



Déclaration de l'UNSA-Éducation CTSD Bilan - 16 novembre 2021

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

- La situation sanitaire, en évolution ces dernières semaines, suscite encore et toujours de nombreux questionnements. Seulement quelques heures après le point sanitaire où cela n'a pas été dit, et juste après l'allocution du Président, le ministère a annoncé le retour au niveau 2 pour tous les départements à partir de lundi 15 novembre. Ceci signifie donc le retour du port du masque pour tous les élèves en élémentaire.

Si la décision n'est pas une surprise en soi compte-tenu de l'évolution des taux d'incidence, la méthode des annonces au grand-public avant le partage d'informations avec ceux qui mettent en œuvre est toujours aussi exaspérante. Quant au retour au niveau 2 pour ceux qui n'étaient pas encore concernés, notre positionnement est le même que pour ceux qui étaient concernés le lundi 8 novembre. Le renforcement des mesures sanitaires peu de temps après leur allègement est le scénario que nous avons craint et dénoncé dès les annonces gouvernementales de fin septembre. Les équipes vont devoir réhabituer les élèves à remettre le masque avec toute la difficulté que l'on connaît pour réinstaller une contrainte supprimée. C'est aussi avec les familles qu'il faudra sans doute discuter pour faire accepter ce nouveau revirement de situation, car nombreuses ne mesurent peut-être pas que le masque reste à l'école le seul moyen de protection face à la contagion.

Revenons maintenant au contexte départemental et aux préoccupations qui sont les nôtres en ce début d'année scolaire 2021-2022.

- L'évolution de la gestion des remplaçants à partir de janvier 2022 constitue la première d'entre elles. Lorsqu'on lit que l'objectif est d'optimiser les organisations actuelles de remplacement en s'appuyant sur des solutions numériques permettant de fluidifier la gestion du remplacement, les questions sont nombreuses et l'inquiétude est légitime quant aux conséquences sur les conditions de travail des TR.

Nous souhaitons savoir exactement comment tout cela va s'organiser et plus largement, connaître l'organisation des secrétariats de circonscriptions qui, selon nos informations, vont également évoluer.

- Passons maintenant à l'organisation des décharges des écoles de 2 et 3 classes dans notre département. Après plusieurs mois de travail dans le cadre de l'agenda

social, la circulaire ministérielle du 2 avril 2021 a confirmé les augmentations de ces décharges à compter de la rentrée scolaire 2021.

Pour les écoles de 2 et 3 classes, il s'agit d'une augmentation de 2 jours par an. Ces décharges sont donc passées de 10 à 12 jours par an, soit une augmentation de 8% et ce qui correspond à un jour de décharge toutes les 3 semaines.

Dans notre département, ces décharges sont de 12% et le rythme de ces décharges est donc de 1 jour par quinzaine.

Si nous ne pouvons que nous féliciter d'une telle décision allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail des directrices et directeurs concernés, nous restons perplexes.

Pourriez-vous nous rappeler comment et pourquoi s'est prise cette décision et surtout si elle est vouée à durer et se renouveler ? 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, il est logique de se demander pourquoi les autres directeurs n'ont pas bénéficié également d'une amélioration de leur régime de décharge ?

Enfin, nous souhaiterions également savoir sur quels moyens a été prise cette augmentation.

L'UNSA-Éducation tient à rappeler la proposition intersyndicale de programmation annuelle des décharges pour les 5 prochaines années. L'UNSA-Éducation souhaite qu'un maximum de collègues puissent bénéficier d'une augmentation de décharge, que ces améliorations pour cette nouvelle étape concernent plusieurs types d'école et que l'on fasse attention aux effets de seuil. Un scénario devrait être stabilisé dans le courant du mois de novembre pour la rentrée 2022.

- Concernant les AESH, la première source d'angoisse a été l'affectation. Pour vos services, il était peut-être clair qu'une AESH n'ayant pas reçu de nouvelle affectation devait se présenter dans son établissement de rattachement de juin. Pour ces personnels, l'interrogation est restée en suspens jusqu'au jour de pré-rentrée avec certains chefs d'établissement qui n'avaient pas encore connaissance des postes. Certaines AESH n'ont connu leur affectation que fin août, ce qui, pour certains(es), a posé des problèmes pour l'organisation professionnelle (cumul d'emplois) et personnelle.

L'UNSA-Éducation demande à ce que les affectations soient connues au plus tard mi-juillet afin que de limiter le stress que celles-ci engendrent.

La seconde source d'angoisse est l'emploi du temps et le profil des enfants suivis. Si nous accueillons favorablement la prise en compte des congés fractionnés, nous avons encore des questionnements sur l'articulation entre le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer en présence de l'élève et les heures connexes. Sont-elles forcément annualisées ? Sur quels critères ? Et qui décide ?

Existe-t-il un document de cadrage académique ou départemental à ce sujet ?

Nous regrettons le manque d'informations transmises à nos collègues AESH mais aussi aux chefs d'établissement qui ne sont pas toujours en mesure de donner des explications.

L'UNSA-Éducation demande que tous les acteurs soient informés sur le décompte du temps de travail.

