

Compte rendu audience avec l'IA-DASEN du 13 octobre 2023

Étaient présent·es :

- Du côté de l'administration : M. Sieye IA-Dasen, Mme Bekhira IEN-A et M. Grévoul Secrétaire Général
- Du côté du SE-Unsa 83 : Sophie Grimaud-Chiantaretto (Secrétaire académique du SE-UNSA), Hadigea Tahraoui (Secrétaire départementale UNSA-Education), Emilie Vandepoel (Secrétaire départementale du SE-UNSA).

Le SE-Unsa remercie pour le temps accordé et salue le dialogue social continu. Plusieurs points ont pu être abordés lors de cette rencontre.

Points abordés	SE-Unsa	Réponses IA-DASEN/IENA/SG
<p>Élèves hautement perturbateurs et ou violents</p>	<p>Lors de l'audience avec la rectrice, le SE-Unsa avait déjà soulevé le phénomène qui semble s'accroître en cette rentrée. Pas un seul jour sans un appel de collègues à bout car violentés. Le protocole départemental de gestion des élèves hautement perturbateurs et/ou violents ne suffit plus dans certaines situations. Les collègues subissent et les équipes sont démunies, ce qui entraîne arrêts de travail, accidents du travail voire « burn-out ». Sur 29 fiches SST reçues en septembre et octobre (soit un mois et demi), 26 concernent des situations d'élèves violents soit 90%. Ces comportements violents et perturbateurs sont parfois liés à des pathologies reconnues dans le champ du handicap.</p> <p>Le risque est que la profession rejette l'inclusion alors qu'au départ elle y adhérerait majoritairement. Risque d'arriver à un point de rupture où nos collègues remettraient massivement en question le parcours d'inclusion en classe ordinaire si des perspectives et des décisions n'étaient pas prises rapidement. On veut bien changer nos logiciels, nos façons de faire, on s'adapte, on veut et on croit à une Ecole inclusive car au SE-Unsa on veut une société inclusive mais pas au détriment de notre santé, de notre sécurité et de celles de nos élèves.</p> <p>Les collègues veulent des solutions concrètes, un soutien et une aide de la hiérarchie qui sont indispensables. Il faut stopper ce bricolage qui met un trop grand nombre d'acteurs en souffrance, l'enfant concerné en premier lieu.</p> <p>Mais les moyens manquent : AESH mutualisées, places dans les structures spécialisées, refus et sélection des enfants dans ces mêmes structures. Comment un IME peut refuser des élèves avec</p>	<p>L'IA-DASEN est d'accord avec tout ce qui vient d'être dit. Le constat est malheureusement partagé. Il reconnaît être dans une impasse avec un certain nombre d'élèves (150 à 200) dont le comportement est inadapté. Il incite les directeurs à rédiger des faits d'établissement pour faire remonter toutes les situations problématiques. Depuis mai, les 2 IEN ASH travaillent en lien étroit avec l'ARS pour débloquer des situations prioritaires ; sur les 20 enfants bénéficiant d'une double notification et qui "n'ont pas leur place à l'école" selon les médecins, 7 ont pu obtenir la prise en charge en établissements spécialisés qu'ils attendaient. Le travail se poursuit pour les autres.</p> <p>Il n'y aura pas d'augmentation de places dans les établissements spécialisés, l'avenir, ce sont les classes externalisées comme celle créée à l'école Léo Lagrange de La Seyne.</p> <p>L'IA-DASEN revient sur notre constat d'un manque cruel d'AESH, seul point de notre analyse qu'il ne partage pas. Les AESH ne sont pas toujours le moyen de compensation adaptés aux besoins et elles sont parfois mal positionnées en fonction des besoins. Des recrutements sont encore en cours. Mais face à l'augmentation exponentielle des notifications de la MDPH, il n'y a plus la possibilité de couvrir les besoins exprimés, même après les derniers recrutements.</p> <p>Le ministère préconise de réfléchir à un autre mode de prise en charge. L'IA-DASEN évoque l'expérimentation « territoire accessible » mise en œuvre sur Le Muy qui concerne un collège et les 4 écoles du secteur. Ce dispositif fait suite à un constat : suite à la loi de 2005, on a scolarisé les élèves relevant du handicap en masse sans avoir au préalable formé les enseignant·es à cette prise en charge.</p> <p>Dans le cadre de ce dispositif, la première notification de la MDPH ne précise</p>

