

Présent.es :

- les représentant.es des OS : FSU, SGEN-CFDT, SUD Éducation, SE-UNSA.
- Marine Lamotte d'Incamps (SG), Anne-Sophie Rault (DRH), Charlotte CIUBUCCIU (Adjointe DRH),
Françoise Dutertre (directrice Ecole Académique de Formation Continue, ex-Déléguée
académique-DAFPEN), Marc Teulier (DASEN), Miguel Degoulet (Doyen des inspecteurs d'académie-
inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR de Lettres), Laurence Lechat (Doyenne des inspecteurs
de l'éducation nationale-enseignement technique, enseignement général IEN-ET-EG) ; François
LEFORT (Doyen des inspecteurs 1er degré) ; Camille DAPPOIGNY (Conseillère pour la pédagogie) ;
Rozenn Nedellec (Inspé Rennes).

Ordre du jour :

1- Installation de l'école académique en formation académique

2- enquête 1^{er} degré

3- Cahier des charges au PAF (pour le CSA de juin 2023)

La DRH informe que le recteur est en visio avec le ministre, visio programmée hier soir ; les échanges se prolongent...

Pas de déclarations préalables

1- Projet de Plan Académique de Formation continue

Présentation par la DRH :

Dynamique nouvelle autour des questions de formation dans le cadre de la mise en place de l'EAFC = École Académique de Formation Continue.

L'EAFC est ouverte officiellement depuis janvier 2023 ; elle intervient dans un contexte fort autour de l'accompagnement des parcours de carrières de tous les personnels, pour tous types de métiers et tous types de statuts ; outil important que le rectorat dit vouloir beaucoup utiliser dans le cadre de la feuille de route RH académique.

« C'est ambitieux mais on va y aller avec humilité et on va associer les Organisations syndicales dans ces travaux car forte attente des personnels. »

Camille Dappoigny – directrice EAFC :

EAFC est encore en construction ; lien fort sur la gestion des RH des personnels de l'éducation nationale ; Fait référence au rapport IGEN-ESR de 2018 sur formation continue : « concilier développement personnel et professionnel » ; « réussite des élèves et épanouissement personnel et professionnel »

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/documents/Rapport_FC_enseignants_second_degre_1093788.pdf

Question essentielle : comment bien vivre nos métiers ? ...s'interroge le rectorat...

Rappel des métiers divers auprès des élèves

Le rectorat recense les différents « offreurs » de formation pour les personnels : Canopé ? Et quels autres partenaires ? Public ? privé ?

Objectifs de l'académie (voir le diaporama)

- améliorer la lisibilité et l'accès de l'offre de formations
- renforcer les partenariats avec la recherche (universités) et l'inspé

Les formations en distanciel :

Académie affirme qu'il y a un rapport nouveau au format, à la durée et à la variété des modalités de formation : une journée en présentiel n'est pas la seule modalité de formation valable : académie souhaite varier et offrir des webinaires : selon la directrice EAFC, le webinaire est la solution pour certains usagers ; ne pas forcément rejeter le distanciel.

SUD :

le distanciel et les webinaires répondent à des impératifs budgétaires ; former un grand nombre de personnels avec peu de moyens ; les webinaires ne permettent pas les échanges entre les collègues ; sont de courte durée (2h) avec la journée de travail en plus ; pas le temps de bien se former dans ces conditions. Les webinaires prennent sur le temps personnel des collègue : surcharge de travail ; ce qui ne facilite pas la formation.

CFDT : les AESH n'ont pas une offre de formation suffisante ; les formations de 5 jours ont disparu ; webinaires sont très « descendants » or nous sommes déjà dans une société de surinformation et nous sommes écrasés par la masse d'informations ; beaucoup d'apports mais pas suffisamment d'échanges entre apprenants ou entre apprenants et formateurs.trices lors des formations en distanciel.

DRH répond que l'enjeu est de faire venir des collègues qui ne participent plus aux formations : venir en visio serait une première démarche.

Les formations en établissements se développent aussi.

La création de l'EAFC va avoir des conséquences sur les instances : car elle est entre le format du service et le format de l'école.

=> **conséquence plus de représentant.es syndicales.aux des personnels dans la constitution de l'offre de formation continue**

- équipe de pilotage
- conseil d'école
- conseil scientifique EAFC université représentants des corps d'inspections et des personnels de direction + experts associés IH2EF (= experts associés issus de l'ESR)
- **représentant.es des personnels prévu.es dans aucune de ces instances**

Projet d'école = associer les usagers sans les représentant.es syndicaux.ales ; l'administration consultera les personnels de la manière suivante:

- par questionnaire et enquêtes flash ;
- construire échanges avec des groupes qualitatifs avec des représentant.es des personnels (mais pas forcément des élu.es des personnels)

Création des EAFC = selon notre institution c'est « créer les conditions favorables à la créativité des personnels et des élèves » ; mais « en étant dans la norme ! »

La Secrétaire générale a ensuite commenté l'Extrait de l'enquête de la DEPP sur l'état de satisfaction des enseignants = autosatisfaction de notre institution sur la formation des personnels et leur métier ; selon l'administration, tout va bien !!! les enseignant.es sont satisfait.es !!!

