

Audience du SNALC avec Benoît Delaunay, recteur de l'académie d'Aix-Marseille

15 janvier 2025

Nous remercions le personnel du rectorat avec lequel nous avons souvent l'occasion d'échanger et de trouver des solutions et des réponses aux questions des collègues. Il est parfois difficile cependant de joindre les gestionnaires ou chefs de bureau. Peut-être la communication entre nous peut-elle être améliorée? C'est aussi l'objectif de cette demande d'audience.

Le SNALC est **indépendant** de tout parti politique et attaché à la laïcité. Nous déplorons cependant l'instabilité actuelle. 5 ministres en un an: difficile d'assurer la moindre continuité !

Nous sommes **représentatifs** au niveau national avec un siège en CTM (6,5 %) et nous continuons à progresser. Dans l'académie: aux dernières élections de décembre 2022, le SNALC a obtenu un siège à la CAPA des enseignants avec près de 5% des voix. Nous siégeons au CAEN de la région académique et nous sommes dans une dynamique de progression avec une nouvelle équipe notamment dans le 1er degré.

Le SNALC lance un appel pour **revaloriser véritablement les salaires** des personnels de l'Éducation nationale (c'est urgent même le dernier rapport sur la Fonction publique de France stratégie, service du premier ministre, le dit !), **redonner de l'attractivité au métier et revenir sur la loi de transformation de la fonction publique**, notamment en ce qui concerne la transparence en matière de mobilité et de promotion (retour des CAP plus que souhaitable). Le SNALC souhaite aussi que la réforme des retraites soit abrogée. Il s'est associé au mouvement de grève du 5 décembre pour demander un rattrapage salarial sans contreparties, l'abandon de la suppression de 4000 postes, l'abandon des 3 jours de carence et la suppression du jour de carence actuel, le maintien de la GIPA et l'indemnisation à 100% de la maladie, la suppression du pacte.?

1er degré

Depuis maintenant 3 ans, nous allons à la rencontre des collègues dans nos écoles pour s'enquérir de leurs préoccupations et constater sur le terrain **l'état de délabrement de leurs conditions de travail** en vue de porter leurs témoignages à notre hiérarchie et à nos instances syndicales nationales. Au SNALC, nous considérons que nos revendications doivent partir de leurs préoccupations et de ce qu'ils vivent au quotidien ! Nous faisons essentiellement de l'aide individualisée. Nous ne sommes pas encore en CAPD mais cela ne nous empêche pas de demander des audiences régulièrement aux DASEN de l'académie chaque année pour faire le point sur les questions récurrentes qui se posent et qui nous sont posées par nos collègues sur le terrain.

Inclusion

Le premier sujet sur lequel nous souhaiterions vous alerter est **l'inclusion à tout prix et sans moyen**, et les enfants à carences éducatives non estampillés MDPH soit parce qu'ils ne rentrent pas dans le champ du handicap, soit parce que les parents refusent les notifications et les orientations proposées. Nos collègues sont totalement démunis et livrés à eux-mêmes. Ils doivent faire face à des enfants de plus en plus violents physiquement et verbalement, dangereux pour eux-mêmes et pour les autres enfants. Pas assez d'AESH, plus de structures spécialisées. Il est bien sûr plus facile de pointer du doigt la gestion des cas par les collègues plutôt que de leur venir en aide en mettant les moyens. **Quelles solutions envisagez-vous à court et moyen terme pour nous soutenir sur ce point ? Recrutements AESH ? Arrêt des fermetures de structures spécialisées ? Déscolarisation des enfants comme c'est le cas dans le 13 ? Généralisation des PAS qui sont expérimentés notamment dans l'académie voisine - et auxquels nous ne sommes pas favorables ?**

RH et économies :

