



## Audience au Rectorat du mardi 4 novembre 2025 (durée 2h15)

### I) Personnes présentes :

Secrétaire Général Académique: Tanguy CAVE

Secrétaire générale adjointe DRH: Peggy VOISSE

Directeur de cabinet: Romain MATHIEU

IA IPR EPS : Jean-Marc BODET

Représentant SNEP-FSU: Béatrice, Aurélie, Jean Philippe, Raphaël.

### II) Organisation d'intervention :

Intervention qui s'articule autour de 7 thématiques reflétant les préoccupations exprimées par nos collègues sur le terrain et lors de leurs appels, ainsi que des préoccupations plus générales partagées avec d'autres académies :

1. L'attribution des forfaits AS pour les contractuels
2. Le placement des stagiaires
3. Les situations conflictuelles et de danger dans certains établissements
4. La présentation du Gymnase score en cours
5. La situation des coordo et section sportive
6. La communication entre les différents services du rectorat et mails professionnels
7. Les avis de l'administration sur les rendez-vous de carrière, avis hors classe, classe exceptionnelle

Objectif de l'entrevue : dresser un constat, contribuer à la recherche de solutions concrètes et partagées, dans un esprit de dialogue social constructif et respectueux

Moment important de dialogue et d'échanges articulé autour des réalités de terrain, des difficultés rencontrées par les équipes, mais aussi des leviers d'amélioration que nous souhaitons construire collectivement.

#### ➤ Quelques constations chiffrées issues de l'enquête syndicale menée sur le plan locale et nationale :

- **80% des jeunes pratiques du sport tandis que dans les foyers moins favorisés, ils ne sont que 60%** selon l'INSEP de 2019. -> L'EPS permet d'assurer un mima d'activités physiques pour tous autant pour leur culture que pour le santé physique morale et socialisation. L'AS propose de prolonger cette activité pour un coût de 20 à 30 euros par année. C'est un service public que nous offrons à nos jeunes. Par contre 45% des AS se déclarent en difficulté. Nous y reviendrons.

- **Nager est une priorité nationale mais il s'avère que dans 20% des collèges il n'y a pas de cycle natation pour tous et toutes les élèves de 6ème en cette rentrée. Dans l'académie, tous les collèges n'ont pas accès à une piscine pour des raisons de financements de transport, manque de créneaux ou piscine ouverte que juillet août.** Le groupe de travail sur le Savoir Nager académique permet déjà une formation de tous nos collègues ce qui est un bon point. D'autant plus d'actualité après encore été très meurtrier.

- Nous avons les **classes les plus surchargés dans l'OCDE, selon les chiffres de 2023**, pour notre académie nous avons de nombreuses classe à 30 au collège et on arrive à 34 élèves pour un lycée pro par exemple. La moyenne de nos collèges auvergnats pour leur classe la plus nombreuse est de 29.9 selon la moyenne de leurs réponses. Face à cet augmentation d'effectif, nous nous retrouvons avec de plus en plus d'élèves à besoins particuliers. Bien souvent il n'y a pas d'AESH en EPS et nous savons également que nous manquons d'environ 70 postes d'AESH. La qualité d'enseignement est forcément dégradée et tous sont en difficultés élèves ayant la problématiques, élèves subissant ses camarades et enseignant. Les fiches SST vont augmenter sans aucun doute dès que les collègues du second degrés s'en seront emparés.

- **+202% c'est l'augmentation du nombre de professeurs contractuels entre 2017 et 2024.** Dans notre académie, on voit à la fois l'augmentation des étudiants qui ne veulent plus passer le concours mais on constate également que certains contractuels sont restés sans poste à cette rentrée suite à l'ouverture de postes de TZR.

Les contractuels sont de plus en plus en difficultés et se rapproche de nous.

-Pour 9% d'établissement qui ont répondu parmi les 120, il manquait un prof d'EPS. Dans notre académie nous n'avons pas fait ce même constat comme cela avait pu être le cas il y quelques années notamment dans l'Allier.

Face à ces chiffres, nous aimerions avoir des réponses et améliorations des conditions d'enseignements pour le bien de tous.

### **1°) l'attribution des forfaits AS pour les contractuels et leurs situations.**

Pourquoi ne pas attribuer le forfait AS au moment où le contrat est établi ? Il est réglementairement prévu dès un mi-temps. Cela suscite un retard de paiement pour un personnel précaire et des doutes pour les collègues, sans parler de la mise en place de l'AS qui se fait dès la rentrée avec des réunions départementales dès le 3 sept.

