



Audience ministérielle du 27 juin 2022,

Le gel du point d'indice depuis 2010 a nui à l'attractivité du métier faisant perdre du pouvoir d'achat. Associé à plusieurs réformes de la retraite, les personnels les plus âgés ont le sentiment de perdre sur tous les plans (de 37,5 annuités à 42 annuités, décotes).

La loi de refondation de la fonction publique ne permet plus d'assurer aux personnels de l'équité de traitement concernant le mouvement, la carrière etc.

Maintenant, les Groupes de travail se transforment en réunion d'information de décisions déjà prises et mises en œuvre. Nous souhaitons, pour le bien des personnels et le bon fonctionnement du service, que les représentants des personnels puissent faire part de leurs éclairages avant que les décisions soient prises et appliquées. Les décisions se prennent de plus en plus à l'échelon rectoral, ce qui permet de moins en moins aux services de l'Éducation Nationale de répondre aux besoins et aux situations locales.

Le regard que les élèves portent sur la différence est bienveillante et cela prépare une société à venir, plus tolérante. Mais elle doit s'accompagner de moyens nécessaires, notamment en effectif de classe qui devrait être allégé et d'accompagnement des élèves en inclusion.

On ne devrait pas accueillir un élève en inclusion dans une classe à effectif lourd (30 élèves par ex) et lorsque ce sont deux élèves, comme on le voit parfois, dans cette même classe à effectif lourd, la tâche est ardue. Les AESH n'accompagnent que partiellement ces élèves en raison de leur emploi du temps. L'enseignant.e qui se retrouve seul.e ne peut pas répondre aux besoins spécifiques de ces élèves, au besoins pédagogiques ou psychologiques.

Des établissements ayant une ULIS ont été destinataires d'un courrier de la DSDEN leur demandant de dépasser le seuil de 12 élèves.

Inclusion d'accord, mais il faudrait alléger l'effectif de la classe qui accueille l'élève en inclusion et ensuite prévoir un AESH à plein temps par élève en inclusion

Les structures et les besoins des élèves deviennent de plus en plus en inadéquation : des élèves se trouvent dans des structures qui ne répondent pas à leurs besoins et dans lesquels ils mettent les personnels et les autres élèves en difficulté. Des élèves ayant des troubles du comportement sont scolarisés en ULIS pour troubles cognitifs et sont finalement déplacés dans une autre ULIS Co. Parallèlement, des élèves sont scolarisés dans des SEGPA alors qu'ils auraient besoin d'une structure plus adaptée. En somme, c'est le nombre de places disponibles qui détermine les besoins de l'élève.

L'accueil des élèves ukrainiens s'est fait au mieux dans des délais très restreints. Il est nécessaire que chaque élève, quel que soit le lieu d'implantation de son établissement (urbain, rural), bénéficie de cours d'enseignants employés par le CASNAV, voire par l'UPE2A, ce qui ne semble pas être le cas pour la rentrée prochaine. Dans les faits, il n'y a pas de frais de déplacement pour une intervention de l'enseignant en dehors de l'établissement d'origine. En somme, les élèves ukrainiens sont le plus souvent en immersion dans les classes, avec une barrière de la langue, isolés alors qu'ils viennent de vivre des événements traumatisants.

A&I

1 – La loi de la transformation de la fonction publique de 2019

Restriction du périmètre d'action des CAPA

- le résultat des opérations de mobilité manque de transparence (refus de mobilité car 3 années de stabilité poste exigés pour l'ensemble des agents, mais dérogation accordée sans raison apparente pour nous, qui connaissons les agents),
- refus du rectorat de Besançon de communiquer aux élus des capas, le résultat du mouvement,
- affectation sans règles précises des lauréats de concours externes/internes, de la liste d'aptitude,
- postes publiés à la PEP (exemple de Christelle Boue)
- la consultation de la CAP se limite à l'approbation des PV de séances précédentes ou des campagnes de promotion d'échelon qui obéissent à un à un calcul mécanique (AGS, ancienneté FP,...).

2 – Difficulté d'exercice

- Baisse des effectifs des personnels
- Tâches croissantes avant le covid amplifiées par le protocole sanitaire
- les directeurs en difficulté dans la gestion
- un enseignant devant chaque classe certes mais à quel prix :
- refus des tp car l'administration est en sous-emploi en terme de consommation

- le tp permet aux personnes de se ressourcer hors leur restriction place les collègues en situation de stress.
- Certains cherchant à se reconverter souhaite des tp qui leur sont refusés avec comme réponse de s'adresser aux rh de proximités, alors qu'ils l'ont déjà rencontrés et me mettent en œuvre ses préconisations

1^{er} degré :

1^{er} point : les journées de décharge pour les directeurs de toutes petites structures, journées inscrites dans la loi Rilhac.