Comme vous le savez, nous connaissons une crise grave de recrutement et les demandes de démission et rupture conventionnelle augmentent. Pour compenser cet état de fait, plutôt que de recruter massivement des enseignants en leur offrant des garanties sur le rattrapage salarial que nous appelons de nos vœux depuis des années, on cherche à **réduire coûte que coûte les disponibilités, les temps partiels et à retenir les collègues désireux de muter pour satisfaire le dogme : « un enseignant devant chaque classe »**. Or cela ne résout rien : les remplacements sont toujours plus difficiles et les collègues qui n'obtiennent pas satisfaction finissent par partir en maladie et on se retrouve finalement à payer une personne qui n'est plus devant élèves. C'est très regrettable de faire ce constat alors que nous pensons qu'en prenant le problème en amont avec davantage

d'humanité, en convoquant les collègues pour évoquer avec eux leur avenir et en les prévenant un an avant des refus la demande de disponibilité sur autorisation renouvelable, nous pourrions faire l'économie des souffrances et savoir à l'avance sur qui il est possible de compter. Nous sommes heureux de voir qu'a été mise en place sur le portail esterel une application proxy RH au rectorat, et que dans le 13 il y ait une IEN RH. **Cela ne pourrait-il d'ailleurs pas être généralisé aux autres départements ? Nous avons constaté des soucis de coordination entre proxy RH et l' IEN RH.** Le premier prônant une décision que les DSDEN derrière ne suivent pas. C'est dommageable et les collègues ne comprennent pas ce double discours, pensant que le rectorat est au-dessus de la DSDEN et que cette dernière doit suivre absolument les recommandations du rectorat. **Que comptez-vous faire pour y remédier ?** Si la généralisation des IEN RH dans les autres départements serait positive, quels moyens allez-vous engager pour leur permettre de fonctionner ? Il serait plus profitable selon nous **d'investir dans l'humain plutôt que dans des projets stériles** tels que des collègues détachés sur des projets sociétaux comme l'éducation à l'environnement, à la sexualité (pour expliquer aux collègues comment enseigner la sexualité?) Sans parler des pièces de deux euros frappées pour les JO qui ont coûté 600 millions d'euros. Comment expliquer ensuite aux collègues que nous sommes en restriction budgétaire ?

Réponses de l'administration : La loi de 2005 sur l'inclusion va fêter ses 20 ans. Notre institution a rempli son rôle même si nous ne sommes pas au bout du chemin. Le recteur entend les remontées de terrain et les fait lui-même remonter plus haut. Il y a effectivement un manque de structures spécialisées et un travail à mener avec le ministère de la Santé. L'académie fait des efforts cependant : chaque année sont créés des postes d'AESH (300 ETP) et l'augmentation est continue. Pour la généralisation des PAS, on attend le bilan de l'expérimentation en cours dans le Var et 3 autres départements en France.

La question des RH est centrale, c'est peut-être d'ailleurs davantage encore le cas dans le 2d degré. Cette année, dans le 1er degré, les postes ont été pourvus en piochant dans les listes complémentaires notamment. Il faut encourager la fluidité: les jeunes qui arrivent ne resteront pas forcément dans l'enseignement toute leur vie, il y a une aspiration à évoluer dans sa carrière. L'académie travaille beaucoup sur le recrutement: un service a été créé au sein du Rectorat et en lien avec l'agence régionale de France Travail. Nous organisons un forum en juin sur l'ensemble des métiers de l'Éducation nationale. Nous renforçons aussi l'accompagnement des équipes avec une RH de proximité qui s'étoffe, une dizaine de personnes sur l'académie, une par réseau. Une deuxième psychologue clinicienne a été recrutée pour le Vaucluse et les départements alpins. Nous sommes très attentifs à la qualité de vie au travail. Nous allons mettre en place une MRAE: Mission Régionale Académique de l'Encadrement, avec formations, tutorat ...

Direction d'école

Je parle en connaissance de cause puisque je suis moi-même directrice d'une école maternelle à MIRAMAS et que je vais sur le terrain avec Mme Corallini, déléguée académique SNALC et directrice d'école également, à la rencontre des directeurs et directrices de l'académie.

Nous constatons **des disparités importantes dans les situations des directeurs d'école**, selon la taille et l'emplacement de l'école. Malgré tout, on voit partout des directeurs motivés, engagés dans le fonctionnement et l'organisation de leur école et dans la réussite de tous leurs élèves.

Cependant, les directeurs se plaignent de **manquer de temps de décharge de classe**. D'une manière générale, les quotités de décharge sont insuffisantes et rares sont les écoles où une aide administrative rémunérée par la municipalité est proposée, comme cela se pratique dans toutes les écoles de FOS sur Mer.

Les directeurs nous font remonter aussi **des besoins en formation**, notamment dans le domaine des outils numériques, mais pas seulement. Selon le SNALC, ces formations devraient aussi s'étendre aux domaines de la responsabilité juridique, la sécurité des biens et des personnes, l'école inclusive et la gestion des conflits.

