

CTREA AURA du 2 juin 2022

RÉGIONS



Point année scolaire - Emplois - DGH -
Questions diverses

Points sur l'année scolaire en cours

Evolution de l'offre de formation

« Intention ou pré-dossier » à remettre au SRFD pour le 31 mai.

8 juillet : dépôt du dossier définitif.

Expertise emplois contractuels – mobilités

Résultats de la mobilité mi juin pour les contractuels

ATLS augmentation de la quotité de travail pour 3 postes (passage de 50% à 70%)

- Infirmière : Voiron et Cognin
- TFR labo : Bourg en Bresse

DGH et HSE

Besoins supplémentaires estimés à 4882 heures avec l'évolution de la carte scolaire.

DGH rentrée 2022 : 661 223 heures (dont 12 000 heures de DGH optionnelle)

DGH par élève a diminué en raison de la hausse des effectifs 73,6 heures/élèves à la rentrée RS 2021.

Taux de couverture (titulaires et contractuels) : 93,4% à la rentrée 2021.

HSE COVID : 2493 heures, reste à consommer 1132 heures pour le T4

HSE individualisation 3119 heures notifiées par la DGER, 2755 h notifiées aux établissements, reste à consommer 1049 heures T4

Enseigner à Produire Autrement 2

Les apprenants sont placés au cœur du projet.

6 Plans Locaux EPA ont été votés à ce jour, le reste en juin et à l'automne 2022.

Elaboration du plan régional : groupe de travail en sept.oct 2022, présentation aux instances à l'automne 2022.

Mission « Enquête Climat Scolaire » réalisée par Lucie Legrand

Les premières enquêtes datent de 2015.

« Enquête Climat Scolaire » est un outil de diagnostic. 15 établissements ont répondu à cette enquête depuis 2015 . Un retour sera fait au CHSCTRA du 30 juin. Le SRFD pourra accompagner les établissements dans le dépouillement des enquêtes.

Organisation de la rentrée scolaire

Fin de l'obligation d'une convention de stage spécifique COVID (question 42 FAQ).

Point sur le chantier « quelle organisation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en aura suite à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ? »

Maintien d'une contribution des établissements pour le fonctionnement mutualisé.

Présentation des travaux du groupe « CFPC&A »

Chaque CFPC&A réalisera en interne les missions suivantes.

- Recherche employeur
- Pédagogie alternance en mutualisant formation des maîtres d'apprentissage et des livrets
- Gestion rupture de contrat
- Gestion des aides en mutualisant la veille/dispositifs et outils
- Système d'information en mutualisant acquisition, paramétrage, accompagnement
- Certification qualité

Pour les 2/3 des établissements, ils réaliseront également les fonctions administratives et financières suivantes.

- Viser les contrats, établir convention
- Facturer aux OPCO, collectivités
- Echanges administratifs avec les financeurs
- Enquête administrative
- Suivi financier et administratif, organisation des instances.

Rythme de transition

- Pas de modification avant 1 an.
- Entrée en vigueur de la nouvelle organisation pour les promos entrantes en septembre 2023 (contrats signés de juin juillet 2023)

Vote en CA de novembre 2022. Si un CA ne vote pas tout s'arrête.

Chaque EPL devra se certifier ou procéder à une extension de la certification d'ici janvier 2023.

Déclaration d'activité initiale ou déclaration d'activité rectificative automne 2022 ou juin 2023.

Rentrée 2023, chevauchement 2 systèmes UFA et OFA. CFAT fermeront probablement en 2026.

Présentation des travaux du groupe « adaptation du CRIPT »

- Coopération internationale : reconduction à minima de l'existant voir autres ERASMUS
- Pratiques pédagogiques : travaux existant déjà comme la modularisation, la digitalisation ...
- Accompagnement éthique et social des apprenants : augmentation de l'existant (exemple référent handicap, questions de harcèlement, diversité etc.)
- Communication : articulation à trouver
- Veille : reconduction de l'existant
- Qualité : maintien voire diminution de l'existant quand le processus sera engagé pour tous les établissements

En réflexion : développement de l'apprentissage et la gestion administrative.

