

Déclaration au CTSD de rentrée du 2 septembre 2022



L'année scolaire 2021-2022 s'est à nouveau déroulée dans des conditions très difficiles et souvent inacceptables. La période de janvier-février a été particulièrement éprouvante pour l'ensemble des personnels, et a mis en exergue la difficulté des remplacements.

Après 5 années du ministère "Blanquer" nous nous sentons éprouvé-e-s. Le manque d'enseignantes et enseignants ne permet plus d'accueillir les élèves dans des conditions de qualité. Cette situation ne fait que se dégrader depuis de trop nombreuses années, malgré les signaux lancés par la profession.

Et elle n'est pas prête de s'améliorer quand on observe l'organisation de la rentrée des professeurs stagiaires. Il est inadmissible que leur formation ne commence pas dès la rentrée. Une fois de plus, le ministère a avancé à marche forcée, mettant en place une réforme avec une formation qui n'est toujours pas budgétisée. Cette situation inacceptable met en difficulté les collègues stagiaires, porte préjudice à leur entrée dans le métier, risque de déstabiliser des équipes qui compteront des collègues entrants dans le métier sans aucun accompagnement et ne permettra pas les conditions nécessaires à la réussite des élèves.

La multiplicité des profils d'étudiants, de stagiaires rend également extrêmement complexe la formation. Nous ne pouvons que regretter que le ministère n'écoute pas ses représentants des personnels qui avaient alerté depuis longtemps sur la difficulté de recrutement.

Notre métier n'attirait déjà plus et nous ne voyons pas comment la situation pourrait s'arranger avec la politique actuelle du gouvernement.

La situation est historiquement grave, notre institution est au bord de l'effondrement. Le recours massif aux contractuel-le-s marque la volonté de s'attaquer à nos statuts. La FSU réaffirme l'exigence d'un plan pluriannuel de recrutements et de pré-recrutements, accompagnés d'un plan ambitieux de titularisation pour résorber la précarité. Des mesures de revalorisation de salaire sans aucune contrepartie et d'amélioration des conditions de travail s'imposent également.

Il est impératif de redonner du sens à notre métier, non seulement en le revalorisant dans la société, mais également en cessant les injonctions et dispositifs qui le dénaturent et qui dessaisissent les enseignants de leur expertise .

Pour exemple, à l'initiative du Conseil d'Évaluation de l'École, instance créée par la loi dite de "l'École de la confiance", une expérimentation d'évaluations des écoles a débuté au premier trimestre 2021, après celle instaurée dans le second degré. A compter de cette rentrée, le ministère prévoit la généralisation de ce dispositif, à raison de 20 % des écoles par an sur 5 ans.

Pour la FSU, c'est une nouvelle étape de tentative de mainmise de la hiérarchie, au plus haut niveau, sur les équipes, sur leur fonctionnement, sur leur expertise et leur professionnalisme.

La FSU dans le cadre d'une intersyndicale nationale s'oppose au pilotage par les évaluations qui aboutit à la mise en concurrence des écoles. Aucun temps de travail n'est dévolu à la rédaction du document d'analyse. Là encore, il faudrait avoir des personnels de remplacement en nombre pour permettre aux équipes de se réunir. Par ailleurs, la finalité de ces évaluations est plus que floue, rien ne permet d'affirmer que cela améliorera les conditions de travail des enseignants, ou leur formation, ou même permettra de régler la question des inégalités. La FSU exige l'abandon de ces évaluations d'école et soutiendra tous les personnels qui subiraient des pressions pour les contraindre à les accepter.

Nous avons également appris que de nouvelles évaluations nationales sur échantillon vont être mises en place pour les élèves de CM1. Le Snuipp FSU refuse le pilotage par l'évaluation qui focalise l'enseignement sur la maîtrise de quelques points seulement du programme. Il défend une formation répondant aux besoins et demandes des personnels.

En ce qui concerne le 1er degré, nous finirons en nous questionnant sur le plafonnement à 24 élèves par classe de GS, CP et CE1 hors Éducation prioritaire. Sera-t-il respecté dans l'Indre sachant qu'aucun moyen n'est annoncé, ni en termes de postes enseignants, ni en termes de locaux ?

Le plafonnement à 24 élèves par classe est aussi un des mandats de la FSU en ce qui concerne le second degré, même si c'est une aspiration qui semble relever chaque année un peu plus de l'utopie lorsqu'on se penche sur les moyens alloués aux établissements...

