



**Audience bilatérale SE-Unsa 38 – Dasen Isère**

**Vendredi 9 décembre 2022- 14h30/16h15**

A notre demande, nous avons été reçues par Monsieur Patrice Gros, nouveau Dasen de l'Isère, vendredi 9 décembre 2022 à 14h30. La délégation était composée de Mmes Ineke Lagouanelle, Béatrice Bruyère, Odile Bourde et Françoise Vichier-Guerre. En effet, au SE-Unsa nous avons le souci de **contribuer à obtenir des avancées positives pour l'Ecole, les collègues, les élèves et leurs familles** et donc d'avoir des interactions pour défendre nos valeurs en travaillant ensemble. Pour cela, nous souhaitons **davantage de Groupe de Travail (GT)** sur des sujets importants pour la profession : mutations intra, formation en général, remplacement, inclusion à l'école, direction, etc.... Serons-nous entendues ?

Nous avons tout d'abord tenu à rappeler dans quel contexte nous souhaitons aborder les points que nous lui avons communiqués. En effet, les données de différentes sources (DEPP, Baromètre métiers de l'Education et bilan du CHSCT notamment du médecin de prévention) mènent à des constats convergents qui attestent d'une **souffrance au travail**.

#### **Réponse du DASEN :**

- il confirme que le dialogue est essentiel.
- Des GT pourront être mis en place en fonction des sujets liés aux personnels.
- D'autres audiences pourront être demandées.

**Nous terminons notre introduction par le rappel des 3 défis identifiés par le SE-Unsa pour les années à venir** (Attractivité de nos métiers, Réussite de l'école inclusive, Mixité sociale à l'Ecole et par l'Ecole) et insistons sur le fait que les difficultés de la profession, dans une évolution constante de la société, doivent être connues de notre employeur.

### **1. Souffrance au travail :constats convergents (DEPP, Baromètre métier Unsa Educ et médecin de prévention – Bilan CHSCT 38) en lien avec des remontées de terrain.**

Présentation des données des différentes sources précitées qui sont en cohérence avec les remontées de terrain : épuisement professionnel, manque de satisfaction professionnelle et de soutien de la hiérarchie. Les accidents du travail liés aux risques psycho sociaux (RPS) sont en augmentation depuis 2017.18. Les motifs principaux des consultations auprès du médecin de prévention correspondent à une souffrance au travail due à l'évolution des populations scolaires, aux troubles de comportement des élèves et aux dysfonctionnements institutionnels. Cette souffrance crée des tensions qui peuvent mettre en exergue des conflits entre les personnels, avec les familles et vis-à-vis des EBEP eux-mêmes.

Nous suggérons, avec le médecin de prévention, d'être davantage attentif à la reconnaissance des signaux faibles en RPS et aux mutations par défaut.

#### Réponse du DASEN :

- [Fiches SST sur faits de violence](#) : adapté et à prendre compte pour mettre en place la prévention. Faire en sorte que les conditions de travail soient correctes, MAIS ce n'est pas la fiche qui résout le problème. Un personnel victime d'un fait de violence ne doit pas rester seul et doit en faire part à l'IEN pour être accompagné sur le moment.
- [Concernant la souffrance face aux EBEP et les fiches SST](#) : + d'adultes n'est pas toujours la solution.
- [Chaque situation doit être prise de façon singulière pour être améliorée.](#)

**Réponse du SE UNSA** : la fiche SST donne une image de ce qui se passe sur le terrain utile au CHSCT. Et c'est l'orientation de l'ensemble des fiches qui permet de dégager les axes prioritaires des actions de prévention à mener.

**Notre commentaire** : il a été très « politique » dans sa réponse axée uniquement sur la signification de la fiche SST, alors que dans l'intervention, le sujet des fiches n'était pas l'idée première.