Ces thématiques sont proposées dans la formation initiale des directeurs dont je tiens à souligner la qualité.

Autre point de discordance : **la multiplication des évaluations** qui peut être utile dans le cadre du pilotage pédagogique et pour situer son école mais qui s'avère chronophage et pas toujours en adéquation avec les besoins du terrain et la progression d'une classe.

Dernier point : **le décret du 14 août 2023** qui assoit l'autorité fonctionnelle du directeur sans faire du directeur un supérieur hiérarchique. Le directeur est tenu de faire respecter les directives

institutionnelles et de veiller à l'amélioration des résultats de son école aux évaluations nationales. Pour le SNALC, les contours juridiques et le cadre institutionnel de la fonction de directeur restent flous.

En ce qui concerne notre académie, un point positif est la mise en place d'un parcours de formation continue spécifique aux directeurs, notamment les webinaires qui nous permettent de nous approprier les outils numériques.

Nous apprécions beaucoup aussi le Groupe Départemental des directeurs et le travail qui y est fait avec M. le DASEN.

Nous avons aussi beaucoup apprécié les rencontres des directeurs avec le DASEN, ce qui était une forme de reconnaissance pour nous et cela nous a éclairés sur l'orientation pédagogique de notre académie.

Autre point positif : les référents des directeurs. Il devrait y en avoir plus.

Question sur le PPMS unique à la rentrée 2027, des inquiétudes.

Conclusion : Le SNALC souhaite une direction d'école autonome et responsable, avec des temps de décharge plus conséquents, une aide administrative pérenne et de qualité, une formation initiale et continue issue des besoins du terrain.

Réponses de l'administration : Pour la direction d'école, la loi Rilhac du 20 décembre 2021 est un point d'ancrage important, mais on n'est pas arrivé au terme de l'exercice. La question des décharges et de l'aide administrative est souvent posée car il est difficile d'être un pilote pédagogique quand on est accaparé par des tâches administratives. Un pas décisif a été acté qu'il faut conforter dans les années qui viennent; ce sera peut-être facilité par l'arrivée de nouveaux PE qui n'auront connu que le nouveau système. Pour le PPMS unique, il faut faire remonter les besoins, c'est un sujet auquel le recteur est très attentif. Un conseiller de prévention académique, M. Brogniart, assure un webinaire hebdomadaire et peut accompagner les équipes. À la question "si le directeur est pilote pédagogique, va-t-il remplacer l'IEN ?", il est répondu que ce rôle de pilote pédagogique est prévu par les textes (comme pour le chef d'établissement dans le 2d degré), les deux sont complémentaires.

Collège: groupes de niveaux, avenir du brevet, Opale

Nous voulons évoquer la question de l'interdiction des téléphones portables. Au-delà des troubles développementaux qu'il cause chez les plus jeunes, il est un puissant vecteur de facilitation et d'amplification du harcèlement scolaire, dont nous connaissons les possibles conséquences dramatiques, malgré les efforts déployés par les acteurs de l'institution via le programme Phare. L'Espagne interdit désormais les téléphones jusqu'à l'âge de 16 ans, et le SNALC y voit une mesure de protection des adolescents, particulièrement fragiles face à la violence des réseaux sociaux. Quand cela sera-t-il le cas dans les collèges de l'académie à partir de janvier comme l'annonçait le gouvernement démissionnaire de Gabriel Attal ? Si c'est le cas, il faudra une vraie réflexion sur les modalités pratiques et l'impact sur les vies scolaires. Il ne faudrait pas qu'une fois encore la responsabilité de l'application d'une mesure mal pensée retombe sur les acteurs de terrain. Rien de pire pour le climat scolaire qu'une mesure impossible à appliquer. Par ailleurs, il est peut-être difficile voire hypocrite d'interdire le téléphone personnel tout en imposant la numérisation des cahiers de texte, des bulletins et l'encouragement des pratiques pédagogiques supposant l'usage du numérique. Au delà de l'interdiction du portable, il faudrait une réflexion sur de véritables propositions de "pause numérique".

