

Compte-rendu de l'audience du 03 mars 2020 du Collectif RASED avec le DASEN

Nous avons été reçus pendant 2 heures environ par le DASEN Mr Neuviaille, Mme Doinel l'IEN ASH et Mme Maire, IEN adjointe à l'IA.

Le collectif RASED était représenté par : Céline Chamaret (ADP, circonscription Amiens Nord), Hervé Grimal (ADR, circonscription Amiens Ouest), Pascale Boussu (psychologue Education Nationale EDA circonscription Abbeville),

Assistés des représentants syndicaux : Maryse Lecat (SNUIPP), Laure Vincent (SNUDI-FO), Richard Hanocq (SE-UNSA)

Nous avons commencé par une lecture collégiale du courrier rédigé par le Collectif RASED.

→ Ecoute attentive sans interruption et prise de notes des représentants de l'IA.

Suite à notre lecture, le DASEN nous a posé à plusieurs reprises une question : « Etes-vous heureux ? »

Face à cette interpellation personnelle, nous avons donné des témoignages personnels, parfois en lien avec les vignettes cliniques. Nous avons parlé de notre souffrance au travail, notre sentiment de faire du saupoudrage en permanence et du sentiment de découragement, certains collègues se demandant même s'ils n'allaient pas demander leur changement de poste.

Nous avons rappelé que toutes les personnes qui font partie de ce collectif aiment leur métier et que nous trouvons malgré tout des satisfactions dans notre travail, quand nous pouvons l'exercer dans de bonnes conditions (en particulier au sein d'un RASED complet). Nous avons également indiqué que nous sommes tous très attachés au RASED, dispositif original qui crée un espace entre la pédagogie et le soin au sein de l'école.

Le DASEN nous a dit que la suppression des postes RASED n'était plus à l'ordre du jour :

- Ne pas dégrader davantage les conditions.
- Pas de saupoudrage
- Pas de prise en charge déconnectée de la classe

« Les RASED ne datent pas d'aujourd'hui. Ils existent toujours. C'est de nature à vous rassurer. Il y a quelque chose à continuer à faire évoluer, notamment au niveau de la prévention et de l'école inclusive, ne pas être sur la prise en charge déconnectée de la classe. J'ai un peu d'humour mais je ne suis pas magicien. Je vais d'abord observer la démographie et couvrir les postes-classes, puis je vais voir comment créer des postes ou redéployer à moyen constants (il a fait état de ses contraintes institutionnelles). Je ne reviendrai pas sur le découpage des circonscriptions. Je n'ai pas encore une vision précise de l'hétérogénéité de la charge. J'ai demandé à l'avoir. C'est important d'avoir cette vision. ».

La question du remplacement des professionnels de RASED partant en retraite a été posée mais nous n'avons pas obtenu de réponse à ce sujet. Seul le souhait général de l'IA de couvrir les postes existant a été évoqué, aucun engagement précis n'a été pris.

Le DASEN va se pencher sur ce sujet car il doit répondre pour le 27 mars à une demande d'un regard sur les 4-5 dernières années de la mission de l'Inspection Générale.

Nous avons rappelé que Mr Hubac avait proposé la mise en place d'un groupe de travail. Le DASEN ne se prononce pas : à voir si un GT peut être pertinent et pour quoi faire.

Le DASEN est dans sa 6^{ème} académie. Il était auparavant à Créteil. Il a également été conseiller pédagogique ASH, IEN-ASH puis IEN adjoint. Il semble bien connaître le travail des RASED et de ses différents professionnels. Il estime que le taux de couverture des réseaux est globalement bon dans la Somme par rapport à d'autres départements. Nous lui avons opposé le texte du collectif national (le collectif national réclame des RASED complets pour moins de 1000 élèves).

De nouveau, le DASEN a déclaré : « Je ne ferai rien dans mon bureau et je ferai en sorte de ne pas dégrader davantage les conditions de travail des membres du RASED. On ne travaille pas bien quand on n'est pas heureux. Je ferai en sorte de ne pas dégrader les conditions plus qu'elles existent. Je suis de nature optimiste ».

Selon lui, il faut qu'on soit en complémentarité du travail de nos collègues et les collègues doivent aussi être en complémentarité de notre travail.

« Le saupoudrage épuise tout le monde : le collègue, l'enfant, etc. Je renvoie au pilotage qualitatif de chaque IEN. On en reparlera en conseil d'inspecteurs. Il est vraiment important qu'on puisse, avec les inspecteurs, délimiter les priorités pour éviter le saupoudrage. Ça veut dire faire des choix. Il y a donc des situations qu'on ne pourra pas traiter. Ça permettra des réussites et petits bonheurs. Ça veut dire accepter notre frustration. Il faut accepter vos propres frustrations, de même que les écoles doivent accepter la frustration que vous ne puissiez intervenir. Je préfère qu'on soit à un moment frustré que dans du saupoudrage. ». Le pilotage doit être fait par l'inspecteur. Des décisions sans nous n'auront pas d'effet : il est important que l'IEN nous associe à la réflexion.

