

<http://www.snes-aude.fr/spip.php?article285>



Audience de rentrée avec le DASEN de l'Aude

- Actualité - Mobilisations -



Date de mise en ligne : mercredi 14 septembre 2022

Copyright © SNES-FSU 11 - Tous droits réservés

La FSU 11 a été reçue par le DASEN le jeudi 8 septembre de 17h30 à 19h45. Il était accompagné du Secrétaire Général, M. Poirier, de son adjointe pour le 1er degré, Mme Eybert, de la nouvelle IEN-ASH Mme Sedes, du chef de la division des personnels, M. Rochefort et du chef de la division de l'organisation scolaire, M. Bonnaud.

La FSU a d'emblée regretté que le DASEN n'ait pas convoqué de CTSD pour procéder aux ajustements de carte scolaire. Les audiences, même si elles peuvent être utiles, ne doivent pas se substituer aux instances représentatives.

Pour l'administration, le bilan de la rentrée est positif. Notre vision est tout autre, et nous avons fait état des difficultés rencontrées sur le terrain : difficultés liées au manque criant d'AESH et à la gestion de ces personnels, aux sureffectifs dans plusieurs écoles qui n'ont pu bénéficier de légitimes ouvertures de classe et à la gestion des personnels (arrivés de contractuels, erreurs dans les opérations de mouvement et de promotions tardives à la hors classe et classe ex,...)

PIAL, AESH : ENCORE UNE RENTRÉE CHAOTIQUE

Loin du discours lénifiant du DASEN, la FSU a dépeint la réalité de la rentrée et la souffrance vécue par les enfants en situation de handicap comme les équipes : notifications individuelles non couvertes, élèves regroupés dans des classes pour mutualiser les AESH... Une réalité démontrant à nouveau que l'organisation par les PIAL ne fonctionne pas. Nous avons interrogé l'origine de ces problèmes : Problème de communication entre PIAL et administration ? Problème de moyens ? De recrutements ? Le fait que plusieurs coordonnateurs et coordinatrices de PIAL aient jeté l'éponge et qu'on ne trouve plus de volontaires pour exercer cette mission est symptomatique des problèmes de cette organisation. De plus, le manque de moyens et l'objectif de mutualisation empêche toute approche qualitative de l'accompagnement des élèves.

L'IEN ASH, Mme Sedes, a expliqué que 58 AESH avaient démissionné ou n'avaient pas renouvelé leur contrat entre le mois de juillet et la rentrée. Ces départs massifs ont engendré une situation tendue dans les établissements, à laquelle se sont ajoutées de nouvelles notifications arrivant de la MDPH. Pour elle, les besoins des élèves doivent être évalués et ajustés jusqu'à un certain moment (Toussaint), le temps que les repères se mettent en place. C'est l'objectif des PIAL et le rôle des AESH de faire cette évaluation ainsi que de l'enseignant.

La FSU a rétorqué que, en attendant, les élèves en notifications mutualisées souffraient d'un « accompagnement à minima » qui, bien souvent, se résumait sur le terrain à récupérer les miettes qui restaient après couverture des notifications individualisées.

Selon Mme Sedes, le Livret Parcours Inclusif devrait permettre d'évaluer les besoins des élèves régulièrement.

L'IEN ASH s'est voulue rassurante en nous indiquant qu'afin de remplacer les 58 départs, une cohorte de 40 AESH avaient été recrutées et avaient pris leurs fonctions le matin même. Par ailleurs, le département a obtenu une dotation supplémentaire de 24 ETP (équivalents temps plein) soit environ 39 contrats à 24 heures. Une cinquantaine d'ETP étaient non pourvus avant ce jour donc des recrutements vont encore avoir lieu.

La FSU a dénoncé les consignes données par la coordonnatrice AESH visant à systématiser 4 élèves en situation de handicap par AESH. DASEN et IEN-ASH se sont départis de cette consigne et ont assuré n'avoir donné aucun directive en ce sens. L'adjointe au DASEN, Mme Eybert, a, quant à elle, précisé que la communication allait être retravaillée (gestion RH + recrutement de proximité) ainsi que l'évaluation des besoins des élèves.