*D'autres éléments sont identifiables pour améliorer le bien-être au travail et nous proposons qu'autre chose soit fait en amont. Nous ne caricaturons pas mais souhaitons pouvoir orienter la prévention.*

## 2. Direction d'école : des étapes franchies mais encore du chemin à parcourir

Le SE-Unsa a agi, depuis 2006, pour faire évoluer le dossier de la direction d'école en termes de décharges, de rémunération, de formation et d'allègement des tâches. Nous venons, pour la 3<sup>e</sup> édition, d'informer et de mener des actions au cours de la semaine de la Direction d'Ecole (du 21 au 25 novembre 2022). Nous avons pris connaissance de la Lettre Départementale Isère sur la Direction envoyée dans les écoles en début de semaine.

- **Compensation temps de formation des directeurs et directrices d'écoles** lorsqu'il se fait sur leur jour de décharge ou selon le rythme scolaire dans la commune et compensation pour les nouveaux directeur.rices sur des rythmes à 4j1/2 qui retournent dans leur école le mercredi matin après les journées entières calées sur un rythme à 4 jours.

#### Réponse du DASEN :

- [Concernant les directeur.rices en formation et en stage](#) : il pourrait s'agir de décharge d'enseignement mais on se heurte aux difficultés de remplacement.

(Mme Tognarelli) : ces temps sont pensés au mieux ; il est fait en sorte que ce ne soit pas toujours le même jour de proposé pour ne pas impacter les mêmes directeur.rices. Effort est fait pour améliorer la formation directeur.rices avec en particulier des cas concrets qui peuvent être traités en FOAD, en relation avec le vécu.

S'il y a du potentiel humain restant, TR ou autre, il est orienté en priorité vers le soutien aux directeur.rices.

- [Concernant les rythmes différents \(4 jours vs 4.5 jours\)](#) : sur le cas de la semaine pleine de formation en début d'année, il faut revoir la situation.

- **Quelle suite pour le Groupe de Suivi des Directeurs.rices du Département (GSDD)?**

Le Groupe de Suivi des Directeurs.rices du Département, réuni en 2020-2021 pourrait l'être de nouveau : retour sur les préconisations, nouveaux besoins, mise en place de la loi Rilhac . La mise à

jour du PPMS par les directeur·rices ou non ? La loi est entrée dans Code de l'Éducation mais n'est pas appliquée dans tous les départements >>> le SE-Unsa a informé le ministère de notre consigne (ne pas faire remonter la mise à jour des PPMS). Localement le SE-Unsa 38 l'a relayée auprès de Mme Henry par un courrier en date du 3 octobre dernier. Nous nous référons à l'article L411-4 du Code de l'éducation. Quelle est votre interprétation ?

### Réponse du DASEN :

- [Concernant la poursuite du GSDD](#)

Rappel : il est composé de directeurs représentant les OS (désigné·es par elles) et d'autres, expérimentés et invités par l'administration.

Il avait été décidé de laisser 1 an après les décisions initiales pour faire un bilan. Une discussion sera entamée pour déterminer s'il est intéressant de le réunir à nouveau.

- [Pour ce qui est de la mise à jour PPMS en application de la loi Rilhac :](#)

Dans le texte de loi, c'est « l'élaboration » et non le « suivi » dont la direction d'école est déchargée. Le/la directeur·rice connaît son école et est légitime pour la mise à jour des noms, des affectations de classes des enseignant·es et des tâches PPMS attribuées.

En ce qui concerne les éventuels changements de bâti importants (travaux, mise aux normes PMR...), l'IEN et les CPC sont à solliciter, mais il existe aussi 2 autres ressources : le référent police ou gendarmerie (faire remonter à l'IEN si le partenariat n'est pas fonctionnel), ainsi que l'équipe mobile de sécurité académique (affectée prioritairement au 2D).

- **Mise en place d'un référent directeur·rice dans le département :** ce que prévoit le décret
  - cette mission est exercée par un ou plusieurs directeurs en activité par département
  - une lettre de mission définit les axes prioritaires d'action
  - Question : pensez-vous créer ce ou ces postes pour le mouvement 2023, pour des directeurs ou directrices en poste et dans quelles conditions ? (*fiche de poste à exigence particulière ?*)

**Réponse du DASEN :** L'organisation actuelle de l'académie fonctionne, elle est dynamique.

Ce point sera à discuter au CSD (ex CTSD) , c'est-à-dire au moment de la carte scolaire.

