



Déclaration de l'UNSA-Éducation

CSAD - 23 janvier 2023
Carte scolaire 1^{er} degré

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

Intro :

L'UNSA Education vous présente tout d'abord ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année et vous souhaite, à toutes et tous, joie, bonheur et santé. Nous espérons que cette nouvelle année marquera enfin un renouveau du dialogue social au sein des nouvelles instances issues de la loi de transformation de la fonction publique 2019 ainsi que la prise en compte par notre employeur des enjeux majeurs de nos professions, notamment en termes de conditions de travail, d'attractivité et surtout de revalorisation indispensable mais à vrai dire, nous ne sommes guère optimistes. Notre service public d'éducation, comme d'autres services publics, est au bord de la rupture et sans actions majeures de la part de notre employeur, il est fort à craindre que la rupture se transforme en effondrement !

Général :

Bien que le budget de l'Éducation Nationale 2023 soit en hausse, il prévoit de forts retraits d'emplois. L'UNSA Éducation dénonce à ce CSA départemental les 1117 emplois supprimés sur tout le territoire dans le premier degré, les 72 suppressions de postes dans l'académie et les 16 postes que la Côte d'Or va devoir rendre. Certes, une diminution des élèves est prévue mais pour l'UNSA Éducation, elle devrait être l'occasion de rattraper notre retard sur les taux d'encadrement. Notre système éducatif vit de multiples crises : crise de sa capacité à faire mieux réussir chaque élève, crise de fonctionnement, crise de recrutement et crise de justice sociale notamment. Autant de crises pour l'École qui font écho aux crises subies par le pays telles que la crise démocratique, la crise énergétique et encore la crise sanitaire du Covid qui n'est toujours pas achevée et enfin ou avant tout l'urgence climatique.

Pour l'UNSA Éducation, il faut protéger notre service public d'Éducation pour redonner confiance en l'avenir à notre pays et offrir des perspectives positives aux professionnels qui font l'École. Ces arbitrages budgétaires 2023 auront des effets concrets : les conditions d'enseignement et d'aide des élèves ne s'en trouveront pas améliorées, le problème majeur du remplacement des enseignants ne se résoudra pas. Sans amélioration substantielle du nombre d'emplois autres qu'enseignants, notre système éducatif ne peut pas relever les défis qui lui sont assignés. Cela décourage même ceux qui voudraient le rejoindre tant ils savent que leur motivation initiale restera vaine et s'usera.

L'examen clinique du corps de l'Éducation Nationale révèle des maux chroniques :

- Le mal-être voire la souffrance au travail devant la dégradation des conditions de travail progresse dans tous les métiers,

- L'absence de recrutement en cas de postes vacants alourdit la charge et les contraintes de celles et ceux qui sont en poste,
- Le dépérissement du secteur médico-social fragilise le système tant du point de vue des personnels que des élèves.

Les agents et les cadres administratifs et techniques de l'Education Nationale subissent partout la désorganisation du système et la difficulté à gérer un système qui compte sur une part croissante d'emplois contractuels, sans avoir les moyens de la gestion individuelle de ces personnels.

Quant aux personnels d'encadrement et d'inspection, ils sont sommés de donner l'illusion que le système fonctionne normalement et d'apporter des solutions sans en avoir les moyens. Il s'agit d'imposer à ces professionnels de répondre à l'urgence du quotidien, d'absorber un flux de travail intenable, le tout sans avoir la satisfaction de l'efficacité. Cette réalité est largement ignorée ainsi qu'en atteste la régression globale nationale des emplois des agents administratifs et techniques.

Si le ministère a effectivement engagé une démarche "qualité de vie au travail" ambitieuse dans ses principes, assurément, il a été et est toujours dans l'incapacité de la mettre en œuvre efficacement tant les moyens dédiés sont dérisoires.

Cela porte à conséquence et surtout cela génère des dysfonctionnements, malheureusement devenus ordinaires, du système éducatif.

Nous regrettons que le ministère ait loupé le coche car la diminution globale du nombre d'élèves devrait être l'occasion de rattraper notre retard pour l'ensemble des personnels afin d'offrir un service public de réelle qualité qui respecte la qualité de vie au travail des agents qui le font fonctionner.

Carte scolaire 1D académique et 21 :

Cette année, la Côte d'Or, comme les autres départements de l'académie, va vivre une carte scolaire catastrophique. Rendez-vous compte, nous parlons bien de 72 postes en moins dans notre académie dont 16 en Côte d'Or.

