

Audience auprès de Mme Hébrard, nouvelle Directrice Académique des Services départementaux de l'Education Nationale.

Le 18.09.17 à 17h, à notre demande.

Remarques:

Le but de cette rencontre était, pour nous, de présenter les priorités de notre organisation syndicale et d'alerter notre nouvelle supérieure hiérarchique sur les dysfonctionnements ou « anomalies » constatées. La dasen s'est montrée ouverte au dialogue, ayant une connaissance du terrain. Ces qualités ne lui donnent malheureusement pas la capacité ni de créer des postes ni de déroger aux consignes ministérielles...

Nous l'avons informée de certaines situations et reviendrons vers elle avant les vacances de la Toussaint afin de connaître les mesures qu'elle décide de prendre pour les cas évoqués.

Etaient présentes : Elise Moreau et Cécile Daumar, co-secrétaires départementales et Nadine Viel Fischer (secrétariat) pour le SNUipp-FSU16.

Mme Hébrard, directrice académique, et Mme Saint Hilaire, secrétaire générale de la dsden, pour l'administration.

Précision : En gras, les propos des déléguées SNUipp-fsu ; en italique, ceux de la directrice académique.

- **Les représentants du SNUipp 16 sont pour un dialogue plus constructif et efficace.**

Les relations SNUipp / administration n'ont pas toujours été faciles.

Devenus majoritaires dans le département aux dernières élections professionnelles, nous avons l'impression que les relations se sont un peu apaisées, sont devenues plus faciles.

Il semble naturel à Mme Hébrard de nous rencontrer, de nous écouter et de se dire les choses.

- **Organisation des RIS (réunions d'informations syndicales) dans le respect de la loi.**

Nous faisons le choix d'en proposer sur le temps de classe : il est important que les collègues puissent s'emparer de ce temps-là, reprennent la main sur leur métier.

3h mercredi matin : 04 octobre : Brigades / 18 octobre : Postes Fractionnés

Stage d'une journée avec intervenants : Pédagogies alternatives, le jeudi 30 novembre.

La dasen se montre ouverte aux pédas alternatives et salue notre initiative.

Nous l'informons d'un groupe actif en Pédagogie Institutionnelle dans notre département.

Nous abordons le besoin de reconnaissance du temps de travail effectué par ces collègues lors de leurs réunions régulières ; un investissement que les collègues mettent exclusivement au profit de leur exercice professionnel.

Mme Hébrard dit que si elle accepte pour la Pédagogie Institutionnelle, elle s'expose à l'obligation de le faire pour tout autre type de pédagogie . Elle nous oriente vers la Reconnaissance des acquis de l'expérience pour les collègues qui s'impliquent dans ce type de formation.

- **Consignes APC : Le SNUipp-FSU revendique la ré-appropriation de ce temps de travail.**

Nous rappelons que les élèves en difficultés doivent être aidés par le RASED et que nous nous inquiétons de la diminution du nombre de postes. Plusieurs Rased sont incomplets.

Si le travail en petit groupe lors des APC apparaît confortable, nous aimerions que cette configuration soit possible au quotidien et tout au long de la semaine.

C'est l'objet du livre que nous avons offert en cadeau de bienvenue à Mme la DASEN lors de la CAPD de rentrée (« Le Travail hors la classe des professeurs des écoles » F. Grimaud).

A l'issue du RV au ministère des secrétaires nationaux SNUipp-fsu, le 26 septembre, nous informerons la dasen des consignes syndicales qui seront données aux écoles.

Mme Hébrard prend note de notre demande de libre utilisation de ce travail pour la classe.

- **Evaluations CP :**

Quand la version papier arrivera-t-elle dans les écoles ?

Regret d'un délai beaucoup trop court entre réception et passation ; manque d'infos aux collègues pour l'analyse et les précautions à prendre (aussi bien sur le fond que sur la forme).

L'idée est qu'il y ait appropriation des évaluations et organisation en interne pour la passation. Il est attendu que les résultats école par école remontent avant les vacances de Toussaint (observations importantes de comment les élèves s'en emparent). Ne pas précipiter tout le monde. Cela reste un outil diagnostique (dédramatiser auprès des collègues et parents).