**Notre commentaire :** *il n'a pas été clairement dit que ce qu'il se faisait en Isère ne correspondait pas à la bonne configuration. Il est vrai que l'obligation de se conformer à la loi sera exigée dès la rentrée 2023. Compte-t-il faire évoluer les choses à la fois au moment de la carte scolaire mais aussi dans l'affichage du poste au mouvement ? Nous allons être très vigilant·es.*

- **Evaluations CP-CE1 et compensation horaire pour les directeurs·trices déchargés d'APC –**  
Ils.elles sont demandeurs d'un temps pour la remontée des résultats et les rencontres avec les familles.

[Pas de réponse particulière du DASEN](#)

- **Amélioration des décharges de direction :**

Nous tenons à évoquer ce point car les retours de nos collègues, qui sont passées par ex à une décharge complète, est extrêmement positif (avoir le temps de préparer les Conseils de maîtres, de cycle, de se documenter, de recevoir les partenaires, de participer aux ESS sans impact sur la vie de sa classe). On reconnaît, pour le 33% et les 12 jours, que de réels efforts pour l'organisation sont faits avec en particulier le même TR complément de service.

- **Evaluation d'école :**

On peut voir des aspects positifs comme permettre de rédiger plus facilement le nouveau projet d'école, identifier et repérer les besoins de formation des collègues par l'Éducation nationale, permettre aux équipes d'avoir des points d'appui supplémentaires pour des discussions avec les collectivités concernant des demandes de dotations, de matériel, des sorties scolaires...

**MAIS** Le SE-Unsa a déjà alerté le Conseil d'évaluation de l'École sur la charge de travail supplémentaire induite par cette évaluation de l'école, pour les équipes pédagogiques et surtout pour les directeurs et directrices. Cela demande une fois de plus un important travail d'investissement des personnels. Il est indispensable que les équipes disposent de moyens et de modalités de mise en œuvre favorables au travail collectif et que cette évaluation débouche sur des actions concrètes en formations et moyens supplémentaires.

#### Réponse du DASEN :

- En dehors des constellations, les animations pédagogiques ont été placées afin de ne pas alourdir le temps de travail hors élèves.
- D'autre part, l'évaluation d'école doit amener à constituer le projet d'école.
- Cette évaluation peut être couplée de manière profitable avec l'élaboration d'un projet dans le cadre du CNR (Conseil National de la Refondation : « l'école du futur, faisons la ensemble ») pour bénéficier de 12h de décharge d'APC. Tous les projets accompagnés par la circo ou liés à l'autoévaluation seront validés et financés (la rectrice s'est engagée) mais attention à ne pas être dans une logique de compenser les collectivités.
- Le bilan de l'auto-évaluation doit être synthétique. Comme pour l'élaboration du projet d'école, le temps consacré peut mobiliser la journée de solidarité, ou sur les 108h.

**Notre commentaire :** *il nous paraît préjudiciable d'impacter les APC dans le cadre d'un projet de CNR ; le SE-Unsa défend en effet l'intérêt de l'APC pour contribuer à la réussite de tous les élèves.*

### 3. Enseignement spécialisé :

Le SE-Unsa est convaincu par la nécessité de l'école inclusive cependant il faut prendre en compte des profils d'élèves différents (handicap, ebep, comportement perturbateur) et soulever le problème des moyens.

#### ➤ AESH :

Il en manque en Isère et il y a un impact sur la souffrance au travail des collègues /manque de formation commune entre les personnels (PE, Aesh, Atsem, personnel péri-scolaire...) sur le sujet des EBEP

#### Réponse du DASEN :

- il confirme le manque de ressources en Isère ; c'est une situation globale du monde du travail dans notre département.
- Cependant, d'autres ressources existent, en particulier les EMAS (Equipes Mobiles d'Aide Spécialisée) qu'il est possible de saisir via l'IEN.
- Le Conseil Départemental de Suivi de l'École Inclusive (CDSEI) et , en son sein, la commission de suivi des élèves sans solution (adaptée) peut se saisir des dossiers les plus préoccupants ; c'est un espace de concertation ARS/Education Nationale.
- Le ruissellement des élèves dans des classes non adaptées par manque de place dans les structures spécialisées est un sujet qui préoccupe.

