



Déclaration CTSD – 19 novembre 2021 – Bilan de rentrée

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Avant de commencer nous tenions encore une fois à remercier les services de la DSDEN pour l'envoi des fichiers en format éditables.

Nous ne pouvons entamer cette déclaration sans évoquer le dossier scandaleux publié la semaine dernière par le Figaro-magazine. Cette publication accuse l'École de la République d'endoctrinement des élèves avec notamment l'antiracisme. Quel renversement des valeurs ! Notre République est justement fondée sur un certain nombre de principes parmi lesquelles figurent l'antiracisme et la lutte contre toutes les discriminations. En faisant passer la légitime lutte contre le racisme, l'homophobie et les discriminations en général pour de l'endoctrinement, cette publication se rend complice de ce qui relève de délits qui tombent sous le coup de la loi. Depuis, ni le Ministre, ni aucune parole institutionnelle n'est venue répliquer à cette prise de position. La FSU, quant à elle, ne lâchera rien sur les valeurs de l'égalité, de la tolérance, de l'émancipation par l'école, ce qui consiste à donner aux élèves les outils pour construire leur propre voie et devenir des citoyennes et citoyens éclairés.

À l'heure de ce comité technique où il sera question de tirer un bilan de la rentrée 2021, nous souhaitons également tirer un bilan de ce qui constitue la 4ème préparation de rentrée du Ministère Blanquer, l'avant-dernière de ce ministère. Pour le second degré, le moins que l'on puisse dire et reconnaître à notre Ministre, c'est la constance dans la politique éducative menée, politique parfaitement illustrée par le constat sans appel en ce qui concerne les collèges du Pas-de-Calais.

Quatre années consécutives de hausse d'effectifs jusqu'en 2020 : de 61 368 élèves en novembre 2017, nous arrivons aujourd'hui à un constat de 61 694. Et ce, malgré la baisse constatée aujourd'hui par rapport à l'année dernière. Depuis 2017, les effectifs ont augmenté de 0,53%.

La logique voudrait - mais même si elle rime elle ne va pas souvent de pair avec la politique, et la politique éducative qui plus est – que cette tendance se retrouve d'une part dans le volume d'heures de l'enveloppe départementale et d'autre part dans l'état des postes.

Depuis la rentrée 2018 pour les collèges (y compris les SEGPA), la hausse de 326 élèves s'est traduite par une baisse de moyens de 660,2 h, ou pour le dire autrement, **l'augmentation de 0,53% des effectifs s'est traduite par une baisse des moyens de 0,22%**.

Alors que les **effectifs collège hors segpa** ont augmenté de 526 élèves, soit **+ 0,9 %**, les moyens globaux ont diminué de 375,8 H, soit **- 0,22 %**, mais en terme de postes, de 999,1 HP, soit une baisse de 1,14 %, l'équivalent de 55 postes et demi. Puisque Noël approche, rêvons un peu ! Une augmentation équivalente aux effectifs globaux (+0,22%) aurait conduit à une dotation en heures-postes de plus de 1158 HP, plus de 64 ETP. C'est peu ou prou ce qui nous a été supprimé !

Les effectifs ont augmenté, les moyens ont diminué. Le ministère résout l'équation par une certaine idée du service public d'éducation nationale : diminuer les taux d'encadrement des collèges REP et REP+, et les réinjecter dans les collèges dits ordinaires. Depuis novembre 2017, le taux d'encadrement de l'EP a baissé de près de 3% quand ce même taux baissait de 1,85% pour l'ensemble des collèges. Le nombre d'élèves par division en REP+ a augmenté de plus de 3,5% alors que la moyenne départementale augmente de 0,7%. C'est bien l'éducation prioritaire

dans son ensemble qui fait les frais de cette politique.

Reprendre à ceux qui en ont le plus besoin pour pallier l'augmentation globale des effectifs : de ce point de vue, on comprend tout l'intérêt de vouloir faire sortir l'EP d'un cadrage national, afin de « redéployer les marges de manoeuvre » ainsi économisées.

Et pourtant, on ne peut pas dire que les dernières années n'auraient pas nécessité un abondement des moyens à la hauteur des difficultés liées à la crise sanitaire, certes, mais surtout un abondement lié à la volonté de réduire les inégalités. Or la seule réponse apportée par le ministère a consisté à inonder les collèges par des heures supplémentaires, notamment via le dispositif « devoirs faits », vu comme l'alpha et l'omega de la lutte contre les difficultés scolaires et leur remédiation : le volume d'heures accordées au titre de ce dispositif a en effet augmenté de près de 70% depuis l'année scolaire 2017-2018, passant de 33 700 H à plus de 57 000 pour cette année.

