

Audience de la FSU auprès du DASEN de Gironde du 20 juillet 2020

Objet de l'audience :

- le dialogue social en Gironde
- un bilan annuel en terme d'accompagnement des établissements de Gironde
- les dossiers « violences scolaires » et « personnels et management »

But recherché par les syndicats nationaux du 2nd degré de la FSU pour l'an prochain :

- arriver enfin à un fonctionnement « réglementaire » des instances départementales (CTSD, CDEN et CHSCTD) en évitant toute personnalisation dans les échanges DASEN-représentant.es FSU ;

Exemples : respect du règlement intérieur par le DASEN, envoi des PV que nous n'avons plus depuis au moins 3 ans en CTSD et CDEN (à part ceux des 20 mars 2020 alors que la FSU boycottait ce CTSD et du 6 avril CTSD 1^{er} degré),...

- rétablir un contact direct avec les services de la DSDEN afin de répondre rapidement aux collègues sur les problématiques « préparation de rentrée » (effectifs, DGH, financement des options et dispositifs, compléments de service,...).

Nos interlocuteurs :

- le DASEN de Gironde
- une de ses DASEN-Adjointe (Mme Bérivin)
- la responsable des Inspecteurs du premier degré (Mme Ridard)
- l'IA-IPR « orientation »

Seul Coux a parlé... Les autres ont pris quelques notes !

L'audience débute avec le quart d'heure de retard presque systématique vers 16h15.

Nous sommes étonnés qu'aucun d'entre eux ne porte de masque alors que l'obligation légale du jour l'impose dans les lieux clos recevant du public.

Quand nous abordons rapidement les conditions de rentrée dans ce contexte de pandémie, le DASEN nous répond « nous avons 40 jours avant la rentrée donc ne pas anticiper et privilégier un retour à la normale dans les établissements ».

Le DASEN appelle l'objet de notre demande : "*Nous projeter sur l'année prochaine, "c'est une bonne chose".*

Le déroulé de nos échanges :

- Nous revenons d'abord sur le fonctionnement du dialogue social, sur le fonctionnement de notre organisation syndicale et sur notre légitimité en tant que syndicat majoritaire dans l'Éducation ayant notamment gagné un siège supplémentaire lors des dernières élections professionnelles. Nous nous interrogeons également sur un traitement différentiel entre les différents syndicats de l'Éducation.

"C'est la même écoute pour tout le monde"

"Vous êtes un syndicat corporatiste. L'Éducation Nationale est une institution structurée avec un rôle et une place pour chaque échelon"

"Le dialogue social sera ce que vous en faites "

Il nous reproche de passer notre temps à reprendre des éléments nationaux et politiques lors des instances et de ne pas nous concentrer sur le "*projet départemental*".

Selon lui, nous refuserions la "*logique du partage du gâteau*", c'est notre position qui « *cadennasse cette instance* ». Il souligne que c'est également le cas en CTA puisque la FSU refuse de s'inscrire dans le projet académique d'équité en terme de moyens et de territoires. Ainsi, pour le DASEN 33, c'est équitable que le 24, le 47 et le 64 donnent au 33 et souligne qu'ils pourraient faire encore plus !

- Nous évoquons son analyse, faite lors d'une audience avec le SNUIPP-FSU, où en reprenant une partie des réponses à un questionnaire (qu'il avait en partie censuré) auprès des professeurs stagiaires du premier degré, il mettait en avant la défiance envers les syndicats et la confiance supérieure qu'ils accordaient à l'administration.
- Nous reprenons ensuite les tensions nées depuis son arrivée à la DSDEN notamment l'interdiction de l'accès aux services : "*Vous n'avez rien à y faire en tant qu'organisation syndicale*". Cela se poursuivra.

Nous regrettons cette relation humaine que nous avons tissée avec les personnels de la DSDEN qui permettait d'avoir des réponses précises et rapides à des questions simples.

Nous ne comprenons pas cette défiance à notre égard et ce besoin de filtrage et de centralisation autoritaire alors qu'il ne cesse de vanter l'importance de l'autonomie et de la proximité.

"Vous n'êtes là que pour donner votre avis pas pour nous contrôler" nous assène-t-il alors en guise d'explications.

Il nous reproche ensuite nos votes lors des instances.

"Votre position est toujours la même", nous voterions toujours contre ses projets de répartition et au mieux nous nous absentiserions.

Nous lui répondons que cela n'a pas toujours été le cas mais qu'il faudrait lire les PV pour cela.

- Nous lui rappelons [le rôle d'un comité technique](#) qui est de [donner son avis sur des questions et des projets proposés par l'administration](#).

C'est lui qui nous enferme dans un positionnement binaire en nous proposant qu'un seul projet, le décalque des politiques libérales envers les services publics.

