RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Comité technique académique du 25 mars 2020 Académie de Grenoble

Mémo portant présentation des mesures

FORMALITES PREALABLES

- Appel / vérification du quorum
- Désignation d'un secrétaire-adjoint de séance
- Lecture de déclarations préalables par les membres élus, le cas échéant et réponses à ces déclarations.

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

I. **Préparation de la rentrée 2020 :**

- Carte des formations : mesures additives (avis)
- Postes d'enseignants (créations et suppressions) (avis)
- Emplois de documentation (avis)
- Postes spécifiques académiques (avis)
- Postes administratifs et de laboratoire (avis)
- Postes profilés à responsabilité (avis)
- Postes d'infirmières (avis)
- Emplois de direction et d'éducation (avis)
- Emplois d'inspection (avis)
- Evolution de la carte comptable (information)

II. **Expérimentation ESTEVE**(dématérialisation des comptes-rendus d'entretiens professionnels) (avis)

III. **Congés de formation** : volume des CFP pour l'année scolaire 2020-2021 (information)

IV. **Questions diverses**

XXXXXXXXXX

I. Préparation de la rentrée 2020 :

1. Carte des formations : mesures additives

1.1. Evolution de l'offre des ULIS *(présenté pour avis)*

La carte des ULIS est arrêtée annuellement par la rectrice d'académie sur proposition des IA-Dasen et de la conseillère technique ASH.

Depuis le 21 septembre 2016, la signature par l'ARS (agence régionale de santé) et les trois rectorats de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, d'une convention en faveur de l'école inclusive, cherche à améliorer et renforcer la coopération entre les établissements scolaires et les établissements et services médico-sociaux et sanitaires. Elle permet notamment aux établissements et services médico-sociaux et sanitaires d'apporter des ressources techniques au sein même des établissements scolaires afin de favoriser le processus d'accessibilité généralisée dont doivent bénéficier les élèves en situation de handicap.

La politique académique vise un maillage cohérent par bassin, afin d'apporter des réponses de proximité pour les élèves en situation de handicap, sur un territoire très vaste, où les problématiques de transport et de temps de trajet sont prégnantes.

Etat des lieux :

En école : Le réseau des ULIS école répond aux besoins - les listes d'attente consécutives aux prescriptions CDAPH sont peu importantes. Le réseau ULIS école se stabilise depuis plusieurs années et n'est augmenté que par la croissance démographique. La polyvalence des ULIS est réelle.

En collège : Le réseau des ULIS collège s'est fortement densifié ces dernières années du fait des attentes sociales comme la désaffection parentale pour les instituts médico-éducatifs à des fins inclusives : les cursus scolaires se poursuivent en collège.

Les prescriptions émises par les CDAPH déterminent les besoins à couvrir dans chaque département, avec une déclinaison par secteur scolaire

En lycée : Depuis 2017, une recherche de maillage systématique s'inscrivant dans la cartographie académique des bassins a été initiée, via l'implantation d'une ULIS lycée « tête de réseau » par bassin, implantée dans l'un des lycées du bassin.

A la rentrée 2017, 273 élèves ULIS Lycée pour 17 bassins

A la rentrée 2019, 585 élèves ULIS Lycée pour 17 bassins ; l'effectif a doublé en 2 ans. Les cursus des élèves "de la loi 2005" se normalisent et se prolongent.

A la rentrée 2019, chaque bassin de l'académie est doté au moins d'un coordonnateur ULIS lycée itinérant par bassin qui exerce sa fonction sur l'ensemble des établissements concernés

Situation académique dans le second degré : L'académie comptabilise à la rentrée 2019, 175 ULIS dans le public (125 ULIS en collège et 50 en lycées) publics et 24 ULIS dans le privé (16 ULIS en collèges et 8 en lycées) répartis comme suit :

	PU	PR
07	15	4
26	26	2
38	65	7
73	30	4
74	39	7
Académie	**175**	**24**

Rentrée 2020 :

L'analyse des besoins en attente conduit, désormais, à définir une stratégie d'implantation des ULIS plus ciblée afin d'élargir le potentiel d'accueil dans les départements où les besoins sont les plus importants du fait de la pression démographique et de la localisation des élèves bénéficiant d'une prescription CDAPH.
A cet effet, pour la rentrée 2020, l'ouverture de 13 ULIS en collèges est proposée pour accueillir les élèves en attente :

- 1 dans le public et 1 dans le privé pour l'Ardèche, avec 45 élèves en attente,
- 2 dans le public et 1 dans le privé pour la Drôme, avec 9 élèves en attente,
- 4 dans le public et 1 dans le privé pour l'Isère, avec 147 élèves en attente,
- 2 dans le public pour la Savoie, avec 24 élèves en attente,
- et 4 dans le public pour la Haute Savoie, avec 20 élèves en attente.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

1.2. Evolution des structures pédagogiques générales et technologiques *(présenté pour avis)*

L'ensemble des mesures relatives à la carte des enseignements a été présenté au dernier CTA (janvier 2020). Il s'agit d'ajustements.

1.2.1. Ajustement des ES de 1ère

Demande d'ouverture de l'enseignement de spécialité de classe de 1ère Arts du cirque afin de permettre la continuité pédagogique. La discipline est enseignée en option en classe de 2nde, mais en spécialité en classes de 1ère et Terminale.

1.2.2. Ajustement de la carte des langues

Il s'agit là aussi d'assurer la continuité pédagogique, en ouvrant la LVB chinois au lycée Louis Armand, Chambéry (73), afin d'y accueillir les élèves des collèges Côte Rousse, Chambéry, et Boigne à La Motte Servolex.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises au avis.

2. Postes d'enseignants (créations et suppressions)

Lors du CTA du 28 janvier 2020, a été examiné le déploiement de la mesure de rentrée des moyens d'enseignement du 2degré public (P141) soit - 48 ETP (-63 ETP HP et +15 ETP HSA), pour la rentrée 2020.

Dans le cadre d'un budget contraint, les moyens alloués à l'académie pour la rentrée 2020 ont été répartis avec les priorités suivantes :

- accompagner l'évolution démographique, notamment en collège avec une mesure de rattrapage de l'augmentation des effectifs à la rentrée 2019 de 12 ETP,
- poursuivre la mise en œuvre de la transformation de la voie professionnelle en appliquant les nouvelles grilles,
- financer les mesures d'évolution de l'offre de formation : montées pédagogiques des évolutions 2019 et évolutions pour la rentrée 2020,
- maintenir et renforcer l'allocation progressive des moyens pour accompagner les lycées professionnels les plus fragiles, les petits établissements ruraux et isolés,
- financer les LGT et LPO pour la voie générale et technologique conformément aux grilles horaires ministérielles,
- libérer des moyens dans les dotations globales des lycées en supprimant la provision de remplacement de 0,5% prélevée jusqu'alors dans les dotations globales,

- reconduire, pour la deuxième année consécutive, la mesure supplémentaire d'accompagnement avec la constitution d'une réserve de 24 ETP destinée soutenir la mise en œuvre de la réforme du lycée sur la terminale.