GROUPE DE TRAVAIL AESH

La FSU a rappelé qu'un groupe de travail avait été demandé pour travailler sur l'organisation des PIAL et la répartition des AESH. La demande est renouvelée. Tout en soulignant que le pilotage de l'école inclusive est académique, le DASEN répond être favorable à un échange avec les organisations syndicales qui pourrait permettre d'améliorer le fonctionnement des PIAL sur le terrain. Il ajoute qu'un comité départemental avec les partenaires aura lieu.

La nouvelle IEN ASH fait le tour des dispositifs ASH (PIAL, IME, ULIS,...) afin d'avoir une vision globale et d'établir un état des lieux fiable. Une liste des PIAL et des coordonnateurs à jour nous sera transmise prochainement.

ULIS ET AESH-CO : UN RÔLE RÉAFFIRMÉ

Par ailleurs, la FSU a soulevé le problème des ULIS et des AESH-co, qui accompagnent les élèves de l'ULIS, au sein du dispositif ou en inclusion dans les classes ordinaires. Une nouvelle fois, nous avons dénoncé l'incohérence entre les notification MDPH et les consignes données par la coordonnatrice AESH, cette dernière demandant aux écoles d'utiliser les AESH-CO en dehors des ULIS pour pallier aux manques d'AESH dans les classes ordinaires. Dans plusieurs PIAL, on a, partiellement ou totalement affecté les AESH-co sur des élèves notifiés hors ULIS. Dans plusieurs cas, écoles Jaurès à Narbonne, Cuxac d'Aude ou l'ULIS du collège Anglade à Lézignan, la modification de l'accompagnement qu'effectuaient les AESH-co pourrait complètement détériorer le travail et l'ambiance au sein des établissements, conduisant à des situations dangereuses. Le DASEN a affirmé être au courant de ces situations et les avoir prises en compte. L'IEN AESH a répondu que c'est le PIAL qui gère les AESH-co mais que les moyens étaient fléchés, même si l'accompagnement des élèves de l'ULIS pouvait en théorie être réalisé par plusieurs AESH. L'un comme l'autre ont affirmé n'avoir donné aucune directive pour enlever les AESH-co des ULIS.

La FSU prend acte du fait que le rôle des AESH-co auprès des élèves de l'ULIS est réaffirmé. Néanmoins nous continuerons à suivre les situations. Si vous êtes confronté à cette problématique, n'hésitez pas à faire remonter les infos auprès de vos délégués FSU11. Encore une fois, le manque de recrutement ne doit pas peser sur la qualité de l'accompagnement des élèves d'ULIS.

NON-RENOUVELLEMENT D'AESH

Enfin, la FSU a tenu à aborder le problème du non-renouvellement des contrats de plusieurs personnels AESH, problème que nous avons déjà dénoncé lors du CTSD et du CDEN de fin d'année. Compte tenu de la manière indigne dont se sont déroulés les entretiens de non-renouvellement de plusieurs personnels (les personnels administratifs chargés de les assurer n'avaient aucune information sur les dossiers des personnels concernés). La FSU avait d'ailleurs demandé à être reçue en urgence sur ce point précis.

Certaines AESH, notamment deux gérées par le lycée Louise Michel, malgré des évaluations professionnelles qui étaient excellentes, n'ont pas été renouvelées à cause de soucis de santé ayant entraîné des congés de maladie. Le DASEN s'est engagé à prendre connaissance de ces dossiers pour voir ce qu'il pouvait faire. La FSU continue évidemment d'accompagner les personnels. Il n'est clairement pas admissible que des personnels ne soient pas renouvelés parce qu'ils ou elles ont été malades !

Nous avons posé la question du nombre de non-renouvellements. Le secrétaire général a parlé d'une dizaine, mais le nombre de 23 avait été donné en fin d'année dernière. Cette confusion est symptomatique de la gestion des non-renouvellements de contrats. Nous avons également noté que plusieurs AESH non renouvelées venaient du PIAL de Coursan qui a subi des difficultés de gestion, ce qui aurait dû être pris en considération. Nous avons

également regretté que, en cette période de pénurie de personnels, ce type de procédure ne soit pas évitée.

