



Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames et messieurs les membres du comité technique,

Par des rassemblements, des grèves et plus de 120 000 signatures à la pétition «Plus Jamais ça», les personnels, avec l'ensemble de la communauté éducative, ont témoigné leur forte émotion après que Christine Renon, directrice d'école à Pantin, a mis fin à ses jours sur son lieu de travail. Cette mobilisation pose nombre de questions sur les conditions de travail des directrices et directeurs d'école, des enseignants et de tous les personnels qui font vivre les écoles, les établissements et les services. L'insuffisante reconnaissance de leur professionnalisme, le manque et la baisse de moyens, la stagnation des salaires et le rythme effréné des réformes conduisent à la perte de sens de nos métiers, détériorent considérablement le climat scolaire et par là même ce qui nous préoccupe tous, la réussite de tous nos élèves.

Tous les personnels de l'Éducation nationale sont concernés. L'UNSA Education demande que des réponses soient apportées pour permettre de garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail de tous les personnels quels que soient leurs postes ou leurs responsabilités. Depuis de nombreuses années, tous les acteurs du système éducatif subissent une pression qui va croissant et les mène à l'épuisement. En première urgence, l'UNSA Education exige l'amélioration des conditions de travail, une organisation moins verticale et moins injonctive des écoles, établissements et services, l'organisation d'un travail plus collectif et à des rythmes plus respectueux de la qualité de vie au travail, le développement des services de médecine de prévention. Nous revendiquons également les créations d'emplois nécessaires pour l'ensemble des personnels.

Concernant la Direction d'école, le Ministre a décliné des propositions suite aux instances de concertation :

- Tout d'abord concernant l'agenda social : il est indispensable qu'un calendrier soit établi dès à présent, et qu'il comporte des rendez-vous à un rythme soutenu. Il doit aboutir rapidement à des mesures permettant de mieux exercer la mission de directeur, et de construire des évolutions structurelles à expérimenter.
- des groupes de consultation des directeurs : ces groupes de consultation doivent absolument se réunir à l'échelon départemental. De plus, afin de protéger les collègues qui pourraient y participer, ces groupes doivent refléter la représentativité et la diversité syndicale. Il s'agira aussi d'un moyen de s'assurer que ce qui y sera dit ou proposé ne reste pas lettre morte.

- Un questionnaire à destination des directeurs : espérons simplement que celui-ci débouche sur des actions concrètes et ne fasse pas perdre du temps supplémentaire à nos collègues.

Nous avons également rappelé **les mesures qui s'imposent immédiatement** :

- octroi de temps de décharge supplémentaire,
- Prise en compte des chargés d'écoles et du temps de concertation nécessaire lorsqu'on exerce en RPI.
- aide administrative,
- suppression des tâches administratives non essentielles au fonctionnement de l'école,
- tenue de réunions de directeurs sur le temps de classe afin de leur permettre de sortir de l'isolement en partageant les problématiques qu'ils rencontrent, et de consolider ensemble certaines réponses.

Pour revenir à des éléments plus larges, deux sujets sont particulièrement brûlants et ne contribuent pas à répondre à l'urgence décrite précédemment :

- Premièrement la loi de transformation de la fonction publique, votée par le parlement contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales et publiée au cœur de l'été. Cette loi met à mal le dialogue social en supprimant la majorité des compétences des Commissions Administratives Paritaires. Le dialogue social que notre ministre dit vouloir rétablir est d'ores et déjà mis à l'épreuve. L'UNSA a pu arracher lors du conseil commun de la Fonction Publique, un nouveau dispositif : les agents pourront choisir un représentant désigné de l'Organisation Syndicale représentative de leur choix pour les assister dans leurs démarches. En conséquence, nous invitons le ministère, les Rectorats et les DSDEN à se saisir de ces dispositions, inscrites dans la loi FP, afin de promouvoir un véritable dialogue social constructif et respectueux des personnels.
- Deuxièmement la revalorisation salariale de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Certes, la perspective de la réforme des retraites avec les éléments du rapport Delevoye n'y est pas étrangère mais c'est dans le cadre plus large du retard accumulé ces dernières années que la question doit être abordée. Les attentes des personnels sont fortes. Pour l'UNSA Education, l'amélioration du protocole PPCR pour optimiser son efficacité est incontournable. Le gel des mesures sur l'année 2018 n'a pas contribué à améliorer les rémunérations. Le report du transfert de cadres B en cadres A notamment, a eu des conséquences non négligeables sur les revenus qui ont encore pris du retard.

Concernant la réforme du lycée général et technologique, du baccalauréat ainsi que la transformation de la voie professionnelle, l'installation de comités de suivi était une demande forte de l'UNSA Éducation. Elle s'inscrit bien dans un processus de dialogue social que nous souhaitons durable. Nous voulons également que ces comités ne soient pas des chambres d'enregistrement mais bien des espaces de travail qui pourront sans concession, mais sans posture, aborder la réalité de la mise en œuvre de la réforme. Ils doivent également se mettre en capacité de formuler des recommandations, de faire des propositions pour améliorer cette réforme et prendre en compte les conditions de travail de nos collègues quels qu'ils soient,

sans perdre de vue l'objectif de réussite des élèves.