Pour rappel, la répartition des moyens second degré public à la rentrée 2020 présentée au CTA de janvier 2020 se décomposait comme suit :

	HP en ETP	HSA en ETP	Solde en ETP
Collèges	63	15	78
Lycées	-130	-36	-166
réserve lycées	8	16	24
LP/SEP	0	5	5
EREA	1	0	1
dispositifs académiques	-5		-5
répartition de la mesure de rentrée	**-63**	**0**	**-63**
mesure de rentrée	**-63**	**15**	**-48**

Eu égard à l'importante variation de certaines dotations globales de LGT et LPO, du fait de la diminution des effectifs qui induit la fermeture de divisions d'une part, et de l'application des grilles horaires pour la mise en œuvre de la réforme du lycée sur le niveau "terminales" d'autre part, différentes mesures d'accompagnement ont été prises sans délai :
- allocation d'un ajustement de la DG de 40 et 50 heures pour 2 établissements
- calcul de la DG avec un seuil réduit à 30 élèves par divisions en seconde pour un autre,
- et proposition de temps d'échanges et de dialogues aux 14 LGT et LPO connaissant les plus fortes diminutions de leur dotation globale. Ces entretiens ont eu lieu avant les vacances d'hiver. 9 établissements ont été reçus. Ces temps d'échange avec le chef d'établissement, son ou ses adjoints, voire l'équipe de direction ont rassemblé le directeur de cabinet de la rectrice, l'IA-DASEN ou son représentant, la secrétaire générale en charge du pôle organisation scolaire, prospective et politiques éducatives, un représentant de la division des personnels enseignants (DIPER E) et la cheffe de la division de l'organisation scolaire (DOS). Ils ont permis, après une présentation des choix d'organisation pédagogique de l'établissement, de dresser un état des lieux précis des besoins et des problématiques rencontrés à ce stade de la préparation de la rentrée 2020 (notamment en termes de moyens mais aussi en termes de RH).
Consécutivement à ces échanges, 4 ajustements des dotations globales ont été effectués mi-mars à hauteur de 74,5 heures.

L'ensemble des ajustements effectués dès la phase initiale de la préparation de rentrée correspondent d'ores et déjà à 9,14 ETP soit 38 % de la réserve.

2.1. **Créations et suppressions de postes en LGT LP et EREA** ***(présenté pour avis)***

Les ETP dédiés à l'enseignement en établissements et délégués aux établissements sous forme de dotation horaire globale permettent de financer à la fois des postes définitifs et des postes provisoires. La variation de la dotation globale est la conséquence de variation d'effectifs qui peuvent induire la fermeture de divisions d'une part, et de l'application des grilles horaires des programmes qui impactent le besoin horaire sur certaines disciplines, d'autre part. Ces deux variations distinctes ou cumulées entraînent une modification des postes d'enseignants dont l'établissement a besoin pour couvrir l'ensemble des besoins d'enseignement par discipline. Cela conduit à opérer des mesures de création ou de suppression de postes définitifs, telles que présentées dans le document CTA pour avis. Les mesures programmées pour la rentrée 2020 se

déclinent en 260 créations de supports définitifs et 326 suppressions soit un solde négatif de - 66 postes répartis comme suit :

TYPE DE POSTE	*TOTAL GENERAL*		
	Création	Suppression	*Solde*
Postes en LGT - LPO	101	**187**	**-86**
Postes en Collège et SEGPA *	146	124	22
dont Postes Collège en (P.E.G.C.)	0	7	
dont Postes Enseign. Spécialisé en collège	15	13	
Postes en L.P. - E.R.E.A.	13	15	-2
dont Postes Enseign. Spécialisé en EREA	1	0	1
Total postes	260	326	-66

La répartition des moyens par discipline réalisée par les chefs d'établissement conduit à constater une réalisation de la répartition des mesures de rentrée significativement différente de la répartition initiale telle que présentée en CTA en janvier dernier (rappelée ci dessus).
Le solde académique demeure conforme à la mesure académique soit - 63 ETP, cependant il se décline désormais comme suit :

- Collèges : solde final de 22 ETP créés au lieu des 63 prévus,
- LGT/LPO : solde final de 86 ETP supprimés au lieu de 130 prévus,
- LP : solde final de 2 ETP supprimés au lieu 0 prévu.

Ces évolutions correspondent à la mise en œuvre de l'organisation pédagogique retenue par les établissements en lien avec les choix des élèves quant à leur formation. Eu égard à l'effet bénéfique de cette évolution budgétaire sur les lycées dont elle atténue fortement le schéma d'emplois, la décision a été prise de ne pas engager d'action corrective.

L'analyse plus fine des postes fait ressortir les éléments suivants :

S'agissant des mesures de cartes scolaires :

le nombre total pour la rentrée 2020 est de 130 contre 124 MCS en 2019 réparties comme suit :

- 67 en LGT/LPO (contre 38 à R19),
- 8 en LP (contre 2 à R19),
- 55 en collèges (contre 84 à R19),

S'agissant des services partagés :

Le nombre de poste avec compléments de service apparaît stable à la rentrée 2020 :
1 031 observés à cette date pour la rentrée 2020 contre 978 observés en mars 2019.
L'évolution constatée par type de structure est la suivante :
- Hausse en collège : 819 (contre 789 en 2019)
- Légère hausse en LGT/LPO : 184 (contre 162 en 2019)
- Stabilité en LP : 28 (contre 29 en 2019).

Conformément aux engagements pris en préparation de rentrée 2019, une attention particulière a été portée aux CSD sur 3 établissements dont le nombre diminuent pour la deuxième année consécutive, pour s'établir à ce stade à 12. Pour mémoire, on recensait 14 CSD en rentrée 2019, 17 en 2018 et 2017).

S'agissant des disciplines :

le solde des créations/suppressions par discipline fait apparaître un solde négatif de :
- 7 pour les lettres classiques,
- 4 pour les lettres modernes,
- 13 pour les SES (avec -14 suppressions dont 6 MCS),
- 28 pour les mathématiques (avec 44 suppressions de postes dont 18 MCS),
- 7 pour la technologie (8 suppressions dont 1 MCS)
- 35 sciences de l'ingénieur (38 suppressions dont 14 MCS).

Pour toutes les disciplines faisant l'objet d'un nombre de suppressions important et notamment lorsque plusieurs postes sont supprimés dans un établissement pour la même discipline, toutes les options permettant d'éviter les suppressions ont été étudiées. C'est notamment le cas pour les mathématiques et la SII.
Il convient de noter que les ajustements de dotation globale accordées à 4 établissements la semaine dernière à l'issue des temps d'échanges évoqués précédemment ne sont pas pris en compte et pourrait permettre de ne pas procéder, selon les choix opérés par les établissements, à certaines suppressions (notamment en SII).

Les disciplines affichant un solde positif se détaillent comme suit :
+ 6 pour l'anglais (avec 22 suppressions dont 6 MCS),
+ 9 pour l'histoire géographie (avec 11 suppressions dont 5 MCS),
+ 15 pour l'EPS (majoritairement en collège).

