



Déclaration de l'UNSA-Éducation

CTSD Carte scolaire - 26 janvier 2022

Madame la Directrice Académique de Côte d'Or
Mesdames messieurs les membres du CTSD,

Crise sanitaire

Il est plus qu'urgent de donner à l'Ecole publique les moyens des ambitions affichées sinon notre système éducatif ne résistera pas aux crises et à leurs conséquences, ni à la compétition avec les autres secteurs publics et privés en matière d'attractivité de nos métiers.

Les personnels sont mobilisés depuis 2 ans face à la crise sanitaire. Ils ont mis toute leur énergie pour faire tenir le système, bousculé par la pandémie. L'Éducation nationale est mise sous tension par le décalage entre les annonces du gouvernement et les réalités du terrain, on ne peut pas faire de déni sur cette situation, les problèmes s'accumulent, pas seulement pour maintenir la continuité pédagogique, mais plus largement pour réussir à accueillir nos élèves au sein des écoles, des collèges et des lycées. L'école est restée ouverte en janvier, mais à quel prix ? Avec des élèves et des enseignants absents à tour de rôle, les apprentissages ont été plus que limités. Les élèves sont perdus, anxieux, démotivés et les enseignants sont découragés et inquiets. On ne peut pas demander l'impossible aux enseignants, le présentiel et le distanciel ne peuvent pas se cumuler. Et pourtant c'est ce qui se passe en ce moment, de la maternelle au lycée. La continuité pédagogique s'additionne au travail en présentiel, afin de faire tourner l'école. Tout cela, sans contrepartie, sans reconnaissance des conditions de travail dégradées.

Nous ne reviendrons pas sur le scandale du protocole sanitaire, mais en temps que professionnels de l'éducation, nous ne pouvons que nous interroger sur l'impact

de la dernière version concernant la formation citoyenne de nos élèves : que penser d'une procédure réglementaire dont tout le monde sait qu'elle induit de fausses déclarations sur l'honneur ? Certains parents sous la pression de leurs employeurs sont contraints d'aller travailler et donc de produire de fausses attestations de tests négatifs. Que penser d'une institution qui place certains enfants en situation de témoin de ce stratagème et à qui l'on montre qu'une attestation sur l'honneur est un document sans valeur, et qu'une règle encombrante peut être contournée ? On pourra toujours nous parler, ensuite, de l'affirmation des valeurs de la république !

Pour sortir durablement d'une gestion chaotique de crise, il faut un protocole viable, des consignes adaptées à la réalité, communiquées clairement et directement. Il faut savoir prendre la décision de fermer temporairement des classes ou des écoles ou des établissements quand c'est nécessaire et ne pas faire de « l'école ouverte » à tout prix.

Malgré le succès de la grève du 13 janvier où toutes les catégories de personnels ont montré leur mécontentement, la réponse n'est toujours pas à la hauteur de l'engagement que l'État doit avoir pour l'École. L'Education nationale doit assurer sa mission en protégeant les élèves et les personnels.

Le déni de la réalité du terrain doit absolument cesser, les besoins doivent être anticipés. Des moyens de protections suffisants et de qualité doivent être fournis par l'employeur. Des autotests, des masques doivent être fournis aux personnels et en premier lieu aux enseignants qui sont en contact permanent avec les élèves. Les mises en place de remplacement doivent également se concrétiser très vite.

Divers :

A ceci s'ajoutent d'autres problématiques qui obèrent la capacité de notre Ecole à être à la hauteur des besoins de notre société. L'UNSA-Education dénonce l'absence de volonté politique d'investissement fort dans l'Ecole.

Nous connaissons tous l'argumentation du ministre sur la progression nominale du budget de l'Education. Pourtant en euros constants, si l'on observe la dépense

intérieure d'éducation, c'est le constat d'un recul de l'investissement qui est fait. La preuve en est la diminution du budget de l'Education nationale de plus d'un point du PIB par rapport à 1995.

Cette situation aura des conséquences durables.

L'épuisement professionnel nourrit un mal-être désormais bien ancré et partagé par tous les personnels qu'ils soient enseignantes et enseignants, CPE, PsyEN, directrices et directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, AED, AESH, assistantes et assistants de services sociaux, infirmiers et infirmières, médecins d'éducation nationale, personnels administratifs, de direction et d'inspection, personnels techniques de l'éducation nationale, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, stagiaires ou formateurs.

A tous les niveaux la multiplication des tâches demandées sans les moyens, ni le temps et la visibilité pour leur donner du sens met chacune et chacun dans l'impossibilité d'éprouver la satisfaction d'une mission bien accomplie. La conscience professionnelle est mise à l'épreuve par l'écart entre ce qui est affiché, avec une succession de réformes, de créations de dispositifs ou de référents et ce qu'il est possible de faire réellement. Cela est insupportable aux personnels et cet écart chronique est source de souffrance avec une dernière menace à l'œuvre : le projet d'autorité fonctionnelle des collectivités sur les agents gestionnaires des EPLE. Tout cela produit des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnels et par répercussion, sur la santé de notre système éducatif.

