



84 - VAUCLUSE

CTSD du 28 janvier 2022

Monsieur le Directeur académique,

Mesdames, Messieurs membres du CTSD

Le mécontentement des personnels de l'éducation nationale est grand. Il s'est exprimé largement à l'occasion de la grève et de la manifestation du 13 janvier. Il s'est manifesté à nouveau le lendemain, devant le Sénat, sur le point particulier de la loi 3DS et de son article 41.

Dans ce contexte délétère, il est urgent d'agir pour l'attractivité des métiers de l'Éducation Nationale. Pour l'UNSA Éducation, c'est le premier défi à relever par notre pays pour porter son ambition forte pour l'avenir de la jeunesse et pour répondre aux enjeux du monde d'aujourd'hui et de demain.

La crise sanitaire que nous vivons depuis bientôt deux ans n'a pas créé ce phénomène mais l'a confirmé et amplifié. La situation très difficile de ce mois de janvier et la mobilisation record des personnels dans les écoles, les établissements scolaires et les services le 13 janvier, l'ont montré de façon criante à l'ensemble de l'opinion publique.

En temps « ordinaires », notre système éducatif public fonctionne déjà à flux tendu, avec des moyens en enseignement, en administration, en personnels ingénieurs et techniciens, en personnels de santé, de service social, d'éducation, d'inspection, de direction, psychologues, AESH, en-dessous des besoins. Un corps professionnel est même en train de disparaître, c'est celui des médecins de l'Éducation nationale.

Alors, quand il faut faire face à une crise, le système ne tient plus, ou à peine, et grâce au surinvestissement des personnels. Ces personnels, il devient de plus en plus difficile de les recruter par concours et encore davantage par contrat. Là encore, cette crise montre que notre système est fragile, qu'il fonctionne en partie avec des personnels contractuels et que le cadre d'emploi qui leur est proposé ne permet pas de rivaliser avec les offres d'emplois d'autres secteurs alors que la reprise économique permet au chômage de reculer.

Nos métiers ont un sens, tout ne se mesure pas en termes de compétitivité salariale, mais aujourd'hui entre inflation importante et gel du point d'indice, l'écart se creuse. Les métiers de l'Éducation nationale ne permettent pas d'être à l'abri des fins de mois difficiles.

Le pouvoir d'achat est aujourd'hui le premier sujet de préoccupation de bon nombre de travailleuses et de travailleurs. Les employeurs publics et privés doivent absolument s'en saisir de toute urgence.

L'UNSA Éducation revendique :

- Le dégel du point d'indice,
- La revalorisation de tous les métiers de l'Éducation nationale,
- La fin d'une gestion des emplois qui repose sur une part importante de contractuel-les et la décision de création d'emplois statutaires à hauteur des besoins,
- L'amélioration des conditions de travail pour renouer avec la satisfaction au travail, trop souvent en berne malgré un choix initial de carrière porté par le sens de nos métiers.

éducation,
notre terrain d'action

Afin qu'on ne connaisse pas très vite à l'École publique les mêmes problèmes durables que ceux rencontrés par notre système de santé, pour l'UNSA Éducation, il faut réagir et agir dès maintenant.

L'Unsa éducation vous remercie pour la communication des documents de travail et la tenue d'un groupe de travail préparatoire, ainsi que pour le futur bilan des remplacements des directeurs de 1 à 3 classes que nous avons demandé en Groupe de travail. Nous souhaiterions que ce bilan soit communiqué chaque année lors du CTSD afin de procéder, le cas échéant, aux modifications nécessaires.

Pour l'Unsa Éducation, l'étiquetage de quelques postes de Remplaçants pour les décharges de direction rendrait le fonctionnement plus efficace. De même, un planning clair, disponible en début d'année, permettrait :

- d'augmenter l'efficacité,
- aux directeurs et directrices concernés de planifier leur travail,
- aux remplaçants une meilleure organisation.

Cela n'a pas été suffisamment le cas cette année, et des directeur·rices ont eu des décharges sur des périodes peu chargées et en étant prévenu, parfois, tardivement.

Vous souhaitez modifier dans les années à venir l'organisation des remplacements et notamment "abandonner la distinction des zones de remplacement en fonction des catégories d'absence." comme indiqué dans le BO du 16 mars 2017.

Cependant, l'esprit de ce BO n'interdit pas de flécher des remplaçants sur les missions de remplacement de formation en REP/REP+ (ce que font principalement les brigades actuelles), comme de flécher des TR pour le remplacement des directeurs de 1 à 3 classes.

D'autre part ce BO indique bien que "les zones de remplacement sont déterminées par l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale après avis du comité technique départemental."

En tout état de cause, si des changements sont prévus, ce CTSD doit en être informé et jouer pleinement son rôle, et les personnels concernés doivent être avertis au plus tôt des éventuels changements.

Les nouvelles décharges de direction sont attendues depuis longtemps. Elles doivent se mettre en place et aller en augmentant, mais cela ne doit pas aller à l'encontre de mesures prises dans les années passées. Ainsi le "moratoire" d'un an sur les décharges de direction en cas de fermeture d'une classe doit continuer.

