



Déclaration CTSD 33 du 21 octobre 2021

Madame la Directrice Académique adjointe, Monsieur le Directeur Académique adjoint,
Mesdames et messieurs les membres du CTSD,

Pour l'Unsa Éducation, la satisfaction des personnels de retrouver les élèves est une caractéristique positive et importante de ce début d'année scolaire. Compte-tenu de la présence du virus et des protocoles à mettre en œuvre pour maîtriser sa circulation, il n'est pas encore possible de parler d'un retour à la normale, mais le passage en niveau 1 du protocole sanitaire pour notre département est une donnée positive sur l'évolution de la situation. L'Unsa Education appelle toutefois notre employeur à la plus grande prudence par rapport aux chiffres, il serait fort dommageable de devoir rétro pédaler et remettre de la rigueur dans le protocole pour l'avoir allégé trop tôt.

Cette amélioration, en souhaitant qu'elle dure, nous nous en réjouissons. Néanmoins, l'Unsa Education alerte sur le fait qu'elle ne suffira pas à répondre à la dégradation de la qualité de vie au travail constatée bien avant la crise et aggravée par la crise elle-même. Pour que les personnels de notre ministère retrouvent la satisfaction au travail, il faut restaurer la reconnaissance et le respect. S'ajoute à cela un constat inacceptable : plus l'école publique et ses personnels sont maltraités, plus cela fait le jeu de la marchandisation et de la privatisation de l'Éducation.

Cette reconnaissance et ce respect passent tout d'abord par les conditions de rémunération. Si le budget de l'Éducation nationale restera en 2022 le premier budget de l'Etat et augmentera en valeur absolue, la part du PIB qu'il représente est, elle, en baisse constante. L'Unsa Éducation et ses syndicats se sont investis pour obtenir le mieux et ont reconnu les progrès quand c'était le cas. Il reste encore beaucoup à faire et notre fédération compte bien poursuivre autant que possible ce travail.

Pour l'Unsa Éducation, la reconnaissance et le respect nécessaires passent également par le fait d'avoir les moyens d'exercer son métier.

Nous l'avons dénoncé, les postes supprimés dans le second degré auxquels se sont substituées des HSA mettent en tension le système mais également les personnels sous une lourde charge de travail, encore aggravée par l'alourdissement des effectifs dans les classes, conséquence de la progression démographique dans le second degré. Les suppressions de postes dans le second degré pour la rentrée 2022 sont le signe manifeste d'un ministère qui ignore la réalité de classes

surchargées, de conditions d'enseignement dégradées pour les élèves et les enseignants avec la multiplication des heures supplémentaires et des services partagés sur plusieurs établissements, complexifiant de fait la réalisation des emplois du temps. Sans parler des impacts de la réforme du lycée : précarisation des postes, adaptation et réajustements permanents, pilotage à vue du diplôme du BAC.

Dans le premier degré, certes la dotation accordée pour la Gironde a permis une amélioration des taux d'encadrement dans tous les segments. Toutefois, la mise en place des dédoublements et allègements a consommé en grande partie ces moyens et les taux généraux pris en compte masquent des situations particulières où les effectifs restent élevés dans les classes. Le projet de loi de finances ne prévoit aucune création d'emploi pour la rentrée 2022. Pourtant, les besoins sont réels : augmentation du régime de décharge des directeurs, limitation des effectifs à 24 dans toutes les classes de GS, CP et CE1, augmentation du nombre de remplaçants dévolus notamment à la formation continue, ouvertures d'ULIS, créations de postes en RASED, de postes d'enseignants référents, prise en compte des enfants de moins de 3 ans en maternelle.

A ceci s'ajoute que, dans le premier comme dans le second degré, des élèves en situation de handicap restent sans solution d'accompagnement ou bien avec des temps d'accompagnement déconnectés de leurs besoins réels. Les personnels se retrouvent face à des dilemmes éthiques usants et décourageants. L'ambition d'une école inclusive se résume à un affichage de façade, et la mise en place des PIAL se fait sans moyen, sans temps de décharge pour les coordonnateurs et se réduit à une gestion comptable des AESH. Nous espérons vivement que l'enveloppe nationale de 4000 postes permettra de pourvoir localement au recrutement d'AESH en nombre suffisant.

Qu'ils s'agissent des enseignants, des CPE, des PsyEN, des AESH ou des AED : on manque de personnels dans nos écoles, collèges et lycées ! Plus précisément, et plus préoccupant, on manque de personnels là où les supports existent pourtant. En clair, même là où il y a des postes, il n'y a ni titulaire, ni titulaire remplaçant, ni contractuel pour les occuper. La totalité des académies disposent pourtant de listes complémentaires parmi les lauréats du CRPE, c'est aussi le cas pour d'autres concours. Nombreuses et nombreux sont également les contractuels qui attendent d'être recrutés. Cela jette donc une suspicion sur une volonté de faire des économies. Les moyens votés en Loi de finances sont-ils réellement utilisés ? Tous les ans depuis quatre rentrées le second degré perd des postes alors que la démographie augmente. Si le premier degré en gagne, ils sont aussitôt absorbés par les mesures tels que les dédoublements. À ce manque de postes, il est impensable que s'ajoute le manque de personnels pour pourvoir les emplois, qui plus est quand ces ressources existent. Alors que l'année ne fait que commencer, la tension est déjà très forte. Il appartient au ministre d'expliquer les refus de recrutements possibles, et plus que tout de les autoriser ! L'Unsa Education renouvelle sa demande d'ouverture de la liste complémentaire du CRPE afin de pallier le manque d'enseignants et ne plus avoir recours aux contractuels.

Enfin, dans l'administration locale de l'Education Nationale (Rectorat et DSDEN), la réduction du nombre de postes et l'accroissement des missions qui incombent à ces personnels est de mauvais augure. Nous réclamons pour les personnels administratifs, des mesures d'envergure notamment sur l'indemnitare et les requalifications de postes pour rétablir une attractivité de nos métiers dans l'Education Nationale et qu'enfin soient reconnue, au-delà des simples mots, l'importance de la filière administrative de l'Education Nationale.

Respecter les personnels, c'est aussi être capable de ne pas réduire les personnels à une identité matricule. Il ne s'agit pas ici de nier les préoccupations et la mobilisation de la DGRH sur le sujet. Pourtant, sans prendre à bras le corps le sujet de la sous-administration et du sous-encadrement de notre ministère, sans remettre les représentants du personnel en capacité d'accompagner chaque personnel et d'attester auprès de lui qu'il a été traité avec équité, la gestion humaine des ressources tant attendue n'aura pas lieu.

Les expérimentations prévues sur les écoles de Marseille, les nouvelles orientations des lignes directrices de gestion sont des exemples qui nous inquiètent dans le sens où le ministère ne traite pas des causes réelles et profondes des difficultés de recrutement sur certains postes et certains territoires.

L'Unsa Education rappelle qu'elle est favorable à un dialogue social de qualité sur notre département, passant par une plus grande communication et concertation avec les organisations syndicales : tenues de groupes de travail en amont des instances et prise en compte de nos avis d'experts, afin de ne pas réduire les instances à des chambres d'enregistrement et, dans un contexte sanitaire dégradé, ne pas ajouter de tensions aux tensions.

L'ordre du jour de ce CTSD fera le point de la rentrée scolaire dans le 1er et le 2nd degré.

L'Unsa éducation attend maintenant les projections pour 2022 et les ambitions départementales pour l'éducation sur notre territoire.

Nous vous remercions de votre attention.

Les élus UNSA Education
Sabine Rocher
Cédrine Sancier
Christophe Floréan
Lucie Saramito