



Compte rendu de l'audience bilatérale DASEN / SNUDI-FO 80 10 Mars 2022

Laure VINCENT, Anthony BRUCELLE et Stéphane BREFORT pour le SNUDI – FO de la Somme
M. NEUVIALLE, IA DASEN, Mme LAMEYNARDIE, IEN Adjointe à l'IA et M. Dècle, secrétaire général pour l'administration

1) Bilan classes dédoublées

Dispositif « classes dédoublées » mis en place depuis septembre 2019 (vademecum 13/09/19).
Après 3 ans : bilan du dispositif par la Depp (direction de l'évaluation de la prospective et de la performance) et par la commission éducation du Sénat : les 2 rapportent des bénéfices très modérés pour ce dispositif très couteux en nombre de postes et en temps de formation. Le Sénat soulève le risque d'augmentation des effectifs dans les autres niveaux, ainsi qu'une vigilance nécessaire sur la liberté pédagogique.

Les collègues nous rapportent ces mêmes points de vigilance : une difficulté à gérer les répartitions de classe pour ne pas surcharger les autres cycles, une pédagogie quasi imposée, une limite du nombre d'élèves dans ces classes assez floue.

Réponse de l'administration

Pour l'administration il n'existe pas de classe dédoublée à 19 ou 20 ou alors c'est un choix des équipes, une forme de lissage des effectifs qui ne correspond pas à l'objectif du dispositif.

Les classes dédoublées doivent avoir un effectif entre 12 et maximum 15 élèves. Possibilité de mixer plusieurs niveaux de classe pour ne pas dépasser ces chiffres. Il ne doit pas non plus en résulter une dégradation des autres cycles. Tous les GS, CP et CE1 doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif.

Le choix de cette répartition est à laisser à l'équipe. Profiter de la sieste des tps, pour réorganiser les apprentissages et pallier l'effet de cours double. Conséquence possible de ne plus accueillir les TPS.

Sur le point de la pédagogie, l'administration indique que c'est un dispositif qui coûte beaucoup et l'idée est de faire évoluer les pratiques, cela allant de pair avec un accompagnement.

Demande du SNUDI FO

Le SNUDI FO est dubitatif sur les bénéfices de ce dispositif et s'il est amené à perdurer, demande a minima que l'effectif maximum de ces classes soit clairement défini et que l'administration veille au respect de la liberté pédagogique des enseignants.

2) Evaluations mi-CP

La période 3 janvier au 4 février 2022 a été chaotique dans les écoles et n'a pas permis un enseignement continu. En effet, beaucoup d'élèves de CP ont suivi des apprentissages parcellaires : élèves absents puisque positifs et à l'isolement ; élèves cas contacts et nombreux enseignants absents non remplacés (196 au pic des absences). Le ministère a décidé malgré tout de maintenir les évaluations de mi – CP, en avouant malgré tout que les résultats ne donneraient lieu à aucune exploitation ou statistique nationale par la Depp.

Réponse de l'administration

Ces évaluations sont bénéfiques aux enseignants qui peuvent ainsi évaluer leurs pratiques. Les enfants sont ravis de voir où ils en sont (sic !). Elles permettent de faire un point d'étape standardisé.

Le choix a été fait de les décaler pour que tous puissent les passer. Ces évaluations servent plus aux parents, aux enfants et aux enseignants qu'aux statistiques.

Le contexte sanitaire est pris en compte dans les évaluations de cette année.

Demande du SNUDI FO

Les représentants du SNUDI – FO ont dénoncé cette évaluation maintenue sans tenir compte du contexte compliqué de la période entre les vacances de Noël et les vacances d’hiver. Certains élèves n’ont pas eu une scolarité qui permettrait un bilan d’apprentissage objectif. De même, s’il s’agit de faire de l’évaluation nationale pour répondre aux injonctions ministérielles, ce processus semble parfaitement inutile. Les enseignants ont surtout cherché pendant la période concernée à maintenir « à flot » leur classe et ils ont une vision précise des méfaits de la pandémie sur le niveau de leurs élèves.

3) Formation continue en constellation

Les formations en constellation sont globalement mal vécues par les enseignants.

Les retours que nous avons-nous signalent : « des formations vides », « une perte de temps », « des formateurs non présents ou sur 2 formations à la fois », « formation chronophage qui oblige à sortir de la classe en plus des 18h de formation pédagogiques réglementaires », « une impression de flicage ».