Nous lui redéfinissons alors qu'[un syndicat](#) est là pour assurer la défense collective et individuelle des intérêts des salariés. Nous siégeons en effet pour représenter l'intérêt des travailleurs qui nous ont élus. Nous ne pouvons donc pas accepter la dégradation permanente de nos conditions de travail qui commence d'abord par des classes surchargées.

Nous lui rappelons [le rôle de contre-pouvoir](#) et [l'obligation de contrôle](#) d'un syndicat dans une démocratie... Nous lui rappelons également, qu'en démocratie toujours, le syndicalisme est pluriel !

Nous lui indiquons enfin que nous sommes également là pour porter un projet que nous avons construit collectivement grâce à des discussions et débats au sein de notre organisation syndicale.

Il se demande ensuite "*Comment vivre avec autant de haine vis-à-vis de son employeur ?*"

Il critique ensuite les enseignants :

"*Nous n'avons pas d'identité professionnelle qui repose sur une réflexion collective*". "*On est dans une situation individualiste*". Nous lui rappelons notre mandat qui est de baisser le temps de travail devant les classes pour dégager du temps de travail collectif. Ce n'est pas une question de volonté enseignante mais de surcharge de travail.

Il prend l'exemple du REP + du collège Montaigne à Lormont pour vouloir nous prouver que lorsque l'on donne davantage de temps aux enseignants (pondération en Rep +), il ne se passe rien.

Les collègues de cet établissement seront heureux de savoir qu'ils ne servent à rien et qu'ils sont grassement servis pour le faire.

- Le DASEN nous demande [quel modèle de répartition des heures nous préconiserions](#).

Nous serions pour un cadre légal avec des horaires suffisants pour enseigner correctement et pas de marge insuffisante qui ne sont que des ferments de division et qui obère tout esprit d'équipe.

Il faudrait bien évidemment davantage dans les établissements les plus défavorisés (collège et lycée) notamment pour mettre en place un réel service public d'aide aux devoirs.

Nous lui rétorquons aussi que si le travail des enseignants n'est pas efficace comment expliquer que les taux de réussite aux examens (et pas seulement cette année exceptionnelle) soient toujours en augmentation ?

Le DASEN rappelle qu'il n'a jamais pris le taux de réussite au brevet ou les taux d'orientation en général comme indicateur.

- Nous évoquons ensuite [les réalités de terrain dont il nous soupçonne de ne pas avoir vraiment de retours](#).

Nous expliquons les méfaits du management agressif et infantilisant et des réformes qui mettent en concurrence les personnels et les disciplines entre eux.

Pour lui, le "*management*" n'est pas un gros mot, c'est pourtant un terrible facteur de souffrance. Il ne l'utilise pas et lui préfère le terme "*ressources humaines*".

Nous lui demandons pourquoi les lettres de mission des chefs d'établissement ne sont-elles pas connues des équipes ? Il prétend que la sienne était affichée en salle des professeurs.

Pour lui, il n'existe aucune prime sur résultats ou objectifs pour les chefs d'établissement en Gironde, ce qu'il souhaiterait pourtant.

Il existe pourtant une prime modulable, versée tous les trois ans, qui peut s'élever jusqu'à 6 000 euros et dont la moyenne est de 2 000 euros. N'oublions pas que le chef d'établissement doit les résultats seulement au travail de son équipe mais c'est lui qui reçoit la prime.

Pour le DASEN, la prime Covid19 par contre est justifiée au vu des responsabilités pénales engagées envers le chef d'établissement.

- Nous lui faisons ensuite [la liste des documents qu'il ne nous donne plus et qu'il devrait nous donner s'il veut réellement que nous puissions porter un regard synthétique et critique sur ses projets départementaux](#).

Il reconnaît que ce n'est pas normal que nous n'ayons pas [les procès-verbaux de séance](#) un mois après comme l'impose la réglementation. De même, nous lui faisons remarquer qu'il devrait répondre dans les deux mois [aux avis émis au CHSCTD](#). Ce qu'il ne fait jamais alors que c'est de sa seule compétence...

Nous ne voulons pas pourtant qu'il y ait des représailles envers les services de la DSDEN déjà débordés.

Avec la loi sur la Transformation de la Fonction Publique de nombreux documents ne doivent plus être donnés aux organisations syndicales. Selon Coux, une clarification doit s'opérer aussi entre le Rectorat et la DSDEN notamment sur les compléments de service qui relèveraient désormais de l'académique comme les supports stagiaires. Les effectifs et les moyens (DHG) lui resteront uniquement. C'est normal nous dit-il car les Rectorats gèrent les services des enseignants et les départements ne peuvent pas tout gérer.

En reprenant la logique départementale, le DASEN reçoit une somme d'heures du Rectorat (qu'il devrait nous communiquer), il la répartit ensuite en fonction des obligations horaires réglementaires (26 h + 3 heures de marge en collège par exemple). Au CTSD, nous ne pouvons pas discuter de cela car c'est le strict respect du cadre national.