Le DASEN a réaffirmé l'importance de la prévention (« la prévention est ce qui est le plus important », a-t-il affirmé). Il faut réfléchir à ce qu'est la prévention dans chaque secteur : « si on fait bien la prévention, on n'aura plus à intervenir dans l'après-coup. On ne pourra pas avoir plus de 2 -3 priorités quitte à réfléchir à un plan d'action pluriannuel de 2-3 ans. »

→ pour cela il faut s'appuyer sur les indicateurs des évaluations, voir quels sont les avantages pédagogiques des enseignants avec le dédoublement des effectifs, se questionner là-dessus

Ne pas continuer à intervenir de façon massive au niveau du RASED en REP.

→ sur les classes de REP et de REP+ à effectif dédoublé (CP et CE1), nous avons réagi sur le fait que les enseignants spécialisés ADP n'ont plus le droit de faire des suivis alors que certaines situations le mériteraient.

→ Mme Maire n'est pas dans le tout ou rien, mais il faut réussir à analyser les DA des enseignants avec classes dédoublées pour se réinterroger sur leur pratique.

Le DASEN a demandé si les enseignants ADP intervenaient en classe. Nous avons expliqué que cela se fait mais nécessite beaucoup de temps et de concertation pour que ça soit profitable.

Concernant les postes et la formation, nous avons soulevé quelques questionnements :

- Pourquoi y a-t-il eu des suppressions de postes ADR ?
- Pourquoi n'y a-t-il pas plus de départ en formation ?
- Pourquoi les collègues n'ont pas l'information individuelle sur les boîtes mail pour les réunions d'information sur la formation ?

→ L'information est transmise par l'IEN qui renvoie aux directeurs d'école. Problème : tous les enseignants n'ont pas reçu l'information

→ nous proposons aussi l'organisation de réunions par secteur géographique pour trouver des candidats.

Réponse du DASEN : « Je ne m'engage pas sur des postes en plus. En revanche je souhaite que les postes existants soient couverts par des enseignants spécialisés. Sinon c'est envoyer un mauvais message. Ça justifie la complémentarité avec nos collègues qui ont aussi cette mission d'inclure. Cette expertise qu'on a en tant qu'aide indirecte et directe justifie une formation. Mais il me faut des candidats.

Je souhaite équilibrer les postes existants et non pourvus au regard des parcours (enseignants ADR, ADP, d'Ulis, de SEGPA) »

→ équilibre à trouver entre les postes existants, pourvus et non pourvus, à pourvoir avec les départs en retraite à trouver.

→ Pour les psychologues, voir le taux d'élèves à gérer/ au ratio de ceux de l'Aisne et de l'Oise.

Question par rapport au départ en formation :

Prenez-vous en compte le pourcentage d'échec au CAPPEI les années précédentes ?

→ Le nombre de départs possibles en formation dépend du nombre de supports vacants, tout stagiaire devant être nommé à titre provisoire sur un poste de la spécialisation qu'il prépare.

Mme Doinel a dit qu'il y a aussi des candidats libres qui se présentent.

Elle a ajouté que la mise en place du CAPPEI permet de valider une partie de la certification (1 ou 2 épreuves sur les 3) et de ne passer que les épreuves échouées l'année suivante (ce qui n'était pas possible avec le CAPA SH)

Nous avons posé des questions par rapport aux collègues qui changent d'option, et nous sommes revenus sur le cas particulier de Dominique Caroux et de Céline Byrka-Beaucousin qui ont changé d'option en pensant avoir une formation de 52 h cette année scolaire :

« On va regarder avec bienveillance la possibilité de rester sur ce poste. »

Mme Maire précise que les règles du mouvement continueront à s'appliquer : les personnes titulaires de l'option resteront prioritaires. Mme Caroux ne sera pas lésée en termes d'ancienneté.

Elle conservera ses points pour sa participation au mouvement.

Madame Maire a dit que nos deux collègues ne seront pas prioritaires par rapport aux titulaires et ceux qui reviennent de formation. On ne peut pas non plus déroger aux règles du mouvement.

Les collègues doivent utiliser la circulaire pour participer au module de formation : s'inscrire au CAPPEI en ajoutant sur la fiche d'inscription qu'il s'agit uniquement du module de 52h. Cette démarche doit être faite très rapidement, avant le 11 mars.

Il faut aussi que la formation soit ouverte à l'INSPE, ce qui n'est pas sûr pour les postes ADR.

Le DASEN souligne qu'il doit y avoir un équilibre entre les besoins (postes vacants + départs en retraite programmés) et les départs en formation.

Pour l'instant, les besoins prioritaires en formation concernent les enseignants d'ULIS.

Le DASEN dit que la stratégie de son prédécesseur était une bonne stratégie, à savoir qu'un enseignant spécialisé sur un poste à TD puisse prendre un poste à TP pour s'engager dans la formation, ce qui permet de libérer un poste et donc de permettre un départ en formation par rapport au poste devenu vacant.