Les évaluations de 6ème seront en ligne en novembre.

- **Formation continue sinistrée sur le département.**

Le besoin de formation continue est crucial.

Quand les gens veulent se former, ils le font sur leur temps personnel (PI, Mission égalité hommes / femmes).

Mme la dasen entend bien ce souci de formation...

- **Nous avons pris note et nous satisfaisons du changement de date de la capd concernant l'inscription sur la liste d'aptitude de direction, plus rapprochée des entretiens.**
- **Nous souhaiterions que la réunion d'informations pour les départs en formation CAPPEI se tienne avec un délai suffisamment long avant le dépôt de dossier pour que les collègues aient un temps de réflexion.**

Nous dénonçons la décrédibilisation de l'administration quand des collègues obtiennent un avis défavorable pour leur départ en formation CAPPEI mais restent malgré tout sur un poste spécialisé.

Certains se sont vus reprocher de ne pas avoir un projet assez abouti, mais il s'agit d'un entretien pour partir en formation, ce qui nous semble paradoxal.

L'an dernier, il n'y a eu aucun avis favorable pour l'option F et donc aucun départ, alors que le département disposait de 3 départs possibles.

L'an dernier, c'était le bouleversement sur les fondements de la formation.....Cette année, avec Mme Polès, on arrivera à qq chose de mieux en terme d'organisation.

Le problème est qu'on n'alerte pas assez (idem CAFIPEMF) les publics sur la pratique particulière de l'enseignant spécialisé. Ne pas laisser s'abîmer des gens dans cette formation vers un travail qui les fragilise.

On va être vigilants sur place et voir ce que ça donne. Etre vigilants quant aux aptitudes en poste des candidats pour qui les représentations peuvent être fausses.

- **PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations):**

Manque de clarté pour les collègues. Avez-vous plus d'informations sur l'échéancier ?

Il y aura un séminaire académique les 12 et 13/10. Le guide sur le PPCR est en accès libre. Il faudra ensuite se mettre en ordre de marche.

Normalement, les collègues concernés sont prévenus (ceux faisant partie du corpus d'entretien de carrière aux 6ème, 8ème et 9ème échelons).

Faire remonter les noms des collègues qui seraient concernés par un RV de carrière et qui n'ont pas été contactés.

- **Carte scolaire (ouverture / fermeture de classes):**

Toutes les écoles ne sont pas traitées de la même manière, il y a des différences d'une circo à l'autre. La préparation de la carte scolaire reste ambiguë et il subsiste des problèmes d'infos via des élus parfois . Il ne nous paraît pas correct que les collègues soient informés de projets de décision par les élus et non par leur hiérarchie. C'est à la dsden de l'annoncer... Problème avant le Comité Technique très lié aux IEN qui s'en occupent. Pas la même transparence : infos aux collègues et aux communes.

C'est l'administration qui traite avec les communes. Les collègues sont souvent prévenus tardivement.

On prend l'attache des maires une fois que la décision du CT a été prise. Ce doit être ainsi. Après, on n'empêchera pas de diffuser l'info avant... Sans compter que les mairies ont besoin d'anticiper.

- **UPE2A (ancienne CLIN) classe pour l'inclusion des élèves non francophones :**

Le département accueille de plus en plus d'enfants non francophones.

Demande réitérée d'une ouverture au regard des effectifs (J. Moulin Soyaux : 13 à ce jour ; Condorcet Angoulême : 15 (c'est le maximum)). L'ancien dasen avait évoqué la possibilité d'utiliser la réserve de postes mais celle-ci a été épuisée pour la mise en place des CP dédoublés.

L'an dernier, des enfants n'ont pas été scolarisés car le dispositif est saturé.

Des écoles accueillent régulièrement et de manière récurrente des élèves non francophones.

Dans quel secteur souhaiteriez-vous une UPE2A ? Dans l'agglomération d'Angoulême.

La dasen va faire le point avec la coordinatrice CASNAV.

