



Compte-rendu de la réunion d'information du 4 décembre 2019 à la DSDEN avec les représentant.es du Comité Technique Spécial Départemental

Présent.es :

Pour l'administration : Mme la DASEN, M le Secrétaire Général, M l'IEN/ASH, le service de division du personnel.

Pour les représentants du CTSD : Mmes Gourribon et Maillet pour le SNUipp/FSU, deux représentants du SE/UNSA, une représentante pour le SNALC

Ordre du jour :

1/ Loi du 6 août 2019 de transformation la fonction publique

2/ Direction d'école

3/ AESH, réponse aux questions

1/ Loi du 6 août 2019 de transformation la fonction publique

95 articles qui donneront lieu à 50 décrets d'application

Dans l'immédiat :

- exclusions disciplinaires (3 jours pour le 1er groupe)
- Mobilité des personnels : une application sur 2020

Une partie en 2021. Le reste à l'issue des élections de 2022 :

- Comités sociaux d'administration (CSA) à la place des CT
- Fusion CT et CHS devenant CSA

Certaines compétences glissent des CAPD vers les CT. (barèmes et règles du mouvement départemental.)

D'autres CAPD disparaissent complètement :

- Avancement automatique,
- Examens des situations pour les postes adaptés,
- Congés formation,
- Départs en formation CAPPEI

Elles seront informées ou consultées sur :

- L'avancement accéléré d'échelon, passage à la HC et à la classe exceptionnelle,
- Les décisions disciplinaires,
- Le refus de titularisation,
- Le licenciement après disponibilité,
- Les litiges concernant les temps partiels, les autorisations absences, les démissions,
- La contestation RV carrière et réintégration

Les lignes directrices de gestion seront examinées en CTSD (puis en CSA) art 18
Les règles de gestion / mobilité, promo, et ... sont votées en CTA et présentées en CTSD

Plus aucune information sur la préparation au mouvement ne sera transmise aux OS, ni sur les situations individuelles avant les résultats du mouvement.

Mais elles conservent leur rôle pour accompagner collègues lors de recours individuels après le mouvement

Les informations sont transmises directement par la DSDEN aux agents :

- leur barème qu'ils doivent vérifier pour signaler des difficultés éventuelles dans les 15 jours ! Passé ce délai, le barème sera réputé exact et le logiciel mouvement pourra « tourner »
- les règles et calendrier des opérations
- Des guides et une assistance téléphonique
- Les résultats par SMS ou en consultant i-prof

Pour le mouvement interdépartemental, les agents connaîtront les barres d'entrée et de sortie du département.

Malgré les demandes du MEN, les spécificités de l'EN / autres fonctions publiques n'ont pas été prises en compte dans cette loi.

Les décrets sortent au fur et à mesure en respectant le calendrier prévu par le gouvernement jusqu'en 2022.

Pour la DSEN 17, la fin des CAPD ne doit pas empêcher le travail avec les OS qui a toujours bien fonctionné dans le département, mais sans plus aucun groupe de travail.

Le secrétaire général explique que nous sommes dans la 2eme année de MVT1d (nom du nouveau logiciel) Le MEN a recruté pour gérer le mouvement directement.
Des GT seront organisés dans l'administration... mais sans les OS.

Le calendrier devrait être commun dans l'académie (circ dépt avec tous les docs à fournir...)

Un GT académique est prévu le 11 décembre suivi par un CTA le 17.

Le SNUipp-FSU17 dénonce cette loi qui nie le travail des élu.es du personnel et met un terme à 50 ans de paritarisme.

Il demande si les règles du mouvement départemental vont être revues et si elle seront harmonisées au niveau académique. Le nouveau secrétaire général n'ayant pas vécu le travail de l'an passé, il est important qu'il connaisse notre position.

La DSDEN souhaite nous entendre.

Le SNUipp-FSU17 demande que les 15 paliers, très inéquitables, soient remplacés par l'AGS exacte, comme cela a été appliqué dans 2 départements de l'académie.

La DSDEN prend note.

2/ Direction d'école :

Le questionnaire aux directions d'école est accessible jusqu'au 1er décembre.

Une réunion est prévue le 17/12 au MEN pour en faire le bilan.

Pas de visibilité là-dessus.

- Échanges avec les IEN qui pourraient se poursuivre en janvier.
- Il existe des groupes au niveau du rectorat sur les préoccupations des Chefs

d'Établissement du second degré ; Il faudrait construire des groupes identiques dans le 1er degré, souligne la DASEN

Le SNUipp-FSU17 évoque les différences entre les circonscriptions sur les modalités d'organisation de ces réunions de directeurs (OM ou pas, choix dans les dates allant de 1 à 4...) et sur l'incohérence de demander du temps de travail supplémentaire pour ces réunions alors même qu'ils sont débordés. Il aurait été judicieux de le faire sur le temps devant élèves.

La formation de directeurs.trices en toute fin de période, qui pose problème aurait peut-être pu être reportée et les remplaçants utilisés pour ces RV.

Nous regrettions également que les chargé.es d'école ne soient pas entendu dans cette consultation.

La DSDEN répond que la demande institutionnelle n'a pas permis de faire mieux par manque de remplaçants disponibles. Des circonscriptions plus en difficulté ont obtenu une prolongation possible jusqu'en janvier.