La situation empêchera toute amélioration nécessaire des conditions d'enseignement au-delà des limitations d'effectifs en GS, CP et CE1, qui semblent malheureusement devenues, d'après ce que nous avons compris lors du GT carte scolaire du 6 janvier, une priorité beaucoup beaucoup moins "prioritaire".

Sur l'accompagnement des territoires ruraux, tout ne doit pas se résumer à « pas de fermeture sans accord du maire » : il est nécessaire de relancer une politique d'accompagnement éducatif en milieu rural. Les territoires en déprise démographique subissent le choix de familles plus mobiles qui se rapprochent des communes plus importantes en fragilisant encore leur petite école de secteur.

Les écoles connaissent des besoins importants même s'ils sont moins visibles immédiatement que les ouvertures et fermetures de classes : présence d'enseignants spécialisés pour répondre aux besoins éducatifs particuliers toujours plus prégnants, moyens de remplacement notamment pour la formation initiale et continue ou temps dévolu à la direction d'école. Sur ce point, l'effort engagé depuis deux ans pour améliorer les temps de décharge de direction est désormais mis à l'arrêt alors que le travail engagé est loin d'être achevé.

Si l'UNSA Education est consciente de la baisse démographique, il est difficile de comprendre comment notre ministère peut dire que la priorité est donnée à l'école alors que,

une fois encore, nous ne pouvons que constater amèrement que nos demandes ne sont pas entendues :

- aucune création de poste dans notre département pour renforcer les RASED alors que les demandes de prise en charge ne font qu'augmenter
- aucune création de poste de remplaçants alors que le manque est criant puisque nous sommes dans l'obligation d'organiser certaines formations hors temps scolaire, avec des absences non remplacées de manière récurrente
- des bidouillages sur le sujet des glissements de grande section en élémentaire et qui plus est sans prévenir les collègues : les exemples de Somberton et de Marliens sont saisissants. Il est clairement question de faire des classes GS-CP dans des écoles qui restent pourtant des entités séparées et étiquetées élémentaires et maternelles et non primaires. Cette variable d'ajustement que vous multipliez pour gérer la pénurie et économiser de l'argent sur le dos des enseignants, des enfants, de leurs parents et des élus est inacceptable.

Toujours pour illustrer le manque de postes, il a été demandé à des écoles de réfléchir à une répartition pédagogique en gardant le nombre de classes actuel, sachant que cela aboutirait à des classes contenant plus de 26 élèves. Comment une telle demande peut-elle être formulée aux collègues ?

Que dire de l'absence de création de postes pour les RASED alors que le nombre de demandes de prise en charge ne fait qu'augmenter ? Que dire de l'enveloppe de ces mêmes RASED qui n'est pas suffisante pour couvrir les déplacements des collègues. Ces absences de personnel et de finance poussent les équipes à faire des arbitrages et à ne pas répondre positivement à des demandes pourtant nécessaires. On est loin de la bienveillance annoncée par notre gouvernement...

Bref, les conditions de travail des enseignants du département ne s'amélioreront pas en septembre 2023 et à force de tirer sur la corde, le risque de la faire rompre augmente. L'explosion des signalements sur le registre santé sécurité au travail en est la conséquence directe et l'UNSA Education regrette l'entêtement du ministère à refaire les mêmes erreurs années après années.

Pôle remplacement :

Au sujet du pôle remplacement, car il est nécessaire d'y revenir, la position de l'UNSA Education est claire. Si nous n'étions pas a priori opposés à une modification de l'organisation du système de remplacement, nous souhaitons simplement qu'il fonctionne correctement. Vous nous avez parlé régulièrement, madame la directrice académique, d'efficacité et d'efficacités. Nous constatons justement un manque d'efficacité globale de ce système. L'une des explications est peut-être que l'on a ajouté à la pénurie de remplaçants une pénurie de gestionnaire des remplacements. Cela a entraîné une dégradation du remplacement et cela ne s'arrange guère. Plusieurs écoles nous ont d'ailleurs signalé avoir eu l'information que des remplaçants étaient dans leur école de rattachement alors qu'un remplacement était attendu pour pallier une absence dans leur propre école... L'UNSA Education vous réitère sa demande de statistiques déjà effectuée à plusieurs reprises et restée lettre morte. En effet, l'efficacité et l'efficacités ne sont pas suffisantes pour connaître les réalités du remplacement sur le terrain.

