



Déclaration FSU - CTSD Rentrée Scolaire 2022

22 septembre 2022

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,
Madame l'Inspectrice d'Académie,

Le pari « un.e professeur.e devant chaque classe à la rentrée 2022 » lancé par le nouveau ministre au printemps n' a pas été tenu. Il faut en prendre acte Mme l'Inspectrice d'Académie pour prendre de toute urgence des mesures nous permettant de ne plus connaître de rentrée aussi chaotique.

Ici il s'agit d'abord et avant tout de s'attaquer aux difficultés de recrutement donc aux questions de salaires, de conditions de travail et de démocratie sociale dans le service public d'Éducation Nationale.

Ces problèmes sont bien connus de tou.te.s. Depuis des années, ici dans cette instance, comme dans la rue si souvent et si nombreux, comme dans toutes les salles des personnels s'exprime avec constance l'insuffisance des investissements prévus pour le fonctionnement des écoles comme des établissements ainsi que le manque de considération salariale pour tous les personnels.

Il n'est pas possible aujourd'hui de vouloir permettre à l'Éducation Nationale de surmonter ses problèmes notamment dans la lutte contre les inégalités scolaires, comme prétend vouloir le faire le président de la République, sans s'engager à octroyer davantage de moyens aux écoles et aux établissements. Les personnels en ont besoin pour pouvoir diminuer les effectifs par classe et pratiquer des dédoublements ponctuels sur tous les niveaux, pour assurer les remplacements, pour reconstruire la formation initiale et bâtir une formation continue à la hauteur des enjeux du XXI^{ème} siècle etc...

Des moyens supplémentaires sont également nécessaires pour que la valeur des services produits par l'ensemble des personnels de l'École soit enfin reconnue. C'est pourquoi il faut revaloriser toutes les carrières : de 10 % dès maintenant (ou 300 euros tout de suite) puis, dans un second temps, il faut des points supplémentaires dans les échelons de toutes les grilles.

Aujourd'hui, dans un contexte où la vie quotidienne est de plus en plus difficile en raison de l'inflation, des conséquences du changement climatique et des tensions géopolitiques, cette revalorisation de tous les personnels est une urgence. Il est inacceptable qu'une nouvelle fois la réponse du gouvernement, face aux attentes de l'ensemble des personnels, soit de tenter de les opposer les uns aux autres en ne proposant de ne revaloriser que les débuts de carrière des personnels enseignant-e-s.

Comme on vient de le voir sur les salaires et les moyens, face à la grave crise que traverse l'EN, les gouvernements, les ministres de l'Éducation Nationale et leurs représentants dans les académies et les départements font la sourde oreille aux demandes des personnels et de leurs représentant.e.s.. Vous devez Mme l'Inspectrice d'Académie construire avec l'ensemble des personnels la rentrée scolaire. Il est ici urgent de (re)construire la démocratie sociale dans cet immense service public qu'est l'Education Nationale ce qui veut dire que les personnels doivent pouvoir participer pleinement à la construction de la rentrée. Donc les délégations d'école comme d'établissements doivent être reçues, entendues et recevoir une réponse via leurs représentant.e.s. Non les chefs d'établissement ne sont pas les représentant.e.s des personnels ! Les ajustements de moyens entre les collèges (de la DGH et de vie scolaire) comme entre les écoles doivent être effectués dans le cadre des instances donc de groupe de travail spéciaux départementaux en fin d'année scolaire. De même, les affectations dans les écoles ou établissements comme sur zone

de remplacement doivent être prononcées dans le cadre paritaire qu'il est indispensable de reconstruire pour faciliter le travail des services, pour ne pas voir se répandre la défiance des personnels à l'égard d'un mouvement de plus en plus opaque et pour que tou.te.s puissent construire leur carrière avec un maximum de visibilité.

Cette (re)construction de la démocratie sociale autour des éléments constitutifs de la Fonction Publique (statut, carrière etc....) est essentielle. Elle réclame simplement l'engagement de la République à respecter la dignité de celles et ceux qui la servent au quotidien. Nous savons combien vous êtes attachée à ce respect de la dignité de chacun.e et nous espérons donc être entendus sur ce point dès la préparation de la rentrée 2023.

1^{er} degré

Dans le premier degré, peut on se satisfaire des conditions de la rentrée scolaire 2022 ?

Nous sommes ici en CTSD pour évoquer les moyens d'enseignement alloués à notre département. L'effort n'est pas fait sur des secteurs fragilisés tandis que les dotations de ces dernières années financent difficilement les dédoublements et la mise en place de nouveaux types de missions.