Le « guide pour le plan français » indique que le formateur devient un « accompagnateur » qui guide, écoute, propose et anime : la dimension « propose » ne semble pas être remplie.

De plus des personnels en fin de carrière sont convoqués à ces formations alors qu’ils ne finiront pas le parcours de 3 ans.

Le caractère imposé est aussi très décrié.

Les retours des collègues contredit l’introduction du document « guide pour le plan français » signifiant que c’est là une attente des enseignants.

Réponse de l’administration

L’accompagnement de ces formations est en évolution, l’administration a conscience qu’il y a des ajustements à faire. Ce procédé nouveau demande aussi une habitude des enseignants.

Le contenu Français/Mathématiques est défini suite aux évaluations nationales qui démontraient un problème de pédagogie.

La volonté des plans est l’alternance entre des apports théoriques et la mise en place dans les classes.

Demande du SNUDI FO

Le SNUDI FO demande la suppression des formations sous cette forme « en constellation ».

A minima, elles devraient être proposées sur la base du volontariat et du choix individuel.

Les collègues attendent d’autres types de formations : « enrichissantes » avec des contenus innovants, donnant l’envie de renouveler les pratiques grâce à des outils nouveaux, à travers des expériences expertes et adaptables aux conditions réelles de la classe et pas une obligation de répondre aux exigences ministérielles.

4) Bilan du recrutement contractuels et listes complémentaires (LC)

Où en est-on au niveau de ces recrutements ? Combien de contractuels, combien de LC ? Quel est l’avenir des contractuels recrutés cette année ?

Les contractuels sont « lâchés sur le terrain », très démunis.

Réponse de l’administration

L’enveloppe de recrutement a été augmentée pour faire face à la crise. 7 LC et 27 contractuels. Des formations de 2 fois 3h sont mises en place mais après la prise de poste face à l’urgence, ainsi qu’un espace d’échange, de ressources et un lien avec les formateurs. Le directeur de l’école a un rôle d’accueil.

Ces contractuels constituent un vivier et se verront proposés de devenir stagiaires s’ils le souhaitent.

La liste complémentaire existe à l’origine pour pallier les défections de la liste principale. Son accès est réglementé par le ministère. 25 ont été contactés, 7 ont accepté.

Demande du SNUDI FO

Le syndicat demande l'arrêt de l'emploi de contractuels et la création de postes statutaires par l'embauche de futurs enseignants sur les listes complémentaires.

Pour les contractuels déjà embauchés, le SNUDI – FO demande un accompagnement à la prise de poste pour ces personnels par un formateur ou un conseiller, ainsi que l'embauche définitive de ces personnels à l'issue de leur contrat.

5) Critères d'attribution de la part variable de la prime REP+

Les écoles du département constatent que 25% d'entre elles ont eu la part variable « de base » (200 €), 50% la part « moyenne » (360 €) et 25% la part « maximale » (600 €) alors qu'elles sont rattachées au même collège REP +.

Cela crée de l'incompréhension. Les collègues, bien que s'investissant dans le cadre spécifique du fonctionnement REP +, se demandent ce qu'ils n'auraient pas fait suffisamment. Ils ont l'impression qu'il y a des enseignants « qui le méritent » et d'autres pas. Ils s'interrogent donc sur les critères d'attribution de cette part variable retenus par les IEN.

Réponse de l'administration

L'IA DASEN a dit que, quel que soit le montant reçu de la part variable, c'est pour chacun un « plus » et que « tous les enseignants en REP + sont gagnants ».

La logique d'attribution par école est une directive nationale. Pas tout le monde la même, pas individualisée non plus. L'IA DASEN aurait fait la demande d'attribuer la même à tous, ce qui lui a été refusé.

Les IEN font remonter leur proposition de classement à partir de premiers échanges afin de sélectionner les critères objectivables : le travail de tous à partir de « l'investissement et l'engagement de l'équipe », les stages de réussite, les opérations écoles ouvertes ... pas les résultats des élèves, ni les résultats d'évaluation. L'administration veille à équilibrer la répartition sur les différents cycles. Elle invite les personnels à attendre les 3 premières années pour comparer.

Les IEN ne communiqueront pas auprès des équipes en REP + les critères retenus puisque c'est le DASEN qui prend la décision et qu'il sous-entend qu'il n'a pas à la justifier.