L'UNSA Éducation demande également la mise en place d'un poste de référent directeur, avec publication d'une fiche de poste, d'un appel à candidature, et d'une décharge spécifique. Actuellement, le référent est un directeur déchargé à 100% pour son école, et n'a donc pas de temps supplémentaire pour cette lourde mission. Seul 11,6% des départements n'ont pas de décharge pour le référent direction, et 33% des départements ont affecté une décharge totale pour ce poste.

A la rentrée 2021, des postes de PEMF ont été déplacés (plutôt que de déplacer des personnes), ce que le SE-UNSA demandait depuis 3 ans. Ces postes doivent devenir définitifs si cela répond aux besoins. L'évolution de l'implantation de ces postes, et des décharges afférentes, doit également être présentée en CTSD.

Le SE-UNSA a obtenu à la rentrée 2019 que les élèves accompagnés dans le cadre des dispositifs ULIS soient comptabilisés dans les effectifs scolarisés pour le calcul de la moyenne par classe de chaque école. Le DASEN précédent ne respectait pas ce texte.

Il semblerait que cela soit pris en compte dorénavant, au moins en partie. Cependant, nous demandons que ce soit le cas pour toutes les écoles : les effectifs et moyennes des documents

de travail doivent prendre en compte les élèves d'ULIS - ce n'est pas le cas pour toutes les écoles.

D'autre part, nous constatons toujours le manque de mesures suffisantes autour des Réseaux d'aide, même si l'amélioration du maillage territorial de l'école inclusive fait partie des priorités abordées en groupe de travail. Au-delà des ouvertures d'ULIS, nécessaires, les RASED devraient être réabondés, alors que la période complexe que nous vivons apporte encore plus de charge de travail et d'importance à ces personnels. Il en va pourtant de la réussite des élèves, de la lutte contre les inégalités et des conditions de travail des équipes pédagogiques.

Aussi, nous rappelons les nombreuses problématiques des locaux et inscriptions sur la commune d'Avignon. Cette situation, combinée à celles vécues par les collègues TRS, sans affectations en juillet, et plus généralement les collègues entrants dans le métier (y compris stagiaires !), nous amène à faire le constat d'un dysfonctionnement dans les phases d'ajustements de juillet et d'août-septembre, ainsi que l'affectation des PES et M2 Alternants.

A ce titre, l'UNSA Éducation demande un groupe de travail « phases d'ajustements et affectations des entrants dans le métier » afin de faire le bilan et de proposer des perspectives d'amélioration, dans un souci d'efficience pour l'ensemble des collègues, équipes pédagogiques, et de facto les élèves.

Concernant l'éducation prioritaire et les dédoublements, nous ne pouvons et ne pourrons jamais cautionner les classes dédoublées en « co-enseignement » dans une seule salle avec 30 – 31 élèves d'éducation prioritaire, et 2 adultes voire plus (enseignants, ATSEM, AESH ...)
! Au nom de l'Unsa Éducation, nous réitérons notre demande d'un seuil critique de 24 lorsque le dédoublement se fait en co-enseignement dans une seule classe (soit 2 CP ou CE1 ou GS à 12).

L'UNSA Éducation demande une attention particulière pour les écoles en zone rurale ainsi que pour les écoles non classées en Éducation prioritaire, mais avec un public ayant les mêmes difficultés.

Les effets de seuil, notamment pour les classes limitées à 24 élèves (GS, CP et CE1) sont également à observer.

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.

Il faut à nouveau souligner l'implication sans faille des professionnels de l'Éducation nationale depuis le début de la pandémie pour s'adapter, se réinventer et absorber la pression et la charge de travail, afin de permettre aux écoles et établissements de rester ouverts pour un maximum d'élèves.

Les personnels attendent depuis trop longtemps des signes forts.

C'est le sens de nos alertes départementales, académiques et ministérielles depuis de nombreux mois sur les points évoqués ci-dessus comme sur d'autres.

Les trop faibles moyens alloués à notre département ne permettront pas ces signes forts.

Nous aurions aussi pu évoquer le pouvoir d'achat et les rémunérations qui doivent revenir au centre du débat. L'UNSA, comme l'ensemble des personnels, a fait de la question des rémunérations et du pouvoir d'achat sa priorité depuis plusieurs mois.

Nous aurions également pu évoquer la gestion de la situation sanitaire. Après une mobilisation record des personnels des métiers de l'éducation, et des enseignants en particulier, il est désormais temps de décliner concrètement les décisions annoncées récemment par le gouvernement sur la gestion du covid en s'adaptant au contexte local afin qu'elles ne restent pas de vaines paroles. et que , les

*l'éducation,
notre terrain d'action*

L'UNSA Éducation se félicite de la prise en compte de certaines revendications qu'elle porte depuis le début de la crise sanitaire pour garantir les conditions de travail des personnels dans le cadre le plus sécurisé possible pour nos élèves.
Mais cela ne suffit pas.

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 Éducation 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 et 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...

Pour l'Unsa Éducation, tous ces points sont essentiels 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.

L'Unsa Éducation 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, mais aussi de la qualité de vie au travail de chaque personnel

Je vous remercie pour votre attention et l'ensemble des équipes de l'UNSA Éducation se joint à moi pour vous souhaiter, à toutes et tous nos meilleurs vœux pour cette année 2022.



*l'éducation,
notre terrain d'action*