

COMPTE RENDU AUDIENCE 2 DECEMBRE 2021

Nous avons été reçus par la Mme la Dasen, Mme Lajus, jeudi 2 décembre.

M Fressignac et Mme Vincent assistaient à l'audience.

Présentations et cadre du dialogue social

Cette première prise de contact nous a donné l'occasion de «re» présenter l'ADN du SE-Unsa et de l'UNSA éducation: un syndicalisme utile, réformiste et responsable, attaché aux instances d'un réel dialogue social.

Mme Lajus nous a assuré vouloir mettre en œuvre ce dialogue dans toute la mesure du possible.

Nous lui avons fait les remarques suivantes:

Nous ne pouvons que constater une dégradation du dialogue suite à la promulgation de la loi fonction publique. Pourtant le dialogue y est bien inscrit.

- ⇒ Baisse du nombre de réunions (groupe de travail,..) =>Pourtant ce qui nous permet d'échanger et de faire vivre l'intelligence collective.
- ⇒ Des absences de réponses à nos sollicitations (très difficile de joindre quelqu'un par tel, nos mails restent très majoritairement sans réponse).

Conséquences:

- Des absences de réponses aux collègues, des services débordés,... bref, une image de notre administration très éloignée des collègues et de leurs représentants

Ne pas nous répondre contribue pourtant à dégrader un peu plus l'image de l'administration auprès des collègues, notre rôle est bien de servir de relais voire de médiateur parfois.

Mme Lajus répond qu'il n'y a pas d'intention dans l'absence de réponse ou de délais longs, elle nous incite à réitérer les demandes écrites notamment si les réponses tardent.

Nous avons donc demandé à connaître rapidement le calendrier des prochaines instances et opérations.

Peu d'infos de leur côté

En prévision:

- Tenue dans chaque département d'un CTSD (pas un GT) sur le bilan départemental des LDG carrière et des LDG mobilité
- Tenue en janvier dans chaque département, d'un GT préparatoire à la publication des circulaires départementales du mouvement => réunion avant (promise notamment par l'ancienne DASEN, notamment sur l'affectation des TRS)
(GT accepté par Mme Lajus à priori)

ORDRE DU JOUR:

1-Ecole inclusive:

Dans un contexte de progression constante et soutenue des notifications MDPH :

Statut des AESH. Ces personnels précaires, rencontrent des difficultés au quotidien, nous avons suivi plusieurs situations complexes en ce début d'année.

Plusieurs causes:

- fragmentation des emplois du temps, élaboration de ces derniers sans concertation bien souvent. Nous avons rappelé que les déplacements ouvraient droit une indemnisation des frais et à une déduction du temps de travail.

Le prix de l'essence apparaît également comme repoussoir de certaines missions éloignées du domicile.

- perte de sens du suivi des enfants dès lors que le temps d'accompagnement se réduit, se concentre sur une journée parfois. Les changements de suivis sont de plus en plus fréquents, ne permettant pas à ces personnels de développer des liens avec les élèves accompagnés et leurs familles.

- multiplication des interlocuteurs: tête(s) de PIAL, coordonnateur/trice du PIAL, AESH référent(e) collègue employeur/payeur, directeurs/trices, enseignant(e)s, familles...

C'est pourquoi:

Nous avons porté le principe que ces personnels doivent bénéficier d'une attention particulière pour que leur défraiement soit rapide, pour qu'il leur soit permis de compléter le plus facilement possible leur salaire (autre emploi,...).

Nous redisons tout notre attachement au bon fonctionnement de l'école inclusive qui ne pourra se réaliser pleinement qu'en y accordant des moyens importants.

Ce qui est loin d'être le cas actuellement, l'école inclusive ne fonctionne pas dans une grande majorité des cas. Beaucoup de situations sont explosives et toute la chaîne se retrouve maltraitée voire maltraitante.

Mme Lajus remarque que beaucoup de chemin a été parcouru tout de même, même si elle s'inquiète de la flambée des notifications qui interroge. Les AESH sont désormais reclassé(e)s dans une grille d'avancement, les signatures d'avenants ont été précipitées suite à des contraintes de temps.

M Fressignac explique que le nombre d'heures notifiées doit être en adéquation avec l'objectif de rendre l'enfant autonome. L'ESS est l'occasion de faire remonter des demandes de temps supplémentaire.

Mme Vincent ne remarque pas de difficulté particulière de recrutement des AESH.

2-Remplacement

-Présentation du logiciel Andjaro (gestion des moyens de remplacement).

Mme Vincent explique qu'il s'agit d'un outil supplémentaire à la disposition des secrétaires de circo qui garderont la main sur les décisions finales. Le logiciel propose une organisation que le/la secrétaire peut valider ou non.

Il s'agit d'une appli que le TR peut charger sur son portable (aucune obligation), il accède ainsi aux infos sur l'école, la classe.

Nous posons la question de la consommation de data (sur tél et forfait perso donc). La question sera posée au rectorat.

Une présentation aux collègues a été faite en visio.

-Décharges de direction :

- Nous avons demandé comment se déroulaient ces décharges qui ont augmenté cette année et augmenteront encore l'an prochain normalement. Il conviendra de l'anticiper lors de la carte scolaire.

Situation compliquée à cause du Covid. Différentes organisations selon circons.