<u>Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.</u>

2.2. **État provisoire des ressources humaines : capacité d'accueil (pour information)**

Dans sa proposition initiale d'attribution des ressources pour la rentrée 2020, la DGRH a annoncé une réduction de 63 ETP sur le programme 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré) par rapport à la rentrée dernière. La variation était en revanche nulle pour le programme 230 (vie de l'élève).
Le calibrage des ressources nécessaires a été effectué selon la méthode habituelle :

- identification des flux d'entrée hors mouvement interacadémique (réintégrations diverses, accueils en détachement…),
- identification des flux de sortie (retraites, détachements, disponibilités, ruptures conventionnelles…),
- prise en compte du potentiel contractuel et du taux de couverture du territoire par le vivier de titulaires remplaçants.

Si l'académie a sollicité plus d'entrées au mouvement des CPE que la proposition ministérielle (10 ETP stagiaires et 16 ETP titulaires) et a vu sa demande satisfaite, la prudence a été mise s'agissant du BOP 141, pour prendre en compte les effets induits par la carte scolaire et ainsi assurer aux éventuels titulaires concernés une solution de réaffectation dans les meilleures conditions. Ainsi, 176 ETP stagiaires ont été demandés ainsi que 403 ETP titulaires.
Après le traditionnel exercice de répartition des moyens entre académie, la DGRH a autorisé à l'académie des possibilités d'accueil supérieures à la demande académique pour le BOP 141 : 175, 5 ETP stagiaires et 415 ETP titulaires (enseignants : 173,5 + documentation : 2).
D'un point de vue disciplinaire, à l'instar de la rentrée 2019, l'académie s'est vue notifiée plus d'entrées que demandé en anglais (+11,5), en histoire-géographie (+6,5) et en EPS (+6). La philosophie, les lettres modernes, les SES, les mathématiques et l'italien présentent également un solde positif.
Les autres disciplines sont à l'équilibre ou témoignent d'un léger solde négatif. Comme chaque année depuis 3 ans, les SII (-4), la technologie (-3) et l'économie-gestion (-10) sont les disciplines autorisant le moins d'entrée par rapport aux besoins exprimés.
Les résultats du mouvement ayant été prononcés et sous réserve des recours en voie d'instruction, l'on constate d'ores et déjà un écart entre la notification ministérielle et les affectations réelles de -7.
Le ministère a accordé à l'académie de Grenoble plus de mutations que prévues en allemand (+1, en SII mécanique (+4), en STMS (+2) et en économie-gestion marketing (+4). Au contraire, il y aura moins d'arrivants que prévu en philosophie (-4), en lettres modernes (-5), en mathématiques (-4) et en sciences physiques (-3).
La DRH accompagnera toute demande d'affectation provisoire à Grenoble, notamment dans les situations de déficit.
Il est à noter une arrivée de 5 Psy EN EDO supplémentaires par rapport à la cohorte attendue.

En première analyse, l'ensemble des enseignants susceptibles d'être concernés par une mesure de carte scolaire pourront se voir proposer une solution conforme à leurs intérêts familiaux. Au besoin, des délégations rectorales ou des postes de TZR pourront être proposés.
Par ailleurs, le dispositif académique d'accueil et d'écoute mis en œuvre au bénéfice des enseignants en économie-gestion GA a développé un protocole qui permet de proposer des dispositifs d'accompagnement de projets professionnels mettant en œuvre les outils existants (changement de spécialité, congé de formation professionnelle…) : ils pourront être actionnés autant que de besoin.

2.3. Postes de stagiaires à temps plein et à mi-temps au 12 mars 2020 (pour information)

L'implantation des stagiaires enseignants est un exercice complexe : il s'agit de retenir les meilleures options pour répondre aux exigences qualitatives de la formation des stagiaires tout en assurant la couverture de besoins d'enseignement réels dans les établissements. Pour répondre au premier critère, il convient de prendre en compte la présence d'un enseignant susceptible d'assurer un tutorat de qualité si possible au sein d'une équipe disciplinaire engagée, un établissement d'exercice sans difficulté majeure (dans la mesure du possible les établissements relevant de l'éducation prioritaire sont évités), la couverture territoriale afin d'offrir des berceaux se situant soit à proximité du centre de formation, soit du bassin de vie du stagiaire. Ce travail est mené en collaboration avec les inspecteurs disciplinaires.

Pour la rentrée 2020, à ce stade le projet d'implantation des stagiaires est le suivant :
Calibrage ministériel pour les stagiaires à mi-temps (PSTG) : 347 stagiaires (soit 173,5 ETP),
A ce stade de la préparation de rentrée, 76,4 % des berceaux PSTG nécessaires sont réservés soit 265.

Calibrage ministériel pour les stagiaires à temps complet (FSTG) : 76 stagiaires,
Nombre de berceaux FSTG réservés : 73 soit 96 % des supports nécessaires.
soit un total 338 berceaux pour 423 stagiaires à accueillir (80 % des supports sont réservés).
Ce taux d'implantation légèrement inférieur au besoin vise à optimiser les possibilités offertes au mouvement pour les titulaires de manière générale et en particulier pour les personnes touchées par une mesure de carte, particulièrement.
Une attention particulière sera portée aux disciplines pour lesquelles à ce stade des supports stagiaires en service partagé ont été réservés. 12 berceaux sont concernés à ce stade soit 16,3 % des supports réservés. A l'issue de la phase d'ajustement des structures qui est accompagné d'un ajustement des dotations, d'autres solutions seront recherchées afin d'en limiter le nombre.

Les berceaux restant à identifier, le seront après la phase d'ajustement fin juin ; une revue générale des berceaux sera effectuée afin d'étudier toutes les possibilités d'amélioration de l'affectation des stagiaires. Cette revue prendra en compte certains éléments d'information non connu à ce jour tels que les congés de formation.

2.4. Remplacement des 3 heures d'association sportive par des heures d'enseignement (pour information)

Le décret n°2014-460 du 7 mai 2014 relatif à la participation des enseignants d'EPS aux activités sportives scolaires volontaires des élèves prévoit que, par principe, les enseignants d'EPS participent aux activités de l'association sportive (AS) de l'établissement dans lequel ils sont affectés.
Cependant, les enseignants qui ne souhaitent pas assurer des activités dans le cadre de l'AS, au titre d'une année scolaire, peuvent demander à les remplacer par des heures d'enseignement.

Pour 2020-2021, 4 demandes ont été formulées avec un avis favorable des chefs d'établissement et des IA IPR EPS.

3. **Postes de documentation (présenté pour avis)**

Le plafond d'emplois des personnels de documentation est stable pour la rentrée 2020. Pour mémoire, l'académie a maintenu le socle de cette catégorie d'emplois depuis la rentrée 2018 et cela malgré un socle en diminution sur le P141.

Aucune mesure n'a été proposée pour la rentrée 2019.