Mais nous ne manquerons pas de maintenir nos exigences d'une éducation de qualité pour nos élèves, et continuerons donc à dénoncer les classes trop chargées du fait de DHG insuffisantes. Cependant, notre inquiétude la plus pressante en cette rentrée 2022 concerne davantage les personnels, ou plutôt l'absence de ces derniers. Enfin... peut-être devrions-nous plutôt dire l'absence d'**affectation** de ces derniers.

Car si l'un des problèmes dans l'Indre, comme dans le reste de la France, est un manque de postes pourvus du fait de la désaffectation pour les concours d'enseignement, force est de constater que la gestion des personnels disponibles est pour le moins catastrophique, et responsable d'une grande partie des besoins non pourvus en ce début septembre.

Hier encore, jour de rentrée dans les établissements, bon nombre de TZR n'avaient toujours pas reçu d'affectation officielle, alors même que des postes leur tendaient les bras dans leur établissement de rattachement, ou dans l'établissement dans lequel ils remplaçaient déjà l'an dernier. Sans avoir affecté les TZR, impossible de proposer aux contractuels autre chose que des promesses de contrat, et ce alors même que certaines et certains d'entre eux sont, du fait de la fragilité de leur statut de non-titulaires, dans une situation de grande précarité. C'est d'autant plus ubuesque lorsqu'on sait que certains chefs d'établissement leur ont demandé de faire la rentrée, sans contrat, afin d'avoir « un enseignant dans chaque classe », ou que des répartitions

votées en CA ont été allègrement modifiées en vitesse pour pallier leur absence temporaire par des modifications de service, elles aussi soit-disant temporaires, de collègues en place.

Des contractuels alternants qui s'étaient vus affectés à des centaines de kilomètres de leur lieu de formation ont jeté l'éponge et ne se sont pas présentés dans leur établissement : doit-on s'en étonner ? Nous pensons que nous devons surtout le dénoncer, et demander à ce que des leçons soient tirées de ces situations qui étaient pourtant prévisibles, et qui mettent des établissements entiers dans l'embarras et ajoutent au stress d'une rentrée déjà sous tension. Ne parlons pas des dégâts à l'échelle humaine pour des personnes qui doivent abandonner leurs perspectives de carrière du fait d'affectations qui ne sont pas viables.

On nous avait présenté les PIAL comme des pôles ressources, qui permettraient d'améliorer la répartition des AESH dans les établissements et de mieux gérer leurs emplois du temps. Or cette rentrée est sûrement la pire que ces personnels, eux aussi encore bien trop précarisés par l'institution, ont connue, et pour certaines et certains connaissent encore : les affectations dans les établissements du second degré ont commencé à leur être envoyées l'après-midi de la pré-rentrée, et nombre d'AESH ont découvert leur nouveau lieu de travail en même temps que les élèves à accompagner, en ayant eu quelques heures seulement pour s'organiser ! Mais c'est sûrement parce que l'accompagnement d'élèves en situation de handicap ne demande pas de préparation particulière, même lorsqu'il faut jongler pour en suivre 9, comme c'est le cas pour au moins une AESH dans le département...

Il est inadmissible de traiter ainsi les personnels, les personnes ! La maltraitance administrative engendre un mal être et une dégradation des conditions de travail que l'Éducation nationale va payer, et ce sont nos élèves, après les personnels, qui vont trinquer de cette mise à mal du service public d'éducation.

Nous espérons que ce CTSD sera l'occasion de pouvoir vous exposer les situations les plus problématiques qui ont été portées à notre connaissance par des personnels inquiets voire alarmés, et que nos échanges permettront d'aboutir à des pistes de résolution au niveau local.

Dans ce contexte si désolant, et désolé, nous souhaitons bien du plaisir aux malheureux collègues censés participer au dispositif d'auto-évaluation de leur établissement, dispositif que la FSU dénonce depuis sa création. Et en plus du plaisir, nous leur souhaitons du courage, car il va leur être particulièrement ardu de parvenir à optimiser les moyens alloués sans en réclamer davantage, tout en transformant les bonnes volontés des équipes en contrats d'objectifs et autres réjouissances néolibérales censés améliorer leurs conditions de travail.

Comme l'a si bien noté notre nouveau ministre, les personnels sont épuisés, et leur ajouter des réunions et des missions qui débordent du cadre de leurs obligations n'est sûrement pas la solution.

La solution, pour la FSU, c'est de revaloriser de manière conséquente les salaires afin de cesser le déclassé salarial, de recruter des enseignants, CPE, PSY-EN et personnels administratifs à hauteur des besoins, et de remettre en place une formation initiale digne de ce nom, tout cela de manière urgente !

À ce prix seulement pourrions-nous espérer redonner tout son sens à notre service public d'éducation.