



Audience Recteur 1er décembre 2015

La loi de Refondation de l'école prévoit, fait nouveau, une programmation de création d'emplois sur le quinquennat : cette programmation rompt avec la période précédente qui a vu notre ministère payer un lourd tribut.

Pour autant, l'enveloppe d'emplois prévue, qui a servi prioritairement, au financement de la pondération en REP et à la formation des stagiaires, n'a pas suffi. Si ces deux mesures constituent des avancées, elles ne permettent pas d'amélioration pour ceux qui en sont exclus. Elle ne suffit pas non plus à rattraper les dégradations subies les années antérieures. En effet les créations d'emplois ne se sont pas traduites par des créations de postes et n'ont pas permis d'améliorer les conditions de travail des personnels.

Ainsi, comme au niveau national, notre Académie ne voit pas concrètement les effets de ces orientations. Les moyens alloués spécifiquement aux REP ont été mobilisés sur les moyens de l'Académie, au détriment des autres territoires. Les dispositifs phares ne sont que peu, voire pas mis en œuvre dans l'Académie. Les dispositifs d'aides aux élèves à besoins éducatifs particuliers se réduisent en conséquence, les jours d'absences non remplacés sont nombreux, les stages annulés ces dernières années... Les personnels n'ont pas les moyens d'assurer la réussite de tous. L'Ecole "triste", accentue les inégalités sociales, et laisse au bord du chemin les plus fragiles, contrairement aux annonces et aux attentes des personnels et des usagers.

A défaut de l'attribution de moyens nouveaux pour mettre en œuvre les engagements ministériels, la tentation est grande de pousser les élus à des réorganisations du maillage scolaire afin de produire des économies d'échelle entraînant le plus souvent des conséquences lourdes pour les élèves. C'est le sens des protocoles proposés qui nient les acquis de la recherche sur l'école rurale et ses réussites. Pour le SNUipp-FSU, les usagers, personnels et élus sont les mieux placés pour connaître la meilleure organisation à mettre en place pour permettre la réussite des élèves.

La seule perception concrète de "changement" est la mise en place de la Réforme des rythmes scolaires qui, compte tenu de sa mise en œuvre locale, ne peut être évaluée de façon globale. En outre, celle-ci a pour effet le creusement des inégalités territoriales, et par voie de conséquence, sociales.

Dans le même temps, les personnels voient les cadres d'emplois se dégrader (temps de travail des personnels notamment remplaçants, itinérants, formation, frais de déplacement...), les injonctions contradictoires et le travail empêché se développer.

Le SNUipp-FSU a un autre projet pour l'Ecole et souhaite être force de propositions pour la transformation de l'Ecole et le développement du service public d'éducation, si les moyens nécessaires sont mis en œuvre.

Adaptation des dispositifs "Plus de Maîtres que de Classes" et "Scolarisation de moins de 3 ans" :

La loi de Refondation prévoit la mise en place de dispositifs dont les contraintes imposées par les circulaires respectives rendent ces orientations inopérantes dans une académie rurale comme la nôtre... Par ailleurs la mise en place de ces postes s'est faite au détriment d'ouvertures de classes tout aussi nécessaires (ou en compensation de fermetures de classes)

"Plus de Maîtres que de Classes" circulaire n° 2012-201 du 18-12-2012 : *Ce dispositif nouveau repose sur l'affectation dans une école d'un maître supplémentaire; Le projet rédigé par l'équipe pédagogique sous l'autorité du directeur d'école est validé par l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) chargé de la circonscription.*

"Scolarisation de moins de 3 ans" circulaire n° 2012-202 du 18-12-2012 : *Le développement de l'accueil en école maternelle des enfants de moins de trois ans est un aspect essentiel de la priorité donnée au primaire dans le cadre de la refondation de l'école ; de nouveaux effectifs y seront consacrés dès la rentrée 2013. La scolarisation d'un enfant avant ses*

trois ans est une chance pour lui et sa famille. Cette scolarisation précoce doit donc être développée en priorité dans les écoles situées **dans un environnement social défavorisé**, que ce soit **dans les zones urbaines, rurales et de montagne**. Les projets d'accueil et de scolarisation d'enfants de moins de trois ans présentent des formes variées répondant aux besoins et aux ressources locales :

