



## Déclaration liminaire de l'UNSA Éducation

CTSD du 6 septembre 2022



Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Mesdames et messieurs les membres du CTSD,

Nous souhaitons tout d'abord une excellente rentrée scolaire à toutes et tous. Même si le contexte de la rentrée est compliqué, nous formons le vœu pour les collègues que chacun et chacune s'épanouisse, tant dans sa vie professionnelle que personnelle. Cette rentrée n'est pas associée, comme les deux rentrées précédentes, à une situation sanitaire dégradée. Elle est en revanche marquée par l'accélération et la révélation au grand public de la vulnérabilité de notre service public d'éducation. La crise du recrutement, largement médiatisée, est tout autant une cause qu'une conséquence d'un système éducatif fragilisé année après année. Depuis des années, nous alertons au plan national et au plan local sur la crise d'attractivité qui gagne en ampleur rentrée après rentrée.

Dans un contexte global anxiogène, la société attend beaucoup de l'Éducation Nationale. Mais comment être à la hauteur de la transition numérique et de la transition écologique qui changent le monde, quand l'attractivité des métiers de l'éducation est en question ? La revalorisation des métiers de l'éducation est annoncée régulièrement mais la France reste mal classée dans les comparaisons internationales qui traitent des rémunérations. Comment alors attirer les meilleurs étudiants vers la formation d'enseignants et de personnels éducatifs dont la responsabilité sera si cruciale pour assurer ces transitions ? Sans volonté politique forte, voire, sans courage et sans moyens à la hauteur des besoins, comment faire avancer la mixité sociale et obtenir une inclusion de qualité et sans souffrance au sein de notre système éducatif ? Notre fédération invite fortement le nouveau ministre à avancer sur ces chantiers essentiels pour notre École.

La question de l'attractivité doit être appréhendée globalement et intégrer le besoin d'une revalorisation importante de tous les métiers ainsi que la qualité de vie au travail, la formation et le développement professionnel pour redonner du sens à nos métiers. Il faut nous donner les moyens et créer l'envie ; l'envie de travailler dans les métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture, l'envie de participer à un projet commun pour réduire les inégalités scolaires et sociales et pour construire un avenir meilleur prenant en compte les enjeux du dérèglement climatique.

Pour l'Unsa Education, alors que le Service public d'éducation s'approche d'un point de rupture, il est urgent d'ouvrir sérieusement ces sujets importants, sans intentions cachées et ni idées préconçues et avec un calendrier permettant de construire avec les professionnels plutôt que de les soumettre à des effets d'annonce.

Pour cette rentrée scolaire, notre département sera à nouveau déficitaire en personnels et nous démarrerons l'année avec des collègues contractuels de plus en plus nombreux. Pour l'UNSA Education, le recrutement de contractuels n'est qu'une solution d'urgence et ne solutionnera pas le manque d'attractivité, qui lui est ancien et profond.

Être déficitaire en personnels entraîne d'autres conséquences : menace sur les futures acceptations des temps partiels, changements de départements de moins en moins accordés, remplaçants engagés sur des postes à l'année, moins de formation et de demandes d'autorisations d'absence acceptées. Tout ceci risque de peser sur le quotidien des élèves et n'aidera pas les collègues à préserver un équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

Une rentrée techniquement réussie... Oui si on n'y regarde pas de trop près. Car si parents, médias et autres peuvent y croire au moins provisoirement, et peut-être plus dans le primaire que dans le second degré, les enseignants que nous sommes ne sont pas dupes et entrevoient l'évolution de la situation dans les semaines et les mois à venir. Nul besoin d'être devin pour cela, l'expérience des années passées se suffit.

Le recrutement sur liste complémentaire est autorisé, ce qui répond à une demande récurrente de notre part et nous satisfait en partie. En effet, ces recrutements ont été faits en urgence et nous ne pouvons que nous interroger sur l'adéquation avec les besoins réels.

La multiplicité des profils, stagiaires à plein temps, à mi-temps, contractuels, étudiants contractuels alternants, peut provoquer des difficultés, des tensions dans les écoles notamment dans la relation aux familles, bien conscientes, via la presse, de ce problème endémique, voire des répercussions sur les collègues titulaires.

De plus, le mode de recrutement et de formation initiale n'est ni lisible ni sécurisant pour ceux qui voudraient devenir enseignant.

Le quinquennat précédent a été un traumatisme pour les personnels avec des annonces et des réformes mal ficelées, menées tambour battant. Le manque d'anticipation en a été l'aspect le plus criant.

Malgré un nouveau ministre à l'approche différente de son prédécesseur, la confiance est - et sera - difficile à renouer. La communication avec les personnels doit être rétablie au plus vite. On nous avait promis de ne pas revenir au monde d'avant Covid, cette promesse a vite été oubliée.

Les enseignants, leurs élèves et leurs familles ont vécu une période très complexe liée à la crise sanitaire, et on recommence comme si rien ne s'était passé. On ne tire aucun enseignement du vécu passé.

Notre département doit aussi relever les enjeux de l'École inclusive. La réussite de l'École inclusive, c'est allouer aux élèves en situation de handicap un nombre d'heures suffisant et basé sur les besoins réels de chacun, et non se baser sur des calculs mathématiques pour tendre à une moyenne de 6 heures par élèves. Il faut aussi s'attaquer à d'autres défis comme la mixité sociale dans l'École ou l'impact de la pauvreté sur la scolarité des élèves.

Les évaluations d'écoles, les débats sur l'école qui devraient avoir lieu fin septembre ne doivent pas précipiter à nouveau les collègues dans une course effrénée, qui conduirait à l'effet inverse de celui escompté. Il est difficile d'appréhender à la fois une évaluation de l'école qui doit déboucher sur un projet d'école ou d'établissement, et un grand débat annoncé par le ministre, qui peut également aboutir à un projet d'école ou d'établissement. Les objectifs et les modalités restent confus.

La gestion humaine des ressources doit également répondre réellement aux besoins et envies des personnels et ne pas rester une simple promesse. Si la bienveillance est de mise dans nos classes et nos relations professionnelles, on est en droit d'attendre le même égard de nos supérieurs, à tous les échelons. Absence de réponse aux mails, non prise en compte de certains critères sociaux ou familiaux, modalités de traitement des dossiers dans les demandes de temps partiel, opacité des résultats dans la gestion de carrière, refus d'échanges de poste, refus d'absence exceptionnelle (même pour ceux qui n'ont jamais d'arrêt), « intérêt du service » sonnait comme une sempiternelle justification...

Nous avons de plus en plus d'appels de collègues qui souhaitent obtenir des informations sur la démission, la réorientation professionnelle, la rupture conventionnelle. C'est un signal inquiétant.

Heureusement, nous avons la chance d'avoir un vivier d'enseignants de qualité, motivé par ce métier apparenté aujourd'hui encore à une vocation. Continuer à dégrader les conditions de travail dans tous les services de l'Education Nationale c'est risquer, à terme, de mettre en péril notre société.

En ce qui concerne notre CTSD, nous allons étudier quelques mesures de carte scolaire, suite au comptage de rentrée. Si nous sommes satisfaits de ne voir aucune fermeture, nous ne pouvons accepter les refus d'ouvertures là où les besoins sont reconnus, par faute de moyens.

Je vous remercie de votre attention.