

Compte-rendu du CTSD consacré à la préparation de la rentrée 2020 du 31/01/20

Dans sa déclaration, la FSU est revenue sur les conditions particulières dans lesquelles se tenait ce CTSD : mouvement sans précédent contre la réforme des retraites, disparition du dialogue social avec la mise à l'écart des CAP, rentrée en berne dans le 71, avec une DHG en baisse, et là aussi, un dialogue avec l'administration a minima puisque basé sur des documents aux informations parcellaires (voir déclaration FSU).

I. La répartition de la DHG départementale

Le DASEN accorde à la FSU le problème des différences de chiffres entre le rectorat et ses services, ce qui n'en favorise ni le dialogue ni l'analyse. Les effectifs du département sont en baisse, mais l'harmonisation académique a joué en sa faveur, puisque moins de postes qu'attendus sont supprimés. Le H/E de département n'a donc pas été modifié, ce qui est une exception académique. Le rectorat a ainsi pris en compte une réalité spécifique au département. Deux points ont joué en sa faveur : le soutien à l'école inclusive et les données environnementales.

1) Le soutien à l'école inclusive

Le DASEN rappelle l'ouverture à la rentrée 2020 de 3 nouvelles ULIS (Saint-Martin-en-Bresse, Lugny et Montcenis), sans fermeture de SEGPA par ailleurs. Il souhaite que tout élève en situation de handicap puisse trouver une solution d'inclusion dans un collège de Saône-et-Loire. Le collège de Marcigny, en accord avec son chef d'établissement, voit l'implantation de l'ULIS retardée d'une année, afin de permettre à l'équipe de se préparer. Besoin dans le secteur du Charolais.

Par ailleurs, la DSDEN prendra en compte la capacité d'inclusion des établissements concernés, par l'allocation, le cas échéant, d'une dotation spécifique de l'ordre de 4 à 6h, pour aider la création d'une division là où l'inclusion des élèves ULIS font passer les effectifs d'un niveau au-delà du seuil (rappel : 28 élèves en 6^e, 30 élèves au cycle 4 ; 25 à tous les niveaux pour l'éducation prioritaire).

La FSU demande à ce que les effectifs ULIS soient inclus dans les documents fournis par la DSDEN (N.B. : les tableaux récapitulants les DHG de l'ensemble des collèges de S&L présentent des effectifs globaux par niveaux SANS les ULIS, d'où la demande de la FSU en séance). La FSU réclame également que soit communiqué le détail des allocations à l'aide de l'effet de seuil, et les établissements qui en bénéficient. Le DASEN n'accède pas à cette demande.

La FSU constate également la multiplication des dispositifs dans certains établissements sans aucune contrepartie horaire (bilangue, accueil d'élèves d'ITEP, ULIS...). Le DASEN répond qu'il s'agit là de l'autonomie des établissements, qui utilisent leur dotation qualitative comme ils l'entendent. Aucune dotation spécifique n'est allouée pour des dispositifs tels que la bilangue par exemple, charge aux chefs d'établissement de répartir la dotation qualitative. Y compris s'ils le désirent pour la création d'une nouvelle division. Le seul « fléchage » concerne les dispositifs ULIS, qui reçoivent obligatoirement 21HP (N.B. : comprise dans la DHG globale donnée ce mois de janvier aux établissements).

La FSU rappelle que le DASEN avait l'année dernière indiqué qu'aucune inscription ne serait acceptée en cours d'année dans un établissement si cela faisait passer le seuil pour un niveau. Elle indique qu'il y a des établissements où des inscriptions ont tout de même eu lieu, montant les effectifs de 6^e à 29 ou 30 par exemple. Le DASEN nuance alors son propos en indiquant que l'inscription est tout de même accordée si le chef d'établissement l'accepte de son côté. La FSU demande dans quelle mesure un chef d'établissement a le choix de refuser.

La FSU fait remarquer également que cela se fait au détriment des dispositifs pour lesquels cette dotation qualitative avait été créée : AP, EPI, LCA, dédoublements, etc. Le DASEN rappelle l'assouplissement apporté un an après la réforme du collège, qui donne aux établissements la possibilité de gérer comme il l'entend la part qualitative de leur dotation. (Rappel : Il y a deux ans le DASEN était catégoriquement opposé à cette pratique).

Le DASEN répète qu'en tout état de cause, ils sont dans une phase d'ajustement jusqu'au mois de juin, et que, comme tous les ans, des ajustements auront alors lieu, au besoin. La FSU fait remarquer que ces ajustements post mois de mars sont problématiques car ils interviennent alors que des postes ont pu entre-temps être supprimés.