- **Questionnement sur les postes PDMQDC :**

Situation anormale : des collègues à temps partiel ou déchargés ne sont pas complétés !!!

Les écoles concernées n'ont donc pas à leur disposition les moyens octroyés.

On va regarder.

- **Gestion des Départs en formation ASH : catastrophique.**

Depuis l'existence de ces commissions d'entretien, il y a moins de départs et des options découvertes.

Poste gelé : quelle image pour la profession ? Qui va demander à partir en formation ?

- **Points récurrents qui n'avancent pas :**

- **Rapports d'inspection en attente depuis bientôt 1 an** : problème de confiance car on en avait déjà parlé et soumis le problème par téléphone à la secrétaire générale ; perte de crédibilité des IEN ayant cette attitude alors qu'ils sont nos supérieurs.

Nous relayons et partageons la grosse colère des collègues concernés. Des actions seront envisagées si l'administration ne résout pas le problème.

Les démarches sont faites auprès des 2 inspecteurs concernés. On attend le 15/10 pour refaire le point.

Il y a 3 inspecteur.trices concernées à notre connaissance.

- **Irrégularités des indemnités en REP+ :**

Problème sur l'indemnité REP+ lors des jours de formation.

Il est inadmissible que les collègues aient eu des retenues sur salaire sans aucune information préalable.

La circulaire est compliquée. Différences d'interprétation d'un département à l'autre.

Nous demandons une clarification de la situation, une homogénéisation entre circonscriptions et entre collègues d'une circo à l'autre .

Voir INDIVIDUELLEMENT avec chaque collègue dit Mme Ste Hilaire, la secrétaire générale.

Etonnant d'après la dasen ; elle nous demande de faire remonter ce type de situation pour avoir des exemples afin de comprendre et remédier.

- **Mouvement : vœu zone géographique + postes à profil (PDMQDC). Malgré le GT mouvement, des décisions sont prises qui ne respectent pas les demandes.**

Nous tenions à vous préciser que nous ne vous interpellons que pour les cas les plus délicats et non pas à chaque sollicitation.

Logique administrative en décalage avec la réalité du terrain (exemple : plusieurs collègues sur une même classe).

Les possibilités de mutations sont réduites. Problème du 3ème mouvement pour certains collègues (difficultés pour les jeunes collègues quand nommées très loin de chez elles).

- **Refus de congés formation, de départ en disponibilité, refus de mutation... mauvais indicateur pour la profession.**

Collègues qui vont mal.

Je ne vois pas bien ce que je peux faire. Je ne sais pas quoi vous dire tout de suite. On n'a plus de personnel dispo. Plus de restes sur les « petits bouts de postes ».

La dasen entend bien et note mais ne peut pas solutionner...

Possibilité de faire appel à la liste complémentaire ?

Le rectorat n'autorise pas le recrutement sur la liste complémentaire pour le moment, ni dans un avenir proche (donc exeat des collègues pour la Gironde pas encore possible).

- **Implantation postes PES :**

Pourquoi changements de lieu de blocage de postes tardifs ?

Pourquoi implantation maintenue dans certaines écoles alors que les équipes avaient un argumentaire solide ?

On souhaite que les enseignants exercent dans les meilleures conditions... Personnels en souffrance.

Les changements, ou non, ont été faits suite aux contraintes de formation (différents parcours des stagiaires) organisée par l'espé.

La dasen accorde bcp d'importance à rencontrer les jeunes PES, pour leur dire les réalités du métier et éviter les désillusions. Elle envisage une information pour leur répéter les règles de la fonction publique sur la nécessité d'être mobiles.

- **Demande de décharge de direction:**

Pour une école maternelle à 3 classes en REP+ (avec lieu passerelle rattaché à l'école). Une journée par mois reste insuffisante pour permettre un travail satisfaisant avec les différents partenaires de l'école sur ce secteur.

Demande de l'équipe faite à l'IEN.

« On va voir ça ».

Nous reviendrons vers les services de la dsden pour prendre connaissance de l'évolution des différentes situations.