



Déclaration liminaire – CSA du 16 janvier 2024 pour l'UNSA Éducation

Mme la Rectrice,

L'UNSA Éducation Montpellier vous adresse ses vœux les meilleurs pour cette année 2024. Des vœux à votre attention et à l'attention de l'ensemble des personnels de notre académie.

L'UNSA Éducation constate que les moyens octroyés à notre académie ne permettront pas d'améliorer le service public d'éducation ni les conditions d'exercices des personnels.

La préparation de la rentrée du 2nd degré se fait sur la base de la création de 100 équivalent temps pleins de moyens d'enseignement. Pour autant, nous sommes dans un contexte de réformes. Celles de la voie professionnelle qui induit une refonte de la grille horaire du bac professionnel avec des effets sur les moyens attribués aux établissements. Et celle du « Choc des savoirs » qui implique notamment la création de groupes de niveaux en collège. Nous estimons que les moyens octroyés à notre académie ne sont pas suffisants pour mettre en place ces mesures. Nous tenons à rappeler que l'UNSA Éducation est opposée à la mise en place des groupes de niveau qui sont contraire à l'hétérogénéité et la mixité que nous défendons comme levier de réussite pour tous les élèves. Toutes les études prouvent que lorsque l'on sépare les élèves, selon leurs résultats scolaires, ceux qui sont le plus en difficulté finissent par décrocher. Ces mesures, par les contraintes qu'elles créent avec la mise en barrette nécessaire des emplois du temps, auront des conséquences sur la qualité des emplois du temps des professeurs de mathématiques et de français avec pour effet une

dégradation des conditions de travail pour tous les agents. Ce sont les personnels de direction qui devront trancher entre les contraintes parfois inconciliables et en porter la responsabilité ensuite. Ce sont les enseignants de toutes les disciplines et les élèves qui en pâtiront, à travers leur emploi du temps, une amplitude horaire plus grande et des trous plus nombreux pour toutes et tous. Ce sont les services de vie scolaire qui devront gérer une charge supplémentaire. Nul doute que la qualité de vie au travail tous les personnels en sera affectée.

Que dire de la création des prépa-lycées qui aura pour conséquence probable celle de vider les classes de bac professionnel avec, d'un point de vue pédagogique, un risque important d'augmenter le décrochage des élèves concernés par un dispositif qui ne fait pas sens pour eux excepté celui d'être une punition. L'évolution de la carte de formation professionnelle que vous nous présentez risque d'être compromise par cette mesure.

En tout état de cause, la répartition des DHG dans les établissements va se transformer en casse-tête sans qu'il ne soit plus possible de disposer des marges de manœuvre suffisantes pour mettre en œuvre les choix pédagogiques au sein des établissements.

Bien que la démographie soit à la baisse dans notre académie, dans le 1^{er} degré, la création de 10 ETP de moyens supplémentaires ne semble pas suffisante. Ces moyens ne permettent pas l'amélioration nécessaire des conditions d'enseignement. La finalisation du dédoublement dans les classes des zones prioritaires n'est toujours pas effective malgré ce que vous nous aviez annoncé, madame la Rectrice l'an dernier soit 100 % de dédoublement effectif pour la rentrée 2024. Ces dédoublements ne sont toujours pas mis en place dans tous les départements et en intégralité en raison de locaux inadaptés.

Lors du CSA de décembre 2023, vous nous aviez présenté votre projet académique dont l'axe 4 s'intitule « Des femmes et des hommes engagés ». Cet axe est censé prendre en compte le bien-être des personnels de notre académie. Pourtant, dans le

1^{er} degré les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude à la fonction de directrice et directeur d'école dans le département de l'Hérault traduit un manque de considération pour des personnels pourtant engagés dans une démarche de mobilité professionnelle : des convocations envoyées en urgence, des avis parfois contradictoires entre les IEN et la commission d'entretien notamment pour des enseignants en interim de direction cette année, et des personnels à qui on ne prend pas le temps d'expliquer un refus éventuel. De telles pratiques traduisent un réel manque de considération pour les agents et peuvent expliquer en partie le manque d'attractivité de nos métiers. Dans certains départements, comme le Gard, les personnels manquent à l'appel. Il n'y a plus les ressources nécessaires pour assurer les missions. Madame la rectrice, l'UNSA Éducation vous a maintes fois alerté sur la fatigue morale et physique des agents de notre académie. En matière de bien-être des personnels, il est temps, Madame la rectrice, de passer des idées aux actes.

Enfin pour l'UNSA Education, il est urgent de mettre à plat le fonctionnement de l'École inclusive et de se donner les moyens de répondre effectivement et pleinement aux besoins tels qu'ils existent de façon criante. Cela nécessite de dépasser une politique purement comptable qui nie les difficultés de la communauté éducative, qui nie le manque de personnels AESH et fragilise les personnels et les élèves. L'école inclusive, enjeu majeur de l'École, n'est abordée par l'exécutif que comme un slogan sans garantir les conditions d'un accès effectif et réel au droit à l'éducation tel qu'il est défini par la convention internationale des droits de l'enfant. Cette approche met en souffrance des personnels, des enfants et leur famille en n'offrant pas les réponses adaptées aux besoins des élèves.

Concernant le plan autisme, l'UNSA Education souhaite des précisions sur sa mise en place dans notre académie.

Je vous remercie de votre attention.