- un accueil et une scolarisation dans une classe de l'école maternelle, spécifique et adaptée aux besoins des jeunes enfants, dont le projet doit être explicitement accepté par la municipalité en raison des contraintes qu'il porte (présence régulière d'une ATSEM, aménagement de l'espace, matériel et jeux adaptés au jeune âge des enfants, rythmes spécifiques, etc.) ;
- un accueil et une scolarisation des enfants de moins de trois ans dans des classes de l'école maternelle comportant un ou plusieurs autres niveaux. Cette solution peut être efficace si elle correspond à un projet de l'ensemble de l'école maternelle
- un accueil en milieu mixte, associant services de petite enfance et école, permet d'offrir du temps scolaire dans des dispositifs conçus localement.

Le SNUipp-FSU souhaite que l'Académie soit en capacité d'offrir "plus à ceux qui ont moins", dans les zones défavorisées de l'Académie, qu'elles soient urbaines ou rurales. Ceci implique une adaptation locale des circulaires. Le dispositif "*plus de maîtres que de classes*" doit pouvoir pallier des déficits d'équipement en zone rurale, faciliter la mise en réseau des écoles qui le souhaitent. Cette question est portée en CAPD, dénonçant le fait que les postes et les projets sont imposés par les IEN et non choisis par des équipes (d'une ou plusieurs écoles)... Ceci implique une gestion du dispositif sur plusieurs écoles, voire une réflexion à l'échelle des départements à laquelle le SNUipp-FSU est prêt à s'impliquer si les moyens nécessaires sont là.

De la même façon, les conditions d'attribution d'un poste "*scolarisation des enfants de moins de 3 ans*" est totalement inadaptée à la réalité des zones de revitalisation rurale. Les conditions requises doivent être adaptées, les modalités d'attribution et d'évaluation aussi.

En l'état, le SNUipp-FSU ne peut que constater que les engagements phares de la refondation de l'école ne sont pas mis en œuvre dans l'Académie :

Prise en charge de la difficulté scolaire (RASED, CMPP...) :

Ces dernières années nous avons assisté au démantèlement plus ou moins progressif des RASED et à l'externalisation de la prise en charge de la difficulté scolaire.

Les postes surnuméraires de maître E en Haute-Vienne et en Creuse ont tous été transformés et sédentarisés, en Corrèze la quasi-totalité a été supprimée.

Les maîtres rééducateurs ont tous été supprimés en au sein des RASED en Creuse et Corrèze. En Creuse les élèves en difficulté sont renvoyés vers les CMPP, seuls dorénavant à détenir les compétences de maîtres G pour le département. En Corrèze il n'existe plus de maître G...

En plus des fermetures de postes, les personnels restants font face à des problèmes de fonctionnement, notamment concernant les déplacements. De nombreux personnels ont été empêchés d'effectuer leurs missions et subissent des pressions pour ne pas effectuer de prise en charge extérieure à l'école de rattachement, l'administration leur imposant des contraintes budgétaires. Les prises en charge ne se font plus en fonction des besoins du terrain car les personnels du RASED, en plus d'être empêchés de fonctionner se voient contraints de ne plus pouvoir exercer leur mission d'analyse des besoins.

Précaires :

Depuis la loi de 2005, les inclusions des enfants handicapés dans les classes ordinaires se sont multipliées.