Le recrutement des contractuels, leur accompagnement et leurs conditions d'exercice continuent de susciter de fortes inquiétudes. La précarité, le manque de suivi dans les établissements posent question quant à la qualité du service public d'éducation et à la continuité pédagogique en EPS. Les IPR doivent parfois palier à des manquements, et voient des équipes en difficulté à cause de cela. Le fait qu'il sera quasiment impossible pour les sessions à venir de doubler à la suite d'un échec aux concours, va augmenter le vivier de contractuels. L'an dernier, des CZR ont été surpris d'être affectés loin sans compensation de trajet. Il y a l'exploitation d'un personnel fragile.

Le fait de ne pas pouvoir avoir un poste à temps complet et continue pour accéder à un CDI est une crainte chez eux, aussi nous semble-t-il important que vous soyez attentifs au délai entre deux contrats pour qu'ils ne perdent pas le bénéfice de leur situation. Le fait de laisser des contractuels avec des postes incomplets a également pour conséquence de mettre ces personnels en difficulté financière. Alors que dans le même temps, on retrouve parfois des contractuels avec plusieurs heures supplémentaires pour compenser. Les collègues qui les accueillent dans leur établissement se retrouvent à devoir les aider sans contrepartie ou temps de décharge. Les inspecteurs ont de plus en plus de mal à trouver des volontaires et ces collègues ne veulent plus assurer ses tâches sur du bénévolat.

(réponse admi)

*Thème 1 Contractuels et forfaits : Difficulté à envoyer un seul et même contrat comprenant l'UNSS (17+3), tout est fait pour que cela se fasse au plus vite afin de rassurer le collègue, cependant si le collègue sait qu'il va avoir ses 3h d'UNSS il peut aller aux réunions de début d'année sachant qu'il sera couvert par l'administration si il avait un accident sur son déplacement.*

*Point positif via la nomination rapide des contractuels, aucun poste sans enseignant Eps à la rentrée. Nous avons entre 50 et 70 contractuels sur notre académie.*

*Volonté de stabiliser les équipes mais les contractuels obtiennent souvent des BMP de petits blocs (dû aussi à la carte des établissements de notre acad. Nous avons beaucoup de petits établissements.*

*L'Académie fait l'effort pour accueillir et former les contractuels sur 3 ans, les fidéliser et essaie de gérer humainement les nominations. Cependant un contractuel peut être amené à travailler sur toute l'acad. L'acad souhaite des réussites au concours (avec ses conséquences -> mutations). Ce n'est pas le cas dans toutes les acads.*

*rappel: le CDI n'est pas ultra protecteur licenciement possible.*

## 2°) le placement des stagiaires :

Nous constatons que l'accompagnement reste souvent inégal. Les besoins en formation, en suivi et en allègement de service sont réels et doivent être adaptés aux spécificités de la discipline.

- Les IA-IPR ont de plus en plus de difficulté à recruter des tuteurs pour accompagner les jeunes dans le métier. Cette difficulté s'exprime chez les collègues avec une surcharge de travail administratif et un manque de reconnaissance à la fois sur le plan financier (une tutrice a dû se résoudre à abandonner cette fonction par manque de moyen). Connaissez-vous d'autres métiers où les gens travaillent bénévolement ?

- Pour faciliter l'entrée dans le métier, voire éviter que des néo-titulaires démissionnent dès la 1ère année, nous avons toujours défendu l'importance de les placer dans UN seul établissement, avec UN tuteur (rice) sur place, sans missions supplémentaires (professeur principal, responsable de section sportive ou autre) afin qu'ils puissent se concentrer sur la préparation de leur cours, la gestion de leur classe et l'accommodation aux gestion administratives.

Comment expliquer le changement d'affectation pendant les vacances ? L'affectation d'un stagiaire dans un établissement où il y a des tensions ?

Cette année il va y avoir deux concours donc un double besoin d'accompagnement sur le terrain avec des attentes différentes. Est-ce que cela a été anticipé ?

Le bilan des mutations et la mobilité des enseignants d'EPS constituent également un point de vigilance : déséquilibres territoriaux, barèmes parfois incompris et difficultés à obtenir des postes fixes dans certaines zones. Nous souhaitons revenir sur ces éléments pour mieux en comprendre les logiques et proposer des pistes d'amélioration. Serait-il possible d'avoir des groupes de travail comme avant pour participer aux échanges ?