Le SNALC faisait partie des rares syndicats à ne pas rejeter l'idée de groupes de besoins, puisque c'est un des éléments de sa proposition de collège modulaire, mais nous avons vite déchanté face aux modalités de mise en œuvre proposées et aux (trop) faibles moyens déployés.

L'enquête du SNALC menée en novembre auprès des collègues, est sans appel : plus de 80% des collègues demandent l'abandon de cette réforme qui dégrade leurs conditions de travail (60% pour les profs de maths et français, 70% pour les autres, la différence s'expliquant par le fait que certains professeurs de français et mathématiques qui ont eu les moyens de travailler en effectifs réduits, ont apprécié) assèche l'offre pédagogique (dédoublément en sciences et langues vivantes, langues anciennes) et met à mal la liberté pédagogique avec les progressions imposées. On nous a remonté

aussi que certains chefs d'établissement se sont emparés de la mise en barrette des cours en français et maths pour redistribuer les élèves d'un professeur absent comme en primaire.

Le SNALC a toujours apprécié la valeur formatrice des examens terminaux ; Bac comme Brevet, et accueille donc la baisse de la part de contrôle continu dans le Brevet des collèges favorablement. . En revanche, il va falloir veiller à créer assez de classes préparatoires à la seconde si l'on a un DNB plus exigeant et faire disparaître les correctifs académiques...

Le déploiement du logiciel Opale est une vraie catastrophe et complique considérablement la vie des gestionnaires.

Réponses de l'administration : Pour les écrans, une expérimentation est en cours, il faut attendre le bilan pour une éventuelle généralisation, mais nous partageons cette préoccupation.

Pour les groupes de besoins, le recteur a eu aussi des remontées positives (peut-être l'effet effectifs réduits ?) L'IG mène une étude dont il faut attendre les conclusions (au printemps ?)

Pour Opale, les doléances sur la complexité ont été entendues et on a assoupli les contraintes notamment de calendrier. Dans l'académie, on est plutôt en avance : il ne reste plus que deux vagues d'établissements : ces deux dernières bascules auront lieu en janvier 2025 et en janvier 2026. Le ministère est très réactif sur le sujet et tient informée l'académie. L'accompagnement a été renforcé. Une soixantaine d'ETP pour ce faire avec tutorat et formation. Des secrétaires généraux sont déchargés à temps complet pour aider et accompagner les EPLE dans l'adoption de ce nouveau logiciel. . Il y a une évolution de la professionnalité des équipes de gestion. Avantage du système: toutes les pièces sont dématérialisées ce qui évite les allers et retours avec l'agence comptable. Permet aussi une mise en réseau très précieuse pour créer du lien notamment dans les départements alpins.

Lycée

Stage de seconde :

Nous avons expérimenté en juin 2024 les stages de fin d'année de 2de en milieu professionnel. Les retours que nous en avons sont plutôt mitigés : surcharge de travail pour les professeurs principaux, pertinence très limitée de certains stages suivis par dépit (en raison d'un nombre insuffisant de propositions, et/ou de la concurrence avec les stages de la voie professionnelle), pratiques hétérogènes pour les élèves n'ayant pas trouvé de stage. Nous souhaitons qu'un bilan qualitatif et quantitatif soit tiré, car a priori, l'expérience ne semble pas à reproduire...

Prépa seconde

Nous attendons de voir ce qu'il adviendra de la « prépa seconde », dont nous trouvons l'idée intéressante. En effet, compte tenu du niveau requis au lycée, un élève échouant au DNB se trouverait en 2de aux prises avec des difficultés insurmontables. Nous dénonçons cependant un recrutement local qui ne répond pas aux besoins réels d'un département. Les faibles effectifs, (9 élèves dans le Vaucluse, 4 dans les Alpes de Haute Provence, 6 dans les Hautes Alpes), traduisent un déploiement minimaliste et inadapté. De plus, le dispositif semble détourner son objectif initial : de nombreux élèves admis n'ont pas le niveau requis pour intégrer une seconde générale, technologique ou professionnelle. Certains auraient davantage leur place dans une formation de type CAP. Face à ces constats alarmants, nous formulons plusieurs revendications pour une refonte complète du dispositif :

- La mise en place d'une grille horaire nationale claire.

- La définition précise de programmes disciplinaires adaptés.
- L'allocation de moyens financiers et humains à la hauteur des enjeux.
- Une réflexion approfondie sur les orientations et l'accompagnement des élèves.

