

Monsieur Le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les Membres du CSAD

La rédaction de ces déclarations liminaires devient de plus en plus difficile.

En effet, entre le pacte, les risques psycho sociaux de plus en plus présents, la réforme des retraites ... difficile de choisir quel sujet prioriser et de trouver quelques raisons de positiver.

Après 6 mois de grèves, d'une mobilisation historique par sa durée et par l'ampleur des manifestations, l'exécutif a décidé d'imposer sa réforme des retraites en empêchant une nouvelle fois les parlementaires de voter. Ce nouveau déni de démocratie, les nombreux passages en force, malgré le rejet massif de la population laisseront des traces profondes. Cette réforme, rejetée par toutes les organisations syndicales de salarié.es et de jeunesse a conduit à un niveau de mobilisation jamais égalé, rarement atteint y compris en Europe. Cela aurait dû amener le gouvernement à retirer son projet. L'exécutif sort considérablement affaibli de ce conflit, méprisant la démocratie sociale et les travailleurs, travailleuses et la jeunesse, encore aujourd'hui opposés très largement à cette réforme qui n'apporte aucune réponse.

Les organisations syndicales avaient pourtant toutes fait des propositions qui ont été écartées par le gouvernement.

L'expérience des 10 mois passés a démontré que l'unité des organisations syndicales professionnelles et de jeunesse sur des revendications communes permettait de construire le rapport de force. Comme l'intersyndicale l'a fait sur le dossier des retraites en se concentrant sur ce qui la rassemble, elle va travailler, dès maintenant, à dégager des revendications communes sur chacun des sujets suivants : les salaires et les pensions, les conditions de travail, la santé au travail, la démocratie sociale, l'égalité femmes-hommes, l'environnement et la conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

Sur ces thèmes, l'Unsa avec l'intersyndicale veut obtenir des avancées importantes, notamment lors des futures négociations.

Lors de la Conférence nationale du handicap du 26 avril, le président de la République a fait des annonces sur la scolarisation des enfants en situation de handicap. Ces annonces devraient participer à la construction de « l'acte 2 de l'École inclusive ».

Le SE-Unsa rappelle que l'École inclusive ne se résume pas à la scolarisation des élèves en situation de handicap mais englobe bien tous les élèves à besoins éducatifs particuliers.

Si les problématiques maintes fois répétées par le SE-Unsa sont enfin entendues, les réponses ne sont pas celles attendues par notre syndicat.

Tout d'abord, le SE-Unsa s'oppose à la création du métier d'accompagnant à la réussite éducative (ARE). Ce métier, tel qu'il est annoncé par la fusion des actuels

métiers d'AESH et d'AED nie la professionnalité des deux métiers, confond les missions et poserait de vrais problèmes d'organisation.

Le SE-Unsa rappelle sa revendication de la création d'un corps spécifique de fonctionnaires pour les AESH qui permettra de garantir l'accès au Service public d'éducation pour les élèves en situation de handicap ou à besoins éducatifs particuliers.

Dans l'immédiat, le SE Unsa Académique sera reçu la semaine prochaine au rectorat pour aborder les conditions de travail des AESH :

bilan du versement de la prime REP, REP+, modalités de conventionnement avec les collectivités locales, devenir des lycées mutualisateurs. Modalités de travail des AESH au sein des PIAL et limites de la mutualisation, modalités d'affectation et de réaffectation des AESH, recrutement des coordonnateurs, mise en place de postes de brigade de remplacement AESH, remboursement des frais de déplacement, AESH et sorties scolaires.

D'autre part, le fonctionnement actuel des PIAL ne répond pas aux besoins.

Avec les annonces du président, ils deviendraient des PAS (pôles d'appui à la scolarité) avec de nouvelles missions. Cependant, le flou persiste quant à celles-ci. Pour le SE-Unsa un dispositif d'inclusion scolaire, qu'il soit le PIAL ou un autre, doit répondre à certaines exigences, notamment celle d'avoir des personnels (enseignants spécialisés, personnels médico-sociaux...) aptes à prendre en charge les enfants qui nécessitent un accompagnement individualisé. Le SE-Unsa a donc fixé des lignes rouges dans la perspective d'une évolution à venir des PIAL. Nous mesurons combien en Charente, les AESH ne peuvent pas être la solution à tous les problèmes.

Et oui, plutôt que de briques, nous avons besoin de postes et d'expertises.

Diluer dans un coup de com nommé « pacte », des missions aussi différentes les unes que les autres alors mériterait la mise en œuvre de véritables dispositifs et de véritables moyens relève au mieux de l'ignorance au pire du mépris.

Si vous voulez de l'argent en plus, méritez-le !