Pour la rentrée 2020, outre la mesure indispensable liée à l'ouverture du collège de Champier, l'analyse des écarts entre la dotation réelle et la dotation issue du barème a conduit à instruire plusieurs situations dans le cadre de redéploiement d'emplois. Dans ce contexte, outre l'écart au barème, deux critères ont été observés particulièrement, l'équilibre territorial d'une part, et le taux de PCS défavorisés d'autre part.

L'analyse de l'impact humain des mesures de redéploiement envisagées, concourant majoritairement à des mesures de carte scolaire sans solution identifiée à proximité, ont conduit à ne pas poursuivre les mesures.

3.1. **Proposition de mesures**

De ce fait, une seule mesure est proposée :

- doter le nouveau collège de Champier d'un poste d'enseignant documentaliste par redéploiement d'un poste du LPO Hector Berlioz actuellement vacant. L'effectif prévisionnel du LPO Berlioz pour la rentrée 2020 est estimé à 1 101 élèves, il est donc inférieur au seuil d'implantation d'un second poste de documentation fixé à 1200 élèves.

<u>Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.</u>

3.2 Postes de stagiaires

L'implantation des stagiaires n'a pas posé de difficulté particulière. Elle a été menée en lien étroit entre les services (DOS - DIPER E) et en concertation avec les inspecteurs, tant pour les PSTG (stagiaires à mi-temps) que pour les FSTG (stagiaires à temps complet). Les mêmes modalités d'analyse et de concertation ont été mises en oeuvre pour les postes stagiaires de documentation que pour les stagiaires CPE. Sur la fonction enseignants documentalistes, la totalité des supports requis sont réservés.

3.2.1 <u>Postes de stagiaires à mi temps (PSTG)</u>

Calibrage ministériel pour les stagiaires à mi-temps : 4 PSTG (soit 2 ETP)

Renouvellement prévisible : 1 stagiaire

7 supports PSTG ont été réservés sur compensation de temps partiels à 50 % (voir page 84 du document CTA) ; tous sont implantés en collège.

3.2.2 <u>Postes de stagiaires à temps complet (FSTG)</u>

Calibrage ministériel pour les stagiaires à temps complet : aucun

Les corps d'inspection annoncent cependant 1 réussite au concours interne soit 1 support FSTG à prévoir.

Le berceau est réservé par neutralisation d'un poste vacant au LP hôtelier de Challes les Eaux (73).

4. **<u>Postes spécifiques académiques</u>** ***<u>(présenté pour avis)</u>***

Le dispositif des postes spécifiques à l'intra académique est reconduit pour la rentrée 2020. La carte des postes spécifiques dit « intra » répond à la nécessité d'assurer dans de bonnes conditions le service public d'éducation en informant précisément les enseignants candidats sur les sujétions particulières d'exercice qu'impliquent ces postes.

Les postes proposés pour un étiquetage doivent répondre à certaines caractéristiques et relever de la nomenclature prévue par la réglementation. Une fois, cette vérification de l'éligibilité effectuée, la demande de l'établissement est soumise à différents avis, notamment celui des inspecteurs de la discipline. Les spécialités ou descriptions de profil relevant du référentiel de la discipline concernée ne sont pas étiquetées.

Enfin, en réponse aux questions abordées en GT, il convient de préciser que certains étiquetages sont strictement liés aux attendus en termes de compétences sur deux champs disciplinaires. C'est notamment le cas en SEGPA sur le champ habitat. La transversalité disciplinaire est un motif légitime de spécification du poste.

L'académie de Grenoble compte ainsi au 01/09/19, 3.25% de postes « SPEA » :

Nombre total de postes enseignants au 01/09/2019 (hors stagiaire)	***18 317***
Nombres de demandes lors de la campagne INTRA 2019	***127***
Nombres de demandes lors de la campagne INTRA 2020	***163***

soit une augmentation de 28,3 % des demandes entre la campagne 2019 et la campagne actuelle.

	Postes spécifiques nationaux	
	Nombre de postes	*Pourcentage par rapport au nombre de total de postes*
2019	583	3,18%
2020 (prévisionnels)		

	Postes spécifiques académiques	
	Nombre de postes	*Pourcentage par rapport au nombre de total de postes*
2019	595	3,25%
2020 (prévisionnels)	666	3,64 %

Pour la rentrée 2020, 163 demandes ont été transmises dont :
- 82 relèvent de la reconduction (postes profilés lors de rentrées précédentes et vacants à la rentrée 2020)
- et 81 constituent de nouvelles demandes d'étiquetage.

Elle se répartissent comme suit :
101 en collège SEGPA

- 39 en lycée
- 11 en LP
- 5 en EREA
- 1 en établissement pénitentiaire
- 4 en établissement de soins
- 1 en Rectorat / DSDEN
- 1 en GRETA

A noter :
une demande complémentaire tardive est introduite :
LP Amblard de Valence pour la création d'un poste de coordo ULIS 9h de tête de réseau et 9 h d'enseignement en DNMAD (additif joint en annexe au présent MEMO).
Le LP Amblard est tête de réseau. Par ailleurs, l'enseignante qui occupait cette fonction venait du lycée du Dauphiné à Romans, où le poste est supprimé. L'enseignante sera donc en mesure de carte scolaire. Disposant des compétences attendues, elle pourra candidater sur ce poste étiqueté SPEA.

Sont présentées comme l'année précédente les mesures de suppressions et de créations et les postes déjà étiquetés mais vacants ; les postes spécifiques pourvus ne sont pas présentés.

<u>Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.</u>

5. <u>Postes administratifs et de laboratoire</u>

Le schéma d'emplois des personnels administratifs et de laboratoire du BOP 141 est stable par rapport à la rentrée 2019.

Il s'agit donc pour l'académie d'articuler la préparation de la rentrée 2020 avec un budget à moyen constant avec les préoccupations suivantes :

- avoir l'impact le moins important possible sur les structures des EPLE et éviter autant que possible les mesures de carte scolaire,
- avoir une cartographie des emplois adaptée au besoin

Méthode : réunions préparatoires (entre directions, avec les IA-DASEN), échanges avec les chefs d'établissement

Dans ce contexte, les opérations nécessaires du fait de l'évolution du réseau des établissements (création d'un nouveau collège à Champier et d'un LPO à Grenoble par fusion de deux lycées) sont réalisées par différentes mesures retenues après analyse de la répartition des emplois administratifs au regard du barème et par le retrait de deux emplois de personnels de laboratoire. Ce redéploiement entre les filières techniques et administratives ainsi que l'ensemble des mesures présentées ont fait l'objet d'une attention particulière portée à chaque situation individuelle. En effet, les mesures proposées s'appuient, autant que possible sur les postes vacants ou sur l'existence de solutions de réaffectation à proximité.

5.1. **Postes des personnels administratifs** ***(présenté pour avis)***

Comme indiqué précédemment, les priorités se déclinent pour accompagner les mesures suivantes :

- la création d'un nouvel établissement : la création du collège Champier en Isère qui accueillera 241 élèves sur 3 niveaux (6ème, 5ème et 4ème) à la rentrée 2020 (capacité d'accueil maximale à 812 élèves et une prévision 2021 évaluée à 500 élèves) .

