



Déclaration liminaire CTSD 22 juin 2021

Madame la Directrice académique,
Mesdames Messieurs les membres du CTSD,

Revalorisation

Avec un budget abondé de 400 millions d'euros pour de nouvelles mesures, de 100 millions d'euros pour financer en année pleine la première étape de la prime d'attractivité et de 200 millions d'euros au titre de la nouvelle participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire, les données de l'équation budgétaire de 2022 sont posées.

Mais 400 millions d'euros ne suffiront pas à répondre à la nécessité de rattrapage des rémunérations des personnels. Le niveau moyen de rémunérations des enseignants en France par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE est actuellement inférieur de 7 % en début de carrière, ce qu'a rappelé le ministre, et de 20 % en milieu de carrière, ce qu'il a en revanche omis de préciser.

L'absence de loi de programmation n'est pas une découverte puisque le calendrier du quinquennat ne le permet plus. Le ministre a fixé l'objectif d'un salaire en début de carrière à 2 000 € nets/mois d'ici 2025, c'est une revendication que portait depuis des mois le SE-Unsa.

Pour l'UNSA Éducation, il est nécessaire de discuter et de publier d'ici la fin de l'année les décrets et arrêtés qui garantissent une dimension pluriannuelle.

Le SE-Unsa demandera aux futurs candidats à l'élection présidentielle de se positionner clairement sur l'avenir de ce chantier essentiel pour notre pays puisque, en effet, ce sera à la prochaine équipe dirigeante qu'il appartiendra de poursuivre la revalorisation amorcée.

Crise sanitaire

Après plus d'un an de crise sanitaire, l'UNSA Éducation et les personnels souhaitent que les vacances d'été permettent de tourner la page du rythme infernal de l'École sous Covid. Nous espérons tous que la rentrée 2021 soit « la rentrée d'après ». L'UNSA Éducation demande que ce soit une rentrée préparée, anticipée, concertée.

Certes, la situation sanitaire restera probablement fluctuante. Cependant, dans un même contexte sanitaire difficile, tous les employeurs n'ont pas mis leurs personnels face à des consignes sans cesse changeantes, contradictoires, communiquées pendant le week-end via internet ou les médias pour une mise en œuvre le lundi.

Ces dysfonctionnements sont malheureusement quotidiens, qu'il s'agisse par exemple des changements sur les conditions de l'enseignement de l'EPS, des mesures concernant les élèves bénéficiant de temps d'inclusion, qui font fi des besoins essentiels des élèves, ou encore des aménagements gérés dans l'urgence et fort insatisfaisants des examens.

Maintenant, la priorité est la vaccination de l'ensemble des personnels volontaires, quel que soit leur âge. Or l'UNSA Éducation déplore sa mise en œuvre pour les personnels de l'Éducation nationale. Quand, à certains endroits, les personnels trouvent aisément des RDV sans critère d'âge ou de pathologie et ce, malgré une information qui ne leur a jamais été communiquée ou partiellement, ailleurs les files d'attente sont interminables. Nombre de personnel a pu commencer à se faire vacciner, malgré cela. Nous regrettons, malgré nos nombreux courriers, que le personnel de l'Éducation Nationale n'ait pas été prioritaire.

Tests

- Autotests

Par ailleurs, l'UNSA Éducation dénonce les modalités de mise en œuvre des autotests. Si nous sommes favorables sur le principe à tout dispositif permettant de mieux lutter contre la propagation de l'épidémie, en particulier en milieu scolaire, les conditions imposées aux personnels par le ministère ont généré de nombreux problèmes.

Faute de recrutements de personnels spécifiques pour assurer ces tests, l'UNSA Éducation a donné pour consigne aux personnels d'organiser les séances d'information pour les élèves au lycée afin qu'ils réalisent ensuite les autotests à domicile. En effet, alors que les raisons de désorganisation des établissements sont déjà nombreuses, que la mise en tension des personnels est forte, il est demandé en sus de l'ordinaire, à savoir l'organisation et la dispense des enseignements, de désorganiser l'ensemble du système éducatif, au détriment des apprentissages, tandis qu'une solution simple existe.

Ces campagnes d'autotests, mises en œuvre tardivement par rapport à d'autres pays européens, nécessitent anticipation et programmation dans la durée par notre ministère : fréquence des autotests, mode de restitution des résultats, gestion par les cellules assurant le contact tracing, ... Pour être efficace, rappelons qu'il faut une forte adhésion des élèves et des personnels aux autotests et une poursuite des campagnes de tests antigéniques, puisque le public visé n'est pas le même : personnes symptomatiques versus asymptomatiques. Une fois de plus, on constate qu'il n'y a pas eu de concertation avec les organisations syndicales des personnels de santé de l'éducation nationale pour concevoir et mettre en œuvre ces deux types de campagnes et le contact tracing qui en découle, ni pour discuter des moyens humains et matériels à allouer.

Sans une organisation rigoureuse et dans la durée de ces dépistages par autotests en milieu scolaire, il est à craindre que l'impact soit médiocre, au détriment de la sécurité des élèves et des personnels.

Autre nœud et non des moindres, au-delà du retard et des difficultés d'acheminement, le volume d'autotests quantifié par établissement est souvent en deçà de la réalité du volume de personnels de l'établissement. Entre non-prise en compte de certaines catégories de personnels et omission des personnels itinérants, les quantités moindres que celles

nécessaires conduisent à une priorisation locale qui relègue à la dernière place de la dotation les personnels d'éducation et accompagnants des élèves en situation de handicap, comme cela a été le cas dans de nombreuses situations.

