**Compte rendu audience DASEN de l’Allier le Mercredi 5 février**

Administration : Madame la DASEN, le secrétaire général, Adjoint DASEN 1er degré, chef division du personnel.

Délégation : FSU, SUD Education, CGT Education, FO Fnec-FP (qui représentait aussi les personnels administratifs), la FCPE, un collègue du collège de Cérilly, un AESH (FSU).

**Présentation des 4 points (FSU au nom de toute la délégation)**

1/ -11 postes dans le 1er degré : nous les contestons et nous demandons à être informés des postes concernés.

2/ Baisse de moyens dans les collèges

3 / -6 postes personnels administratifs (4 en établissement et 2 dans l’administration centrale)

4/ AESH : salaire

1. **RETRAIT de 11 postes dans le 1er degré : quelle carte scolaire, nous pourrions avoir des indications plus précises sans attendre les élections municipales ?**

**DASEN :**

La dotation nationale est en équilibre avec une priorité donnée au 1er degré soit – 440 postes dans les second degré et + 440 dans le 1er degré pour une baisse de 20 000 élèves.

Au niveau académique la dotation est neutre (0) pour une baisse de 918 élèves. La répartition entre les départements garantit à chaque département une hausse du taux d’encadrement. Ce sont les critères qui ont prévalus à la répartition.

Dans l’Allier, c’est -510 élèves dont 445 dans le public (en 2019 c’était -175). Ces six dernières années c’est -1500 élèves sans retrait de postes (cf convention ruralité).

La dotation qui retire 11 postes garantit cependant les conditions permettant d’offrir de bonnes conditions d’apprentissage quel que soit le territoire.

a) Sur les 3 années à venir :

- toutes les classes de REP et REP+ dédoublées en CP et Ce1 (ceci est déjà fait) et des GS.

- Plafonnement des seuils dans tous les GS CP CE1 à 24.

b) + Dans un souci de garantir l’inclusion de tous les élèves en situation de handicap, désormais à la rentrée prochaine les élèves en ULIS seront comptés en ULIS et dans leur classe de référence.

c) Pas de fermeture d’école en milieu rural sans un avis favorable du maire

Je ne peux en dire plus, nus devons attendre les instances, le prochain CTA est programmé le 30 mars.

**SUD Educ**

Il est difficile de percevoir un équilibre dans ce projet de retrait de 11 postes avec un dédoublement des GS . il n’y a qu’à voir l’état du remplacement des collègues absent qui est sans cesse en dysfonctionnement. Il manque du personnel. Ce projet est en contradiction avec la question des bonnes conditions d’apprentissage.

**CGT Educ** : ajouté à cela l’ouverture de recrutement d’enseignants contractuels qui ne sont ni formés ni sous statut (donc précaires). Cela se rajoute.

**FSU**: ce retard dans la connaissance de la carte scolaire est inédit, cela n’est jamais arrivé, même si les validations définitives pouvaient intervenir après les élections il y avait des GT et des projets qui étaient évoqués dès le mois de janvier février. Cela va également occasionner des difficultés pour la phase de mutations.

**DASEN :** Tout n’est pas décidé nous commençons à analyser de manière globale mais aussi « micro » et ce de manière régulière. Et nous sommes très attentifs aux effets collatéraux des dédoublements (classes de Ce2 et CM)

**II- Dotation des collèges**

**FSU** : de combien baisse la dotation départementale ?

**DASEN**: Pas de chiffre de dotation pour la globalité des collèges de l’Allier, la dotation est fixée en fonction des effectifs de chaque collège.

En ce qui concerne le financement des sections sportives et bilangues cela est intégré dans la marge d’autonomie (3H) conformément aux textes nationaux qui sont liés à la réforme du collège.

Pour les classes aménagées (CHAM, CHAD, CHAT) elles font l’objet d’un financement spécifique prévu réglementairement. L’académie est en attente des instructions nationales (commentaire qui semblent arriver en direct sur sa boite mail, son SG lui montre). Du coup elle annonce 4H pour les musiques et 2H pour les théâtres et danse.

**FCPE**: longue intervention sur les conditions d’accueil des élèves / effectifs qui sont important, il faudrait compter en nombre de personnes et pas en nombre d’élèves) ; Quand vous êtes dans une petite salle de classe qui accueille un élève en situation de handicap, à mobilité réduite avec son aesh ce n’est pas gérable. Il souligne qu’il est impossible de voter des budgets présentés en ce moment en CA alors qu’ils ne disposent pas de tous les paramètres comme par exemple les dotations pour les sections ou les options.