Concernant le profil des élèves suivis et les compétences de l'AESH, l'UNSA-Éducation constate que ce n'est quasiment pas pris en compte. Comment gérer un enfant autiste quand on ne connaît absolument pas ce handicap ?

Une autre source d'angoisse pour une grande majorité des collègues AESH est la rémunération. La majoration de l'indice à 340 pour la prise en compte de la hausse du SMIC est venue percuter la campagne de reclassement en cours. En effet, l'indice du 1er échelon de la nouvelle grille est 335, donc inférieur à 340. L'année dernière, l'UNSA-Éducation avait alerté lors d'une audience Madame la Rectrice sur la "non-prise" en compte de l'évolution plus rapide du SMIC que de l'ancienneté dans le poste. L'UNSA-Éducation demande à ce que la nouvelle grille soit revue au plus vite pour que l'ancienneté soit vraiment prise en compte.

Enfin certaines collègues AESH se voient encore contraintes de faire des tâches administratives. Suite au GT du 2 juillet dernier, la liste des tâches connexes du personnel AESH a été communiquée dans le cadre d'un vade-mecum à tous les responsables d'établissements, publics et privés. L'UNSA-Éducation demande à ce que ce document soit transmis à l'ensemble des personnels.

- Abordons maintenant la problématique de l'évaluation de l'organisation et les résultats de l'enseignement scolaire afin de vous faire part de nos préoccupations à ce sujet. Le conseil d'évaluation de l'école, placé auprès du ministre chargé de l'éducation nationale chargé d'évaluer en toute indépendance l'organisation et les résultats de l'enseignement scolaire, s'est donné un objectif de 5 ans pour évaluer l'ensemble des écoles et établissements.

Cet objectif s'est retrouvé perturbé par la période de crise Covid, qui a freiné la mise en œuvre. Mais alors que la crise est en période d'accalmie, des injonctions tombent dans les académies pour « rattraper le temps perdu », jusqu'à en perdre de vue la finalité de ces évaluations. Faire du chiffre, cocher des cases plutôt que laisser le temps de l'appropriation, de la formation et de la réflexion pour les équipes. Dans un système éducatif percuté par une crise sanitaire, bousculé par la mise en œuvre de nombreuses réformes, il ne va pas de soi pour les équipes, d'en voir l'intérêt. Et encore moins de s'approprier un nouveau paradigme d'évaluation des actions, tant le temps pour y parvenir est contraint. Jusqu'à en perdre tout son sens en confiant qui plus est aux directrices et directeurs d'écoles des missions et des tâches qui ne vont faire que s'ajouter à des missions et des tâches déjà pléthoriques et alors même que l'allègement des tâches des directeurs constitue pourtant un objectif clairement affiché.

Si l'UNSA-Éducation reconnaît l'utilité d'un cadre d'évaluation qui peut permettre aux équipes de porter une analyse réflexive sur leur action éducative, celui-ci ne peut en aucun cas s'improviser et s'imposer à marche forcée. Prendre le temps de la mise en œuvre ne pourra qu'être bénéfique à l'École, afin d'atteindre l'objectif initial : croiser les analyses sur les structures et les pratiques, améliorer la réussite des enfants et des jeunes, en y accordant les moyens nécessaires.

Nous souhaitons donc connaître la situation actuelle dans notre département et avoir des informations exhaustives à ce sujet concernant le premier et le second

degré et de nous donner des informations sur l'organisation de ces évaluations passées, présentes et à venir.

- Nous tenons également à rappeler l'opposition de l'UNSA-Éducation à l'intensification des postes à profil : dans le cadre de la campagne du mouvement 2022, le ministère a décidé de façon unilatérale la création d'un dispositif expérimental de postes à profil intitulé POP.

Le SE-Unsa, le syndicat des enseignants de l'UNSA-Éducation, a exigé le retrait de la totalité du dispositif des postes à profil envisagé.

Au-delà d'amoindrir le droit à la mobilité de tous, alors qu'elle connaît déjà des taux de satisfaction très bas, et de court-circuiter le mouvement intra, ce dispositif va à l'encontre des solutions à trouver pour pourvoir les postes des territoires les moins attractifs. Il risque au contraire d'accentuer le fossé déjà trop grand entre territoires sur-sollicités et territoires délaissés.

Lors des échanges avec le ministère, le SE-Unsa a dénoncé les intentions réelles d'un recrutement illisible et inéquitable et s'oppose par ailleurs à une extension de cette phase expérimentale qui vise à devenir un principe de fonctionnement.

À l'heure où l'Éducation nationale n'a jamais autant peiné pour recruter, il y a là largement lieu de revoir la copie et de se poser les bonnes questions sur les raisons du manque d'attractivité de certains territoires, de réfléchir à créer les conditions favorables à l'exercice en envisageant la problématique de façon plurielle.

A ce sujet, pourriez-vous nous dire quels sont les postes à profil POP en Côte d'Or concernés par ce dispositif expérimental ?

Je vous remercie,

Yvain Melet, Claire Jullien, Yannick Plumet