(réponse admi)

### *Thème 2 : Stagiaire*

*Choix de mettre des stagiaires près du lieu de formation et donc de ne pas dispatcher sur l'acad (rurales et avec des postes sans bcp d'heures).*

*Avec la baisse démographique, (20% de naissance en moins annoncé) il y aura de + en + de difficulté à bloquer des postes. 50% des collèges sont ruraux sur notre académie.*

*Tous les stagiaires ont un formateur validé par les IPR avec suivi avec une recherche de critères de qualité Certains ont un poste partagé mais sont sur la même commune.*

*A ce jour pas de retour sur des stagiaires en difficulté suite à une demande de vigilance par rapport au fait qu'un stagiaire ne doit pas être PP, membre du CA etc . Le fait que les stagiaires doivent faire 20h est indépendant du choix de l'acad.*

*Tuteurs ont tous des indemnités. Les stagiaires sont placés sur des BMP et ainsi ne bloquent pas le mouvement des mutations*

## 3°) Les situations conflictuelles et de danger dans certains établissements :

Elles sont en forte augmentation. Le mal être grandi. Les injonctions managériales sont en augmentation.

Est-ce que vous faites ce même constat ?

*Nous avons abordé des situations de collègues et d'établissements que nous garderons confidentiels dans l'intérêt des personnes concernées.*

Le recrutement de médecin et infirmier pour le personnel sont-ils à l'ordre du jour ?

(réponse admi)

*En général, les relations inter personnelles se dégradent mais cela est vrai dans toute la société et non seulement en EPS. Dans l'ensemble, il ressort que l'Acad met à disposition des personnes ressources pour les collègues mais l'Acad ne peut pas suivre personnellement tous les collègues (23 000). Il y a un véritable souci de suivre en général les cas repérés.*

*Médecin et infirmier : attente de recrutement mais il n'y aura pas d'augmentation du nombre de postes -> difficulté à recruter des médecins qui est vrai aussi dans le privé.*

*Poste à profil particulier: suivi précis sur ces postes par rapport aux éventuelles fragilités.*

#### 4°) Présentation du Gymnase score :

Sujet abordé en toute fin compte tenu du temps d'échanges. (*Nous devons revenir sur ce sujet au printemps.*) Pour les piscines, il serait souhaitable que le rectorat intervienne pour revoir l'ouverture de piscine en juin (pour des stages massés par exemple) ou de dialoguer avec les départements sur le coût des transports. Exemple pour l'agglomération de Montluçon où, en étant en ville il faut payer un transport car les déplacements à pied ne sont pas envisageables, sachant que le coût financier n'est pas pris en charge car les établissements sont considérés comme étant en ville.

À propos des résultats le cantal est le plus mal doté. Ensuite c'est l'Allier puis la Haute Loire, le mieux doté étant le département du Puy de Dôme. Il y a des besoins de rénovation qui permettrait de faire des économies de chauffage par exemple. Le regroupement de lycée Clermontois peut aussi poser des soucis si on ne crée pas d'espace sportif supplémentaire.

*Information donnée et mise en avant de la volonté de s'appuyer dessus pour la future répartition et rénovation des installations sportives*

#### 5°) Coordo et section sportive :

Sur les moyens spécifiques à l'EPS en fonction de ses particularités : moyens sections sportives, comment se fait-il que toutes les SS ne soient pas gérées de la même façon : IMP de coordo de section taux 3 (entière) ou taux 2 (demi) quelques sections à qui il reste des heures données par l'académie.

Peut-on rajouter sur le VS le taux de l'IMP pour éviter les interrogations ? S'assurer également que l'IMP prévue pour l'EPS soit bien redistribuée en totalité dans la discipline et en section sportive avec un rappel sur ce point aux chefs d'établissement par le rectorat.

Plus de dérogation accordée à la carte scolaire : le Rectorat semble « faire des fleurs » aux établissements privés qui n'ont pas ces contraintes de carte scolaire et qui ouvrent des sections ou des ateliers avec les clubs locaux.

Rappel pour la 2ème IMP de coordo d'APSA pour plus de 4 postes (donc à partir d'une heure sup).