Rased et école inclusive :

Revenons quelques instants sur les RASED et plus largement sur l'école inclusive. 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. Il est temps de changer d'orientation pour répondre à la réalité des besoins des élèves des écoles et le nombre de RASED incomplets dans le département. Nous pourrions vous parler des psychologues scolaires manquants (par exemple sur le secteur d'Arnay le Duc) et ce que cela signifie pour nos collègues sur le terrain au quotidien.

À l'heure de la préparation de la conférence nationale sur le handicap, il est urgent de mettre à plat le fonctionnement de l'École inclusive et de se donner les moyens de répondre effectivement et pleinement aux besoins tels qu'ils existent de façon criante. Cela nécessite de dépasser une politique purement comptable qui nie les difficultés de la communauté éducative et fragilise les personnels et les élèves. L'école inclusive, enjeu majeur de l'École, n'est abordée par l'exécutif que comme un slogan sans garantir les conditions d'un accès effectif et réel au droit à l'éducation tel qu'il est défini par la convention internationale des droits de l'enfant. Cette approche met en souffrance des personnels, des enfants et leur famille en n'offrant pas les réponses adaptées aux besoins des élèves. Et que dire des moyens mobilisés par l'employeur en matière de postes adaptés, de moyens mis à disposition pour les aménagements de postes nécessaires au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap : ils sont indigents.

Là où il faudrait de la stabilité et une vision d'ensemble, le ministère va créer encore bien inutilement des tensions sans apporter de solution aux vrais problèmes de l'École. Un état critique a été atteint.

AESH:

Sur le sujet connexe des AESH, nous constatons que les prises en charge font défaut et qu'une AESH doit être associée absolument à un élève avec notification afin d'éviter le saupoudrage auquel nous assistons de plus en plus sur le terrain avec des prises en charges incomplètes. D'ailleurs, l'UNSA Education réclame l'augmentation de la quotité de travail des AESH à au moins 62% comme cela se fait dans d'autres départements de l'académie. Enfin, nous souhaiterions savoir quand vont apparaître les primes REP et REP+ sur le bulletin de salaire des AESH du département et comment elles vont être réparties ?

Retraites :

Jeudi 19 janvier, les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs, du public comme du privé, ont répondu présent à l'appel intersyndical. Nous étions plus de 11 000 personnes à Dijon, 1300 à Montbard à manifester contre la réforme des retraites du gouvernement. L'intersyndicale appelle d'ores et déjà à une nouvelle journée de grève et de manifestation interprofessionnelles mardi 31 janvier.

Cette réforme va frapper de plein fouet les personnels de l'éducation. Nous assistons à une réelle dégradation des conditions de travail. Les sureffectifs deviennent impossibles à éviter dans de nombreuses situations, la pénibilité du travail augmente et il y a fort à parier que les fins de carrières vont devenir extrêmement compliquées. Dans notre secteur, composé d'une écrasante majorité de femmes, le report de l'âge et l'allongement de la durée de cotisation renforceront également les inégalités femmes-hommes. On assistera à une aggravation des inégalités des pensions et des effets de décote. Accélérer le proces-

sus de la durée de cotisation sur une durée de 43 ans pénalisera les personnels de l'enseignement qui font partie des professions ayant commencé à cotiser tardivement en raison de la qualification exigée pour les concours de recrutement.

Pour revenir aux fins de carrière, le gouvernement, dans son projet de réforme a inscrit l'ouverture de la retraite progressive aux fonctionnaires. Si, à première vue, on peut considérer cela comme une bonne nouvelle, il convient toutefois d'être prudent car son accès sera soumis à l'autorisation de l'employeur ! Dans un contexte de manque d'attractivité et donc de personnels, obtenir l'accord du ministère risque d'être difficile.

En effet, l'accès à la retraite progressive ne sera pas un droit. Le seul vrai droit dont nous bénéficierons sera celui de la demander, mais pas forcément de l'obtenir ! Et quand on connaît l'état de nos ministères – pénurie de personnels par manque d'attractivité de nos métiers -, comment envisager un seul instant que le ministère accordera facilement l'accès à la retraite progressive ? Par ailleurs, la retraite progressive ne pourra être demandée qu'à partir de 62 ans... alors qu'aujourd'hui, c'est l'âge légal de départ en retraite ! Comment pourrions-nous préférer une retraite progressive difficile à obtenir, à une retraite réelle ?

Pour l'UNSA, ce dispositif ne compense pas tous les dégâts qu'occasionnerait ce projet de réforme. L'UNSA s'oppose à cette réforme et appelle tous les collègues à se mobiliser le 31 janvier après le succès de la mobilisation du 19 janvier !

Je vous remercie,

Yvain Melet, Claire Jullien pour l'UNSA-Education 21.