	<p>notification IME car élève trop compliqué, ou comment un ITEP peut refuser un élève car trop violent ? L'École elle, le peut ? Et les autres élèves dans tout ça ? Et les personnels et les équipes complètement fragilisées face à ces comportements ?</p> <p>Le SE-Unsa demande un allègement des effectifs, des moyens humains supplémentaires, la reconstitution des réseaux d'aides, des places en établissements spécialisés, un véritable statut des AESH mais aussi davantage de formation et d'accompagnement.</p> <p>Il est urgent de prendre les mesures de ce qui se passe actuellement dans nos écoles et dans nos établissements et d'écouter la profession qui est en demande forte sur ce sujet.</p> <p>Pour le SE-UNSA, l'augmentation des moyens RASED, notamment PsyEN et enseignant-e à dominante relationnelle, améliorerait la prise en charge des élèves à besoin éducatif particulier en règle générale. Actuellement pénurie de Psy EN notamment dans la circonscription de Sanary.</p>	<p>plus les besoins d'accompagnement par un AESH mais seulement la mention « territoire accessible ». C'est l'ensemble de la communauté éducative qui doit rendre son action accessible au plus grand nombre et cela peut passer par l'action d'intervenants extérieurs financée via le projet NEFLE porteur du dispositif ; le territoire répond aux besoins pendant une année à l'issue de laquelle l'accompagnement par un personnel AESH sera reconsidéré s'il n'y a pas eu d'amélioration et le type d'accompagnement (individuel ou mutualisé) sera décidé par le PIAL. Cette prise en charge par les enseignant-es nécessite que les personnels soient formés et un programme spécifique leur est proposé depuis mai.</p> <p>Il faut travailler sur la formation massive des enseignant-es dans le domaine de l'École Inclusive "parce que l'on pêche de ce côté-là".</p> <p>Concernant la demande d'augmentation des moyens RASED, ce n'est pas une piste que l'IA-DASEN va explorer. Ce que nous regrettons.</p>
<p>AESH</p>	<p>► Le SE-Unsa ne comprend vraiment pas ce morcellement d'heures des AESH avec certains élèves suivis par plusieurs personnels et ce dès le début de l'année.</p> <p>► Concernant la formation des AESH le SE-Unsa fait remonter que beaucoup disent ne pas la recevoir.</p>	<p>► Selon l'IA-DASEN, c'est de la responsabilité du PIAL et c'est flexible.</p> <p>► Réponse de l'IENA : les AESH peuvent faire remonter leurs besoins de formation et des modules leur sont dédiés dans l'EAFC.</p>
<p>PIAL</p>	<p>Charge de travail trop lourde. Cela dépend de la taille du PIAL bien sûr mais des témoignages de directeurs et directrices chevronné-es disent consacrer 2 à 3h de travail quotidien mercredis compris. De plus, ils subissent le mécontentement des collègues car on ne leur donne pas les moyens de couvrir les besoins. Exemple d'un secteur PIAL : 31 AESH là où il en faudrait 44, soit 13 de plus, pour assurer l'accompagnement des notifications des élèves. Il manque 312h par semaine dans ce PIAL.</p>	<p>Il va y avoir des changements avec l'Acte II École inclusive qui s'accompagneront de moyens humains supplémentaires dont des Enseignants référents coordonnateurs de plusieurs PIAL (renommés PAS).</p>
<p>CARTE SCOLAIRE</p>		<p>► L'IA-DASEN : Les prévisions à ce jour étaient justes : - 540 élèves dans le département ce qui pourrait se traduire par une baisse de la dotation. 88% des objectifs atteints pour les classes à 24 et 97% pour les classes dédoublées (quelques classes à 16 ne permettent pas d'afficher le 100%). En fonction des dotations, un regard sera porté pour améliorer les moyens de remplacement, moyens renforcés cette année par 35 contractuels.</p>