Pour l'accompagnement de ces enfants, l'éducation nationale a embauché de nombreux personnels pour la plupart en contrat CAE-CUI. Ces personnels qui pour la plupart sont à temps partiel imposé, sont soumis à des contrats précaires et touchent 680 euros /mois ; beaucoup cumulent les emplois

précaires pour parvenir à vivre décemment. Ils ont vu pour certains, leurs conditions de travail se dégrader fortement avec l'annualisation de leur temps de travail, pourtant en contradiction avec la législation, qui a porté leur temps de travail hebdomadaire de 20 à 24 h. Mr Delost, à qui nous nous étions précédemment adressés, nous avait opposé que les « bénéficiaires » du même type de contrat dans le privé font davantage d'heures puisqu'ils ne bénéficient pas des vacances scolaires. Reste que dans le cadre d'une modulation, celle-ci ne peut comprendre des semaines à 0 heure, nous réitérons donc notre demande pour un retour aux 20 heures hebdomadaires prévues dans leur contrat. Ce serait de plus reconnaître le temps passé par ces personnels, en plus de leur temps de présence effective, pour s'auto-former à la gestion du handicap et préparer leurs interventions dans les classes.

Quant aux personnels embauchés sur des contrats d'AESH, leur contrat stipule qu'ils doivent faire 803 heures réparties sur 39 semaines ce qui représente une durée hebdomadaire de 20h30. Dans la réalité, leur temps de travail est le plus souvent porté à 22h30, parfois davantage. Or aucune modulation n'est prévue dans leurs contrats. Et là encore le temps partiel imposé et le faible salaire imposent à certains de cumuler les emplois ce qui est rendu difficile par le volume horaire. La division des personnels consultée sur ce sujet veut bien envisager de proposer à ces personnels de travailler 39 semaines mais dans quel cadre cela serait-il possible puisque les écoles ne sont pas ouvertes durant 39 semaines ?

En ce qui concerne les prolongations de contrat aidé ou leur transformation en contrat AESH, les personnels ont dû attendre souvent jusqu'à la veille de leur fin de contrat pour connaître ce qui était prévu pour eux. Nous demandons à ce que les personnels soient informés le plus tôt possible, dès la réception des notifications de la MDPH, des possibilités de prolongation et/ou transformation de contrat. De plus la loi 2015-994 du 17 août 2015 prévoit un élargissement des conditions de prolongation de contrat pour les personnels en contrats aidés. Nous demandons à ce qu'une information **ÉCRITE** soit faite à tous les personnels quant à ces nouvelles dispositions.

Pour ces personnels nous avons déjà formulé une demande, lors d'une précédente audience avec Mme Bénézit et Mr Denis, pour que se tiennent régulièrement des CCP (commission consultative paritaire) jusque-là uniquement réunies pour prendre des sanctions disciplinaires. Ces commissions doivent pouvoir être consultées sur les sujets du temps de travail, des conditions d'exercice, de la formation ; nous demandons à nouveau donc qu'elles soient tenues régulièrement.

Formation initiale et continue :

Cette année pour la plupart des personnels, sans aucune discussion préalable en conseil de formation, il n'y a pas eu de liberté de formation concernant les animations pédagogiques. En effet, un collègue directeur, stagiaire ou en maternelle voit ses 18 heures d'animation pédagogique entièrement phagocytés par des obligations administratives qui ne sont donc pas de la formation (qui au sens légal est volontaire). Le dispositif ma@gistère n'est pas adapté aux besoins de tous les collègues, le SNUipp-FSU demande qu'il soit sur la base du volontariat afin d'être efficace (car non vécu comme une contrainte) et que les collègues puissent redevenir acteurs de leur dispositif de formation. Les offres de stage qui peuvent offrir plus de libertés ne concernent que peu de gens au vu des envies et des besoins des collègues.

Le SNUipp-FSU rappelle ce qu'il porte pour une formation initiale de qualité: un tiers de temps de formation et une formation étalée sur deux années avec des pré-recrutements possibles en licence.

Le dispositif de « formation initiale » expérimenté cette année n'est pas complet : il ne permet pas aux stagiaires d'accéder à la responsabilité d'une classe à la semaine, qui sera leur quotidien l'année suivante et ne leur permet pas dans la plupart des cas de découvrir plus de deux réalités de classe ou niveaux différents. Le SNUipp-FSU demande à ce que soit étudié le retour à un dispositif alliant stage filé et stages massés afin d'avoir une formation la plus complète possible.

