



04 - ALPES DE HAUTE PROVENCE

Déclaration liminaire de L'UNSA ÉDUCATION au CTSD du 25 février 2022

Monsieur le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Même dans un contexte de baisse d'effectifs, la dotation en emplois de notre département pour le 1er degré, de +1 ETP, - en ne considérant pas volontairement celui réservé à l'EI PACA - n'est pas à la hauteur et ne permet pas l'amélioration nécessaire des conditions d'enseignement. Les dédoublements en REP, l'annonce de limitation d'effectifs dans les classes de GS, CP, CE1, l'amélioration des décharges de direction, toutes ces mesures annoncées nationalement sont des préalables mais sont insuffisantes pour réduire les inégalités.

La baisse démographique pourrait permettre de réorienter les marges dégagées vers des moyens attendus par les personnels de l'Éducation Nationale avec des enjeux forts tel que :

« Créer un grand service public de l'école inclusive », comme annoncé dans la loi pour une école de la confiance,

La garantie d'une continuité du service public avec la présence de remplaçants, en nombre suffisant, même en situation de crise, pour que les élèves n'aient pas à être gardés par les familles au lieu d'apprendre à l'école ;

Une formation de qualité qui réponde aux besoins de terrain, et ce, tout au long de la carrière des agents.

Ces 3 grands axes sont des volontés politiques qui émanent du gouvernement. Monsieur le DASEN, avec la carte scolaire, vous n'avez pas les moyens de répondre à ces ambitions mais vous pouvez orienter des choix.

Concernant l'école inclusive, l'UNSA Éducation ne peut que soutenir l'implantation d'une UEMA - prérogative du CTA de l'an passé - auprès d'une équipe volontaire, même si cela interroge sur l'accompagnement d'autres collègues qui pourraient paraître réticents mais qui manquent avant tout de formation.

Le maillage des ULIS sur notre département pose question. Nous apprécions le travail effectué sur un nouveau lieu d'implantation de l'ULIS dans le nord du département, afin de répondre au mieux aux besoins des élèves. Pour autant, comment se fait-il que, sur certaines communes, il existe un dispositif ULIS sur l'école mais pas sur le même collège de secteur et pour d'autres communes l'inverse ? L'inclusion est gage d'intégration pour les élèves en situation de handicap et non d'éternelles adaptations

La question du maillage concerne également la répartition des secteurs pour les Enseignants Référent Handicap. En effet, il permet un travail de qualité pour le suivi des familles. Dans les faits, dans notre département, même si les secteurs étaient redéfinis, le nombre de situations à suivre par ERH est très inquiétant car bien plus élevé que la moyenne nationale. Les enseignants référents du département ont besoin d'un soutien fort de votre part Monsieur le DASEN. Il faut aussi pouvoir entendre les besoins des postes minoritaires sur le département.

*l'éducation,
notre terrain d'action*

Toujours sur le dossier de l'inclusion, les PIALs ne sont, à ce jour, que des coquilles vides, au mieux des gestions administratives réparties sur le département. Les moyens n'ayant pas suivi les annonces, le fonctionnement s'est dilué en laissant encore moins de transparence, au lieu de se saisir de l'ambition annoncée : « coordination des aides (humaines, éducatives et thérapeutiques), prise en compte de l'évolution des besoins pédagogiques des élèves accompagnés ». Nous vous laisserons le soin de nous présenter un bilan des avancées et des moyens alloués au PIAL lors d'un futur CDEN ainsi qu'un bilan des postes et des besoins en postes d'AESH de notre département.

En lien avec l'école inclusive, nous dénonçons, depuis plusieurs années déjà, la fragilisation des RASED alors qu'ils sont indispensables au fonctionnement des établissements et à l'accompagnement des élèves rencontrant de grandes difficultés scolaires. D'autant plus dans cette période, où la rupture scolaire a précisément touché avant tout les plus précaires et les plus en difficulté dans les apprentissages. Le remplacement des personnels RASED doit être un sujet à prendre en considération lorsqu'on aborde la question des moyens.

Enfin, nous demandons, à nouveau, un appui aux équipes avec un référent départemental pour accompagner les équipes dans la gestion d'élèves hautement perturbateurs.

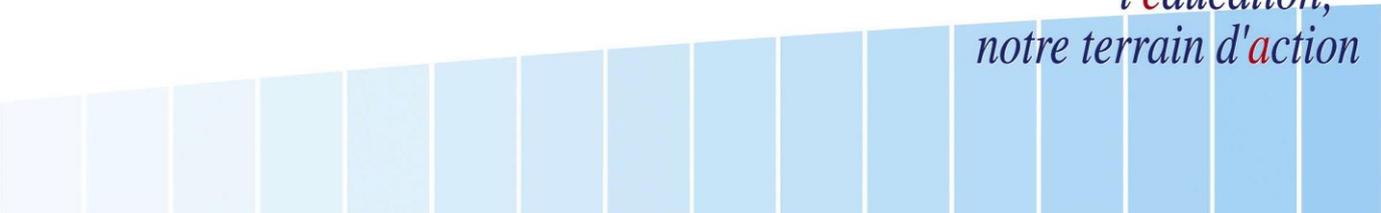
Au niveau du remplacement, nous vous alertions déjà sur le manque de moyens avant la crise sanitaire. La consigne de non brassage du protocole a dévoilé aux yeux de tous le non remplacement des classes, jusque-là caché par des répartitions d'élèves dans les autres classes. Il est urgent d'abonder les brigades de remplacement afin de garantir à nos élèves une scolarité moins chaotique.