Le fait de ralentir le versement de cette heure n'est pour nous pas justifié. Suite à la décision de la cours d'appel de Bordeaux, l'État aurait pu et n'a pas fait appel. Nous continuons au niveau national à aider nos collègues pour faire valoir leurs droits de manière rétroactive pour les sommes non perçues sur les 4 dernières années.

À propos des imp. de coordo de district UNSS, il n'y a eu aucune évolution cette année. Pourquoi ne pas prendre exemple sur la Normandie où les collègues coordo ont pu regagner l'ensemble de la dotation avec leur nouvelle Rectrice. A nouveau nous demandons un retour à une IMP taux 4 (2500€) pour tous les districts! Nous avons démontré que l'AS est un service public qui a besoin de vivre avec des collègues qui majoritairement assurent un service bien au-delà de leur forfait de 3h. Cela participe à la bonne image de l'académie. Sans coordination de qualité nous ne pourrions pas maintenir cela.

(réponse admi)

*Section: Impossibilité de mettre dans les VS la différence des taux des IMP (taux 2 ou 3..) C'est au collègue de réagir très vite auprès de sa direction afin de demander à ce que son IMP corresponde à son intervention (suivi ou intervention) Cette indemnité n'est pas donnée dans toutes les régions: effort donc de l'acad Les imp sont évoquées en conseil péda (moyen de vérifier) et au CA.*

*Pas d'effort supplémentaires pour les coordo UNSS mais réelle volonté de rémunérer les coordo en fonction de leur investissement via une grille d'évaluation des tâches effectuées.*

*IMP coordonnateur EPS pas d'effort pour donner deux imp avec 4 profs et 80h avec une non-connaissance du recours du Snep et de l'arrêté de Bordeaux.*

## 6°) La communication entre les différents services du rectorat et mails professionnels : Béa

Difficulté à joindre les services du rectorat : pas de réponses téléphoniques, communication uniquement par mail... un simple appel est plus souvent plus efficace qu'un échange de plusieurs mails.

En période de mutation, le délai pour avoir des réponses doit être rapide, les situations urgentes ne pouvant pas se résoudre par prise de rendez-vous comme il l'est souvent suggéré.

Même si nous notons parfois des réponses rapides par mail, la gestion des échanges est toujours plus chronophage. Par ailleurs, nous avons eu plusieurs exemples de disparition de mail sur l'ENT.

(réponse admi)

*l'acad privilégie la réponse par mail pour laisser une trace plutôt que par téléphone. C'est à l'administration de fournir les informations pour les mutations en priorité et le syndicat a un rôle d'accompagnement.*

## 7°) Les avis sur les rendez-vous de carrière, avis hors classe, classe exceptionnelle :

Les collègues expriment régulièrement un sentiment d'opacité ou d'injustice qu'il est essentiel de lever pour garantir une gestion équitable et transparente des carrières.

A l'heure où l'on manque de reconnaissance dans notre métier, que le budget discuté actuellement ne laisse pas de place au dégel du point d'indice, l'appréciation de notre administration est un élément qui compte pour nos collègues. Les PPCR ne motivent pas et de plus rendent les collègues aigris et désabusés quand ils prennent connaissance de leur appréciation finale. Même si l'on peut prendre en considération quelques avancées lors des CAPA, ces instances paritaires ne s'adressent uniquement qu'aux seuls collègues qui ont fait des recours.

Une des problématiques est aussi que le recours ne concerne que l'avis d'ensemble alors que la contestation porterait plutôt sur un ou plusieurs items. Il y a beaucoup d'incompréhension, de découragement et d'absence de réponse sur les items. Tout ceci engendre de la frustration, un recul de l'implication et un sentiment de dévalorisation.

Nous demandons qu'un avis soit formulé à partir de la valeur professionnelle d'un collègue et que cet avis reflète l'ensemble des appréciations sans être inférieur à la majorité de celles-ci, dans l'éventualité d'une promotion.

Nous redemandons que les modalités de PPCR soient portées à la connaissance des collègues : publication des barèmes et des critères de départages, notamment pour la HC.

(réponse admi)

*Tentative de clarifier via les items pour comprendre les choix des promotions. Deux indicateurs primaires donnent leur avis. Le corps IPR est disponible pour répondre aux questionnements. L'avis du chef d'établissement est non maîtrisable par les IPR.*

*Pour la Classe ex, il y a 13 indicateurs qui valorisent le parcours complet.*