Deux sujets à préciser : le modèle financier et la gouvernance.

Présentation des travaux du groupe « GIP Appel d'Offre »

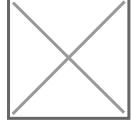
Composition : GIP spécifique EAP composé des EPL de la Région. Les établissements privés pourraient être associés en tant que co-traitants ou sous-traitants.

Délimitation des marchés : envergure régionale ou infra-régionale. Minimum 2 EPL pour un portage.

Activités : le portage de marchés mais le GIP n'agit de sa propre initiative. Prise en charge que de nouveaux marchés.

Fonctionnement financier : cotisation d'entrée, frais de gestion des marchés harmonisés au max de 5%.

Gouvernance : la présidence du GIP reviendrait au DRAAF. Il reste à définir les modalités du pilotage stratégique par un CA du GIP et du pilotage opérationnel par le directeur du GIP.



Cette présentation sera discutée avec le groupe de travail la semaine prochaine, merci de nous envoyer vos questions pour mercredi.

Réponses aux questions diverses SEA-UNSA

Question 1 : peut-on savoir pourquoi les examens sont-ils si tôt ?

Réponse écrite à venir

Question 2 : de quelle manière la Mirex recrute-t-elle les PAJ ?

Réponse écrite à venir

Question 3 : suite à l'accord sur le télétravail, est-il possible pour un enseignant de participer au conseil de classe en distanciel ?

Réponse écrite à venir

Question 4 : est-il possible que le SRFD alerte la Région AURA sur les difficultés importantes pour les établissements résultant des modifications du dispositif « Découverte Région » (suppression du volet « coopération internationale », diminution très importante du soutien aux projets culturels, dans le volet sportif exclusion des élèves qui ne sont pas en section ou de haut niveau...) ?

La DRAAF a fait remonter auprès de la Région l'importance des financements de projets pédagogiques pour les établissements du MAA mais le contenu du dispositif relève d'un choix de la Région AURA.

Le SEA UNSA a pris contact avec les représentants des autres OS pour mener une action intersyndicale sur le sujet et avec l'UNSA éducation. Affaire à suivre

Question 5 : comment valider des CCF alors que la formation a été tronquée par le non remplacement d'enseignant absent ?

Pas de règle fixée sur le nombre de jours de formation à respecter pour faire passer un CCF, c'est le Directeur ou la Directrice qui est responsable de la mise en œuvre des CCF dans son établissement. Le SRFD est conscient des difficultés pour remplacer les personnels absents. Des familles interpellent d'ailleurs le SRFD sur ce sujet.

Question 6 : comment résoudre le problème des agents qui utilisent des transports en commun et qui n'arrivent pas à obtenir le remboursement de la moitié de leur abonnement ?

Réponse écrite à venir

Question 7 : les vendanges étant de plus en plus précoces, les élèves des lycées viticoles se trouvent désormais souvent privés de cette activité dans leur formation du fait du calendrier scolaire. Quelle solution peut-on trouver pour avancer la date de la rentrée de ces élèves ?

Le Ministère de l'Agriculture suit un arrêté du ministère de l'EN, on ne peut pas anticiper une rentrée.

Question 8 : des agents en temps partiel de droit et/ou sur autorisation peuvent-ils effectuer des heures complémentaires d'enseignement comme prévu dans les décrets 2021-13-27 et 2021-13-26 du code de l'éducation ? Dans le droit public, on parle d'heure supplémentaire uniquement.

Il y a la possibilité de faire 1 heure supplémentaire pour les agents à temps partiel. Une réponse écrite plus précise à venir.

Question 9 : avez-vous pu établir le tableau des emplois ACB pour la région AURA qui précise :

- le nombre de CDD et CDI
- le temps de travail pour les formateurs enseignants 648H , 774 h ou plus
- la moyenne des salaires pour les catégories A, B, C
- la présence d'un protocole local ou pas selon les centres ?

Deux tableaux présentant le nombre CDD et CDI par centre et par catégorie en 2017 et en 2021 ont été donnés en séance.

Vos représentants SEA-UNSA