Cette année, l'UNSA Éducation se satisfait de voir que, dès le groupe de travail, l'amélioration des régimes des décharges de direction a été pris en compte dans ce projet de carte scolaire. Nous sommes également rassurés de savoir qu'il ne s'agit pas d'une bascule de postes de TR sur des missions de décharge de direction qui, de fait, a supprimé l'année dernière deux postes de TRFC.

En revanche, il nous faut vous rappeler que les attentes pour la direction d'école sont fortes et que, malgré les annonces ministérielles, les mesures ne sont pas effectives : quid des 2 jours de formations par an ? de la mise en place active du groupe de travail ? du poste de référent auprès des directeurs déjà installé dans de nombreux départements ? etc.

Concernant la formation, et en lien avec le remplacement, il nous semble essentiel de préserver la brigade de TRFC qui permet d'avoir une formation continue plus efficace, avec des collègues assurés d'être remplacés. Aussi nous regrettons de voir que, par les changements de missions (remplacement ASH, décharge de direction), la brigade de TR Formation Continue n'est plus aussi nombreuse dans les faits que celle annoncée. Aussi, nous demandons que, même s'il s'agit de mesure technique, avec l'accord des personnels concernés (comme cela a été le cas lors du passage des TDEP au TRS), les intitulés de postes correspondent réellement au type de poste. De même, nous attirons votre attention afin que les types de postes correspondent au secteur sur lesquels ils sont positionnés.

Nous réitérons également notre demande de soutien aux équipes de circonscription. Nous nous interrogeons sur les moyens annoncés par le ministère lors de la mise en place des plans Mathématiques puis Français. Ces formations, avec un nouveau format prometteur, ont certes été mises à mal par la pandémie, mais elles nécessitent un travail conséquent pour les conseillers pédagogiques de circonscription qui n'ont pas vu leur nombre augmenter (hormis sur la



*l'éducation,
notre terrain d'action*

circonscription de Manosque pour répondre à un besoin de terrain). Pour autant, de nouvelles missions d'intendance assez déconcertantes ont été attribuées aux CPC.

Enfin, avec la crise sanitaire que nous traversons – et qui, nous l'espérons, touche à sa fin – l'ensemble des personnels est épuisé ; épuisé du manque de moyens, du manque de reconnaissance ou du manque de considération.

Après un premier geste du Premier ministre adressé aux personnels de l'Éducation Nationale, au soir du 13 janvier, c'est maintenant à vous, M. le DASEN, de faire la démonstration franche de votre soutien aux personnels des Alpes-de-Haute-Provence par la création de postes ressources, tous cités ci-dessus, postes essentiels pour épauler les équipes à bout de souffle.

Le document de travail propose un rééquilibrage nécessaire en termes d'effectifs. Cependant, l'UNSA Éducation ne se satisfera pas de situations qui remettent en cause l'équité sur notre territoire. Les arguments retenus une année, doivent être de nouveau entendus lors de la carte scolaire de l'année suivante, comme par exemple la construction de futurs logements, la répartition pédagogique après une fermeture de classe (éviter les passages de double à triple niveau par exemple), les effectifs élevés sur les cohortes de GS, CP, CE1, la perte de décharge de direction ou la prise en compte de dispositifs particuliers d'accueil.

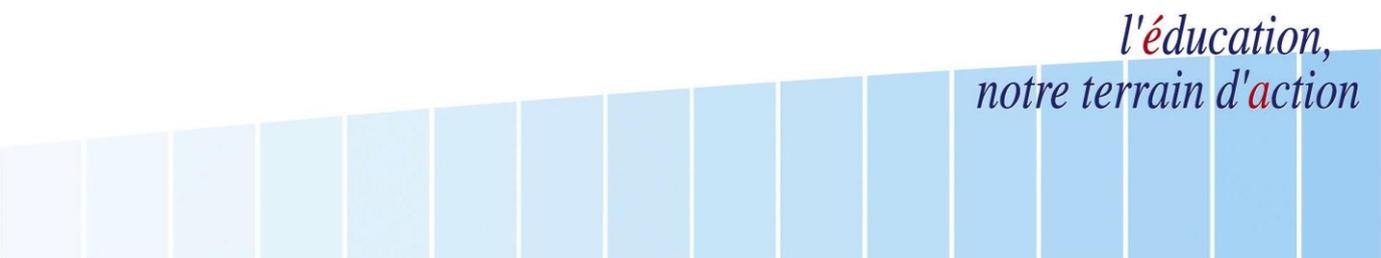
Aussi, nous réitérons notre demande de convoquer un CTSD en fin d'année scolaire afin de procéder à des ajustements au plus proche des réalités de terrain, et de laisser le temps aux équipes d'organiser la rentrée de septembre pendant l'été.

Si vous deviez procéder à de nouveaux ajustements en septembre, comme cette année, nous souhaiterions qu'un CTSD de rentrée soit mis en place en garantissant que ces ajustements soient dans le sens d'une amélioration des conditions de travail donc avec ouverture de classe et non l'inverse.

Pour conclure, l'UNSA Éducation renouvelle son attachement, Monsieur le Directeur Académique, aux espaces de dialogue social et à la continuité du travail avec vos services et remercie les services de la DSDEN pour la qualité des échanges.

Monsieur le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres du CTSD, je vous remercie de votre attention.

Intervention des élus pour l'UNSA Éducation



*l'éducation,
notre terrain d'action*