

Compte-rendu du CTSD du 18 octobre 2018 (1^{er} degré)

La FSU 05 (lire ci-dessous) et SUD Education font une déclaration liminaire.

Le Dasen répond sur certains points :

- Il n'y a pas eu d'« intimidation » de la part des IEN envers les collègues. Nous sommes fonctionnaires et devons accomplir ce que notre employeur décide.
- Je ne ferai pas de commentaire sur le projet de loi Blanquer, ni sur la fusion des académies. Je rappelle que le Recteur a décidé de maintenir les deux DSDEN, 04 et 05, en privilégiant l'installation de « pôles techniques » et que la DSDEN se voit renforcée par l'arrivée de 7 personnels.

... mais nous ne savons pas exactement dans quels services.

- Approbation des PV des CTSD du 15 février 2018 et du 3 juillet 2018, sous réserve que soit précisé, que l'infirmière nommée sur le secteur de Fontreynne effectue l'intégralité de son service au collège et non dans les écoles du secteur comme le laissait penser la formulation initiale.

- **Bilan de la rentrée dans le premier degré**

En cette rentrée, l'effectif dans le 1^{er} degré est de 745.5 ETP (équivalent temps plein), soit **-4 postes** par rapport à l'année dernière. On compte 15 PES et 13 psychologues.

9 classes ont été supprimées **pour 7 ouvertures** (dont 3 ouvertures provisoires).

4 postes de maîtres G ont été supprimés, **1 poste E** crée, ainsi qu'une **Ulis école** (Beauregard Gap), **1 poste d'enseignant ressource** pour la difficulté scolaire à titre provisoire, **1 poste de psychologue**, **0.5 poste pour l'accueil des moins de 3 ans** (Laragne) + **0.25 poste PDMQDC** (L'Argentière)

Beaucoup de Rased ne sont pas complets, toujours pas de psychologue pour le Rased de St Bonnet, le manque de maîtres G est criant.

Du côté des élèves, l'effectif total sur le département est de **11148**, soit **59 élèves de moins** qu'en 2017-18. Si l'on compte **-60 élèves** sur Briançon, on en recense **+25** à Gap (-55 l'an dernier). Depuis 2015 le département a perdu près de 300 élèves.

L'administration indique que la campagne de prévisions des effectifs pour 2019-2020 est lancée, les directeurs ont jusqu'au 9 novembre prochain pour la renseigner.

La FSU se félicite des ouvertures de classes mais ne peut que déplorer que les décharges de direction réglementaires ne puissent être octroyées aux deux directrices (St Bonnet et Saint Laurent du Cros) dont les écoles changent donc de catégorie.

L'administration, faute de moyens suffisants a dû faire des choix et a privilégié le remplacement des congés longs et donné la priorité à des postes de brigades.

Le Dasen intervient pour souligner le manque d'attractivité de certains postes (idem dans le 2nd degré), notamment les directions d'école et la médecine scolaire.

Il estime que le fait que certaines communes n'entretiennent pas suffisamment leurs écoles, n'investissent pas, en est la principale cause.

La FSU ne partage pas tout à fait cette analyse. Certes un effort peut être fait de la part de certaines mairies, mais ce qui fait que les postes de direction ne sont pas assez demandés est surtout à rattacher à la charge de travail grandissante qui pèse sur les directeurs d'école et la disparition de l'aide administrative.

Le Dasen annonce que l'administration réfléchit à la façon d'alléger les tâches de direction. Concernant le nombre de mails reçus par les directeurs, il indique pour une école de 10 classes à Gap, leur nombre est d'environ 500 depuis la rentrée. Dont 29% émanant de l'Education Nationale et 25% de la commune.

Il ajoute, que la question de la ruralité a longtemps été ignorée par les politiques publiques.

Il donne ensuite une information concernant les différences de traitement entre un directeur d'une école en REP+ et un directeur d'école rurale : en 2020, la différence sur une année sera de 5600 €, soit environ 2 mois de salaire.

La FSU partage en revanche ce constat mais n'est pas très optimiste quant à une évolution positive dans ce domaine.

En effet, plusieurs groupes de travail ont déjà eu lieu dans le cadre des Assises de l'école rurale et les élus haut-alpins y brillent par leur absence alors qu'ils sont concernés au premier chef.

Un courrier conjoint Dasen/Préfète leur rappelant l'utilité de leur présence va leur être envoyé.

Enfin, concernant les AVS AESH, certaines décisions de non-renouvellement de leur contrat leur sont signifiées, sans qu'ils/elles en connaissent les raisons et alors même qu'ils/elles donnent entièrement satisfaction. Ils/elles savent au dernier moment si leur contrat est renouvelé ou pas.

Le Secrétaire Général n'a pas trouvé d'argument à opposer à cela, a indiqué que la gestion des ressources humaines était certainement perfectible (!) et qu'un protocole d'évaluation des AVS était en train d'être mis en place. Il sera fait conjointement par le directeur et « la personne référente qui suit l'enfant ». Il ajoute, qu'une des conditions de renouvellement de contrat est d'être mobile et d'accepter de travailler aussi au collège.

Sans doute un moyen d'alléger la charge de travail des directeurs ?