CARTE SCOLAIRE 1er degré : UN CTSD EST NÉCESSAIRE !

La FSU a enfin pu s'exprimer sur la carte scolaire et les mesures d'ajustements qui auraient été nécessaires mais qui n'ont pu être étudiés faute de CTSD. Le DASEN a affirmé qu'un CTSD de rentrée aurait lieu en octobre mais qu'en l'état actuel des choses, il n'était pas nécessaire car aucune remontée alarmante ne lui avait été faite et que tout changement pourrait entraîner un déséquilibre au sein des équipes déjà en place. La FSU s'est indignée de cette vision en rappelant que pour certaines écoles c'était l'état actuel des choses, avec de lourds effectifs, qui plongeait les équipes dans une détresse certaine.

La FSU a regretté cette absence de CTSD et a défendu un certain nombre d'écoles, dont certaines qui avaient été mises sous surveillance lors du dernier CTSD, où les effectifs sont trop lourds (notamment dans le rural, avec des doubles ou triples niveaux) avec des arrivées probables qui pourraient les faire exploser de manière inquiétante.

=> L'école de Pexiora, en zone rurale qui a une moyenne de 26,4 et des double-niveaux à plus de 25 (30 en maternelle avec PS/MS/GS) qui ne permettent pas le plafonnement à 24 pour les GS-CP-CE1. Une livraison de maisons (logements sociaux) est prévue en novembre avec la possible arrivée d'une vingtaine d'élèves. Pour autant, le DASEN n'a rien voulu entendre mais a promis que si cette situation se produisait, un moyen supplémentaire provisoire leur serait attribué.

Pour la FSU, nous avons à nouveau proposé que le dispositif TPS soit ouvert comme une véritable classe pour alléger les autres classes. Le DASEN a refusé de revenir sur le fonctionnement de l'école.

=> La FSU a également évoqué les difficultés des écoles de Sigean (maternelle et élémentaire) qui ont aussi des effectifs élevés les obligeant parfois à des répartitions défavorables.

=>L'école de Pépieux, dont nous avons aussi pris la défense en CTSD en juin et dont les classes en double et triple niveaux sont toutes au dessus de 25 élèves, ce qui confirme une évolution dynamique. Cette école a fait l'objet d'une rencontre entre l'IA Adjointe et la Mairie qui a été invitée à communiquer très régulièrement avec la DSDEN sur l'évolution des effectifs. Il y a une projection sur 2023.

=>Pour l'école Zola en REP Narbonne, comme nous l'avons fait à chaque CTSD depuis février, nous avons une nouvelle fois évoqué les sureffectifs dans les niveaux CE2 à CM.2. L'administration a assuré que cette école était bien sous surveillance.

PSY-EN DES RASÉD : PLUSIEURS PERSONNELS MANQUENT.

La FSU a détaillé une liste de 4 postes de psychologues non pourvus en cette rentrée et un qui fera l'objet d'un départ en retraite en fin d'année civile. Les services de la DSDEN ont certifié que des recrutements de psychologues contractuel.le.s permettraient de pourvoir ces postes. Le recours systématique aux contractuel-les lié au manque de places au concours de PSY et de départs en formation est très inquiétant pour l'avenir de ces collègues et de ce maillon essentiel pour la bonne marche des écoles.

En outre, pour la FSU, l'embauche de contractuel-es n'est pas suffisante et nous proposons que soit créé un poste de psychologue remplaçant.e pour pallier aux manques récurrents.

GESTION DES PERSONNELS 1ER DEGRÉ

– Flux des personnels :

=> La FSU a demandé que soit communiqué le nombre de contractuels recrutés et le nombre de stagiaires sur liste complémentaire appelés. Le DASEN n'a pas pu donner ces chiffres car le Ministère veut les communiquer lui-même.

Des informations nous ont été délivrées à propos de la formation des contractuels qui auront 5 visites minimum (par CPC et PEMF) dont deux visites en binôme et des journées de formation recommandées en septembre et octobre, assurées par des IEN et des CPC.