Nous appelons à une réforme urgente pour éviter que cette initiative louable ne devienne un échec.

Avenir du Lycée Blanquer

Nous continuons de dénoncer l'abandon d'une spécialité en fin de première. Cette contrainte, contre productive, prive les élèves d'un pan de formation souvent nécessaire dans leur poursuite d'études et nuit à des spécialités pourtant importantes pour l'avenir de notre nation, telles que NSI et SI. Nous ne désarmons pas non plus sur la question des programmes de Terminale qui, malgré le nécessaire déplacement des épreuves de spécialité, n'ont pas été recalibrés. Nous affirmons toujours que le calendrier du baccalauréat doit évoluer, notamment pour les professeurs de français et de philosophie, mais aussi pour éviter qu'on ne se trouve contraint à proposer deux sujets sur la même épreuve de spécialité...

Lycée professionnel

Chaque année, on réduit les heures d'enseignement général. La énième réforme de la voie professionnelle prévoit une réduction d'heures d'enseignement sur les 3 années du baccalauréat professionnel. Cela affaiblit considérablement la qualité de la formation et les enseignants constatent une lourdeur des programmes proposés au regard du peu d'heures attribuées par discipline. C'est la course au balayage du programme et à la « récupération de notes » !

En revanche, la mise en place de groupes à effectifs réduits en mathématiques et en français à la rentrée 2024 est une mesure positive qui répond aux besoins des élèves en difficulté. Cette initiative est particulièrement bienvenue dans un contexte où beaucoup d'élèves arrivent en lycée professionnel avec des lacunes importantes. Nous savons malheureusement que dans l'académie, ces groupes ne sont pas mis en place dans tous les établissements comme ils le devraient, faute de dotation suffisante, cette autonomie laissée aux établissements met à mal l'égalité des chances pour les élèves.

Non seulement les réformes successives ont diminué les temps d'enseignement pour la délivrance des diplômes, mais elles ont aussi augmenté le temps de travail hors face à face pédagogique.

La mixité des publics dans les établissements, qui mêle des élèves sous statut scolaire et des apprentis, augmente les difficultés.

Concernant les diplômes et l'insertion professionnelle : le recours au Contrôle en Cours de Formation (CCF) a affaibli la valeur perçue des diplômes, car il est souvent perçu comme moins rigoureux que les épreuves terminales traditionnelles. Nous plaçons pour un retour à des épreuves terminales ponctuelles, garantes d'une certification de qualité et d'égalité des chances pour les élèves.

Nous tenons à souligner une nouvelle fois la désorganisation de la formation Bac Pro en 3 ans, avec cette année, la mise en place d'un parcours différencié « poursuite d'études supérieures » ou « insertion professionnelle » en terminale Bac Pro.

Nous souhaitons remettre également en perspective l'intérêt pédagogique de l'option « poursuites d'études supérieures » pour les élèves au regard des dispositions juridiques l'encadrant : aucune incidence sur la possibilité ou non de poursuite d'études supérieures, choix par défaut pour tous les élèves sans convention de stage signée et possibilité de changement de parcours en cours de période. Alors même que l'absentéisme en lycée pro bat déjà tous les records, on a du mal à percevoir la pertinence du dispositif. Quant aux 6 semaines de PFMP rémunérées (allocation de 20€ par jour) pour le parcours « insertion professionnelle », il oblige à repenser le calendrier des PFMP obligatoires pour la délivrance du Bac Pro pour les trois années de formation. Le départ en PFMP des secondes et des premières sera totalement à exclure de mi-mai à fin juin, et ce, sans compter la concurrence des élèves de seconde GT appelés eux aussi à faire un stage en entreprise en juin.

Un an après l'installation des « bureaux des entreprises » dans les LP et la mise en œuvre de l'allocation de stage, les difficultés persistent pour garantir des lieux de stage à tous les élèves. Selon les résultats d'une enquête que nous avons menée, seulement 6 % des PLP interrogés rapportent que tous leurs élèves ont un stage au début de la PFMP. En revanche, près d'un tiers d'entre eux constatent que 20 % ou plus de leur effectif est sans stage.

Le principal motif avancé par les entreprises pour refuser un élève en stage est sa minorité.