-Formation ULIS

-Nous avons évoqué la formation ULIS non remplacée. *M Fressignac nous a confirmé qu'il n'y a pas eu de dysfonctionnement dans le sens où cette formation était prévue sans remplacement eu égard à la possibilité pour les collègues de laisser les enfants en inclusion. Cette formation a été, dit-il, appréciée par les coordonnateurs Ulis.*

Il ne s'agit pas d'un glissement vers la fin du remplacement des collègues en formation.

Nous lui avons fait remarquer que les collègues coordonnateurs se sont sentis remis en question: leur présence ne semblait pas indispensable au fonctionnement des écoles aux yeux de l'administration. Les enfants ont été 100 % en inclusion ce jour là, les mettant parfois en difficulté ainsi que l'enseignant.

M Fressignac nous a assuré que ce n'était pas du tout en ce sens que cette formation a été positionnée.

M Fressignac a répondu qu'il ne pouvait que constater les nombreuses réactions à ce non-remplacement.

NB: nous avons évoqué les frais de déplacement et l'augmentation du coût de l'essence à propos des AESH.

3-Affectations et prise en compte de situations médicales (RQTH,...)

Une situation d'une collègue a mis en lumière des « dysfonctionnements » en comparaison avec d'autres académies, avec une bienveillance parfois à chercher.

Là aussi, l'organisation paraît complexe. Le rôle du médecin conseiller technique vs le rôle du médecin de prévention tous deux exerçant à Toulouse... Les moyens font défaut pour assurer une véritable médecine du travail.

Le parcours de cette collègue qui relève pourtant de l'OBE (obligation d'emploi) a ressemblé au parcours du combattant.

Il conviendra d'avoir un regard sur cette situation pour l'an prochain et de voir les améliorations possibles pour que cette situation ne se reproduise pas.

Mme Lajus : La situation a été gérée du mieux possible. Une solution a été trouvée. Le délai de traitement a été long car les RQTH ne sont pas détaillées. Le dossier médical doit être le plus précis possible et analysé par le médecin conseiller technique de prévention.

4-Poste PSY EN

Suite au redécoupage des circons et à la disparition de la circo de Rodez, les collègues psy-En ont fait le constat d'une charge de travail qui explose sur certains secteurs. Les ratios nbre de psy/nbre d'élèves

sont au-dessus des seuils qualitatifs, surtout si l'on considère les déplacements dans notre département rural et le fait que les réunions (équipes éducatives et de suivi de scolarisation) dans les petites écoles doivent se tenir hors temps scolaire, les enfants ne pouvant pas être répartis dans les classes voisines.

Les situations complexes dans les écoles augmentent également. Les déplacements (peu ou non défrayés) explosent.

Une demande de création d'un poste a été faite par l'ensemble des collègues Psy du département auprès du recteur l'an passé au printemps, qui a remis à cette année la «faisabilité». Nous réitérons cette demande et demandons la marche à suivre entre échelle départementale et échelle académique.

Un soutien de la DASEN sera un plus.

Mme Lajus regardera ce dossier et soutiendra la demande de ces personnels dans la mesure du possible.

5-Paiement des salaires

Suite à plusieurs témoignages (PE), nous alertons sur les erreurs du service paye à Toulouse.

- retard dans la prise en compte des changements d'échelon,
- décalage dans l'attribution ou la suppression de bonifications indiciaires/primes, suite au mouvement, ce qui entraîne des retenues importantes sur un mois pour les collègues.
- le service au rectorat est souvent injoignable, les erreurs informatiques, connues ne sont pas compensées par d'autres mécanismes que les fonds sociaux...

Mme Vincent nous demande de lui faire remonter ces exemples afin qu'elle comprenne le dysfonctionnement.

6-Evaluation d'école

Quel rythme de déploiement en Aveyron? Quel accompagnement des écoles pilotes?

Quelles suites données à cette évaluation? Formations ciblées hors plan français maths?

M Fressignac:

Deux écoles (sur la même commune) ont été choisies comme pilote.

A partir de janvier, le dispositif devrait s'étendre pour représenter 20% des écoles par an.

L'objectif est bien in fine la progression des élèves. A partir de l'auto-évaluation réalisée par l'équipe, une équipe extérieure à la circo accompagnera les collègues de l'école dans leur réflexion.

Nous espérons que, là encore, les moyens seront à disposition. Ainsi la formation devrait s'adapter aux demandes des équipes évaluées, cette différenciation sera-t-elle possible à mettre en œuvre, quand on voit le temps pris par les constellations par exemple?

Il conviendra de voir l'utilité pour les collègues.

Enfin nous regrettons le télescopage avec la crise covid. Le travail ne manque pas dans les écoles en ce moment...

7-Point COVID.

Ce point est traité en CHSCT principalement et avait été discuté en groupe direction.

Faisant suite à la réunion du groupe direction au cours de laquelle le sujet a été largement évoqué, nous avons redemandé à ce que du temps soit dégagé pour les directeurs en cette fin d'année (APC ou animations). Ce geste serait un début de reconnaissance de l'engagement important dû au contexte.

Les collègues sont fatigués!

Sophie HERAN, Sébastien SEGUR (co-secrétaires départementaux) du Se-Unsa 12.