Grâce à l'intervention du SNUipp-FSU le ministère a enfin entendu qu'il fallait puiser dans la liste complémentaire pour suppléer le déficit en personnel. Ainsi, un nombre important de professeurs stagiaires se retrouve nommé dans notre département. Nous déplorons ici encore les conditions d'entrée dans le métier qui sont données à ces personnels. En effet, la réalité de la formation initiale pour les PES à 50 % ainsi que celle des PES à 100 % ne correspond plus à ce qui a été présenté lors du conseil de formation de juin dernier. Aussi, nous demandons à ce que soit réuni au plus vite un conseil de formation qui présente la formation initiale telle que celle-ci se déroulera cette année.

Malgré le recours aux PES de la liste complémentaire et l'embauche de contractuels, type de contrat dénoncé par le SNUipp, la situation de l'équilibre poste/personnel reste dramatique dans notre département :

des TR sont déjà bloqué sur des postes à l'année, d'autres postes sont encore vacants (faute de candidats suite aux appels à candidature, dû aux difficultés rencontrées par les services à pourvoir tous les postes...).

La situation du remplacement dans notre département sera à n'en pas douter cette année encore préoccupante. Qu'en sera-t-il de la formation continue, déjà largement dégradée ces dernières années ?

Qu'en sera-t-il lorsque les épidémies saisonnières seront de retour, sans parler des « vagues covid » ?

Nous vous demandons un état régulier du remplacement

Nous vous rappelons Madame la DASEN l'impact du non-remplacement sur le fonctionnement des écoles, sur les conditions d'apprentissage de nos élèves, sur les conditions de travail de nos collègues.

Conditions d'apprentissage de nos élèves et conditions de travail de nos collègues mis à mal, par ailleurs, par les conditions de mise en œuvre de l'école inclusive dans notre département. Nous avons déjà alerté, suite aux nombreuses inquiétudes du terrain, sur le manque d'AESH au regard du nombre de notifications octroyées par la MDA pour nos élèves. La réussite de nos élèves, cela passe aussi par des RASED complets. Il y a donc urgence à faire partir nos collègues en formation CAPPEI. On ne peut pas continuer à demander toujours plus aux enseignants RASED, dans un temps contraint, et dans un périmètre plus large.

Il y donc urgence Madame la DASEN à investir dans le service public d'éducation, garant de la réussite de tous les élèves où qu'il soient.

Si les mesures d'ouvertures, que vous avez prononcées lors des GT de juin et début septembre, sont satisfaisantes au regard des effectifs des écoles concernées, tout en maintenant votre volonté de ne pas prononcer de fermeture de rentrée ; l'insatisfaction demeure pour les écoles, notamment du REP, pour lesquelles, ont été mis en avant des objectifs à atteindre qui se sont transformées en orientation. Certaines écoles fonctionnent donc cette année avec des classes dédoublées de CP/CE1 ou encore de MS/GS. Ce manque de cohérence dans les objectifs/orientations épuisent les équipes, surtout quand cela se met en œuvre la veille de la rentrée des classes.

Les documents que nous allons étudier ici font état de l'octroi de décharges de direction exceptionnelles. Nous pensions, à tort, que ce type de demande n'aboutissait plus.

Si ce n'est plus le cas, nous serons alors extrêmement attentifs à ce que chaque demande soit traitée.

Enfin, Madame la DASEN, le constat de notre profession déjà accablée début septembre par les conditions de rentrée, et notamment de l'école inclusive, nous fait craindre une année bien difficile, alors que durant les mois passés, on entendait déjà souffrance et culpabilité.

2nd degré

Postes non pourvus

La rentrée la pire de l'histoire récente du second degré s'est d'abord traduite par un nombre très important de postes non pourvus encore à ce jour. C'est autant de classes sans profs, de permanences sans AED, d'établissements sans gestionnaires, de services administratifs débordés etc...Au delà des enjeux propres à cette crise de recrutement en matière de salaire et de condition de travail que nous avons déjà évoqué, nous attirons une nouvelle fois ici votre attention sur la nécessité d'éviter au maximum les petits BMP de moins de 6h, notamment dans les secteurs les plus éloignés des principales agglomérations, en utilisant toute la souplesse du statut des enseignants et de leurs ORS.

Les difficultés rencontrés par les services administratifs sont également ici à pointer. En première ligne pour les suppressions de poste, ces services sont aujourd'hui empêchés de bien travailler c'est-à-dire d'assurer leurs missions de suivi des personnels, des situations, des circulaires et des directives ce qui conduit l'Education nationale à être hors la loi, à faire travailler des personnels sans contrat de travail, à oublier ou à ne pas avoir le temps d'affecter des personnels. Les droits les plus élémentaires ne sont plus respectés. C'est inadmissible.