De plus, 85 % des enseignants estiment que l'action du BDE n'a pas contribué à élargir le vivier des lieux de PFMP. Il est également important de noter qu'un tiers seulement des entreprises qui accueillent des apprentis d'un LP sont prêtes à accueillir un élève sous statut scolaire en stage.

C'est pourquoi nous demandons la mise en œuvre d'actions incitatives renforcées à l'égard des entreprises, telles que :

- L'élargissement de la clause sociale de formation sous statut scolaire dans les marchés publics afin de faciliter l'accueil d'élèves en PFMP, et non plus uniquement pour les décrocheurs.
- L'obligation d'accueillir un élève de LP en PFMP pour toute aide à l'embauche d'un apprenti versée.

Les enseignants de LP sont confrontés à une incertitude croissante quant à leur avenir professionnel, notamment en raison des réformes qui modifient en profondeur leurs conditions de travail et leurs missions. La nécessité de reconversions qui va s'imposer pour les enseignants des formations non insérantes est mal vécue, Il est essentiel que ces reconversions soient anticipées et accompagnées de moyens adaptés pour permettre aux enseignants concernés de se préparer sereinement à de nouveaux défis professionnels. Le SNALC demande une communication claire et anticipée sur ces changements, afin de limiter le stress et l'incertitude qui pèsent sur les personnels. Il s'étonne toutefois que d'un côté le ministère décrète que 15 % des formations seraient non insérantes, notamment dans le secteur tertiaire administratif et commercial et devraient fermer d'ici 2026. De l'autre, la libéralisation de l'apprentissage accompagnée par une manne d'argent public débouche sur 3 apprentis sur 4 employés dans le tertiaire (Dares janvier 2024). Quant au métier de secrétaire bureautique, il fait partie du top 10 en nombre de projets de recrutement non saisonniers en 2024 selon France Travail.

Le SNALC sera particulièrement attentif concernant les moyens mis en œuvre pour accompagner les collègues victimes d'une reconversion subie.

Pour conclure, le SNALC défend un enseignement professionnel de qualité et le respect du statut des PLP et de leurs conditions de travail.

Réponses de l'administration : M. Le recteur a pris note et transmettra. Pour l'abandon de la spécialité en terminale, cette question a fait l'objet de beaucoup de débats, mais cela peut avoir un sens d'affiner ses choix. Pour les stages de seconde, il n'a pas un regard aussi négatif. Beaucoup de choses ont été faites. Ce n'est qu'un élément du parcours, mais ce n'est pas inintéressant. Cela sera reconduit cette année.

Éducation prioritaire

Mme Belloubet avait annoncé une refonte de la carte de l'éducation prioritaire pour la rentrée 2025. On ignore ce que deviendra ce projet. Nous espérons que les lycées, exclus du dispositif depuis 2015 seront à nouveau intégrés en cas de besoin. On pense en particulier aux lycées actuellement classés "politique de la ville" dans notre académie (Victor Hugo, Saint Exupéry, Diderot à Marseille par exemple), mais également la plupart des LP qui accueillent des profils d'élèves souvent complexes. **À ce sujet, nous avons été interpellés par des collègues de ces lycées sur l'injustice qu'ils ressentent de ne pas toucher la prime que perçoivent leurs collègues affectés avant 2016 semble-t-il. Serait-il possible de remédier académiquement à cette injustice (d'autant que le nombre est relativement restreint, sauf erreur les 3 lycées généraux cités et 9 LP) ?**

Gestion des personnels

Nous accompagnons de plus en plus de **collègues fatigués, désabusés**. Dans l'académie de Montpellier, les formations "comment quitter l'Éducation nationale" organisées par le SNALC font le plein. Il y a la question de la rémunération bien sûr, mais pas seulement. Les réformes du collège et du lycée ont alourdi la charge de travail et une dégradation des emplois du temps, les tensions se multiplient dans les établissements. La **pénurie de personnels** entraîne une surcharge de travail et une **réduction des possibilités de respirer**.

- -Formation continue

La formation continue est un droit... auquel renoncent de plus en plus de collègues compte tenu de la pression mise sur leurs épaules pour éviter toute perte d'heure de cours en l'absence de remplacement possible et compte tenu aussi de la **faiblesse des moyens alloués** à des dispositifs comme le CPF ou le congé de formation.