**Réponse du SE-Unsa :** Il y a un problème d'efficacité de la communication dans ce domaine ; par exemple, l'existence des EMAS n'est pas suffisamment diffusée auprès des collègues.

Les collègues, dont la mission est d'enseigner, sont démuni.es et tiraillé.es entre la prise en charge accaparante des EBEP au comportement fortement perturbateur et les autres élèves, ce qui amplifie un sentiment de culpabilité.

**Notre commentaire :** Le DASEN, en évoquant un exemple isolé d'une AESH dans un collège, nous choque car le sujet est impactant pour le bien-être au travail.

*D'autre part, il met en avant les EMAS dont l'existence est certainement sous-diffusée car il n'y aurait pas la capacité d'intervention pour répondre à tous les besoins ; et il méconnaît le circuit de prise en charge des équipes en souffrance qui est loin d'être aussi directe vers les EMAS justement, pour la même raison. A l'occasion d'une autre instance, nous demanderons des chiffres sur le nombre d'intervention et l'évaluation de leur efficacité depuis leur création.*

*Par contre, nous prenons en compte l'existence de la commission de suivi des élèves « sans solution ».*

➤ **ASH - Etablissements spécialisés**

La transformation des services des établissements spécialisés (directive de l'ARS) entraîne un déficit de création de places d'accueil alors que les demandes augmentent

**Réponse du DASEN :**

Pour pallier cela, les pôles ressources, de compétences et les PE spécialisés sont essentiels auprès des élèves. On ne fait pas des UEE (Unité Enseignement Educatif) à tout prix. Il est essentiel que l'établissement d'accueil adhère au projet.

➤ **Echecs au CAPPEI**

Le taux d'échec au Cappei 2022 est élevé depuis la réforme : il faudrait revoir les attentes et la formation. Il peut être proposé aussi une formation en amont de la demande pour connaître les différentes possibilités de postes dans le spécialisé.

**Réponse du DASEN :** Une réflexion est à mener sur ce sujet.

➤ **RASED ou pôle ressource ?**

Postes d'enseignant.e spécialisé.e à dominante éducative des Rased sont le plus souvent non pourvus malgré les départs en formation : la raison pourrait être le non remplacement ou le non complément en cas de temps partiel par exemple.

**Réponse du DASEN :** Les postes sont là, on accepte toute personne volontaire pour partir en formation.

## 4. Contractuel·les et Remplacement

➤ Un état des lieux des non remplacements depuis la rentrée de septembre 2022 a été demandé

**Réponse du DASEN :**

Si on retire les absences pour garde d'enfants malades notamment liés au covid, le remplacement fonctionne et le taux est à 80% depuis début de l'année. En novembre il était de 76%.

Toutes les formations avec remplacement ont été assurées en septembre, octobre et novembre.

➤ **Contractuel.les/TRS**

Le SE-Unsa alerte sur les affectations des contractuel.les avant les désignations de compléments de service des TRS ce qui entraîne l'augmentation du nombre de TRS occupant des postes de TR.

**Réponse du DASEN :**

Il confirme : « Un TS complète, un TR remplace ». Les contractuels ont besoin de stabilité. Les TRS basculés en TR sont prioritaires sur des remplacements longs.

Les remplacements longs attribués à des contractuel.les à la place de TR, qui avaient pourtant commencés le remplacement, impactent notamment la continuité pédagogique

**Réponse du DASEN :**

Toujours le même principe : les contractuels ont besoin de stabilité pour avoir une aide à la formation. A savoir aussi qu'il-elles ne touchent pas d'ISSR pour leurs déplacements.

Par manque de temps nous n'avons pas pu évoquer les sujets suivants : formation continue, carte scolaire et temps partiels/mobilité professionnelle mais les gardons pour intervenir en particulier au moment du Conseil de formation, du CSD de février et d'un GT mouvement.

En conclusion, pour l'ensemble de ces sujets, nous renouvelons la demande d'avoir des échanges réguliers afin de participer collectivement à l'amélioration du service public d'éducation en Isère.