Concernant l'état des postes enseignants, le solde différentiel entre le 01/09/2021 et le 01/09/2017 n'est que la conséquence logique de tout ce qui précède : 88 suppressions de chaires PLC, qui dessinent dans le détail des disciplines les plus impactées, les effets de la réforme du collège et de la politique d'autonomie des établissements au détriment des options, des groupes et des dédoublements de moins en moins possibles à financer. Et ce n'est pas l'effet d'annonce du ministre Blanquer concernant les langues de l'Antiquité qui infléchira notre analyse.

Enfin depuis 5ans, le développement du nombre de missions particulières rémunérées par des primes (RIPREE, DF, PIAL, UPE2A, classes relais, bascule HSA-IMP, apparition de l'IMP sections sportives en R21), ainsi que la deuxième HSA imposable, ne cessent d'alourdir la charge de travail des personnels, sans revalorisation indiciaire : en guise d'augmentation générale du pouvoir d'achat, la seule réponse consiste en des primes individuelles sans réelle incidence significative sur le calcul de la future pension.

Concernant la question de l'inclusion, les conditions dans lesquelles elle s'organise est à nos yeux insatisfaisante. Nous tenons une nouvelle fois à dénoncer l'inclusion systématique et sans concertation dans bon nombre de collèges des 6e pré-orientés en SEGPA, ce qui va à l'encontre de l'esprit de la circulaire de 2015 et mène à la baisse des moyens alloués (DGH SEGPA: de 132h à 107,75).

Quant à L' EPS , entre bilan ministériel catastrophique et crise sanitaire, elle nécessiterait une véritable ambition loin des gesticulations autour des Jeux Olympiques de 2024 : le SNEP-FSU demande :

- 4 heures d'EPS durant la scolarité,
- un plan de rattrapage en natation avec abondement des DGH ,
- l'anticipation d'une probable dégradation de la situation sanitaire pour garantir l'accès de tous les élèves aux installations sportives extra-muros, couverts et non-couverts,
- un plan de rattrapage des postes aux concours et un programme de constructions de gymnases et piscines éco-responsables
- **des GT sur les conditions de travail des professeurs d'EPS**

Concernant les moyens nécessaires pour la rentrée 2022 **pour le 1^{er} degré**, Nous espérons que les décisions gouvernementales seront ambitieuses et que la baisse démographique annoncée permettra de diminuer les effectifs dans toutes les classes, de prendre en compte la présence de classes à niveaux multiples dans les opérations de carte scolaire et que le corps des postes « sans classe » pourra être renforcé afin de garantir une meilleure prise en compte des élèves en situation de handicap avec la création de postes d'AESH, de PsyEN, de RASSED, une meilleure formation initiale et continue des enseignants et la création de postes de formateurs.trices généralistes et spécialisés.es, mais également une amélioration du remplacement pour faire en sorte qu'aucune classe ne se retrouve sans enseignant. D'ailleurs à ce sujet, nous vous avons envoyé, en amont de ce CTSD une demande afin d'obtenir des précisions quant aux

17 postes de remplaçants non pourvus cette année et un état des lieux du remplacement : nombre de demi-journées non remplacées en 2020-2021 et en première période cette année scolaire.

Ce CTSD se tient de plus dans un contexte où la FSU est inquiète de l'opacité grandissante des situations touchant les perspectives d'évolution de carrière des personnels depuis la mise en œuvre de la Loi de Transformation de la Fonction Public. En effet, depuis la disparition des CAP « promotions », la FSU n'a cessé de dénoncer le manque de transparence dans le choix des personnels pouvant accéder aux promotions accélérées où au passage à la Hors Classe et à la classe exceptionnelle, d'autant plus que ces dernières sont toujours liées à l'appréciation finale du rendez-vous de carrière.

Mais désormais l'attribution des postes aux personnels de l'EN va également devenir de plus en plus opaque.

La mise en place des CLA dans notre département permet l'attribution de postes hors mouvement et hors barème. Si ce dispositif se généralise, comment seront attribués ces postes « CLA » qui deviendraient plus nombreux ? Quelle sera la transparence des résultats pour les enseignant.es qui postuleront sur ces postes ?