On pourrait résumer ainsi la faible considération dont font l'objet les personnels de l'éducation. Alors que la profession est mal rémunérée au regard du niveau de diplôme exigé, de la charge de travail et des conditions d'exercice, il est somme toute assez cynique d'instrumentaliser le réel besoin d'augmentation des rémunérations des personnels, impactés de plein fouet par le recul de leur pouvoir d'achat, pour mettre en œuvre au sein de l'Éducation nationale le travailler plus pour gagner plus.

Pourtant, c'est bien ce qui est en train de se jouer et, finalement, le président pense avoir trouvé la solution miracle pour résoudre les problèmes de remplacement et améliorer le système éducatif.

Au-delà de l'erreur manifeste de compréhension du président, la mise en œuvre du pacte va d'une part mettre encore davantage en tension le système éducatif et d'autre part accroître les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes, entre le 1^{er} et le 2^d degré, des inégalités qu'il devrait au contraire chercher à réduire. Les dotations présentées par la rectrice lors du CSA du 13 juin montrent déjà un écart entre le 1^{er} et le 2^e degré du simple au double.

Le président s'entête dans la stratégie des réponses périphériques pourvu qu'elles conviennent à ses obsessions idéologiques.

Dans le premier degré, le pacte est conçu comme un Tetris avec des briques ou « unités-pacte » selon la terminologie retenue par le ministère.

Le SE-Unsa proposait d'une part que les APC soient sorties des obligations de services et rémunérées en plus sous forme d'unités-pacte pour celles et ceux qui souhaitent les poursuivre. D'autre part, le SE-Unsa demande la reconnaissance financière, pour tous les enseignants du 1er degré, de la masse de travail supplémentaire induite par la prise en charge des élèves à besoins particuliers.

L'exécutif a opposé une fin de non-recevoir à ces revendications justes et légitimes. À la place, il se limite à proposer la rémunération des heures supplémentaires dans le cadre d'heures de soutien pour les élèves en difficulté dans le 1er degré, en plus des heures d'APC.

Le SE-Unsa continuera à porter la demande de la suppression des APC des obligations de services des personnels du 1er degré.

De plus, la nouvelle heure d'approfondissement et de soutien en maths et en français au collège, accessible théoriquement aux enseignants des écoles, ignore la réalité. Ces heures ne sont pas compatibles avec leurs emplois du temps. La faisabilité sera en conséquence anecdotique et inéquitable.

Dans le même temps, le ministère a maintenu son projet de rémunérer l'accompagnement renforcé des élèves à besoins particuliers dans les écoles. Comment est opéré le choix de cet enseignant et en vertu de quelles compétences ? Sur quel temps cette mission sera-t-elle effectuée, dans quel but ? Cela revient à nier la légitimité des personnels spécialisés qui ont suivi une formation ad hoc et ont donc validé les compétences avérées pour exercer ces missions.

Sinon, il restera la possibilité de se porter volontaire pour des projets « d'innovation pédagogique » dont le flou laisse présager l'usine à gaz en préparation sauf si l'on décide localement de tordre un peu le cadre pour valoriser enfin ce qui se fait déjà dans les écoles.

Dans le second degré, le Tetris se joue aussi.

Les missions concernées seront de trois types : missions face à élèves, accompagnement des élèves à besoins particulier, projets pédagogiques innovants.

La priorité est d'assurer les remplacements de courte durée et le dispositif heures de consolidations et d'approfondissement en 6^{ème}. Bien qu'il refuse de présenter ces missions comme obligatoires, préférant parler « d'unité-pacte indispensable », le ministère fait le choix de les rémunérer très avantageusement pour inciter les personnels à s'en saisir.

Le pacte rémunérera également les dispositifs devoirs faits, vacances apprenantes et des missions particulières :

- Coordination du dispositif découverte des métiers de la 5^{ème} à la 3^{ème},
- Accompagnement renforcé des élèves à besoins particuliers,
- Projet pédagogique et innovant.

Concernant le pacte en lycée professionnel, nous nous dirigeons vers la fin d'une aberration puisque celui-ci serait finalement sécable.

Pour toutes ces raisons, le SE Unsa et l'Unsa Education avec l'intersyndicale ont décidé de quitter le CSAMEN du 31 mai et ces sujets ont donné lieu à des échanges assez vifs avec la rectrice lors du CSA du 13 juin. Il est urgent que les autorités locales, qu'elles soient départementales ou académiques fassent remonter le peu de cohérence de ces choix idéologiques avec les besoins des élèves et des équipes.

Pour couronner le tout, Le ministère a envoyé un message aux directeurs d'école pour leur demander non seulement de diffuser mais également d'imprimer les « plaquettes d'informations » qu'il a éditées dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte. Le SE-Unsa dénonce cette démarche inconséquente, à l'opposé des préoccupations de développement durable que les collègues mettent en œuvre et enseignent à leurs élèves.