	<p>► Nous avons donc expliqué le rôle essentiel que pouvait avoir un AED dans le 1D et notamment en REP+. Nous avons insisté sur ses missions devant élèves et la continuité qu'il/elle permettait d'avoir entre le temps scolaire et le temps périscolaire. Un référent pour les élèves et pour les équipes. Avant tout chose, le SE-Unsa a demandé que faire un point et étudier au cas par cas car les REP en ont besoin. <i>A la suite de cette audience, nous avons interpellé l'IA par courrier pour lui demander de maintenir les AED dans les écoles REP et REP+ (cf lettre)</i></p>	<p>► Au détour de cette conversation sur la carte scolaire, l'IA nous fait part de sa surprise lorsqu'il a découvert qu'il existait dans le Var près de 30 postes d'AED affectés dans le 1^{er} degré (il y en a autant dans les Alpes Maritimes). Il nous demande quelles missions remplissent ces AED qu'il aimerait bien récupérer pour les injecter dans les établissements du 2nd degré.</p>
<p>PACTE</p>	<p>► Rappel qu'au SE-Unsa nous nous sommes opposés à ce dispositif fondé sur le « travailler plus pour gagner plus » ! Remontées de difficultés de mise place, « couacs » que nous anticipions se concrétisent malheureusement. Tensions, manque d'informations, incompréhension...notamment sur la priorité absolue du pacte sur les animations pédagogiques : rupture d'égalité sur les ORS. Collègues moins formés ? Quelles solutions ?</p> <p>► SE-Unsa fait remonter le mécontentement des directeurs et directrices qui doivent saisir sur COLIBRIS les participant-es au Pacte. Nous avons été interpellés par plusieurs directeur-rices qui se retrouvent encore une fois, alors qu'ils et elles réclament un allègement des tâches, avec des tâches supplémentaires et l'impression de devenir les secrétaires des IEN. Cette année, les missions afférentes au Pacte sont majoritairement effectuées par les IEN mais qu'en sera-t-il l'année prochaine ? Rajout de responsabilités, missions qui ressemblent de plus en plus à celle d'un chef d'établissement sans la paye ni le statut qui va avec.</p> <p>► A ce sujet, nous avons été interpellés par des enseignant-es rattaché-es aux circonscriptions (Conseiller-es pédagogiques, Titulaires Secteur) à qui on a fait savoir qu'ils/elles ne pourraient pas être enregistré-es sur COLIBRIS donc ne pourraient pas bénéficier d'une rémunération des SRAN ou autre mission en « monnaie PACTE » ? Pouvez-vous nous confirmer cette information ?</p> <p>► RCD (Remplacement de courte durée) : nous sommes loin des</p>	<p>► L'IA-Dasen nous donne les chiffres de participation au dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1D : 70% de consommation de l'enveloppe avec un succès des PACTES collèges (renforcement et approfondissement + devoirs faits), dû selon l'IA à la curiosité de découvrir le 2nd degré. Plus de 500 PE sont concernés... - 2D : 70% de consommation de l'enveloppe dans les collèges et 50% dans les lycées. <p>► Ce dernier point n'est pas d'actualité. Pour l'instant pas de changement dans la gestion du Pacte par les IEN. Par contre, il y a une demande des directeurs pour avoir plus d'autonomie sur les SRAN.</p> <p>► Le Secrétaire Général nous précise que les services peuvent saisir des missions PACTE sans passer par COLIBRIS. Cependant, il est fortement conseillé aux PE de conserver la mémoire de ce qu'ils ont fait (dates et nombre d'heures) dans l'éventualité d'un problème ou d'un retard. Le fait de ne pas passer par COLIBRIS retardera le paiement qui ne pourra pas se faire sur novembre.</p> <p>Concernant les Conseiller-es pédagogiques, effectivement, pour l'instant ils/elles ne sont éligibles que sur des missions en face à face élèves.</p> <p>► Le RCD n'est qu'un outil au service de la volonté plus générale de diminuer les pertes d'heures de cours pour les élèves. Cette politique pourra</p>

