Déclaration au CTSD du 19 novembre 2021

Monsieur le Directeur académique des services de l'Education Nationale, Mesdames et Messieurs,

Après les 50 000 suppressions de postes envisagées par notre président : Emmanuel Macron en 2017, des responsables politiques lancent les enchères pour 2022 : 150 000 puis 200 000 pour Valérie Pécresse, 250 000 pour Eric Ciotti … Qui dit mieux ?
Les fonctionnaires sont présentés de manière caricaturale comme un coût inutile alors que déjà, les conditions de travail en effectif de plus en plus réduit, créent des tensions presque impossibles à supporter et des difficultés de gestion dans de nombreux domaines auxquelles nous n'échappons pas dans notre académie.
Dans ce contexte, s'appuyant sur une enquête réalisée par le chercheur Georges FOTINOS, auprès de 4400 principaux, proviseurs et adjoints (130 de l'académie de Dijon) , le SNPDEN-Unsa tire la sonnette d'alarme sur leurs conditions de travail et le manque de considération de la part de leur hiérarchie. Les personnels à bout de souffle demandent l'écoute et la confiance. C'est pourquoi, lors de la conférence de presse de lundi dernier à Dijon, le SNPDEN-Unsa a présenté ce rapport dans lequel plus de 12 % des personnels interrogés disent avoir des pensées suicidaires.

La perte des postes dans le 2d degré à chaque rentrée depuis 4 ans n'est pas plus réjouissante. Si le premier degré en gagne, ils sont aussitôt absorbés en raison mesures non abondées par les moyens rendus nécessaires : ce gain n'est donc qu'un effet d'annonce, cela nous est malheureusement devenu coutumier.
Alors que l'année ne fait que commencer, la tension est déjà très forte. Il appartient au ministre d'expliquer les refus de recrutements pourtant possibles, et à lui plus qu'à quiconque : de les autoriser !
Le SE-Unsa a pour cela écrit au ministre le 6 octobre pour l'interroger à propos du déficit important en personnel depuis la rentrée.

Qu'il s'agisse : des enseignants, des CPE, des PsyEN, des AESH ou des AED, la liste n'est pas exhaustive ; on manque de personnels dans nos écoles, rased, collèges et lycées ainsi que dans les établissements spécialisés où les personnels manquent autant que les places ! Plus préoccupant encore : on manque de personnes là où les supports existent . Et ce n'est pas la situation dramatique de la médecine scolaire et de prévention qui vont soulager cela.

En clair, même là où il y a des postes, il n'y a ni titulaire, ni titulaire remplaçant, ni contractuel pour les occuper et l'Yonne souffre en outre, de son manque d'attractivité, cela mérite une réflexion d'ampleur et des mesures urgentes.
La totalité des académies dispose pourtant de listes complémentaires parmi les lauréats du CRPE, c'est aussi le cas pour d'autres concours. Nombreuses et nombreux sont également les contractuel.le.s qui attendent d'être recruté.e.s.
Une question se pose alors : les moyens votés en Loi de finances sont-ils réellement utilisés ?
L'Unsa préfèrerait dresser un tableau plus réjouissant mais notre rôle d'organisation syndicale n'est pas de taire mais de rester en alerte et d'agir avec les moyens qui sont les nôtres, dans le respect

de nos mandats. Ces mandats mêmes, qui seront réactualisés et votés au congrès de Toulouse en 2022.

Quelques points du rapport annuel de l'OCDE publié le 1er octobre : l'investissement en France pour l'éducation et pour chaque élève est en moyenne 9% moins élevé que les autres pays membres de l'OCDE. Un nombre d'élèves par classe bien supérieur en France. En maternelle, le taux est de 64% supérieur. En élémentaire, le dédoublement permet oui, de réduire les effectifs par classe mais pas partout, c'est loin d'être suffisant et la révision de la carte des REP se fait bien trop attendre ainsi qu'une réflexion sur des critères inadaptés ! Quant au second degré, les effectifs sont trop importants sur certains sites, avec des classes à 30 ou plus au collège et plus de 35 dans certains lycées. Comment enseigner de manière sereine et répondre aux besoins de tous et surtout des plus fragiles dans ces conditions ?

Nous vous avons déjà alerté Monsieur le Dasen sur des effectifs très chargés dans certaines divisions de plusieurs établissements de notre département. Nous demandons que des moyens soient abondés dans les établissements icaunais à la rentrée prochaine afin que les personnels puissent enseigner plus sereinement en répondant mieux aux besoins des plus fragiles.

D'autre part, cette année est marquée par l'évaluation d'un certain nombre d'établissements du 2nd degré : 13 sont concernés. Nous avons été sollicités par des équipes qui s'interrogent sur sa finalité et son caractère obligatoire qui est en outre, mal vécu.
Cela ressemble fortement à la phase diagnostique qui précède l'élaboration du projet d'établissement. Si cela peut enclencher une réelle dynamique profitable, avec des moyens humains et financiers, alors c'est une action que l'on ne peut que soutenir. Mais la crainte est grande que tout ce processus lourd et long ne débouche sur aucune action concrète ni aucun moyen supplémentaire.