Pour le SE-Unsa, c'est non ! Les directrices et directeurs ont d'autres tâches à accomplir et des sujets plus importants à gérer. Ils n'ont pas de temps à perdre !

Le baromètre annuel des métiers de l'Unsa Éducation a été publié.

L'enquête a été menée cette année entre le 5 mars et le 5 avril 2023 et 34 585 personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement agricole, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la ville de Paris ou encore de l'Agence des Établissements Français à l'Étranger et de la culture y ont participé.

Notre fédération veut alerter l'opinion publique sur les fortes attentes des personnels du service public en matière de conditions de travail, de reconnaissance ou encore de perspectives de carrière. L'amour du métier continue à faire battre le cœur des collègues, dans 91,45% des réponses, mais cet enthousiasme s'effrite dans le détail.

Les résultats sont profondément inquiétants pour notre société : les personnels qui portent les politiques de jeunesse et d'avenir dans notre pays expriment un découragement alarmant. 19% seulement conseilleraient leur métier à un jeune de leur entourage, encore 3 points de moins que l'an dernier.

En effet, le problème de reconnaissance ne concerne pas tous les ministères : Si 27% des personnels du ministère EN seulement se sentent respectés, en revanche, ils sont 40% pour l'enseignement agricole, 43% dans l'ESR et 46% pour le champ jeunesse et sports.

Selon l'Organisation internationale du travail, la qualité de vie au travail est un enjeu de santé publique majeur car elle a un impact direct sur la santé mentale et physique des salariés. L'Accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a précisé en 2013 que la qualité de vie au travail désignait et regroupait les actions permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des organisations ou services. La définition, la conduite et l'évaluation de la QVCT

sont des enjeux qui doivent donc être placés au cœur du développement du dialogue social. Quelle QVCT dans l'Éducation nationale ?

Selon l'enquête Baromètre de la qualité de vie au travail réalisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en France, seuls 40 % des salariés déclarent être satisfaits de leur qualité de vie au travail.

Malheureusement, ce chiffre encore plus mauvais dans l'Éducation nationale. En effet, les trois quarts des répondants à l'édition 2023 du Baromètre de l'Unsa Éducation* estiment que leurs conditions de travail ne sont pas satisfaisantes. 90 % des personnels interrogés déclarent que leurs conditions de travail se sont dégradées dans la dernière année.

La santé au travail est devenue le quatrième domaine que les personnels veulent voir amélioré en priorité, après le pouvoir d'achat, la charge de travail et les perspectives de carrière. La santé au travail n'était « que » la septième priorité des personnels l'année précédente, ce qui démontre l'urgence pour l'employeur de mieux la prendre en considération.

Pour finir, revenons au sujet qui nous occupe plus particulièrement aujourd'hui.

L'Unsa Éducation et le SE Unsa de la Charente rappelle ses ambitions de voir se construire une carte scolaire durable en Charente qui aboutira à :

- la création de postes de remplaçants pour permettre la formation continue des enseignants, pour renforcer l'expertise de nos collègues, leur capacité à travailler en équipe et à accompagner les élèves les plus fragiles.

- la création de postes en direction des élèves les plus fragiles

- une école dans les territoires ruraux dynamique et pérenne

- sortir des logiques de ghettos et permettre de répondre aux enjeux urgents de la cohésion sociale

Par ailleurs, nous ne sommes pas opposés aux fusions. Celles-ci doivent permettre d'augmenter le temps de décharge des directrices, de renforcer leur place auprès de nos partenaires, de mettre de la cohérence dans le parcours de l'élève, d'accompagner les familles et les élèves sur l'ensemble de la scolarité de l'élève.

Mais...

Mais...

Une fusion est une aventure collective où chacun et chacune doit pouvoir être entendu dans son expertise. Le projet d'école doit permettre de construire une culture commune, une dynamique commune.

Ce ne peut être ni un projet de la collectivité seule, ni de l'EN seule. C'est une nouvelle structure avec une nouvelle vie dont tous les acteurs doivent pouvoir s'emparer. Nous demandons pour chaque fusion prévue à la rentrée 2024, la mise en place d'un comité de pilotage dès le mois de septembre 2023 dont vous devrez définir les membres participants et les objectifs à poursuivre.

Le SE Unsa et l'Unsa Éducation rappelle que l'école a besoin de personnels experts, reconnus comme tels, qui doivent pouvoir s'emparer de leur outil de travail avec discernement et professionnalisme à distance d'injonctions incessantes toujours plus éloignées des besoins des élèves.