Ce qui reste à discuter ce sont donc les critères qui président à l'attribution de la marge horaire qui lui reste.

Le seul critère pour lui repose sur les effectifs. Cela permet d'accompagner l'évolution des territoires. Sinon on rentrerait dans une "négociation commerciale". Et puis ce critère ne conditionne pas la réussite scolaire selon lui.

"Je suis dans une logique de territoire pour ne pas vider les collèges".

Au final, lorsque sa maigre marge horaire est épuisée, sa seule solution c'est donc de remplir les classes.

Pour lui, avant son arrivée, la carte scolaire était dans un état déplorable.

Nous reconnaissons qu'il a essayé d'agir sur les dérogations en limitant certaines ouvertures de classe dans certains établissements. Cependant, nous lui faisons remarquer que même dans les collèges plus favorisés les élèves ont le droit à « un confort » matériel.

Son indicateur, c'est la différence de devenir en fin de Seconde entre CSP – et CSP + et l'écart de réussite qui peut exister à sociologie d'établissement égale.

Il nous cite un collège exemplaire, celui de Castillon la Bataille.

Connaissant l'établissement nous lui donnons des facteurs d'explication. Mais alors comment expliquer que le phénomène ne touche pas celui de Sainte Foy la Grande ?

Il attend nos propositions sur la répartition des 300 heures de bonification territoriale et sociale à destination des collèges les plus défavorisés (rentrée 2021).

C'est là finalement le cœur de son dialogue social : 300 heures pour 105 collèges donc moins de trois heures pour chacun d'entre eux...

Nous serions donc d'affreux conservateurs qui bloqueraient les institutions pour cela ? La richesse du « dialogue social » est donc proportionnelle à la pauvreté des moyens à discuter.

Ces trois heures ne modifieront pas les effectifs par classe dont la baisse, en CP et en CE1 en éducation prioritaire, est érigée comme LA mesure sociale de ce gouvernement.

Pour le DASEN, cette marge est insuffisante à cause des autres départements de l'académie. Il déplore ne jamais avoir entendu nos remarques à ce sujet en Comité Technique Académique.

"Il faut rétablir l'équité académique" selon le DASEN.

Nous le renvoyons à cette logique de division et de concurrence qui dépouille les uns pour servir les autres.

- Sur les remontées de terrain pendant le confinement : il souhaitait connaître nos informations car il reconnaît ne pas tout savoir.

Il évoque le cas de Cenon sur lequel il a eu des infos différentes de celles du SNUIPP-FSU, il continue à enquêter sur le sujet pour savoir qui a raison et est prêt à s'excuser s'il est en tort. Les collègues qui ont alors été infectés en seront ravis.

Il évoque aussi son initiative, lors du confinement, d'inviter un syndicat non élu au CHSCTD. Ce choix aurait fait florès en étant repris en CTA. S'il voulait vraiment consulter tous les syndicats pourquoi n'en avoir convié qu'un seul (le Sgen-CFDT)?

- Sur les violences scolaires, seuls quelques établissements concentreraient ces violences selon le DASEN et cette violence serait d'abord liée aux abords des établissements.

Suite au Plan national de lutte contre les violences scolaires, un bilan sera présenté une fois par an au Comité Départemental de l'Éducation Nationale (CDEN). Selon le DASEN, l'École est la victime et souhaite impliquer les représentants de l'État et des collectivités autour de cette problématique.

Le DASEN poursuivra les audiences avec les établissements en difficulté sur ces questions de violences. S'il y a une demande des mêmes établissements, il pourra aussi faire une réunion de suivi des mesures prises pour les endiguer.

Le DASEN souhaite maintenir une réunion annuelle avec les organisations syndicales représentatives et les chefs d'établissement à la DSDEN sur les sujets « violences scolaires » et « personnels et management ».

- Les audiences « syndicats nationaux-IA » établissement ou collective sur la préparation de rentrée et les dysfonctionnements dans un EPLE.

- Les audiences « préparation de rentrée » :

« Collective, inutile mais si la FSU y tient »...

« Établissement, d'abord une préparation en amont dans le collège ou le lycée orchestrée par le chef d'établissement et ensuite une rencontre à la DSDEN » .

- Les audiences « dysfonctionnements et management » :

« *La DSDEN reçoit et écoute mais avec le souci de ne pas trop donner raison aux personnels* »... Nous demandons au DASEN d'assurer un suivi rigoureux et de ne pas se limiter à un bref relevé de conclusion. Il doit être vigilant sur ces dossiers car la profession souffre de conditions de travail toujours plus dégradées et de dénigrement de la part de son institution.

Le CHSCTD doit jouer tout son rôle autour ces questions.

Catherine, Cyrille et Arnaud.