=>4 ruptures conventionnelles ont été conclues et 5 démissions ont été accordées

=> 27 INEAT ont été reçus et auraient pu être intégrés dans l'Aude mais seulement 12 ont pu être finalisés. Le DASEN précise qu'il a aussi accordé 9 EXEAT.

L'administration avoue être en sous-effectif de 6 personnels.

– Gestion collective : mouvement, hors classe, classe ex...

Nous avons demandé que soit organisé un bilan sur le mouvement afin de proposer des améliorations et d'éviter certaines erreurs pour la bonne marche de ces opérations. Le DASEN s'est montré ouvert à notre proposition

Enfin, nous avons regretté les difficultés liées à la publication, trop tardive, des tableaux de promotion (hors classe et classe exceptionnelle) qui ne permet pas à certain-es promu-es, partant en retraite de rallonger d'un an pour bénéficier de cette promotion. M. Rochefort nous a répondu que le contingent arrive par voie académique mais qu'ils feront remonter le problème. Les collègues concernés par cette problématique peuvent envoyer un recours auprès du DASEN qui se chargera de transmettre (n'oubliez pas de mettre le SNUipp-FSU11 en copie).

COLLÈGES ET LYCÉES : UNE RENTRÉE LOIN D'ÊTRE SEREINE !

En dépit du satisfecit exprimé par le DASEN dans la presse, nous avons rappelé que les effectifs étaient souvent surchargés, atteignant souvent voire dépassant les 30 élèves en collège et les 36 élèves en lycée. Nous avons signalé les postes et blocs de moyens non pourvus à la rentrée, en mentionnant en particulier plusieurs cas en éducation musicale.

On peut d'ailleurs noter que les prévisions d'effectifs surchargés dans les classes de collège pointés lors du CTSD de février se sont bien confirmés et que les établissements sous pression commencent l'année avec des moyennes parfois supérieures à 29, donc des classes à plus de 30, effectif auquel s'ajoute souvent un AESH accompagnant un ou des élèves de la classe. Dans la plupart des établissements, les locaux ne sont pas prévus pour pouvoir accueillir de tels effectifs dans de bonnes conditions.

Si le recours aux contractuels dans le premier degré est nouveau dans notre département, nous avons rappelé qu'en raison du nombre de recrutements insuffisants de titulaires, il y avait depuis des années des enseignants contractuels dans les collèges et les lycées de l'Aude. Certaines matières (STMS par exemple) sont particulièrement concernées. Dans certains cas, les contractuels ont été affectés avant même les TZR...

Enfin, nous avons signalé le problème fréquent des emplois du temps des élèves en lycée général et technologique.

Avec la réforme Blanquer et l'éclatement des groupes classes, il n'est pas rare de voir des emplois du temps très déséquilibrés (certaines journées très chargées, pause méridienne très réduite, ou repoussée à 14h...)

AED : UNE CDI-SATION DANS LA CONFUSION

Nous avons en particulier évoqué des cas d'AED qui avaient été exclus du dispositif parce que leurs 6 ans d'ancienneté s'étaient achevés quelques mois avant l'entrée en vigueur de la mesure. La publication très tardive du décret (début juillet) a conduit les services à procéder dans l'urgence. Les contrats n'étaient d'ailleurs pas prêts à la rentrée.

Le DASEN a rappelé que la circulaire prévoyait la possibilité de la CDI-sation mais qu'il ne s'agissait pas d'un droit. Il a laissé entendre qu'il n'était pas envisageable à terme que tous les AED soient en CDI.

ASSISTANTES SOCIALES : DES POSTES NON POURVUS

Nous avons signalé que 3 postes étaient vacants le jour de la rentrée et avons également posé la question du poste d'assistante sociale des personnels.

Il a été répondu que des recrutements étaient en cours pour les postes d'assistante sociale scolaire et que pour celui d'assistante sociale des personnels, resté vacant, un appel à candidature avait été fait et plusieurs candidatures ont été déjà reçues.