**Collègue collège de Cérilly :**

Avec la perte des 3H de marge d’autonomie (bilangue et section sportive) et les différences de comptage des élèves cela revient à ne pas ouvrir une classe de 6ème.

Pour exemple en 2014 : 136 élèves / DHG de 216H

En 2020 : 111 élèves (chiffres académiques) et 120H de DHG soit -96H pour 25 élèves en moins !

Taux d’encadrement de 1,08, avec plus qu’un seul enseignant à temps complet sur l’établissement, tous les autres seront en service partagé.

Depuis quelques années nous vivons un scénario similaire, pour finalement nous réaffecter des moyens en juin. Alors ne serait-il pas plus efficace d’anticiper et de revoir dès à présent les moyens possibles qui peuvent être attribués au collège de Cérilly. Cela dans un souci d’organisation pédagogique.

**DASEN**

Les calculs d’effectifs se basent sur le taux apparent de passage (TAP) qui apprécie le flux d’élèves entrants et sortants sur 3 ans. C’est une forme de prévision qui est la plus juste possible où la marge d’erreur est faible. Nous avons un service statistique au rectorat qui est extrêmement efficace. Par ex l’année dernière nous avions une marge de 25 élèves (sur 12 800)

**FCPE :** vous raisonnez toujours par moyenne, c’est pas possible. Un enfant n’est pas un chou de Bruxelles. On ne va pas le changer de boite. Il vit et va au collège sur son lieu de vie.

CGT educ : et si on reprend l’exemple du collège de Cérilly (mais peut-être d’autres) et qu’on le passait au scann du filtre des caractéristiques sociales des élèves qui fréquentent ce collège on serait certainement sur un collège de REP voire REP+ comme sont voisin de Lurcy Levis. C’est une dimension dont il faut tenir compte si l(on veut garantir de bonnes conditions d’apprentissage.

Parent collège Cérilly : Les effets de seuil des heures d’autonomie ne sont pas les mêmes dans un petit collège.

**DASEN**

La dimension sociale, la situation du collège (en milieu rural) est effectivement in point important auquel nous sommes très attentifs. Pour les petits collèges, cela va sans doute dans le sens d’une évolution des organisations strictement divisionnaire. On peut imaginer des temps de la semaine quji pourraient être communs aux divisions. Cela repose sur des organisations pédagogiques différentes.

**III- Personnel administratif**

**FO FNEC-FP et aussi personnel administratif**

Cette demande d’audience s’inscrit dans la continuité du mouvement social. Si un comité de grève de l'enseignement public a vu le jour dans l'Allier, c'est parce que l'Education Nationale va mal et ses personnels aussi !"

Depuis 2004 - 1000 postes (-7% catégorie A, -8,5% en B et -16,2% en C)

Et à la rentrée 2019, accélération : - 400 postes

La réforme territoriale engendre une véritable « saignée ».

Si je reprends l’exemple du collège de Cérilly où j’ai moi-même travaillé. La baisse de la DHG ne concerne pas seulement les enseignants mais elle impacte aussi le personnel administratif qui doit pouvoir s’appuyer sur des équipes stables et pas des profs qui partagent leur temps entre deux ou trois établissement e qui n’ont pas le temps. Du coup l’adjoint gestionnaire est à la fois assistante sociale (relance les parents pour les dossiers de bourse par ex), infirmière, adjoint de direction… Moins de profs, c’est aggraver la solitude du gestionnaire et de tous les personnels administratifs des établissements du second degré!

Et quand on écoute les propos tenus par le DRH de l’académie 70 personnels administratifs du Rectorat sont dans la cour du Rectorat pour manifester leur colère... C'est un véritable écœurement". Quand il se permet de dire que les difficultés ne sont pas liées à un problème de moyens mais d’efficacité du personnel. Comment devons nous entendre ce genre de propos qui sont d’un mépris insoutenable.

Nous devons chaque jour dans les établissements du second degré et dans les services déconcentrés"

 absorber une charge de travail de plus en plus importante, nos tâches se multiplient, nos missions sont élargies…Ce qui est terrible c’est que les suppressions on finit par s’y habituer ! Aussi nous vous demandons que ce projet de retrait ne touche pas l’Allier.