La cartographie retenue pour les fonctions supports de l'établissement a été dimensionnée à 3 emplois :

- 1 catégorie A,
- 1 catégorie B et
- 1 catégorie C

- la fusion du LP Jean Jaures et du LGT Emmanuel Mounier de Grenoble (38) par des mesures de transfert entre les deux établissements, de redéploiement vers d'autres structures dans le cadre de l'équilibre des mesures par catégorie d'emploi.
- Le transfert de charge de gestion du dispositif "Ecole ouverte" du LPO Louis Armand vers le LPO Monge (déjà mutualisateur de paye pour les AESH des établissements d'enseignement du privé).

Pour cette mesure de transfert d'un poste d'ADJENES, une demande de spécification a été formulée par le LPO Monge sur un profil de gestionnaire paye de catégorie C qui nécessite des compétences et connaissances métier spécifiques et permettrait de poursuivre le travail de professionnalisation des équipes et d'apporter une solution pérenne à l'agent de catégorie C en poste actuellement dans le cadre d'une délégation rectorale. Cette demande a été débattu en GT et a conduit à des avis très partagés des participants. La spécification d'un poste de catégorie C n'étant pas autorisée par les dispositions académiques arrêtées au titre des LDGA, la mesure a été retirée des propositions soumises au CTA.

Le détail des mesures de création/suppression avec un solde nul équilibré avec 2 mesures sur postes ATL) vous est présenté en page 8 du document CTA.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

5.2. Postes des personnels de laboratoire ***(présenté pour avis)***

Le socle d'emploi des postes de personnels de laboratoire est commun à celui des postes administratifs. Ainsi, comme indiqué précédemment la délégation ministérielle est stable pour la rentrée 2020.
Cependant, les besoins structurels liés à l'évolution du réseau des établissements conduisent à opérer des transferts entre les postes d'ATL et les postes administratifs : 2 postes pour la rentrée 2020 étaient prévus.
A l'issue du GT et au regard des échanges quant à la mesure de suppression de poste avec mesure de carte prévue au collège Les Dauphins à St Jean de Soudain (38), cette mesure est abandonnée. La

création d'un poste d' ADJENES prévue dans ce cadre sera réalisée sur moyens provisoires, dans l'hypothèse où aucune des deux mesures conditionnelles mentionnées ci après ne se réalisent.
En outre, deux mesures conditionnelles sont proposées en cas de vacances de poste. Elles concernent des postes d'ATL implantés dans des collèges qui ne répondent plus aux critères d'attribution d'un poste défini par le barème avec un seuil fixé à 700 élèves. Dans l'hypothèse d'une vacance du poste après mouvement, les moyens libérés permettraient de financer des postes provisoires durant l'année scolaire à venir.

Les mesures définitives de suppression de poste pourraient ainsi être prises en RS 2021 sans mesure de carte.
Il est à noter qu'un travail de révision du barème est programmé en préparation de la rentrée 2021 afin de prendre en compte les incidences de la réforme du lycée mais aussi celle du collège. Une réflexion devra être menée à l'instar de celles conduites dans les autres académies afin d'évaluer et le cas échéant engager une démarche de réduction du nombre d'agents techniques de laboratoire en collège. Le gel des postes vacants est en cohérence avec cette perspective.
Un groupe de travail rassemblant des inspecteurs, des agents techniques de laboratoire, des enseignants des disciplines concernées, des chefs d'établissement et des adjoints gestionnaires sera constitué afin d'émettre des propositions de carte cible et de barème à cet effet.

Point spécifique évoqué en GT préparatoire : Les représentants des personnels ont souhaité connaître les mesures mises en oeuvre en 2019/2020 afin d'accompagner les agents techniques de laboratoires de collège mutés en lycée par mesure de carte à la rentrée 2019. Le bilan de l'accompagnement a été demandé au service FTLV : le bilan transmis par la coordonnatrice pédagogique du groupe de formation des ATL :
-pour les 3 agents concernés affectés respectivement au lycées Camille Vernet, au lycée du Grésivaudant et au lycée de l'Albanais :
- aucun ne relevaient de l'adaptation à l'emploi puisque ayant déjà exercé les fonctions; ils ont été inscrits aux modules d'AE
- tous ont été pris en charge par les équipes des établissements. L'évaluation de ce format semble avoir atteint ces objectifs.
- 1 seule des 3 agents s'est inscrite sur les 3 modules proposés au PAF. Les formations sont programmées en juin.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

6. Postes profilés à responsabilité *(présenté pour avis)*

Les lignes directrices de gestion académiques (LDGA) relatives à la mobilité des personnels des filières administratives, techniques de recherche et de formation, sociales et de santé et des personnels de direction stagiaires consacrent, à l'instar des lignes directrices de gestion ministérielles, la prise en considération des compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.
Après débat en CTA réuni le 31 janvier 2020, seules les deux catégories A et B ont été ouvertes à la spécification.

Un courrier invitant les directeurs et directrices académiques et chef(fe)s d'établissement à faire connaître les postes qu'ils souhaitaient catégoriser en postes profilés à responsabilité a donné lieu à trois sollicitations qui répondent en tous points à la définition précitée (compétences comptables, financières, ou managériales).
En revanche, les propositions de spécifier un support de catégorie C ainsi qu'un support d'infirmière n'ont pas été retenues, soit parce que les LGDA ne le prévoyaient pas, soit parce que les missions ne présentaient aucune spécificité.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

7. Postes d'infirmières *(présenté pour avis)*

Pour la rentrée 2020, il n'y a pas de variation du socle d'emplois pour les personnels médico sociaux (médecins, infirmiers et assistants sociaux).
Par conséquent, il n'est pas proposé de mesures en postes définitifs en EPLE pour la rentrée 2020.
La création du collège Champier nécessite cependant l'implantation de moyen infirmier. Dans ce contexte et au regard de la progressivité de l'arrivée des élèves dans l'établissement, l'implantation d'un demi poste d'infirmier sur moyen provisoire (rompu temps partiel) est proposé pour l'année scolaire 2019/2020, considérant que l'effectif second degré attendu est de 241 élèves sur 3 niveaux (6ème - 5 ème et 4ème) et que pour cette première année, il n'y a pas de secteur d'écoles du 1er degré à couvrir. La mesure définitive sera prise en rentrée 2021.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

8. Emplois de direction, d'éducation

8.1. Postes des personnels de direction *(présenté pour avis)*

Dans un contexte budgétaire contraint, l'académie dispose d'une capacité d'implantation en rentrée 2020 de 4 emplois de direction issue :
- de la création de 3 emplois de direction sur le socle académique du P141 (second degré public)
- et de la libération d'1 poste de direction du fait de la fusion du LGT Emmanuel Mounier et du LP Jean Jaurès de Grenoble (38).

