



Déclaration préalable au CTSD Bilan de rentrée du 18 novembre 2021

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Madame la Secrétaire Générale,
Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Par les enjeux qu'elle représente, après 18 mois sous protocole sanitaire, la rentrée 2021 est une rentrée inédite pour les élèves, les personnels et toute l'École. Les conditions d'apprentissage et d'enseignement complexes de ces derniers mois n'ont pas été sans conséquence. Il faut les prendre en compte à leur juste mesure, d'autant plus que les contraintes sanitaires perdurent. Le Ministre a remercié publiquement à différentes reprises les professionnels de l'Éducation nationale pour leur implication sans faille depuis le début de l'épidémie pour s'adapter, se réinventer et absorber la pression comme la charge de travail, pour permettre aux écoles et établissements de rester ouverts pour un maximum d'élèves. Il était important et bienvenu qu'il le fasse. Mais il est dommageable de faire l'économie d'une vraie prise en compte de la façon dont la profession a subi le contexte inédit de cette crise. Les personnels attendent mieux que des remerciements. **Pour l'Unsa Education, cette étape du bilan et des enseignements à tirer est essentielle pour avoir la capacité de se projeter dans un avenir plus serein. Il en va de la stabilité et de la solidité du service public d'éducation nationale.** C'est le sens de nos alertes départementales, académiques et ministérielles depuis de nombreux mois qui s'accroissent face au constat du nombre exponentiel de demandes d'instruction dans les familles, notamment dans le 1^{er} degré.

Il est impératif d'accompagner tous les personnels pour tirer les conséquences de la période récente sur leurs gestes professionnels individuels et collectifs. Pour l'UNSA Education, la crise sanitaire a montré la nécessité de définir un cadre pour le travail en distanciel et une charte pour clarifier juridiquement cette activité, éviter de générer une surcharge de travail ou des débordements dans l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et endiguer l'émergence d'un phénomène de cyber harcèlement préoccupant. L'UNSA Education engage notre Ministère à mettre la question de la citoyenneté numérique au cœur des priorités.

L'accompagnement de la santé physique et psychique des personnels est un levier indispensable car relevant du devoir de protection de tout employeur. Là aussi, même si nous constatons une amorce de travail d'écoute et d'accompagnement, la souffrance grandissante de nos collègues doit engager notre institution à s'emparer de ce dossier. **L'Unsa Education demande que chaque personnel puisse bénéficier d'une visite médicale professionnelle pour mesurer les impacts de cette crise.** Mais bien au-delà de cela, nous faisons malheureusement un sinistre constat : le nombre de démissions, ruptures conventionnelles se multiplie traduisant bien le mal-être grandissant dans nos métiers, l'évaluation des établissements au regard du temps investi par les équipes, déjà débordées, sans résultats concrets ni moyens supplémentaires n'en est qu'un exemple de plus...

Quelle surprise avons-nous eue d'apprendre l'apparition des postes à profil POP ! Nous avons d'ailleurs exigé le retrait total du dispositif mais n'avons pas été entendus. Pourtant, 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 afin de 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, notre syndicat enseignant, **le SE-Unsa, a dénoncé les intentions réelles d'un recrutement illisible et inéquitable. Il voit dans ce dispositif l'installation en force d'un mode de recrutement qui s'assoit sur tout principe d'équité et de transparence. Il est à l'opposé d'une mobilité plus ouverte et plus respectueuse des agents annoncée durant le Grenelle et d'une expérimentation pour occuper les postes des zones les moins**

attractives. Le poste à profil n'est clairement plus conçu comme une adéquation des caractéristiques d'un poste à des compétences particulières mais un moyen purement comptable de maîtriser le recrutement sur chaque territoire. Et ce, au détriment d'une réflexion sur les raisons du nombre grandissant de postes délaissés et sur les conditions à créer pour diminuer ce manque d'attractivité !

En complément nous ne pouvons que regretter le recours à des contractuels, 26 dans le premier degré cette année, c'est un triste record. Nous réclamons depuis toujours l'ouverture de la liste complémentaire plutôt que le recours à la contractualisation qui laisse chaque année de nombreux personnels sur le bord de la route. Le SE-Unsa s'inquiète du manque de remplaçants dans le département qui risque de s'aggraver dans les prochaines semaines. En effet, si nous pouvons apprécier la mise en place de formations sur le temps de travail, il est regrettable de constater que cela se fasse à flux tendu. Nous souhaiterions aussi alerter sur les postes non pourvus dans le second degré et obtenir des informations sur les moyens mis en œuvre pour combler ces manques.

Localement, nous demandons la mise en place d'une compensation horaire pour les enseignants de CP. Le SE-Unsa avait obtenu une compensation de 6 h sur les APC pour les évaluations de début d'année, il nous semble logique que cette demande soit réitérée pour la deuxième vague de janvier.

Enfin, nous ne pouvons finir cette déclaration sans faire un focus sur des personnels trop peu considérés alors qu'ils sont utiles et nécessaires aux grands principes de l'école inclusive : les AESH. Encore trop peu nombreux, malgré des recrutements perpétuels mais toujours insuffisants, face aux demandes grandissantes de jours en jours, ces personnels manquent clairement de reconnaissance et sont utilisés comme des « pions » que l'on déplace à l'envie. Le SE-Unsa a, à lui seul, après de longues semaines de discussions obtenu des avancées concrètes. La nouvelle grille avec un avancement automatique et la reprise d'ancienneté décrochées au dernier moment, tout comme la mise en application dès le 1^{er} septembre 2021, constituent des progrès significatifs, même si leurs effets se déploieront pleinement au fil des années. Les nouvelles dispositions garantissent à chacun une évolution financière prévisible, ce qui était bien l'une de nos demandes. Ce texte doit permettre également de réduire les disparités de traitement entre agents selon les académies, ce qui était une autre de nos revendications. Le SE-Unsa reconnaît l'augmentation du budget de 60 millions d'euros en 2022 réservée pour la mise en œuvre de cette nouvelle grille mais **les rémunérations prévues par celle-ci demeurent trop faibles et les conditions de travail restent encore à améliorer en profondeur.** L'objectif d'une rémunération reconnaissant la professionnalité des AESH-APSH et leur permettant de vivre dignement de l'exercice de leur métier n'est pas encore atteint, en grande partie en raison du temps de travail incomplet imposé aux personnels. **Le SE-Unsa est déterminé à poursuivre son action en portant ses revendications de rémunérations et de conditions de travail avec les personnels.**

L'Unsa Education est critique mais elle se veut exigeante en portant les attentes légitimes des personnels qui ne demandent qu'à poursuivre le défi de dispenser à tous les élèves un enseignement de qualité, dans des conditions optimales de sécurité, de sérénité et de bien-être professionnel. Il en va de la scolarité, du parcours et de l'avenir de chaque élève (des inégalités révélées par la publication partielle des résultats détaillés de la procédure 2021 de la plateforme Parcoursup ne vont pas dans ce sens). Il en va aussi de la qualité de vie au travail de chaque personnel.

Pour l'Unsa Education : Yamina AZZOUG, Hélène MALETERRE, Sabine TURSCHWEL