Les formations, de plus en plus organisées le mercredi ou en soirée, alourdissent la charge de travail voire entraînent des frais (pour faire garder les enfants par exemple). Elles sont parfois conditionnées à la possibilité de trouver un remplacement. De nombreux collègues y renoncent donc, à commencer par les femmes, les plus pénalisées dans ce genre de configuration. Recruter de nouveaux formateurs risque aussi de s'avérer compliqué. Surtout, quand, comme on nous l'a remonté, ils sont payés de manière très aléatoire (pas payés par exemple pour des séances préparatoires en visio).

Cela ruine le travail remarquable mené par l'EAFIC et par les inspecteurs.

Exemple:

Formation très intéressante en lettres classiques sur 2 jours, 2e session du colloque international consacré aux méthodes dites actives, les mercredi 16 et jeudi 17 octobre. Une seule journée était prise en charge dans le cadre de la formation continue, le mercredi bien entendu... Même chose pour les webinaires proposés dans le cadre de la vague 2 de formation "Territoires numériques éducatifs".

Les formations sont en fin de journée ou le mercredi ... ou en présentiel pendant les vacances d'hiver... Quand on connaît l'état d'épuisement de la profession, une telle organisation laisse songeur. **Quel avenir donc pour la formation dans l'académie ?**

Pour ce qui est **des congés formations, ils sont trop peu nombreux (55 possibilités pour 1350 demandes environ l'an dernier soit moins de 4% de satisfaction)** et leur condition d'octroi après au moins la 10^e demande rend parfois caduque le projet initial. Le barème qui interdit toute possibilité après 50 ans est contestable avec l'allongement des carrières. Le délai entre la formulation d'une demande et son aboutissement est tel que beaucoup de professeurs y renoncent là encore. **Le barème pourrait-il être revu pour tenir compte de l'allongement des carrières**
Même chose pour le **CPF** qui donne lieu à beaucoup trop peu d'heures de formation. Il faut plus de moyens alloués à la formation des professeurs. Il y va aussi de l'attractivité du métier. **Quels sont les moyens alloués ? Y a-t-il des marges de manœuvre ?**

- Pauses dans la carrière, reconversion

Dispos, RC, temps partiels souvent refusés ce qui engendre un sentiment de se retrouver prisonnier. Beaucoup de congés maladie.

La rigidité des emplois du temps induite par les différentes réformes entraînent trop souvent un **non-respect des préconisations du médecin de prévention** y compris pour des collègues bénéficiant de RQTH. **Quel recours quand on leur oppose systématiquement les "nécessités de service" ? Qu'est-il prévu pour les collègues qui ont une RQTH (ou reprennent après un CLM) et ont une pathologie sans perspective d'évolution favorable et à qui on accorde un allègement du temps de travail pour 1 ou 2 ans ? Doivent-ils faire la même démarche (assez lourde) tous les 2 ans ? Ne peut-on envisager un aménagement à vie ?**

Ces collègues se sentent seuls face aux problèmes administratifs et financiers générés par leur maladie ou leur handicap. Ils sont accablés par la lourdeur des dossiers qu'il faut recommencer à n'en plus finir, et ce alors même qu'ils sont épuisés par la maladie. Ils déplorent le manque de compassion et le peu de prise en compte de leur fatigue, de leur faiblesse, de leur fragilité. Il s'agit d'une « maltraitance du rectorat qui aggrave la détresse des enseignants. » Quelle peut être la réponse administrative quand un enseignant atteint d'un handicap définitif ou d'un cancer incurable n'a pas la force et la capacité de reprendre à temps complet ? Les allègements de temps de travail ne sont accordés que pour 1 an ou 2. Le mi-temps thérapeutique ne dure qu'un an. Que vont devenir ces enseignants ? Seront-ils poussés vers la sortie ? Devront-ils accepter une situation qui dégrade leurs ressources financières ?

Quels sont les chiffres du nombre de ruptures conventionnelles accordées ? Nombre de démissions ? Combien de candidats au dispositif "passerelle" ?

Y a-t-il une augmentation des consultations de la psychologue clinicienne Mme Biancotto ? Quels sont les indicateurs mis en place par l'académie pour mesurer la santé au travail ?

Dans ce cadre-là, les fins de carrière risquent d'être compliquées.

La retraite progressive depuis 2023, nous paraît une façon intéressante d'y répondre. Qu'en est-il des demandes dans l'académie ?