C'est la 3ème rentrée consécutive d'ajustement positif de la délégation ministérielle : + 2 en RS 2019 et + 3 en RS 2018
L'étude des besoins à couvrir, dans ce contexte, a pris en compte :
- l'ouverture du collège de Champier qui constitue une mesure impérative,
- les mesures relatives au réseau des établissements,
- les mesures priorisées en préparation de rentrée 2019 pourront être revues prioritairement en préparation de la rentrée 2020,
- les retours des chefs d'établissement et des inspecteurs en charge des établissements et de la vie scolaire,
- la recherche d'équilibre territoriaux
- et la situation des établissements au regard du barème des établissements.

Dans ce cadre et à l'issue des différentes phases d'instruction collégiales et de dialogue, les mesures suivantes sont proposées :
- suppression d'un poste au lycée Jean Jaurès de Grenoble (38) du fait de la fusion avec le lycée Emmanuel Mounier,
- redéploiement d'un poste d'adjoint du LP Jean Jaurès de Grenoble (38) au LGT Emmanuel Mounier pour le même motif,
- création d'un poste au nouveau collège de Champier (38), dont l'effectif prévisionnel pour la rentrée 2020 s'établit à 241 élèves (à 500 pour la rentrée 2021, pour une capacité d'accueil maximale fixée à 812 élèves dans l'arrêté préfectoral).

En phase préparatoire, le chef d'établissement de la Côte St André assure le suivi du chantier en lien avec la collectivité territoriale et avec le soutien et l'accompagnement de la DSDEN de l'Isère.
- création d'un poste d'adjoint au LPO de la Matheysine à La Mure (38). Il s'agit du seul LPO de l'académie sans adjoint (hors cité scolaire). En outre, l'établissement est isolé sur le plateau matheysin. De ce fait, il s'agit d'une mesure envisagée depuis plusieurs années. L'effectif constaté en rentrée 2019 est de 492 élèves, relativement stable en prévision pour la rentrée 2020. L'établissement est classé en 2ème catégorie.
- création d'un poste au collège Le Chéran de Rumilly (74) ; cet établissement devrait passer en 2nde catégorie lors de la prochaine campagne de classement des EPLE (2020) du fait de la forte variation des effectifs observée depuis la création de l'établissement en 2018 : 2018 - 241 élèves ; 2019 - 376 ; prévisions 2020 - 499 élèves. Cette proposition de création s'appuie également sur les caractéristiques sociales de l'établissement dont le taux de PCS défavorisées s'élève à 43,35 %.

- création d'un poste de proviseur vie scolaire implanté au rectorat et dont la mission d'accompagnement des chefs d'établissement couvrira l'ensemble du périmètre académique. Cette création fait écho aux attentes des chefs d'établissement et des corps d'inspection de renforcer le soutien académique aux équipes de direction.

Information périphérique :
Conformément à ce qui avait été indiqué aux membres du CTA lors de la session du 11 mars 2019, la campagne triennale de révision du classement des EPLE initialement prévue en 2019 a été reportée. Elle aura lieu en 2020. Les travaux devraient débuter après cette phase de préparation de rentrée, c'est à dire fin mars début avril. Une concertation sera organisée avec les chefs d'établissement et les représentants des personnels de direction. Les modalités de cette concertation seront conditionnées par l'évolution des consignes de restriction des déplacements liées au COVID 19. Quelles qu'en soient la forme et les modalités, le dialogue sera préservé et mis en oeuvre.

Cette révision pourra éclairer les situations encore intermédiaires et pour lesquelles le rectorat a renvoyé l'instruction au nouveau classement.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

8.2. Postes des personnels d'éducation *(présenté pour avis)*

La dotation académique en postes de CPE reste stable pour la rentrée 2020, à l'instar des deux gestions précédentes. La préparation de rentrée vise, de ce fait, à couvrir la création du nouveau collège de Champier (38) et à identifier les situations d'évolution notable susceptibles d'offrir des options de redéploiement. L'ensemble des demandes des EPLE connues dans les services ont été instruites et une solution a été apportée par une création ou par l'implantation d'un berceau de stagiaire en surnombre, chaque fois que cela a été possible.

8.2.1. Proposition de mesures

Deux mesures de redéploiement de postes vacants sont envisagées à la rentrée 2020. Elles sont destinées à :

- doter le nouvel établissement créé à Champier (38),
- et à conforter l'établissement apparaissant comme le plus déficitaire de l'académie (écart DT/DR : -1,24 ETP), le LPO Xavier Mallet de Le Teil (07) qui présente, en outre, un taux de PCS défavorisées élevé (40,75%). Cette situation a déjà été évoquée en préparation de RS 2019.

Dans ce contexte, deux postes vacants sur ZR sont supprimés ; ils concernent :
- la ZR 26-1 de Valence
- la ZR 38-1 de Grenoble, poste libéré au 01/09/20 par mouvement inter-académique.

Cette option a été retenue après analyse de la situation globale des ZR éducation pour l'académie (16 postes vacants en 19/20) et plus particulièrement pour les zones concernées tant du point de vue des postes vacants, des situations RH que du taux d'occupation des TZR (nombre de jours d'affectation sur un remplacement dans l'année). Les deux ZR concernées répondront sans difficulté aux besoins du secteur couvert.
Les autres mesures instruites et pour lesquelles la possibilité de bénéficier d'un redéploiement n'a pas été retenue (Colg Maurienne de St Jean de Maurienne (74) et colg de Champagne à Thonon les Bains (73) seront revus dans le cadre des mesures provisoires. Dans ce contexte, une analyse des ZR concernées sera menée à l'issue du mouvement.

Point particulier des postes en service partagé (postes liés) :
Durant les échanges préparatoires à cette instance (GT OS sur les postes de CPE), la question de la suite donnée aux réflexions et travaux menés durant le premier semestre 2019 sur les postes en service partagé (supports de 0,5 ETP implantés sur différents établissements et liés à un autre demi poste) a été posée. Les différents intervenants ont été saisis afin d'identifier l'état d'avancement de la réflexion, le cas échéant les engagements pris et les suites potentielles.

Pour mémoire, depuis la rentrée 2017, un certain nombre de postes ont été implantés en service partagé sur deux établissements.
5 services partagés ont été créés en 2017, 2 sur la Drôme (Pierrelatte/ Montélimar et à Valence) et 3 sur l'Isère (1 à Grenoble, 1 Grenoble / Echirolles, 1 Pont de Claix / Echirolles).
Dès 2018, les représentants des organisations syndicales ont fait état de difficultés induites par ce mode de fonctionnement :

- *Difficulté pour les personnels nommés sur ces supports à être efficaces*
- *Sentiment de culpabilité pour ces derniers de ne pas pouvoir exercer leurs missions sereinement, sentiment de ne pas appartenir à la structure, impossibilité de suivi des élèves (présence le lundi mardi dans un collège, puis le jeudi vendredi dans un autre et donc sentiment de ne pas exister lors de leur reprise de fonction le lundi suivant)*
- *Sentiment de ne pas être reconnu par la communauté scolaire (car trop peu présent dans l'établissement)*
- *Parfois difficultés matérielles ; absence de bureau, d'ordinateur…*

Après échanges avec les inspecteurs EVS présents, M. Laporte également présent, tout 3 ayant participé au moins partiellement aux réflexions et échanges, il apparait que :
- 3 réunions du groupe de travail ont eu lieu durant le 1er semestre 2019,
- une enquête a été menée auprès des chefs d'établissement concernés par des services partagés en 2019 soit 18 établissements pour 9 services partagés. Il en ressort que :
    - 13 / 18 soit 72 % disent trouver des avantages à avoir un poste dédoublé,
    - 7 / 18 soit moins de 38 % estiment que le dédoublement pose toutefois des problèmes,
    - 8 / 18 estiment que le 1/2 poste n'est pas suffisant.