Ensuite, le mouvement national sur postes à profil (PoP) va permettre à des enseignants de postuler sur des postes à profil d'autres départements. Alors oui, nous sommes favorables à une amélioration des mobilités intra et interdépartementales mais dans des conditions justes, transparentes et équitables pour tous les personnels. Là encore, quelles réponses auront les collègues qui souhaiteraient obtenir des explications sur une éventuelle réponse défavorable ? De plus, des enseignants du département souhaiteraient peut-être obtenir ces postes qui ne seront donc pas mis au mouvement !

La loi Rihlac, instaurant un statut hiérarchique aux directeurs et directrices, risque fortement de modifier les modalités d'attribution de ces postes dans le 1er degré. Les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'école sont les grands absents de ce texte. L'attribution d'une aide administrative, tant attendue par les directeurs et directrices, est noyée dans une coresponsabilité de l'État et des collectivités, présageant un renforcement des disparités territoriales. Quant aux décharges, elles seront en fonction « du nombre des classes » mais aussi des « spécificités de l'école ». Une résonance très forte avec l'expérimentation marseillaise et une gestion contractualisée, au cas par cas, qui rompt avec les principes d'égalité qui régissent normalement l'institution. Cette loi ne répond donc en rien aux besoins de la direction d'école. Ce n'est pas étonnant, la profession ayant largement rejeté l'idée d'un statut hiérarchique lors de la consultation ministérielle en 2019.

Avec l'apparition et le développement des PIAL, et sous prétexte de mutualisation, l'accompagnement des élèves en situation de handicap mène à des situations ubuesques : on assiste à la baisse des heures d'accompagnement par élève (les notifications MDPH ne comportant plus de volume horaire, dès lors qu'un élève est accompagné ne serait ce que quelques heures, l'institution estime avoir répondu au devoir d'accompagnement). Qui plus est, il n'est pas rare -depuis cette rentrée- qu'un AESH se retrouve à accompagner jusqu'à 4 élèves (qui ne relèvent pas des mêmes problématiques) durant la même heure de cours.

Enfin et indirectement en lien avec la continuité du service public d'éducation, la FSU tient à vous alerter de nouveau sur le mal être au travail de l'ensemble des personnels de l'Education Nationale,

Leurs contacts avec les représentants syndicaux de la FSU, portent de plus en plus sur les questions de reconversion, de démission, de rupture conventionnelle, de disponibilité, de compte personnel de formation inefficace dans notre ministère, malgré leur motivation initiale à enseigner et leur goût de la pédagogie et du lien avec les élèves.

Contraintes, hiérarchisation rampante, sentiment d'impuissance à résoudre les problèmes,

ressenti de travail empêché dans un contexte de manque de moyens et d'intrusions municipales, épuisement professionnel, la tendance s'accroît et inquiète quant à l'avenir d'un Service public d'éducation attractif et reconnu. Le fondement de ce mal être est intrinsèquement lié aux raisons de la revendication d'un plan d'urgence pour l'éducation la création de postes en nombre suffisant, l'amélioration des conditions de travail et les salaires.

À ce propos, l'OCDE dans ses "*Regards sur l'éducation 2021*" montre que la France a des professeurs low costs : au 22ème rang pour le coût salarial de ses enseignants sur 33 systèmes éducatifs et cela pour un temps de travail supérieur à la moyenne de l'OCDE. Pour le meilleur apprentissage de nos élèves, il faut des enseignants reconnus et heureux dans leur métier. En ce qui concerne spécifiquement les dépenses du primaire et du secondaire, la France se situe dans la moyenne de l'OCDE et arrive au treizième rang. Toutefois, avec 6.860 euros par élève dans le primaire, elle est en retard sur la moyenne des 37 pays membres (7.643 euros). Toujours selon l'OCDE, le budget public total de l'éducation représente en moyenne 10,8% des dépenses publiques totales des pays de l'OCDE. En France, cette part n'est que de 8,4%. En résumé, la France sous-investit dans son éducation.

Pour cette école ambitieuse pour toutes et tous, il est indispensable, pour la FSU, de partir des demandes et besoins du terrain. Un recrutement conséquent et des ouvertures de classe sont donc nécessaires pour permettre un allègement des effectifs partout, des moyens pour le remplacement ou pour accompagner des difficultés d'apprentissage et des inégalités scolaires accentuées par un contexte sanitaire perturbateur.

Je vous remercie de votre attention.