En effet, la tension sociale forte dans les établissements l'année scolaire précédente a montré qu'il était nécessaire d'agir. Il faut agir pour redonner confiance à nos collègues. Il faut pouvoir mesurer concrètement ce qui se passe dans les établissements, en faire un bilan, proposer des ajustements, résoudre les difficultés, valoriser le travail de nos collègues et les accompagner.

Les DGH que nous constatons aujourd'hui montrent bien la limite à laquelle nous sommes parvenus, à structure égale la baisse a été difficile à digérer pour les équipes. Et quand les structures ont évolué, des disparités inexplicables persistent entre établissements. Cette baisse est censée correspondre à la diminution de la dotation complémentaire instaurée au niveau académique, elle la dépasse dans de nombreux établissements. De même l'augmentation incessante des HSA n'est pas de nature à répondre aux besoins d'amélioration du climat scolaire ni aux conditions de travail des équipes. En faisant mathématiquement diminuer le nombre d'adultes au contact de nos élèves et en continuant d'attiser une forme de compétition entre collègues, cette politique délétère n'aide en rien nos petites structures.

Pour les postes administratifs en EPLE, là aussi, il faut que les fermetures s'arrêtent. Nous avons rencontré Mme la rectrice de la Grande région le 17 octobre qui nous a présenté le cadre du dialogue de gestion qu'elle souhaite conduire dans les mois à venir concernant les ré-organisations de services, l'UNSA Education souhaite vivement que ces concertations aient lieu afin de mettre un terme à l'opacité dans laquelle se sont menés ces projets de restructuration jusqu'à aujourd'hui, il en va du droit, du respect et du bien être de tous les personnels administratifs quelle que soit leur structure d'exercice, rectorat, DSDEN, circonscription ou EPLE.

Nous nous inquiétons également de l'impact que vont avoir la réforme du lycée et des effectifs de cycle 2 sur les taux d'encadrement en collège, il ne faudrait pas sacrifier une nouvelle fois les conditions de travail et d'enseignement dans cette étape charnière du parcours de nos élèves.

N'abordons même pas la question de la fusion des CFA et des GRETA qui est lourde de conséquences pour bons nombres de collègues, dont la gestion dépasse les compétences de ce comité, mais qui a déjà un impact dans les structures qui hébergent des Unités de formation d'apprentis notamment sur les collègues administratifs et les cadres.

La transformation de la voie professionnelle se fixait comme objectif de valoriser cette voie et ces parcours, de mieux préparer à la poursuite d'études ou à l'insertion professionnelle et de permettre une orientation plus progressive. Il nous faudra donc dès cette année mais également dans la durée, mesurer la réalité de ces objectifs. Nous devons également être très attentifs aux impacts sur les choix d'orientation au sein des lycées mais également sur les orientations post bac.

Plusieurs sujets soulèvent particulièrement de très nombreuses inquiétudes et il faudra y apporter des réponses notamment sur :

- la nécessité de repenser le suivi et l'accompagnement des lycéens avec de très nombreuses combinaisons de spécialités et des groupes classes qui bousculent réellement l'organisation des équipes et qui doivent être accompagnées et financées.
- L'accompagnement des élèves avec les modifications en cours notamment pour les Professeurs Principaux.
- L'impossibilité technique de tenir des conseils de classe en bonne et due forme, là encore les équipes doivent se résigner ou pallier aux défauts découlant de la précipitation dans laquelle s'est conduite cette réforme.
- Les inquiétudes sur l'organisation des E3C (épreuves communes du contrôle continu) dès cette année en première sont fortes et il serait désastreux de penser qu'on improvise un centre d'examen à la va vite, sans les moyens humains et financiers nécessaires.
- La mise en place de la co-intervention en LP, son organisation, son impact sur la pédagogie, les besoins en formation et sur les conditions de travail.
- La généralisation de la mixité des publics dans les classes avec le développement de l'apprentissage
- La mise en place des familles de métiers et la définition des contenus d'enseignement qui vont avec, ainsi que la perspective des prochaines familles de métier pour les deux rentrées à venir.
- Les questions autour de l'orientation progressive, des parcours, des modules « insertion professionnelle » et « poursuite d'études ».

Il y aurait encore bien d'autres questions et le besoin se fait impérieux de rassurer nos collègues et de les accompagner. Pour le moment, peu d'éléments ont contribué à le faire. Ce comité doit se donner les moyens à très court terme de faire des propositions actives en ce sens. A plus long terme il doit se donner les moyens d'évaluer, de mesurer et de proposer des aménagements qui correspondent à la réalité de tous nos collègues.

Enfin, à l'UNSA Éducation, nous pensons qu'il faut que le climat scolaire et le climat social soient apaisés pour pouvoir travailler dans le temps long et il faudra donc donner des éléments concrets pour accompagner les personnels dans la mise en place de ces réformes. Pour le moment ils font face à beaucoup trop d'inquiétudes, de doutes et de surcharge de travail.

Nous tenons enfin à remercier particulièrement les services de la DSDEN pour leur écoute et la qualité des documents proposés.