Effectifs par classe

Les effectifs par classe pléthorique à 27, 28 jusqu'à 30 élèves existent dans plusieurs collèges du département empêchant les personnels de travailler correctement et ruinant la confiance des personnels envers vous qui avez promis qu'il n'y aurait pas de classe à 30... Hélas les élèves et les personnels des collèges Hélène-Boucher, de Luisant, de Brezolle ou de Mathurin Régnier ~~ou du collège de Mainvilliers~~ vivent dans le concret le choix de ne pas tenir cette promesse. Allez vous intervenir afin de donner les moyens aux personnels de faire correctement le travail ?? c'est ce que nous vous demandons !

La lutte contre la difficulté scolaire, celle pour l'inclusion de personnes relevant du handicap en milieu scolaire ne peuvent pas être mises en œuvre correctement sans moyens...et sont empêchés par les effectifs trop importants car dépassant 24 élève par classe. Nous vous rappelons que pour rendre concret le droit égal pour tous à une éducation de qualité, il est nécessaire de fixer un maximum de 20 élèves par classe en REP et de 24 élèves par classe hors REP. De même, pour permettre une inclusion de qualité c'est-à-dire permettant aux élèves en situation de handicap de progresser dans les apprentissages aux côtés des autres adolescent.e.s de leur âge, il est indispensable que les élèves d'ULIS soient comptabilisés dans les effectifs des classes de collège.

Education prioritaire

Le choix du mode de répartition indifférenciée de la DHG entre REP et non REP dessert structurellement les établissements REP. Le faible ajout ensuite d'APM ne permet pas de rattraper les manques produits par le critère de 30 élèves par classe au départ. Ici, l'égalité de départ, toutes les classes à 30, produit un désavantage plus important pour les élèves des milieux populaires. C'est donc l'inégalité du droit à l'éducation qui est mis en œuvre ! C'est inacceptable, car contraire au pacte républicain. Nous vous demandons donc de retenir un effectif par classe maximal de 20 élèves par classe en éducation prioritaire pour tenir compte des besoins des élèves des milieux populaires. C'est là principalement que résistent les inégalités scolaires auxquelles nous devons nous attaquer. C'est là que l'investissement de la République doit se concentrer.

Carte scolaire

Les modifications de la carte scolaire avec le collège de Auneau et de Gallardon vont continuer à faire leur effet alors que la non modification de cette carte à pour conséquence le surpeuplement du collège de Nogent le roi...qui doit être transformé par travaux dans un futur plus ou moins proche mais qui, en attendant, souffre de cette surpopulation.

Avec l'ouverture du lycée de Hanches, qui va modifier les districts des lycées, des modifications de la carte scolaire des collèges seront peut être aussi nécessaires pour la rendre cohérente avec celle des lycées.

Des articles de presses et des annonces d'élus en CA d'élus du département ont perturbé la fin de l'année scolaire et la rentrée 2022 dans le Dunois en faisant courir le bruit d'une fermeture ou d'une fusion du collège Anatole-France, peut-être dès 2023.

Nous vous demandons expressément de prévoir la participation des représentant-es de la FSU aux réunions que vous organiserez avec les élus-es du CD sur ce dossier comme sur les autres.

Nous tenons ici à rappeler nos priorités pour la construction de la carte scolaire départementale : la participation des représentant-es du personnel aux décisions, la mixité sociale, la proximité des services publics et une taille de collège autour de 400 à 500 élèves.

Dans l'immédiat, nous vous demandons de prendre fermement position pour la suspension du projet de fermeture du collège Anatole-France et pour l'ouverture immédiate de négociation entre les personnels et leurs représentant.e.s, le Conseil Départemental et la DSDEN sur l'avenir des collèges de Châteaudun. La

FSU 28 appelle l'ensemble des personnels du Dunois à se mobiliser pour obtenir cette suspension et l'ouverture de ces négociations.

AED

Les assistants d'éducation ont eu la possibilité, pour quelques un-es, de faire valoir leur droit au CDI à la fin de l'année scolaire précédente. C'est un premier pas vers la reconnaissance des services qu'ils rendent et de la nécessité d'avoir des équipes stables afin de pouvoir construire dans la durée le travail collectif. Il est regrettable et décevant que les instructions n'aient pas été suffisamment claires ce qui a fait que des personnels de direction n'ont pas forcément transmis les noms des personnels éligibles à la cdisation. Pour ce qui est de l'allongement des durées de contrats à plus d'un an, des difficultés sont à régler pour une réelle mise en œuvre. Des collègues AED qui ont demandé des contrats de 2 ou 3 ans n'ont pas pu les avoir, malgré l'accord des CPE et personnels de direction, fautes de suivi concret et correct par l'administration.

En ce qui concerne le remplacement des AED aussi, il y a des progrès à faire puisque certains collègues ont aussi fait leur rentrée avec des AED en congé maternité ou parental non remplacé.

Nous vous demandons d'intervenir afin que soit proposé à nos collègues AED l'allongement de la durée de leur contrat et la signature d'un cdi.