Le DASEN rappelle que le cadre d'attribution de la DHG est connu, et que, dans son enveloppe contrainte, et par équité, il s'y tient. Il ne conserve aucune heure, et au 15/09, l'ensemble des heures allouées à ses services sont distribuées sur les 51 collèges du département.

2) Les données environnementales.

Le DASEN indique que l'IAD (Indice Académique de Difficulté) a été conservé cette année. Il évoluera l'année prochaine, en lien avec la carte de l'éducation prioritaire. Dans cette attente, il a été seulement actualisé.

Les établissements ont été, selon leur IAD, répartis en 4 catégories : 7 établissements sont en éducation prioritaire, 13 en grande difficulté, 21 sont dans la moyenne, et 10 ne sont pas en difficulté. Cette répartition détermine le montant de la marge qualitative (400h au total).

La FSU demande que leur soit fourni ce tableau de répartition des établissements selon leur IAD. Le DASEN indique qu'il s'agit d'un Indice ACADEMIQUE de Difficulté, il faut donc faire cette demande au niveau académique (> rectorat). La FSU rappelle qu'il y a quelques années, ce document était fourni avec les autres données. Le DASEN répond qu'il dépend d'un supérieur hiérarchique dont il applique les demandes, et évoque une harmonisation académique. En l'occurrence, nous comprenons que mesdames les recteurs ont successivement donné consigne de ne pas fournir ce document aux membres du CTSD, qui doivent donc, sur conseil du DASEN, en référer aux services du rectorat pour l'obtenir. La FSU dénonce une harmonisation vers le moins de documents, et donc de transparence.

La FSU évoque le comportement de plusieurs chefs d'établissement qui exercent une forme de chantage aux postes et au compléments de service pour faire accepter une répartition critiquée par les collègues. Le DASEN répond que le travail sur les postes n'est pas d'actualité. Il entend l'alerte lancée par la FSU, et saura rappeler aux chefs d'établissement qu'ils doivent faire preuve de davantage d'empathie et de diplomatie vis-à-vis des collègues lorsque leur service ou leur poste est menacé.

Le DASEN rappelle une nouvelle fois que le travail n'est qu'au début du processus, rien n'est figé, des établissements en tension sont suivis avec attention, la DOS travaille en lien avec la DOSEPP, et veillera à ne pas mettre inutilement des collègues dans des situations de travail inconfortables.

Les organisations syndicales évoquent tour à tour des établissements en particulier, soulignant à chaque fois les effets pervers des effets de seuils élevés, des HSA qui entraînent des compléments de service, les craintes des collègues pour leur poste, les poussant à prendre des temps partiels.

II. Le projet de réorganisation des processus de gestion des contrats d'AESH à compter de la rentrée 2020.

L'ensemble des contrats AESH de l'académie de Dijon seront gérés en Saône-et-Loire, via une plateforme académique de gestion des AESH pour les contrats de droit public, et le lycée Niepce-Balleur à Chalon S/S (EPL Mutualisateur académique) pour les contrats de droit privé.

Le DASEN évoque la politique phare de département, au rayonnement académique (!!!) : sa politique d'inclusion des élèves en situation de handicap, qui a amené au déploiement à cette rentrée 2019 de 16 PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés). À la rentrée 2020, il annonce le déploiement de 4 autres PIAL. Il s'agit donc de penser l'emploi des AESH au sein de ces PIAL, ainsi que de leur remplacement quand c'est nécessaire. Après l'établissement inclusif puis le pôle inclusif, on parle maintenant du territoire inclusif !!!

La FSU demande si des frais de déplacements seront prévus pour des agents qui sont déjà rémunérés au-dessous du seuil de pauvreté, et qui devront engager de nouveaux frais pour se rendre dans un autre établissement que leur établissement d'exercice principal. Mme Jehanno, secrétaire générale du DASEN répond que cela a été prévu, ainsi que les temps de trajet ; le bon sens prévaudra et ne les fera pas envoyer un AESH loin de leur établissement.

III. les lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels du premier degré. (le second degré relevant du rectorat).

La FSU intervient en plusieurs fois pour indiquer que ce cadre laisse beaucoup de marges de manœuvre à l'administration. Mme Jehanno précise qu'aucune indication de barème ne sera donnée. Le DASEN ajoute que les organisations syndicales ne prendront connaissance des critères de classement qu'au moment où un collègue les sollicitera pour contester leur affectation. Il demande également aux organisations syndicales représentatives de fournir la liste des accompagnateurs ainsi que celle des collègues accompagnés.