La crise de l'attractivité, c'est à dire des recrutements mais aussi de l'envie de rester, est en train de devenir un problème majeur. Les conditions de vie au travail sont sérieusement dégradées, le sens de nos métiers – notre moteur – s'en trouve percuté. Les progressions des rémunérations en 2021 et 2022 pour certains personnels sont déjà, ou bien seront rapidement, absorbées par l'inflation et laisseront les autres dans une dégradation sensible de leur pouvoir d'achat.

La dégradation du pouvoir d'achat s'accélère dans un contexte inflationniste qui s'installe. La dernière augmentation du SMIC tasse un peu plus le pied de grille de rémunération des AESH et des catégories C alors que le

gouvernement s'entête à ne pas vouloir aborder la question du pouvoir d'achat et du dégel du point d'indice comme s'il était encore possible de reculer.

Il a régulièrement été dit que l'Education nationale avait longtemps privilégié le choix du nombre de postes à celui des rémunérations, comme s'il fallait choisir entre être justement payé pour faire son métier et avoir les moyens de bien le faire.

Carte scolaire 1D

En ce qui concerne maintenant la carte scolaire, la dotation dans le 1^{er} degré n'est pas à la hauteur et les moyens supplémentaires, liés à la réforme de la formation initiale, même dans un contexte de baisse d'effectifs, ne sont pas suffisants. Cela ne permet pas l'amélioration nécessaire des conditions d'enseignement au-delà des dédoublements et limitation d'effectifs. En effet, la mise à l'arrêt par l'exécutif du travail sur la structuration du tissu scolaire depuis 2017, empêche de réorienter les marges dégagées par la baisse démographique. Les écoles connaissent des besoins importants même s'ils sont moins visibles immédiatement que les classes : présence d'enseignants spécialisés pour répondre aux besoins éducatifs particuliers toujours plus prégnants, remplacement notamment pour la formation initiale et continue ou temps dévolu à la direction d'école. Sur ce point, nous rappelons qu'à la rentrée 2022, le régime des décharges doit être à nouveau amélioré. Tous les moyens nécessaires doivent donc être consacrés aux augmentations des régimes de décharges actuels (pour les écoles de 6 et 7 classes et pour les écoles de 12 et 13 classes). C'est le sens des engagements pris par le ministère et l'UNSA-Éducation sera vigilante à ce que ce soit bien le cas.

Depuis plusieurs années nous dénonçons le choix de fragiliser les RASED en supprimant des postes alors qu'ils sont indispensables au fonctionnement des établissements et à l'accompagnement des élèves rencontrant de grandes difficultés scolaires, qui plus est dans cette période, où la rupture scolaire a précisément touché avant tout les plus précaires et les plus en difficulté dans les apprentissages. Il est également indispensable de renforcer le nombre des enseignants référents et de dégager les moyens humains nécessaires à la coordination des PIAL.

En ce qui concerne les documents carte scolaire de notre département, il faut débiter cette thématique par une note positive. Nous avons en effet enfin reçu comme le Code de l'éducation le stipule des documents faisant figurer les ULIS dans les effectifs avec des moyennes qui les intègrent. Enfin !! Nos demandes répétées n'auront pas été vaines et nous nous en réjouissons. Malheureusement, une faille subsiste. En effet, comment expliquer que les tableaux du champs restreint aient évolué alors que les tableaux relatifs aux écoles du prioritaire n'ont toujours pas l'effectif de leurs ULIS dans une colonne dédiée et que leurs effectifs sont toujours calculés en l'absence de cette donnée pourtant essentielle ?

Toujours sur ce même document : pourquoi compter le dispositif « moins de 3 ans » le nombre total de classe car il s'agit d'une classe particulière qui n'accueille que des moins de 3 ans ? Il s'agit donc bien d'un dispositif et pas d'une classe ordinaire.

Nous sommes également étonnés de voir autant d'écoles pour lesquelles les élèves de grande section sont glissés et donc comptabilisé en élémentaire. La présence de trop nombreuses classes de grande section ne peut satisfaire ni les écoles maternelles, ni les écoles élémentaires et leurs enseignants respectifs et l'on peut clairement voir dans cette tendance une volonté d'utiliser ces glissements comme des variables d'ajustements comptables.

En ce qui concerne le document « autres mesures », une fois de plus, un élément déterminant manque à l'appel : les titulaires remplaçants. Ceux-ci continuent de manquer cruellement aux écoles et dans le contexte de crise sanitaire que nous vivons maintenant depuis presque 2 ans, une montée en charge de ces personnels aurait été tout à fait légitime, mais malheureusement, ce n'est toujours pas le cas.