De manière littérale, les appréciations portées font état d'une meilleure efficacité du service de vie scolaire, de l'amélioration permise en termes de couverture d'amplitude horaire, d'allègement de la charge de travail et surtout de partage des difficultés. Ces effets positifs sont cependant pondérés par la difficulté inhérente au fonctionnement sur deux établissements avec des repères à reconstituer constamment, une rupture régulière du dialogue avec les équipes et les élèves, une difficulté à trouver sa place et des difficultés d'élaboration des emplois du temps et surtout de participation aux réunions d'équipe dans les deux établissements.

Les affectations ne pouvant être remises en cause en cours de gestion, le rectorat a indiqué dans le cadre de ces échanges que l'évolution de la situation et notamment des situations individuelles seraient suivie de près. Le mouvement des personnels d'éducation pourrait le cas échéant offrir des possibilités d'évolution.

Il convient cependant d'entendre que dans l'hypothèse de la suppression d'un service partagé, l'un des établissements du jumelage perdrait inévitablement le 1/2 support implanté. Il s'agit d'une condition de réimplantation sur un poste plein. Or, force est de constater que ce temps de travail disponible supplémentaire a amélioré le fonctionnement des services de vie scolaire concernés et a, dans certains cas, permis la mise en oeuvre de dynamiques et de projets restés lettre morte jusque là.

Les services de la DIPER E ont été interrogés pour un état des lieux de l'occupation de ces postes à ce jour et les éventuels mouvements prévus ou prévisibles. Du fait des circonstances et de ses effets sur l'activité des services ces dernières semaines, cet audit n'a pas pu être mené à ce jour.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

8.2.2. Postes de stagiaires ***(présenté pour information)***

Comme indiqué précédemment, les mêmes modalités d'analyse et de concertation ont été mises en oeuvre pour les postes stagiaires d'éducation que pour les stagiaires de documentation. L'implantation des stagiaires n'a pas posé de difficulté particulière. Elle a été menée en lien étroit entre les services (DOS - DIPER E) et en concertation avec les inspecteurs, tant pour les PSTG (stagiaires à mi-temps) que pour les FSTG (stagiaires à temps complet). Elle a permis, cette année encore, par des décisions d'implantation en

surnombre, d'accompagner des établissements en tension et de répondre à des demandes d'établissement parfois conjoncturelles.

8.2.2.1. Postes de stagiaires à mi-temps (PSTG) ***(présenté pour information)***

Calibrage ministériel pour les stagiaires à mi-temps : 18 PSTG (soit 9 ETP)
A ce stade de la préparation de rentrée, 85 % des berceaux nécessaires sont réservés. Ce taux vise à maintenir un certain potentiel de postes au mouvement, tout en garantissant une capacité effective d'accueil des stagiaires aussi qualitative que possible (bassin de vie du stagiaire, lieu de scolarité et conditions de tutorat et d'exercice).
Nombre de supports réservés : 15 dont la liste précise figure en page 68 du document CTA, il se répartissent comme suit :

- 4 en compensation de temps partiels à 50 %,
- 10 en surnombre dans les établissements (utilisation de la réserve stagiaire de 6 ETP)
- 1 par neutralisation d'un poste vacant (0,5 PSTG + 0,5 BMP)

Les 3 berceaux restant à identifier le seront après le mouvement selon les mêmes modalités de concertation.

8.2.2.2. Postes de stagiaires à temps complet (FSTG) ***(présenté pour information)***

Calibrage ministériel pour les stagiaires à temps complet : 3 FSTG (soit 3 ETP)
Les 3 berceaux nécessaires sont réservés (voir page 69 du document CTA).

- 2 supports sont implantés par neutralisation de postes vacants au sein d'équipe de 4 ou 5 CPE.
- 1 est implanté en surnombre (Collège Aimé Cézaire de Grenoble (38))

9. Emplois d'inspection *(présenté pour avis)*

A l'issue des échanges avec la DGRH relatifs à la détermination des besoins de l'académie en emplois d'inspection dans les différentes discipline, l'académie bénéficie des créations suivantes :

- dans le 1er degré : création d'un emploi d'IEN ASH pour le département de l'Ardèche ; cette création est financée par la transformation d'1,5 ETP de professeur des écoles (pour mémoire, la demande initiale de l'académie, sans transformation de PE, a fait l'objet d'une réponse négative ouverte sur une contre-proposition avec financement académique ; l'académie a décidé de mobiliser les moyens d'enseignement nécessaires du fait de la sous-consommation prévisionnelle sur le 1er degré).
- dans le 2nd degré : 3 créations d'emploi d'IA IPR dans les disciplines suivantes ;
  - établissement et vie scolaire,
  - italien
  - mathématiques.

Les demandes de l'académie relatives à des postes d'IA-IPR en anglais et en SVT n'ont pas obtenues de suite favorable. La demande au titre de l'anglais sera réexaminée au titre de la rentrée 2021.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

10. Evolution de la carte comptable (*présenté pour information)*

Le contexte académique est le suivant :
La carte comptable en vigueur a été établie en 2009, elle a fait l'objet d'ajustement au fil de l'évolution du réseau des établissements : ouverture, fermeture et fusion.
A ce stade, elle se décline comme suit :

- Ardèche : 36 EPLE pour 5 agences comptables soit une moyenne de 7.2,
- Drôme : 52 EPLE pour 7 agences comptables soit une moyenne de 7.4,
- Isère : 144 EPLE pour 23 agences comptables soit une moyenne de 6.26,

- Savoie : 55 EPLE pour 9 agences comptables soit une moyenne de 6.1,
- Haute-Savoie : 70 EPLE pour 10 agences comptables soit une moyenne de 7,

Soit 357 EPLE pour 54 agences comptables. La moyenne s'établit donc à 6.61 EPLE par agence comptable.
Après atteinte en 2016 de la carte cible 2009, réalisée dans le cadre des opérations de mouvement et de flux rh "naturels" (mutation, départ en retraite,...) l'académie s'est à nouveau posée la question de la carte comptable en 2018, sans donner suite.
Toutefois, chaque départ d'agent comptable est étudié afin de vérifier l'opportunité de maintenir ou supprimer l'agence comptable.
Pour la rentrée 2019, il n'a pas été jugé opportun de supprimer l'agence comptable de Moirans car d'une part, cela ne permettait pas de procéder à des redéploiements d'emploi et d'autre part, cela permettait de conserver une « agence comptable berceau » puisqu'une nouvelle agent comptable monte en compétences sur ce secteur.