Demande du SNUDI FO

Les représentants du SNUDI – FO ont fait remarquer qu'une prime ne constituait pas une augmentation de salaire, ni une augmentation du point d'indice. De même, tous les enseignants, bien que ne travaillant pas en REP +, ont souvent eux aussi des conditions d'enseignement très difficiles. Ils mériteraient donc largement une augmentation de leur salaire.

Pour la spécificité de cette prime, le SNUDI – FO a demandé que tous les enseignants en REP + aient la même sur le département et que soient expliqués auprès des équipes dans les écoles les critères précis de son attribution.

6) Grille de l'entretien PPCR commune à tous les types de postes et situations particulières des agents

Nous avons eu le retour de certains collègues en CLD, CLM ou en postes adaptés qui se sont étonnés d'être évalués selon les mêmes critères que les autres professeurs ou d'avoir une appréciation, sans visite de leur inspecteur, ne correspondant pas à leur notation avant PPCR.

Réponse de l'administration

Il n'y a qu'une grille identique pour tous. L'idéal serait de différer le rdv de carrière au retour de la personne, mais cela n'est pas possible. Regard sur l'ensemble du dossier de la personne. Pas d'outil pour évaluer différemment ces personnes. CLD à 90%.

L'IEN doit respecter le cadre du poste adapté et prendre en compte la personne, souvent pas en possibilité de prendre la gestion d'une classe.

Demande du SNUDI FO

Les représentants du syndicat ont demandé que soient prises en compte les situations particulières des collègues en CLD, CLM et postes adaptés dans le cadre de PPCR. Les collègues ne demandent pas un passe-droit. Ils voudraient que certains items d'évaluation professionnelle de la grille standardisée soient adaptés à leur situation, particulièrement ceux qui sont incompatibles avec leur présence physique dans la classe du fait de leur CLD ou CLM.

7) Reprise de trop perçu (demande de mise en place d'un échancier)

Des collègues nous alertent que les services administratifs de gestion leur envoient une lettre annonçant un trop-perçu à récupérer pour prélèvement en une seule fois sur le salaire du mois suivant (montant prélevé d'ailleurs plus important qu'annoncé). Ils ne peuvent alors que constater la reprise, sans avoir d'explications détaillées.

Ils peuvent se trouver en difficulté financière quand ce trop perçu est important (ex : prime REP perçue pendant un arrêt long, repris en une seule fois l'année suivante)

Réponse de l'administration

C'est un problème à évoquer avec la plateforme de paye.

A réception du courrier, l'agent a 24h pour écrire tout de suite au gestionnaire de paye et demander à bénéficier d'un échancier (envoyer par mail + lettre circonstanciée).

Si ces délais sont dépassés, l'administration de la DDFIP (Direction Départementale des Finances Publiques) applique la règle de la quotité saisissable.

Il serait donc alors impossible à la plateforme de paye de proposer l'échancier, interdit par la DDFIP.

Demande du SNUDI FO

Le SNUDI – FO demande qu'un document administratif clair et détaillé de la retenue (nombre de jours, de mois, montant mensuel du trop-perçu, somme globale due) soit envoyé aux personnels.

Le syndicat demande également qu'un échancier soit systématiquement proposé à l'agent, quelle que soit la somme due et que l'administration ne se contente pas de donner les liens de contact avec une assistante sociale si le personnel se retrouve en difficulté financière !

8) Volonté de prise au sérieux des demandes de protection fonctionnelle

Quand un enseignant demande la protection fonctionnelle, il se passe parfois un long moment avant qu'elle lui soit accordée par le Recteur.

Nous avons connaissance d'une demande pour laquelle l'enseignant était en situation de danger potentiel, ainsi que ses collègues.

Réponse de l'administration

La gestion de ces demandes se fait au niveau académique. La DSDEN convoque les parents d'élèves qui ont des comportements inacceptables. Les agents concernés doivent faire un signalement à l'IEN, déclarer un « fait établissement ». Il y a possibilité de faire appel au procureur de la République et possibilité de sanction par déplacement d'école de l'enfant.

Demande du SNUDI FO

Les demandes de protection fonctionnelle des enseignants doivent être considérées comme légitimes par l'administration puisqu'elles sont l'ultime issue à des situations très difficiles. Le SNUDI – FO demande également que cette procédure reçoive une réponse très rapide afin que l'agent se sente soutenu et protégé par son administration.