L'idée était de démarrer ces discussions rapidement et de construire des lieux d'écoute et de remontée du terrain qui puissent s'inscrire dans la durée.

Mme la Dasen se rend bien compte des difficultés des très grosses écoles qui sont comme de petits collèges et aborde la notion de statut qui pourrait peut-être régler les choses.

Le SNUipp-FSU17 affirme que ce statut ne ferait qu'augmenter les difficultés en ajoutant aux directions des responsabilités et du travail. Il explique que la priorité reste pour les directions d'école :

- Des journées de décharge supplémentaires, surtout pour les petites écoles et pour les plus grosses. (le travail administratif est semblable pour toutes les écoles ; l'allègement APC est proportionnel au temps de décharge donc accroît cette inégalité ; Les grosses écoles devrait avoir une direction totalement déchargée de classe)
- Une revalorisation salariale pour le travail et le temps de travail supplémentaire.

3/ AESH

Le SNUipp-FSU17 avait envoyé des question précises à la DSDEN sur la situation départementale dans le recrutement des AESH et dans la mise en place des PIALS. Monsieur Desport , IEN ASH souhaite y répondre. Les chiffres relevés au 15/10 évoluent tout au long de l'année.

1071 AESH dont 138 contrats PEC (anciens contrats aidés), 135 CDI, 798 CDD
Calendrier de transformation de ces 138 contrats précaires : au fur et à mesure qu'ils arrivent à leur terme. (24 en déc 34 en janvier...) jusqu'en avril 2020.

Le choix d'attendre l'échéance du contrat aidé a été fait pour ne pas utiliser toute la dotation d'un coup afin de pouvoir faire face aux nouvelles demandes d'aide émanant de la MDPH

Le SNUipp-FSU17 demande si le recrutement est difficile.

-Oui parfois, surtout en zone rurale.

543 sont gérés par DSDEN - CDI et CDD – et 528 gérés par le lycée Vieljeux-CDD et PEC – La ligne budgétaire n'est pas la même.

Les CCD sont recrutés avec un contrat de 3 ans.

27 non renouvellement de contrats : 6 départs en retraite ; 9 qui ont cessé ; 12 par décision de la DSDEN (suite évaluation du chef d'Établissement.)

PIALS : le nombre des AESH est défini après estimation des besoins. L'équipe a été soit conservée soit complétée.

Un prévisionnel est fait en mai avec un réajustement à la rentrée.

En janvier, un point avec le pilote du PIAL sera fait.

Des notifications MDPH continuent d'arriver tous les 15 jours.

15, 5 % d'AESH en PIAL.

Temps de travail ? Une circulaire sur l'application des 41 semaines vient d'être envoyée aux chef d'Établissement pour éclaircir la situation.

Le choix d'augmenter la quantité de travail a été fait dans les PIALS

De 60 à 80 % pour la plupart si ils.elles acceptent.

Des temps de réunion sont maintenant possibles sur le temps de travail. Les AESH doivent être informées à l'avance.

A part les ULIS, 40 % des accompagnements sont individuels et 60% mutualisés...

Les AESH qui sont amené.es à se déplacer entre les écoles peuvent-prétendre à un remboursement à demander à la DIMEL. (notamment quand il y a déplacement sur la pause méridienne et sur des communes différentes)

Des recrutements se poursuivent chaque mois depuis sept. Au mois d'Août on traitait les demandes de février...

80 élèves nouvellement notifiés pour une aide humaine à la rentrée.

Cette réponse est quasi systématique aux demandes. Il existe pourtant d'autres réponses possibles pour l'adaptation. Un travail doit être mené avec MDPH.

Coordination : les pilotes ont choisi des coordinateurs. Le SNUipp-FSU17 précise que le travail engendré dépasse largement les temps de décharge prévus. Ces personnes font parfois de nombreuses heures supplémentaires.

M. Desport a été saisi de ce problème.

60h de formation : cela a démarré pour les nouveaux nommés (une partie à distance M@gister et une en présentiel)

Le SNUipp-FSU17 s'interroge sur l'accès internet pour les aesh. Toutes les écoles et les établissements ne possèdent pas toujours un ordinateur connecté accessible pour elles.eux.

La DSDEN17 sonde les aesh sur leurs besoins en formation.

Stages min. : des stages accessibles aux AESH mais toujours pas d'information officielle au moment de l'ouverture des inscriptions.

Une AESH référente recrutée en urgence par M. Desport. Tutrice pour les aesh nouvelles, intervient dans les formations. Elle prend les appels de la cellule d'écoute.

Le SNUipp-FSU17 demande comment elle a été recrutée. M. Desport l'a reçue en

entretien et estimé qu'elle avait toutes les compétences pour occuper ce poste. Le SNUipp-FSU17 dénonce ce mode de recrutement. Un appel à candidature aurait du être publié et les volontaires reçu.es.

M. Desport dit que cette démarche ne figure pas dans les textes et que cette personne est parfaite pour le poste.

Salaires : une grille d'avancement est en préparation.

Le SNUipp-FSU17 va demander une audience AESH pour que ces personnels soient entendus sur leurs conditions de travail, notamment dans les PIALS car l'enthousiasme de M. Desport semble éloigné des témoignages que nous avons reçus sur le terrain.

Les quelques exemples cités ont permis d'alerter notamment sur les différences qui existent entre les établissements du second degré.

La Dasen et M. Desport se disent très intéressés par ces retours.