Le Jura est un département qui comptabilise 50 % d'écoles à 2 ou 3 classes soit plus de 150 écoles. La planification annuelle des journées de décharge aura mis du temps à être effective. Une amélioration ? Sur le papier. En réalité, par manque de remplaçants, les enseignants affectés sur ces décharges sont ballottés d'école en école pour gérer les priorités comme les constellations de la formation continue. Et le directeur ? La directrice ? Prévenu la veille, au mieux, sa charge de travail reste la même : entre impératifs de calendrier (Onde, Affelnet, ...) et quotidien ponctué par les relations aux familles, élus et hiérarchie, les mails, appels, gestions de commandes, d'élèves absents, blessés, ...le travail est faitet ce sur du temps personnel.

Cette réalité locale que nous avons porté auprès de nos instances internes a amené à la rédaction d'un courrier adressé au ministère pour demander une compensation financière de ces heures dues pour que la loi soit respectée.

2^{ème} point : les temps partiels sur autorisation

Monsieur le ministre de l'Education Nationale a indiqué vouloir augmenter les salaires des enseignants en début de carrière. 2000€ net, c'est ce que gagne un enseignant au bout de 20 ans de carrière. Il est donc indispensable que tous les salaires soient revalorisés. Mais l'attractivité du métier n'est pas seulement liée au salaire.

La DSDEN du Jura, pour la 2^{ème} année consécutive, restreint fortement le choix pour les personnels d'un temps de travail aménagé. En effet, depuis 2 ans, les temps partiels ne sont accordés que sur certains critères. Lors des échanges avec l'administration pour les recours, nous avons entendu des propos qui nous interrogent : pertinence des demandes, moindre importance du besoin, absence d'éléments médicaux, profit, qualité du travail d'enseignant en cas de cumul d'activité,... Ce

changement de discours a une raison simple : le manque d'enseignants et de candidats contractuels. Rien à voir avec les raisons des demandes. Le bien-être des personnels passe après les besoins de service... Le seul levier qu'a la DSDEN du Jura pour appliquer les orientations nationales est la suppression des temps partiels sur autorisation.

Cette obligation de travail à temps plein crée des situations de mal être au travail, de détresse, a une répercussion sur la vie familiale des enseignants. De nombreux arrêts de travail et demandes de disponibilités ont fait suite aux refus des temps partiels l'an dernier.

3ème point : rémunération du travail invisible

Le ministre veut imposer des tâches en plus pour augmenter les revenus des enseignants. Il ne s'agit pas d'une augmentation de salaire, il est normal d'être payé pour du travail effectué. Quoique, cette proposition qui revient régulièrement sur la table nous amène à vous présenter une autre réalité locale, le tissu scolaire de notre département rural et montagnard : des classes à 2/3/4 niveaux, sans intervenants extérieurs pour l'EPS, la musique, les langues ; des projets à construire ; des relations-familles qu'il faut entretenir au quotidien, en ajoutant souvent une dimension sociale, une prise en charge de la coppedérative scolaire,... Le forfait des 108 heures est largement dépassé, il n'y a même pas de comptage d'ailleurs. Alors, notre demande est que ces heures invisibles mais réelles soit déjà rémunérées avant de nous imposer des tâches supplémentaires. Le cas échéant, il faudra faire des choix.

Autre problème de taille dans notre département : les professeurs des écoles stagiaires.

2 démissions et 3 arrêts de travail l'an dernier sur un effectif de 32 et ce ne sont que ceux qui agissent. D'autres souffrent d'un mal être, de burn out. Les exigences de l'INSPE, les exigences du stage en classe, le calendrier des devoirs connu au dernier moment, le manque d'accompagnement et de reconnaissance de l'institution font fuir les PES.

Pour terminer, dans un pays qui peine à recruter de nouveaux enseignants, est-ce normal de pousser ceux qui sont en poste à la maladie ou au départ vers d'autres professions ?

Des arrêts de travail en pagaille à cause de l'institution, une situation sanitaire qui nous a mis (et nous met encore) à mal dans les écoles, mais moins de postes de remplaçants ? Où est la logique ?

Dans notre département rural, nous souhaitons offrir le meilleur pour nos élèves et cela passe par des enseignants heureux dans leurs classes avec une quotité de travail choisie, un travail reconnu financièrement, des enseignants remplacés en cas d'absence, des effectifs limités, des directeurs disponibles pour accompagner leurs équipes, les élèves et les familles !!!

