentrée 2019 – BOP 141
« Enseignement scolaire public du second degré »

Carte cible des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) et des assistants aux directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (AT-DDFPT)

Pas de variation suite à mouvement R2019.

Unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants (UPE2A)

Afin de renforcer le dispositif d'accueil des élèves allophones hors agglomération caennaise, une nouvelle UPE2A sera ouverte à la rentrée 2019 :

DSDEN 14 : ouverture d'une UPE2A sur le lycée Cornu de Lisieux : 9 HP

Personnel enseignant (filière ENS)

• Lycée Monnet à Mortagne-au-Perche (0611148S) :

• **SVT (L1600)**

➤ Annulation d'une suppression de poste suite à abondement de 2^{ème} phase ayant permis une reventilation des besoins permettant le maintien du poste supprimé en 1^{ère} phase. – (annulation de suppression)

• LP Jooris à Dives-sur-Mer (0141599M) :

• **Math.Sc.ph. (P1315)**

➤ Annulation d'une suppression de poste suite à reventilation des besoins permettant le maintien du poste supprimé en 1^{ère} phase. – (annulation de suppression)