Le dispositif d'évaluation utilisé cette année est lourd et manque de cohérence : le suivi par trois personnels différents, sans temps de concertation et avec une seule visite croisée de deux tuteurs en fin d'année ne permet pas au stagiaire de percevoir la continuité nécessaire à l'apprentissage du métier. Le passage de la formation à l'université a vu une formation professionnelle devenir universitaire, les liens nécessaires entre les deux ne sont pas suffisamment perçus par les stagiaires, tiraillées entre les différentes demandes, ce qui est préjudiciable à la formation.

Frais de déplacement

Alors que se développent les réunions institutionnelles (conseil école/collège, réunion de directeurs multiples, ...) et les services partagés tout en remettant en cause les modalités de remboursement (ISSR), se pose la question du respect du cadre réglementaire par l'institution dans un contexte de gel prolongé du point d'indice et du recul prononcé du pouvoir d'achat des personnels. ***La ruralité de l'Académie rend cette question déterminante.***

Le SNUipp-FSU demande :

Pour les réunions institutionnelles :

- l'information des personnels sur les conditions de remboursement en amont des réunions, l'envoi de convocation individuelle et d'état de frais clairs
- des réponses systématiques aux demandes d'utilisation du véhicule personnel
- un remboursement sur la base des indemnités kilométriques
- des remboursements dans des délais convenables (1 mois)
- à défaut de financement possible des déplacements, pas de convocation.

Pour les personnels itinérants (RASED, FLE...).

Les personnels doivent pouvoir remplir leur mission : le financement de leurs déplacements, partie intégrante de leurs missions, ne peut être conditionné aux moyens.

Pour la formation

Les personnels doivent pouvoir se former quand ils en font la demande ce qui n'est pas le cas en Creuse : tous les stages INSHEA ont été refusés par manque de moyens, les formations CAPA-SH qui n'ont pas lieu dans le département aussi. Le SNUipp-FSU demande :

- un remboursement sur la base des indemnités kilométriques
- des remboursements dans des délais convenables (1 mois)
- à défaut de financement possible des déplacements, pas de convocation mais priorisation des formations demandées par les personnels et non imposées par l'administration
- la mise en place de dispositifs pour que le remplacement soit effectif et systématique
- de la transparence et de l'information sur le mode de remboursement des stagiaires

Mutations des personnels du 1er degré :

Le SNUipp-FSU demande la tenue d'un groupe de travail pour fluidifier les mutations des personnels 1er degré dans l'Académie **dans le respect des barèmes des personnels, seul critère équitable.**

1ère proposition : le calibrage académique

Le SNUipp-FSU propose de faire apparaître dans le calibrage académique des besoins d'entrées plus élevés en Creuse que dans les deux autres départements afin de permettre ensuite un flux en gestion intra-académique puisque les plus gros barèmes de l'Académie sont des personnels creusois..

L'objectif académique serait le suivant :

Lors de la phase informatisée :

- 1) Favoriser l'entrée dans le département de la Creuse à un maximum de personnels par une régulation du calibrage
- 2) Ouvrir des possibilités de sorties vers la Haute-Vienne (5 minimum), la Corrèze (3 minimum).

Lors de phase complémentaire (exeat-ineat) :

- 3) Réguler les sorties envisageables lors la phase exeat-ineat en fonction des entrées effectives dans le département de la Creuse et des affectations des stagiaires.

2ème proposition : l'affectation des stagiaires

Le SNUipp-FSU demande que, à la marge, l'affectation des stagiaires puisse servir de variable d'ajustement en fonction des résultats du mouvement inter-académique.

3ème proposition : le mouvement complémentaire

Le SNUipp-FSU demande une harmonisation/concertation entre les trois départements afin de :

- Avancer et harmoniser les calendriers de gestion des demandes d'exeat-ineat pour des résultats avant le 1er mouvement
- Traiter les demandes de chaque département afin de déterminer les besoins en amont
- Favoriser les entrées dans l'académie par le département de la Creuse
- Permettre un flux plus élevé de mutations intra-académiques.