- Mouvement

Nous rappelons un certain nombre de points auxquels nous sommes attachés:

- Nous **dénonçons la priorité donnée aux contractuels sur les TZR** pour une affectation à l'année. Tout ce qui peut permettre de limiter cette inversion des normes (au niveau barème notamment) nous paraît positif.

- Nous ne sommes **pas favorables à la multiplication des postes spécifiques** qui contournent le mouvement général. À cet égard, nous trouvons contestable que les postes qui ouvrent à la Cité

Jacques Chirac soient intégralement pourvus sur postes spécifiques alors que la lecture des fiches de poste montre que la plupart des postes ne demandent pas de compétences spécifiques.

- Nous demandons la **publication des barres des communes**. Même si ces barres fluctuent, c'est le seul élément dont disposent les collègues pour établir une stratégie. Et c'est un élément de transparence. Dans la plupart des communes et des disciplines, le nombre de mutations rend impossible l'identification des collègues, l'argument de confidentialité ne tient pas.

- Personnels administratifs: Charge de travail de plus en plus conséquente. Ils ne peuvent pas récupérer toutes les heures supp en n'ayant droit qu'à 1, 5 j de récup par mois. Si les enseignants peuvent percevoir des heures supp, les administratifs devraient pouvoir le faire aussi. **Peut-on envisager des paiements d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)?**

- Contractuels

- Le décret 2024-641 du 27 juin 2024 acte l'amélioration significative des dispositions relatives à certains congés pour raison de santé, pour tous les maîtres-auxiliaires, contractuels enseignants, CPE, Psy-EN, ATSS, AED et AESH. **Une communication à destination de l'ensemble des agents contractuels a-t-elle été réalisée ou est-elle prévue par le rectorat ? Sauf erreur, le dernier guide du contractuel diffusé pour l'académie d'Aix Marseille date de septembre 2023. Une actualisation est-elle prévue ?**

- La **récente non-reconduction de contrats** de contractuels dans notre académie faite de budget a fait la une des medias. Même si les contrats ont été prolongés sur intervention du ministère, après la polémique, cette affaire a encore une fois mis en lumière le problème structurel du recrutement qui implique qu'on recrute des personnels précaires et que trop de classes se retrouvent sans professeurs pour des raisons extrêmement prévisibles alors même qu'on traque la moindre heure de cours perdue pour formation ou sortie scolaire.

-Le SNALC insiste sur la difficulté de recrutement notamment dans les disciplines scientifiques (mathématiques, technologie) et dans les zones rurales. **Quels moyens l'académie se donne-t-elle pour recruter et former ses contractuels ?**

- AED

Deux ans après sa mise en application (rentrée de septembre 2022), qu'en est-il de la CDisation des AED ? Par ailleurs, la revalorisation des premiers assistants d'éducation CDIsés va se poser à la rentrée 2025. Or, il n'existe pas de grille indiciaire nationale, ni de règles pour cette revalorisation, en dehors de l'article 7 du décret du 6 juin 2003, qui dispose que la rémunération des assistants d'éducation bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans. La nouvelle circulaire « Cadre de gestion » des assistants d'éducation - toujours en attente de finalisation et donc de publication - prévoit que les modalités de réexamen de leur rémunération soient définies par les services académiques. Qu'en sera-t-il dans l'académie d'Aix Marseille?

- AESH

À la rentrée 2024, la nouveauté pour les AESH est la prise en charge par l'État de la rémunération du temps de pause méridienne, conformément à la loi 2024-475 du 27 mai 2024. Une note de service datée du 24 juillet dernier précise les modalités opérationnelles de la mise en œuvre de cette loi (car texte législatif peu disert). Il est écrit dans cette note de service : « Il revient à l'État, et plus précisément au recteur d'académie ou à l'IA Dasen agissant sur la délégation de ce dernier, de décider du principe et des modalités de l'accompagnement humain des élèves en situation de

handicap pendant la pause méridienne. ». **Quelles sont ces modalités dans notre académie étant donné que les besoins particuliers de chaque élève sont analysés en tenant compte des éventuelles recommandations émises par les MDPH et de l'expertise des PIAL et que ces besoins sont évolutifs ?** Face à la précarité subie par les AESH, le SNALC s'est associé en intersyndicale à la journée d'action de demain jeudi 16 janvier.