FSU : dans la réalité, les conditions d'apprentissages et d'innovation dépendent aussi :

- des moyens
- de la liberté pédagogique
- contre le pilotage par des enquêtes
- contre la labellisation

UNSA : besoins sont dictés et viennent des priorités nationales et rarement des besoins recensés par les enseignantes ; les formations 1^{er} degré trop restreintes avec les constellations ; formation est désormais imposée ; ce n'est pas le choix des collègues ; les aspirations des collègues sur le terrain sont autre que de développer les actions ministérielles.

CFDT : personnels du 1^{er} degré considèrent que les formations sont inintéressantes et inutiles, inapplicables ; trop prescriptives ; formations ne tiennent pas compte des appétences ;

Rectorat: sur le 1^{er} degré, un certain nombre de formations en inter-degré ne sont pas saisies par les collègues du 1^{er} degré ; le Plan Académique de Formation prescriptif pour le 1^{er} degré répond au schéma directionnel : en tant qu'employeur, nous avons des priorités de formation qui est celle de l'institution ministérielle.

DASEN : le sujet de l'insécurité revient souvent dans les préoccupations des personnels du 1^{er} degré ; montée des incidents avec les élèves à troubles du comportement ; plusieurs réponses possibles : élèves qui ne sont pas encore reconnus par la MDPH; problème d'une trop faible capacité d'accueil dans les ULIS ; manque de place importante dans les IME et les ITEP : à ce sujet, un travail est engagé avec l'ARS ; piste est d'accélérer les unités externalisées c'est-à-dire des IME et ITEP ouverts dans les écoles avec possibilité d'avoir accès à un personnel médical dans les écoles et collèges concernés ; revoir certaines formations sans doute mais on doit répondre aussi aux priorités nationales ; les enseignants ont des difficultés pour évaluer le niveau réel de leurs élèves ; les enquêtes s'appuient sur un appareillage scientifique tandis que les personnels n'ont pas de vue globale du niveau mais uniquement celui des élèves qu'ils ont devant eux ; les IA-IEN ou IA-IPR voient des niveaux d'attente très différentes d'un établissement à un autre et d'un enseignant à un autre ; les évaluations et formations vont permettre de se comparer.

FSU : difficulté des enseignant.es qui ont du mal à faire passer une consigne ; manque de temps pour parler pédagogie en équipe et répondre à ces difficultés collectivement ; ces difficultés de gestion de classe ne concernent pas uniquement les élèves à besoins particuliers

Que devient la formation des stagiaires avec l'Inspé ?

Rectorat : journée de formation pour les stagiaires : attente de décisions

Les fonctionnaires stagiaires ne sont plus des étudiantes donc la formation est prise en charge par le rectorat : parcours construit conjointement entre le rectorat et l'Inspé pour que les offres se complètent

stagiaires avec master MEEF : ont déjà des compétences et sont en plein exercice : formation doit être utile et pas trop lourde : alternance entre formation en collectif et moment d'analyse de pratique et de partage

- **OS** : Formation des stagiaires ne doit pas être fait sur temps personnel en plus de leur temps de service

Sur la rémunération des formateurs.trices :

Reprise du fonctionnement de l'académie de bordeaux : Interface SOFIA -FMO ; différent de Gaïa. la co-animation est gérée en fonction de la taille du groupe et du nombre d'animateurs :

- pour groupe de 10-20 stagiaires = rémunération d'une journée de 6 heures : 3 heures pour chaque animateur.trice

- pour groupe de + de 30 stagiaires : chaque co-animateur reçoit 4 heures

Pratique de rémunération partagée dans l'académie de rennes : arbitrage qui n'est pas remis en cause par les collègues

2- Enquête 1^{er} degré

Analyse de l'enquête initialement prévue en novembre pour le 1^{er} degré ; retard en raison des élections.

Le questionnaire a la même forme que les questionnaires précédents pour le 2d degré.

Travail d'amendement du questionnaire

- demande d'une question précise sur les enjeux liés à l'accompagnement des élèves à besoins particuliers
- question sur besoin de formation sur le bilinguisme + sur les classes multi-niveaux
- Question 15 : rajouter la réponse « pas du tout adaptée » aux réponses possibles
- demande de reformulation de la Question 18 car il y a beaucoup de refus de formation dans le 1^{er} degré : « Avez-vous déjà été amené à renoncer à une formation ? » au lieu de « avez-vous déjà renoncé à une formation ? »
- demande de féminisation du questionnaire : + de 80 % des personnels du 1^{er} degré sont des femmes, sinon tout formuler au féminin plutôt que le masculin

Le questionnaire sera envoyé assez rapidement aux personnels du 1^{er} degré pour anticiper l'offre de formation académique 2023-2024.

3- PAF : élaboration du cahier des charges

Présentation par Françoise Dutertre

Le PAF s'appuie sur le schéma directeur de la formation continue de 2022-2025 avec des objectifs pluri-annuels.

=> voir le schéma des organisations de la formation continue dans l'académie de Rennes (page 4)

pages 7 - grands axes de formation

- Demande que la formation IV- 10 soit accessible en inter-catégoriel
- Demande de réduire les formations en « public désigné » pour ouvrir les formations à tous les personnels sans le filtre des chef.fe.s d'établissements et chef.fe.s de service.