H Grimal : il y a des départements où les professionnels voulant changer d'option ont pu passer le module de professionnalisation dès cette année 2019-2020.

Le DASEN répond qu'au niveau administratif on leur demande de simplifier les démarches : il posera la question de voir s'il est utile de faire une circulaire / formation CAPPEI.

Nous demandons que les membres des réseaux soient destinataires des mails adressés aux directeurs, ce qui se faisait pour certains avant le redéploiement.

Nous avons fait remonter une demande de formation des collègues : Comment accueillir un enfant non francophone ? il y a un besoin de formation. La demande a été entendue.

Sur la formation, le DASEN pose une question : doit-on des heures au niveau de la formation individuelle ? Car dans un département où il exerçait précédemment, les personnels de RASED faisaient 6h de formation par an en dehors du temps de service.

Voilà le marché qu'il avait passé dans un ancien département : « Je m'engage en tant qu'IEN ASH à avoir 6 h mais il faut s'engager sur le temps personnel. » ;

Il nous demande si les personnels RASED seraient prêts à donner 6h de leur temps personnel pour une formation spécifique aux RASED. Nous répondons que nous ne pouvons répondre à cette question pour les membres du Collectif et que la formule des 2 journées de formation proposées cette année sur notre temps de travail aux ADP et ADR est intéressante et que nous souhaitons qu'elles soient pérennisées.

Concernant les colloques, le DASEN est favorable aux demandes du départ de quelques personnes sous 2 conditions :

- autorisation de déplacement sans frais
- faire un compte-rendu de ce colloque à adresser au DASEN, IA adjoint, IEN ASH

Il nous demande si nous serions d'accord.

Nous répondons seulement concernant les colloques AFPEN et FNAREN : pas possible selon nous de circonscrire à quelques personnes et les actes du colloque sont disponibles l'année N+1.

Le DASEN parle plutôt de colloques spécifiques en neuropsychologie ou neurosciences par exemple.

Nous parlons aussi du besoin de psychologues supplémentaires, en référence notamment à l'augmentation des enfants en situation de handicap, avec des moyens qui n'augmentent pas.

Le DASEN répond que selon lui, il n'y a pas plus d'enfants avec un déficit cognitif qu'avant mais qu'ils sont mieux repérés. Certes, mais nous expliquons que cela donne du travail supplémentaire en termes de bilans, comptes-rendus, ESS...

Le DASEN dit qu'il va regarder mais qu'il va étudier les choses à un niveau académique, et que cela peut entraîner un rééquilibrage des postes...(menace voilée de supprimer des postes dans la Somme si la situation est pire dans l'Aisne ou l'Oise...)

Concernant les besoins en formation :

Faire des propositions de formation à Corinne Silvert (qui est devenue Conseillère Technique ASH auprès de la Rectrice) qui les inscrit au niveau académique pour fin mars-début avril. Nous avons évoqué par exemple les temps d'analyse de pratique du type AGSAS.

Actuellement, ils commencent à travailler le plan de formation pour l'année scolaire prochaine.

→ Quid de la formation pour les psychologues ? Nous rappelons que lors de la rencontre Psy EN SNES-FSU avec la rectrice en présence de Mme Maire du 12.11.19, le Secrétaire général avait répondu que la formation continue des psychologues relève du DASEN...

→ Le DASEN dit qu'il faut s'adresser au niveau de la DAFPEN à **Dany Deschamps**. Nous pouvons aussi faire remonter nos demandes par Mme Maire qui fera le lien.

Nous rappelons que certaines formations peuvent être conjointes : psychologues/enseignants spécialisés, psychologues EDA/EDO, il est dommage qu'il n'y ait pas plus de liens.

Le DASEN dit que l'INSPE va de plus en plus articuler formation initiale, spécialisée et continue.

Concernant les formations CAPPEI de 52 heures : le DASEN dit qu'il y a l'aspect financier mais pas seulement, cela correspond à un format plus acceptable dans l'époque actuelle pour bon nombre de candidats par rapport à leurs contraintes personnelles et/ou professionnelles et permet de trouver peut-être plus facilement des candidats : « C'est plus punchy, plus léger en temps de formation. »

Certes, mais nous faisons remarquer que les anciennes formations CAPASH sur deux ans à Lille étaient demandées, et que tous les départs en formation étaient pourvus...

Au cours de cet entretien, nous nous sommes efforcés d'apporter des exemples précis de situations d'enfants, de familles, issus de notre expérience professionnelle.

En résumé, un entretien cordial où nous avons pu parler, être écoutés par un IA qui semble bien connaître les RASED, ses différents professionnels et le travail que nous réalisons.

Mais sur le fond, pas de promesses faites globalement mais une déclaration d'intention de maintenir les postes existants et de les pourvoir par des enseignants spécialisés.

Pas de volonté non plus de créer de nouveaux postes : il y a pire ailleurs, paraît-il....