Collèges-Lycées

Notre département du Jura est situé dans l'Est de la France et limitrophe de la Suisse. Il s'étale de la plaine à la moyenne montagne, est resté en très grande partie rural. Cette spécificité doit absolument être prise en compte car elle conduit, en terme scolaire, à un nombre important de petits établissements.

DGH

C'est pourquoi nous nous interrogeons sur la dotation départementale du 2nd degré, dans laquelle tous les EPLE du Jura ne bénéficient pas d'une dotation horaire globale absolument conforme aux référentiels, soit par exemple, 26h30 par division et 3h00 de marge d'autonomie en collège. Il en est de même en lycée où certaines DGH sont attribuées en demi-division.

Il nous semble important de souligner que cette situation induit des inéquité de traitement pour les élèves lycéens. Lorsqu'un lycée ne propose que 5 enseignements de spécialité sur 13 possible, sans possibilité de mutualisation, c'est l'orientation des élèves dans le supérieur et le droit à la formation qui sont inévitablement remis en cause.

D'autre part, les enseignants ont découvert une harmonisation de leurs notes d'enseignement de spécialité importante et surtout sans concertation et donc sans possibilité de prendre en compte les situations particulières qui pouvaient expliquer ces disparités.

A propos de l'attribution des moyens, lorsqu'il s'agit d'une ouverture de division en dernière minute, il nous apparaît comme fondamental que les moyens attribués soient réglementaires, et inclus les marges d'autonomies nécessaires au bon fonctionnement des EPLE. Jusqu'à présent, les moyens étaient attribués en terme de demi division.

Dans certaines situations, la dotation initiale du mois de janvier est revue à la baisse sans diminution d'effectif, ce qui conduit à une sous dotation pour les établissements concernés.

MOYENS HUMAINS

Lors de cette année de sortie de crise après deux ans de COVID, nous avons pu constater que tous les moyens humains nécessaires au bon fonctionnement des établissements et à la vie de l'élève n'ont pas été pourvus. Malgré les efforts de la DSDEN et du Rectorat, de nombreux titulaires manquaient :

Par exemple, nous avons compté jusqu'à 14 faisant fonctions de personnels de direction dans le département. De même, plusieurs postes d'assistantes sociales sont restés vacants toute l'année malgré une explosion des problématiques sociales dans nos établissements scolaires.

AU regard des prévisions pour la prochaine année scolaire, nous avons toutes les raisons d'être inquiets. Nous souhaitons, chaque année, une rentrée réussie, c'est pourquoi nous pensons que tous les services du Ministère de l'Éducation Nationale doivent s'engager au plus vite dans une politique attractive de recrutement en direction de tous les personnels.

De même, nous vous proposons de revoir les conditions de remplacement des enseignants afin de les rendre plus efficaces. Nous pensons que la baisse du seuil de déclenchement des remplacements de 15 à 7 jours serait une mesure efficace qui bénéficierait directement à tous nos élèves.

Face aux besoins de soutien psychologique de plus en plus important, nous vous demandons de prévoir du personnel médical supplémentaire pour aider nos élèves les plus fragiles, de plus en plus en détresse. Actuellement, le délai pour un RDV psy au Centre Médico Scolaire est de 3 mois. Et à Dole, il n'y a plus de Pôle Médical Scolaire alors que les mineurs ne sont pas acceptés aux urgences psychiatriques.

EVALUATION DES PERSONNELS

Nous nous questionnons très fortement sur l'utilisation des critères d'évaluation basés sur des pourcentages. Cette règle, en vigueur dans l'éducation nationale et abandonnée dans la plupart des entreprises du secteur privé, développe un sentiment d'injustice et de démotivation chez la plupart de nos collègues. La valeur d'un personnel, quel qu'il soit, ne peut être induite par un nombre de très bien ou de bien à respecter et à attribuer.

Compte Epargne Temps

Pour terminer, nous souhaitons revenir sur le CET.

L'académie de franche comté reste un mauvais élève du point de vue du Compte Épargne Temps, même si un Groupe de Travail doit enfin voir le jour.

Malgré nos multiples relances auprès des différents recteur de l'académie de Besancon, nous sommes toujours dans l'attente de l'application des décret N° 2002-634 du 22 avril 2002, 2008-1136 du 3 novembre 2008, 2009-1065 du 28 août 2009 et le relevé de conclusions de 2007 permettent la demande d'ouverture et d'alimentation pour les personnels de direction d'un Compte Epargne Temps.

Nous dénonçons le fait que nous ne puissions pas utiliser notre statut de cadre autonome dans tout son spectre, et ainsi de pouvoir bénéficier de l'ensemble de nos droits

Nous vous demandons d'inciter plus fortement nos autorités de tutelle académiques à mettre en place le Compte Epargne Temps, comme dans l'académie voisine.