A la rentrée 2020, la carte comptable évolue à nouveau (détail p89 du document CTA) du fait de :

- la création du nouveau collège de Champier (38) qui sera rattaché à l'agence comptable du LPO Hectora Berlioz de la Côte Saint André qui passe ainsi à 7 établissements rattachés avec une évolution prévue des points d'agence comptable.
- la fusion du LP Jean Jaures et du LGT Emmanuel Mounnier de Grenoble (38) qui modifie le nombre d'établissements rattachés à l'agence comptable du LPO André Argouges de Grenoble (38) qui passe de 7 à 6 établissements rattachés sans impact sur ses points comptables.

En termes de perspective, une réflexion plus approfondie et un travail collégial sont donc à mener, notamment sur le bassin d'Annecy, du fait de libération de supports prévisibles.
Ils s'inscriront dans les perspectives suivantes :

- les autres évolutions du réseau des établissements déjà connues : ouverture d'un lycée dans le Nord Isère et en Haute-Savoie,
- les besoins de professionnalisation sur les fonctions financières, achat, paye.... telles que mentionnées dans le rapport IGAENR n°2016-071 qui fait état de plusieurs recommandations concernant la carte comptable :
  - Préférer à la cible quantitative définie en 2008, un objectif plus ambitieux de resserrement de la carte des agences comptables, fondé sur la recherche d'une meilleure professionnalisation du réseau.
  - Ne maintenir que de manière exceptionnelle les petites agences comptables
  - et piloter le dispositif au niveau académique (conditions de mobilité, d'accompagnement et de formation).
- les missions de mutualisation, notamment sur la paye et la fonction employeur, qui mobilisent certaines agences comptables sur des métiers spécifiques.
- la cartographie des emplois de fondés de pouvoir.

Un groupe de travail sera constitué afin de réfléchir et d'élaborer le projet de carte comptable associé à une cartographie des emplois de fondés de pouvoir et des mutualisations.
Ces travaux induiront une réflexion sur le barème de calcul des dotations des EPLE en postes administratifs (en prenant également en compte les besoin de catégories A pour la RH de proximité, écarts importants au barème...).
Les organisations syndicales, les personnels des EPLE concernés (chefs d'établissement, adjoints gestionnaires, agents comptables) seront associés à ces travaux par le biais de groupe de travail autour d'une équipe projet.

II. **Expérimentation ESTEVE** (dématérialisation des comptes-rendus d'entretiens professionnels) ***(présenté pour avis)***

Dans l'académie de Grenoble, la DIPERA gère un flux d'entretiens professionnels impliquant annuellement 4200 acteurs, qu'ils soient évalués et/ou évaluateurs. Produits en version "papier", en trois exemplaires, les compte-rendus génèrent, outre une consommation de papier importante, des allers-retours entre agents, évaluateurs et gestionnaires qui sont générateurs de risques (*perte des documents, forclusion de délais de recours, charge de travail pour le gestionnaire DIPERA en responsabilité du dossier*) et coûteux en temps. Celui consacré à l'exploitation qualitative des compte rendus en est réduit d'autant. Par ailleurs, aucun

d'outil de suivi général de la campagne n'existe, ce qui se traduit chaque année par le constat d'entretiens obligatoires non conduits.
Il est indispensable de redonner à dispositif prévu par la Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 et le décret n° 2010-88 du 28 juillet 2010 son sens initial. Pour qu'il redevienne un outil de management personnalisé destiné à renforcer les liens entre les agents et leurs supérieurs, l'entretien professionnel doit pouvoir être conduit via un applicatif permettant à la fois une historisation des données, une traçabilité des échanges (workflow), une dématérialisation totale du processus, de la convocation jusqu'au recours et la production d'indicateurs généraux et de tableaux de bord.
Les trois académies de la région académique se sont portées volontaires pour expérimenter un outil qui répond à ces exigences et qui est déjà déployé dans 16 départements ministériels, dont ceux de la justice, des finances ou de la culture : ESTEVE
Au regard du travail de pré-saisie important à réaliser avant sa mise en oeuvre, l'expérimentation ne portera dans un premier temps que sur les services déconcentrés et 5 établissements scolaires, à déterminer.
L'avis du CTA est requis, étant précisé qu'une inscription au registre RGPD sera nécessaire, sous couvert d'une convention de service nationale.

Les mesures de rentrée proposées sont soumises pour avis.

III. **Congés de formation** : volume des CFP pour l'année scolaire 2020-2021 ***(présenté pour information)***

Le congé de formation professionnelle permet aux personnels de s'engager dans des actions visant à parfaire leur formation professionnelle et/ou personnelle, de s'adapter à un nouvel emploi, de préparer une promotion ou d'entreprendre un changement de métier dans le cadre d'une reconversion.
Les moyens consacrés au congé de formation professionnelle représentent annuellement 0.20% de la masse salariale, conformément aux dispositions de l'article 27 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007.
La répartition de la masse salariale dévolue à chaque corps est déterminée en fonction de la population totale et des effectifs de chaque corps.
Focus sur les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale :
En 2018-2019, trois modifications majeures ont été introduites : la distinction entre les demandes à visée promotionnelle et les demandes inscrites dans le cadre d'une reconversion a été supprimée, un barème unique a été instauré et la répartition des congés fondée sur la masse salariale par corps a été consacrée.
Pour l'année scolaire 2019-2020, après réunion d'un groupe de travail dédié, le barème a été modifié, afin notamment de mieux prendre en compte les entrées tardives dans la carrière.
Les modalités d'attribution s'appuient désormais sur un barème rénové constitué de trois critères :

- l'ancienneté de service (échelon) qui se substitue à l'ancienneté de corps,
- la prise en compte de l'ensemble des demandes antérieures et d'une bonification majorée au-delà de la 5ème demande afin de prioriser les demandes réitérées,
- la prise en compte d'une situation difficile par une bonification accordée par le directeur des ressources humaines dans le cadre d'une reconversion.

Dans le cadre d'action publique 2022, une procédure dématérialisée est mise en œuvre dès cette année pour tous les personnels titulaires qui accéderont ainsi au suivi de leur dossier tout au long de son instruction.
Les agents pourront ainsi :

- formuler leur demande par le biais de leur portail agent et disposer d'un accusé de réception électronique ;
- être informés, via leur adresse professionnelle, de l'avancement de leur dossier, et lors d'un éventuel rejet, d'en connaître immédiatement le motif.

Une première analyse, qui sera partagée en groupe de travail, témoigne d'une augmentation des demandes (623 contre 555) et une diminution des rejets (14 contre 47) pour incomplétude des dossiers par rapport à 2019.
Selon la durée du confinement lié à l'épidémie de Covid19, les prochains groupes de travail préparatoires aux CAPA pourraient être proposés en format dématérialisé.

IV. Questions diverses