**FSU**: le retard des décisions à intervenir sur la carte scolaire vont mettre en difficulté les agents qui devront accélérer le travail pour rendre opérationnel la phase de mouvement intra. Il y a un lien direct entre les suppressions de postes d’administratifs et leur relocalisation sur Clermont, et maintenant sur Lyon, et l’affaiblissement de la concertation sur la situation des personnels au niveau départemental, dans les collèges et maintenant dans le 1° degré avec la non convocation des CAPD.

**FO FNEC-FP** : effectivement et nous devons ajouter que la suppression des CAPD fait reposer une grande responsabilité sur notre travail, il est plus sécurisant de travailler dans le dialogue aec les organisations syndicales afin d’éviter toute erreur.

**DASEN**

Je reconnais la nécessité absolue d’articuler le pédagogique avec l’administratif, il faut composer avec toutes les compétences.

Je souligne ici la qualité des services administratifs.

Pour recadrer les choses il est bon de rappeler que l’action publique se fait à moyens contraints, sinon ce n’est pas de l’action publique.

Cette action doit analyser en intégrant les données les plus fines : territoriales, sociales, dimension des établissements et allouer en fonction.

La réforme territoriale n’a pas vocation à imposer des mobilités aux personnels. Elle peut cependant organiser le travail d’une autre manière tout en maintenant les personnels sur place.

Par exemple pour l’orientation : Grenoble et sur l’éducation à l’orientation, Lyon orientation enseignement supérieur et Clermont sur le décrochage.

S’agissant des postes : -4 en Ets et -2 en administration centrale

Cela peut aussi concerner les agents de labo

Nous serons attentifs aux incidences sur les personnels tout cela se décidera au CTA du 30 mars

**FO FNEC-FP** : Je prends l'exemple de l'ex DAGIR, au sein de la DSDEN : avant, il y avait une vraie DAGIR avec un chef de division et 4 agents à temps plein, puis, la chef de division est partie sur un autre poste (en cours d'année) et n'a pas été remplacée, alors des missions de ce service ont été transférées au Rectorat et l'équipe d'agents (réduite à 3) se retrouve aujourd'hui sans chef de division et avec pour seul référent sur place le Secrétaire Général de la DSDEN. Alors nous répéter que les mutualisations de services n'auront aucun impact sur les postes... C'est difficile à croire...

Il faut se mettre à la place des agents et comprendre qu'ils n'osent pas forcément s'adresser au Secrétaire Général de la même façon qu'à un chef de division. Le rapport n'est pas le même...Il manque un "filtre"...

La peur des agents, mise à part la possibilité d'une mobilité géographique forcée (même si l'administration ne cesse de vouloir nous rassurer sur le sujet), c'est aussi celle de ne plus avoir, à terme (avec les mutualisations de services), de supérieur hiérarchique sur place.

Les missions évoluent... On entend parler d'un rapprochement (d'une fusion) avec les services de Jeunesse et Sport...

Tout cela génère de l'inquiétude..."

**IV- Les AESH**

**AESH (FSU)** : rappel sur le problème de calcul des salaires propre à l’académie de Clermont.

**CGT Educ** : nous savons tous que les DASEN, Recteurs ont touché une prime de fin d’année, si on regroupait les primes pour toute l’académie de Clermont cela pourrait permettre d’appliquer la circulaire à tous les AESH !

**DASEN** : Le recteur est en train de prévoir une réponse coordonnée au niveau académique sur la question de la revalorisation des salaires (il s’agit de la grille de salaire qui peut être modifiée au niveau académique)

**AESH**:Je suis en contact avec une AESH d'un autre département qui a 12 enfants à accompagner (suite à la mise en place des PIAL)... J'espère qu'on arrivera jamais à cette situation dans l'Allier..

**CGT Educ** : sur la question de la formation qui reste très partielle, mais cela va sans doute s’améliorer (GT du mardi 11 / 02) avec les propositions du GT. Lecture d’une réponse faite à une AESH qui voulait participer à une réunion d’information syndicale qui dit en substance (même si c’est le droit) que l’administration prendra contact auprès du chef d’établissement pour s’assurer que l’absence de l’Aesh ne nuira pas à l’élève et que des dispositions sont prises.

**DASEN :** C’est la règle en matière d’autorisation d’absence pour formation, mais il y a sans doute « un paragraphe de trop » dans cette réponse.

**AESH :** nous savons qu’il y a les 60h et heureusement mais nous ce que nous demandons ce sont des formations spécifiques par rapport aux jeunes que nous accompagnons, nous ne voulons pas faire d’erreurs. On a a marre, nous sommes en première ligne avec les parents, les enseignants, l’enfant, on se sent seuls, on est un peu pris pour des « cons »