	promesses ministérielles de « tout enseignant absent sera remplacé immédiatement ». Beaucoup de cours ne sont pas remplacés, plus de voyages scolaires si le collègue encadrant ne trouve pas des volontaires pour le remplacer sur ses 18h hebdomadaires. Pour éviter les absences des personnels, les formations sont programmées en partie sur les congés scolaires, certes sur la base du volontariat mais avec le risque d'avoir de moins en moins de volontaires.	entraîner des formations sur le temps des congés scolaires et restreindre les heures syndicales sur temps scolaire. Pour les voyages, l'IA-DASEN précise qu'un-e enseignant-e qui dépose son projet de voyage scolaire doit intégrer cette contrainte et essayer de trouver le moyen de limiter la perte de cours mais il n'y a pas d'obligation de couvrir les 18h pour que le projet se concrétise.
Formateur-rices académiques Phare	Le SE-Unsa fait remonter les problèmes dans le Var concernant le paiement des formateurs et formatrices Phare. Non seulement il a fallu attendre 1 à 2 ans pour obtenir le bon formulaire, mais en plus, la rémunération serait au prorata du nombre de formateurs par session ! Hallucinant ? Ne pas être payé à la hauteur des heures faites, on ne voit ça que dans l'EN (1 et 2D mais surtout 1D) ! Cette inégalité de traitement (car cela ne concerne pas les autres formations) risque de conduire les collègues à se désengager, l'injustice mettant à mal leurs convictions et motivations premières.	Le Secrétaire Général prend note de notre désaccord et en fera part au pilote de la formation.
RECT (Réseau Egalité des Chances et des Territoires)	Le SE-Unsa voudrait savoir quels critères sont pris en compte pour décider de la carte des RECT. Est-ce que le dispositif sera reconduit à l'identique l'année prochaine ? Ou des ajustements seront-ils possibles ? La situation de certains territoires comme Brignoles par exemple mériterait d'être étudiée.	Secrétaire général : l'IPS et la ruralité sont pris en compte. Il prend note de nos demandes.
Passage à la Hors Classe des « oubliés du PPCR »	Le SE-Unsa demande s'il reste des personnels n'ayant pu bénéficier d'un RDV Carrière au moment de la mise en place du PPCR en 2017 et qui aujourd'hui se retrouveraient lésés car pas encore promus à la HC ? Si oui est-il possible d'avoir un regard bienveillant notamment s'ils sont proches de l'âge de la retraite ?	Secrétaire Général : il va vérifier avec les services. Il conseille aux personnels concernés de demander un entretien avec leur IEN.
Retraite progressive	Le SE-Unsa demande un engagement d'accorder les temps partiels à ceux et celles qui en feront la demande avec pour motif la retraite progressive et ce, même en cours d'année, au moment où la personne entre dans ses deux dernières années avant son départ à la retraite.	L'IA-Dasen nous rappelle que cette nouvelle mesure découlant de la réforme vient juste d'être mise en place donc il ne peut pas nous donner de réponses précises. L'examen des demandes de temps partiels se fera au cas par cas, comme il le fait déjà.
Rémunération	Le SE-Unsa revient sur le mécontentement bien légitime des collègues qui subissent des retards de paiement et demande s'il est possible au moins d'anticiper les changements d'échelons pour septembre.	Le Secrétaire Général nous dit qu'il est compliqué d'anticiper les passages d'échelons, même s'ils sont automatiques, car en juin-juillet les services ne disposent pas d'un état effectif et juste des personnels nommés et en service au 1 ^{er} septembre. Le décalage est presque inévitable administrativement, compte tenu des délais de déclenchement des payes.