

### 2015-2016, an 4 de la Refondation

C'est en effet en 2012-2013 qu'a été votée la Loi pour une école bienveillante, plus inclusive et plus efficace, et qu'ont été annoncés les 60 000 postes sur 5 ans (dont 54 000 postes d'enseignants titulaires).

A cette rentrée, plus de 30 000 postes ont été créés : ce n'est jamais assez mais c'est quand même mieux que les dizaines de milliers de suppressions subies avant 2012. Un constat s'impose néanmoins. La priorité à l'Ecole Primaire ne bénéficie pas des postes prévus : 800 à 1000 postes budgétés pour la scolarisation des moins de 3 ans, sur les 3 000 annoncés; 2 360 postes, sur les 7 000 prévus pour le dispositif « *plus de maîtres que de classes* », nous sommes loin de l'objectif final !

A cela s'ajoutent des difficultés à pourvoir certains concours (CAPES en Lettre Modernes et Mathématiques notamment). Les rectorats ont aussi eu recours aux lauréats sur listes complémentaires pour faire face au sous-effectif global des PE dans certaines académies (Aix-Marseille, Lille, Nantes, Toulouse ... ). La question de l'attractivité de nos métiers est clairement posée. L'attractivité, c'est la rémunération, mais aussi la considération, les conditions de travail et les perspectives de carrière.

Après 2014-2015, année des consultations (jusqu'à l'overdose parfois), l'année 2015-2016 sera à la fois une année de mise en œuvre (programmes de la Maternelle, EMC et parcours), mais aussi une année de préparation de la rentrée suivante, car 2016-2017 sera le véritable rendez-vous de la Refondation avec la réforme du Collège, les nouveaux cycles et nouveaux programmes de l'Elémentaire et du Collège, le travail renforcé entre écoles et collège du secteur, nouvelle évaluation, nouveaux livrets scolaires, mise en place des EPI et de l'AP au Collège, nouveaux projets d'écoles ...

Les corps d'encadrement et inspection doivent donc être, tout au long de l'année qui va s'écouler, des accompagnateurs et des facilitateurs du travail des équipes, et non des contrôleurs de temps passé en réunions ou en formations au thème imposé !

La Refondation ne pourra aboutir sans une évolution profonde des modes d'évaluation !

Pour les élèves, nous militons pour une évaluation progressive des compétences du socle commun grâce à des échelles de niveaux de maîtrise adaptées qui décrivent ce qui est attendu.

Pour les Personnels, le projet CHATEL/THEOPHILE a mis en évidence le caractère obsolète de notre système d'évaluation/notation. Il est insatisfaisant à la fois pour les Personnels (stress et frustration) et pour l'institution. L'**UNSA Education** appelle de ses vœux une évaluation positive, bienveillante et formatrice. Une telle évaluation devra être accompagnée d'un plan ambitieux de formation continue.

La Refondation de l'Ecole prend forme, mais le ministère ne semble pas en avoir tiré toutes les conséquences. Il continue en effet à gérer ses Personnels comme une « armée » composée de soldats anonymes et identiques. La refondation des ressources humaines est urgente ! Elle doit couvrir tous les domaines : formation et développement professionnel, conditions de travail, mobilité géographique et mobilité professionnelle ... et la rémunération.

Sur ce dernier point, les négociations Fonction Publique sur le parcours professionnel, les carrières et les rémunérations ont permis d'élaborer un protocole soumis à la signature des organisations syndicales. Il porte notamment sur :

- la réaffirmation de l'importance de la Fonction Publique,
- une nouvelle rémunération indiciaire de tous les agents des catégories C, B et A qui seraient tous concernés;
- une refonte des grilles avec des revalorisations indiciaires étalées entre 2017 et 2020,
- des négociations salariales à partir de février 2016 ...

Pour être valide, cet accord doit recueillir l'accord d'organisations représentant plus de 50% des agents. Chacun devra donc prendre ses responsabilités. L'**UNSA Education** assumera les siennes, en lien avec son union interprofessionnelle, l'**UNSA**.

Ce **Comité Technique Spécial Départemental** doit donc débattre des bilans de la rentrée dans les 1er et 2nd Degrés.

Nous savons qu'il faut être extrêmement prudents avec l'utilisation des chiffres, mais les documents préparatoires semblent mettre certains éléments en évidence :

- dans le 1er Degré, globalement, les effectifs constatés à la rentrée 2015 seraient supérieurs aux prévisions attendues (+ 66 élèves - hors spécial), cette augmentation provenant pour l'essentiel des enfants de 3 ans (+ 43), ce qui est plutôt encourageant mais aussi des CM2 (+ 22), ce qui est plus étonnant ...

Les fermetures de classes intervenues lors de la carte scolaire du printemps à Montrodat et Villefort ne semblent pas avoir eu d'impact trop négatif sur ces écoles (les effectifs sont même fortement en hausse à Montrodat !). Pour ce qui est des ouvertures, elles ont conforté les écoles concernées, notamment à Meyrueis. Mais un examen plus détaillé de certaines de ces situations s'avère nécessaire, ce que nous ne manquerons pas de faire au cours de la discussion à venir.

Nous évoquerons aussi d'autres écoles telles que Le Collet de Dèze, Grandrieu, les 7 écoles publiques de Mende ...

- en collège, le constat provisoire laisse penser que les effectifs baisseraient de 17 élèves, la situation de la plupart des établissements étant plutôt stable. A noter la progression « sensible » enregistrée à Sainte Enimie, mais aussi les chiffres très inquiétants du collège de Vialas, où il n'y aurait pas d'élèves en 6ème, où la classe de 5ème a été amputée de près de la moitié de l'effectif attendu et où celle de 3ème l'a été d'un quart ! C'est la survie même de ce collège qui est en jeu !

Concernant les contrats aidés, la progression de 10 000 « supports » de l'enveloppe nationale par rapport à 2014-2015 est à noter, tout en regrettant que le recours à ces contrats de droit privé soit un moyen, pour l'Administration, de ne pas augmenter le plafond d'emplois pour les contrats AESH.

Sans remettre en cause la priorité donnée à l'accompagnement des élèves handicapés, nous souhaiterions savoir comment les 2 942 contrats aidés supplémentaires attribués à l'académie de Montpellier ont été (ou vont être) répartis ?

Si pour l'aide administrative à la Direction, nous nous félicitons de la priorité maintenue aux écoles à 3 classes dans notre département, nous regrettons qu'un tiers d'entre elles ne puisse pas en bénéficier.

Nous souhaitons enfin évoquer la situation des Personnels administratifs, pour lesquels subsisteraient encore, à ce jour, et sauf affectations de dernière minute, quelques postes non pourvus (poste de secrétariat au collège Henri Bourrillon de Mende, poste de gestionnaire au collège André Chamson de Meyrueis).