Le SE-Unsa tient à rappeler que le temps investi par les équipes, déjà débordées, doit être reconnu. À défaut, les réunions doivent se tenir sur le temps de service. Empiler les exigences a ses limites !
Le Conseil d'évaluation de l'École met en avant la dimension participative de l'évaluation. Sans moyens dégagés pour le travail collectif, il est impossible d'exiger l'investissement de tous les personnels dans ce processus. D'ailleurs, les conditions d'exercice des personnels, et plus largement leur bien-être, sont un point qui gagnerait lui aussi, à être évalué.
C'est pour cette raison que L'Unsa Education a demandé au Conseil d'Evaluation de l'Ecole de décaler son calendrier. En effet, depuis la rentrée 2021, la priorité des écoles et EPLE n'est pas d'évaluer mais de retrouver les élèves, gérer l'hétérogénéité et continuer d'absorber les changements dus aux réformes et au protocole sanitaire.
A ce sujet, nous avons d'ailleurs insisté sur la nécessité d'une campagne institutionnelle, concernant le testing et la vaccination auprès des familles. Les personnels de terrain ne doivent pas encore être seuls pour porter ce message : l'employeur, le ministère doit s'en charger.

Dans le 2nd degré, seuls 5 collèges ont vu leurs effectifs augmenter : Vermenton, Saint Valérien, Chablis, Champs Plaisants et Saint Fargeau. Même si certains d'entre eux ont pu obtenir un ajustement de DHG en juin, ce n'est pas suffisant. La situation dans certains établissements reste très compliquée avec un nombre important d'élèves dans certaines divisions, conséquente d'une dotation de DHG insuffisante. Nous sommes en désaccord sur les changements entre la DHG initiale et celle de juin par une transformation des heures postes initiales en HSA, quelquefois à hauteur du même nombre d'heures voire avec une perte. Nous avons pu le constater pour les collèges Paul Bert d'Auxerre, Paul Fourey de Migennes, De Sens, Mallarmé, et Montpezat et celui de St Valérien.

On ne peut ignorer en cette instance ce qui s'est passé au collège Fourey de Migennes. Non, il ne faut « pas baisser la garde ». Des armes factices oui, mais un acte traumatisant pour tous. L'Unsa dénonce fermement celui-ci et témoigne de son soutien à toute l'équipe de ce collège qui doit faire face et continuer.

Les collègues de Jeunesse et Sports ont intégré l'Education Nationale, ils agissent sur le terrain avec des associations locales. Leur intégration devrait faciliter ce travail de prévention. Il serait intéressant d'avoir un éclairage en CDEN sur la situation de la politique de jeunesse développée par cette commune.

C'est ce même collège qui vous a interpelé par courrier sur la situation des élèves Bulgares et sur la difficulté de trouver une solution adaptée et pérenne. Quelle réponse allez-vous leur apporter ?

Enfin, nous terminerons cette déclaration liminaire en abordant une nouvelle fois la situation des AESH, même s'il aurait été dit en CTA de n'en parler qu'en CTA, il nous semble que localement, ce dialogue doit demeurer, car chaque département à ses problématiques et défendons la proximité en termes de gestion des ressources humaines et de dialogue social.

La rentrée a été alimentée par une nouvelle situation anxiogène : l'absence d'affectation pour certains et certaines. Pour vos services, il était peut-être clair qu'une AESH n'ayant pas reçu de nouvelle affectation devait se présenter dans son établissement de rattachement de juin mais pour ces personnels, l'interrogation est restée en suspens jusqu'au jour de pré-rentrée. Certains chefs d'établissement n'avaient d'ailleurs pas encore connaissance des postes.
Certaines AESH n'ont connu également leur affectation que fin août ! Quelle explication donner à ces affectations tardives ?
La seconde source d'anxiété est l'emploi du temps et le profil des enfants suivis. Nous avons encore des questionnements sur l'articulation entre le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer en présence de l'élève et les heures connexes. Sont-elles forcément annualisées ? Sur quels critères ? Qui décide ?
Existe t-il un document de cadrage académique ou départemental à ce sujet ?
Nous regrettons le manque d'informations transmises à nos collègues AESH mais aussi aux chefs d'établissement qui ne sont pas toujours en mesure de donner des explications.
L'Unsa souhaite également un bilan sous forme de groupe de travail en période 3 et un CTSD en fin d'année scolaire, ce sont des jalons de dialogue social nécessaires et des déclarations liminaires ou des questions diverses ne sauraient suffire à ce besoin.
Nous souhaitons une plus grande attention portée au dialogue avec ces personnels afin que leurs demandes soient prises en compte et qu'il.elle.s se sentent reconnu.e.s et respecté.e.s.
Enfin, la majoration de l'indice à 340 pour la prise en compte de la hausse du SMIC est venue percuter la campagne de reclassement en cours. L'UNSA Education demande à ce que la nouvelle grille soit revue au plus vite pour que l'ancienneté soit vraiment prise en compte.

Pour l'Unsa Education Solange Silvan et Marie Lamoureux