C'est bien méconnaître le rôle et la place que ces personnels occupent au sein de chaque établissement et auprès de chaque élève, c'est bien méconnaître la proximité que ces personnels sont amenés à avoir avec l'ensemble des équipes et des familles au quotidien, que de faire ce choix.

Les missions de ces personnels les exposent pleinement à la contamination, notamment sur les temps d'accompagnement individuel, de surveillance, de restauration ou d'internat.

Aussi, l'UNSA Éducation exige que les volumes d'autotests pour les personnels soient calibrés selon le nombre réel total de personnels de chaque établissement.

- Tests salivaires

Au sujet des tests salivaires, donc spécifiquement concernant le premier degré, les directrices et directeurs ont dû faire face à un énorme travail administratif dans le but de faire remplir les papiers d'autorisation destinés à tous les parents. Cette surcharge de travail a pu parfois être considérée comme inutile puisque de nombreuses écoles ont fait remplir ces papiers et n'ont maintenant plus de nouvelles de ces tests.

Comme pour les autotests, nous souhaiterions savoir quel sera le fonctionnement de ces tests salivaires lors de la reprise de septembre et le devenir des autorisations qui ont demandé tant de travail.

Budget

Le SE-Unsa avait déjà dénoncé le budget 2021 adopté en décembre dernier. Il dénonce toujours la suppression de 1887 postes d'enseignants, notamment dans le 2nd degré. Ce n'est pas leur compensation par des heures supplémentaires, ni le recours à la mise en responsabilité directe d'étudiants en alternance dans le 1er comme dans le 2nd degré qui peuvent résoudre l'insuffisance des moyens. De plus, le déficit des postes de psychologues de l'Éducation nationale, de CPE, d'AED, d'AESH et la diminution de places aux concours de recrutements contribuent à dégrader la qualité de l'encadrement et de l'accompagnement éducatif et pédagogique mais aussi à dégrader les conditions de travail de tous les personnels de l'Éducation Nationale.

Pour réussir à dépasser les conséquences de la crise sanitaire et garantir un Service public d'éducation de qualité, le SE-Unsa demande que les moyens alloués à l'École soient abondés significativement. Il est encore temps !

Ainsi, les syndicats de l'UNSA Éducation appellent le gouvernement et les parlementaires à abonder les moyens de la rentrée 2021 pour répondre aux défis pédagogiques et éducatifs d'une rentrée extraordinaire. Les conditions de travail des personnels doivent être prises en compte.

En effet, cette rentrée se fera après 18 mois de crise sanitaire où ont alterné, sur des rythmes très différents selon les territoires, périodes d'enseignement à distance, périodes d'enseignement hybride et périodes en « présentiel ».

Toutes ces contraintes ont eu bien sûr des conséquences sur la scolarité de nos enfants et de nos jeunes, sur leurs acquis et sur leurs parcours scolaires. S'y ajoutent celles partagées par toute la société, conséquences économiques et conséquences psychologiques. Les défis pédagogiques et éducatifs à relever par des personnels fortement éprouvés sont considérables.

Formation des directeurs

Nous souhaitons revenir sur une situation déjà évoquée mais pour laquelle vous n'aviez pas encore de réponse. Il s'agit des 2 jours de formation pour les directeurs inscrits dans une constellation qui se sont déroulés cette année sur leur temps personnel, nous demandons à ce que cela ne soit plus le cas. Quelle solution proposez-vous pour ces personnels ?

Moyens insuffisants

- Collège Clos de Pouilly

Suite à l'ouverture d'une classe de 6^è, le collège Clos de Pouilly ne se voit octroyé que 14h d'enseignement sur les 26h habituelles. L'établissement comprend que la situation soit compliquée à traiter en fin d'année mais demande, néanmoins, quelques heures d'enseignement de plus pour ouvrir cette classe de 6^è dans de bonnes conditions.

- 1er degré

L'UNSA Éducation déplore un manque évident de moyens de remplacements dans toutes les circonscriptions de notre département malgré une situation sanitaire qui aurait nécessité une anticipation et un engagement beaucoup plus forts dans ce domaine.

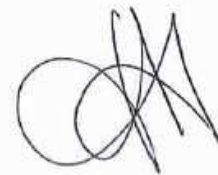
Au sujet des remplaçants, nous nous questionnons sur la prise en charge de ces personnels par la DSDEN. Pouvez-vous nous apporter des explications sur la procédure qui sera adaptée à partir de cette rentrée ?

Notre département est concerné par des fusions depuis plusieurs années : cette année ne semble pas déroger à la règle puisque plusieurs projets de fusion ont été présentés à des maires. Pourquoi les enseignants des écoles concernés ne sont-ils pas informés également ? Quel est le but de ces rencontres ? Pourquoi vouloir absolument faire ces fusions ?

Enfin, nous souhaitons savoir quelle est la dotation ou nombre d'ETP dont dispose notre département pour les ajustements ?

Nous espérons que ce CT « ajustements » utilisera les mêmes critères d'ouverture et de fermeture que celui de janvier afin de respecter l'équité de traitement entre toutes les écoles. En effet, pour l'UNSA Éducation, de nombreuses écoles devraient y figurer.

Je vous remercie



Claire JULLIEN
Pour l'UNSA Éducation