Quand on parle des remplaçants, il faut évidemment aborder le thème du pôle remplacement qui est sans nul doute le grand flop de ce début d'année 2022. La question que nous nous posons depuis la mise en place de ce pôle est : Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ? Pourquoi transformer ce qui

était possible en mission impossible ? Pourquoi tout changer au beau milieu d'une cinquième vague qui ne vous a pourtant pas pris par surprise ?

Madame la directrice, savez-vous que les enseignants, les directeurs et les titulaires remplaçants qui tentent de joindre leur pôle n'entendent que le son de la sonnerie dans le vide sans même qu'un répondeur ne leur soit proposé ? De partout remontent les mêmes témoignages concordants. Ce qui était prévisible se vérifie. Tous les matins, c'est l'embouteillage, les appels restent sans réponses et c'est la cacophonie avec des conditions de remplacement en nette baisse.

Voilà ce que nous avons écrit le 13 janvier au lendemain de votre visio d'information au sujet du traitement des suppléances imprévisibles :

« Un manque de réactivité et une pagaille potentielle sont à craindre. C'est ce type de remplacement qui suscitera pour nous le plus de difficultés. Comment nous faire croire qu'une seule secrétaire pourra faire mieux avec 3, 4 ou 5 circonscriptions au lieu d'une ? Comment nous faire croire que la connaissance du terrain sera aussi bonne avec des entités géographiques d'une telle taille ? Comment nous faire croire qu'une seule personne avec une seule ligne téléphonique s'occupant de plusieurs circonscriptions ne sera pas davantage noyée par les appels des enseignants absents le matin avec à la clé un retard prévisible des remplaçants dans les écoles et de moins bonnes conditions de suppléance ? »

Force est de constater que, malheureusement, nous ne nous sommes pas trompés. Nous vous demandons, Madame la directrice académique, de prendre toutes les mesures qui s'imposent afin de rendre possible une organisation des suppléances acceptable et efficiente.

Passons maintenant aux régimes de décharges qui ont permis aux écoles de 2 et 3 classes de bénéficier de conditions plus favorables que la seule réglementation. Nous nous réjouissons que vous ayez voulu mettre l'accent sur ces écoles mais nous vous demandons toujours de les reconduire pour la rentrée 2022. En effet, il est certain qu'un recul à ce sujet concernant l'exercice 2022/2023 suscitera une incompréhension et une amertume des directrices et directeurs du département bien compréhensibles. Par ailleurs, les remontées de terrain indiquent clairement que des écoles du département appartenant pourtant à cette catégorie n'ont pas eu la même chance que les autres et que leur circonscription ne leur a pas attribué ce qui pourtant leur revenait. Comment peut-on expliquer

cette inéquité ? Etes-vous au moins au courant de cette situation inacceptable ?

Second degré

Les conditions d'enseignement dans le second degré vont continuer à se dégrader. La préparation de la rentrée du 2nd degré se fait sur la base du retrait de 440 emplois sur tout le territoire. Cette suppression importante est masquée par l'annonce de moyens d'enseignement supplémentaires du fait de la mise en place de la réforme du recrutement et de la formation initiale. En effet, à la rentrée 2022, exceptionnellement, dans les établissements cohabiteront des stagiaires titularisés passant d'un mi-temps à un temps plein (ancienne réforme) et des contractuels alternants MEEF ayant obtenu le concours 2022 exerçant dorénavant leur année de stage à temps plein.

Contrairement à l'an passé, le nombre d'HSA pour compenser les suppressions de postes est en diminution. C'est la conséquence d'une prise de conscience : les HSA ne sont plus absorbables par les personnels dans les établissements. Concrètement, cela se traduit dans certains établissements par une augmentation des heures-postes (HP) dans les DHG et une diminution des HSA. Cela ne peut cependant masquer le contexte de restriction budgétaire soit la suppression de 25 postes dans notre académie. D'ailleurs, les conséquences de l'accumulation d'HSA en lieu et place d'heures postes continuent à produire des effets délétères au sein des établissements. L'organisation des établissements reste complexe et les marges de manœuvre sont insuffisantes pour mettre en œuvre les choix pédagogiques tout comme pour permettre le fonctionnement serein des collectifs pédagogiques.

Agissant ainsi, est niée la réalité des défis éducatifs et pédagogiques, des défis accrus après plusieurs années de scolarité impactées par la pandémie de la Covid 19. Les carences du système en matière de formation ne trouvent pas de réponses satisfaisantes. Les moyens nécessaires à l'accompagnement des élèves qui en ont le plus besoin ne sont pas au rendez-vous. Les tensions demeurent pour mettre en œuvre pleinement les réformes qu'il s'agisse de la réforme du lycée ou de la transformation de la voie professionnelle.

Cette carte scolaire ignore la crise des moyens du second degré, déjà très affaibli par plusieurs années de suppressions de postes. Les principaux acteurs que sont les personnels et les élèves n'ont aucune autre issue que de subir cette dégradation au détriment de leurs conditions de travail pour les premiers et d'apprentissage pour les seconds.

Je vous remercie,

Yvain Melet, Claire Jullien, Christiane Der