

Déclaration de la FSU Vaucluse Au CTSD du 28 juin 2022

Madame la Directrice Académique,

Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

L'Éducation Nationale sort très abîmée des 5 ans de gouvernance précédents et elle a besoin d'une politique autrement ambitieuse, avec des moyens pour lui permettre la mise en œuvre d'objectifs qui ne doivent pas rester des concepts fumeux sans concrétisation : éradiquer les inégalités scolaires, éduquer et former toutes et tous dans des visées émancipatrices et d'élévation du niveau de qualification de l'ensemble de la population.

Parmi les réformes qui auront considérablement abîmé le service public de l'Éducation, celle des concours de recrutement et de la formation des enseignant-e-s.

La réforme de la formation initiale est catastrophique, elle a eu pour effet de réduire la formation, de mettre en péril l'entrée dans le métier et de déstabiliser un vivier de recrutement déjà fragilisé par des années de suppressions de postes et d'absence de soutien aux étudiantes et étudiants. Les concours ne font plus le plein et le ministère semble ne pas s'en alarmer, prétendant que le recours aux contractuels est un bon remède pour assurer la rentrée prochaine.

Tout ceci relève-t-il d'une politique sciemment menée pour diminuer le contingent d'enseignants sous statut de fonctionnaire et introduire de la précarité dans les métiers en accroissant le poids de la contractualisation ? Cela participerait d'une politique de destruction de la Fonction publique à laquelle s'oppose la FSU.

Il y a urgence à changer diamétralement d'orientation et à trouver des solutions pour rendre à nouveau le métier attractif. Cela impose une augmentation du point d'indice bien au-delà des 3,5% annoncés aujourd'hui et la refonte des grilles indiciaires dans les plus brefs délais, pour une revalorisation de toutes et tous dans le cadre des ORS et des missions actuelles, sans les conditionner à de nouvelles contraintes.

Cela impose par ailleurs l'arrêt des politiques de restriction des droits des personnels systématisées depuis plusieurs années. Les barrières aux mutations, aux temps partiels, aux disponibilités, aux congés de formation... privent nos collègues de perspectives professionnelles et personnelles. Ces reculs inacceptables, au même titre que la systématisation des retraits de salaires et de jours d'AGS pour des demandes d'absences sur autorisation participent à la dégradation des conditions de travail et à la désaffection pour le métier de personnels chevronnés.

L'accroissement du nombre de démissions, du nombre de ruptures conventionnelles est révélateur du mal être de la profession. Elle a besoin d'être soutenue et considérée, elle a besoin qu'on lui fasse confiance. L'expression de ce soutien et de cette considération passe par la mise à disposition des enseignantes et des enseignants de moyens pour faire correctement leur métier et améliorer leurs conditions de travail. Afin de

diminuer le nombre d'élèves dans toutes les classes, afin d'avoir des moyens RASED et UPE2A à la hauteur des besoins des élèves, afin de permettre une inclusion scolaire réaliste et réalisable. L'inclusion est actuellement trop souvent source de souffrance pour les élèves, les familles et les personnels. Un levier pour l'améliorer passe obligatoirement par des mesures en faveur des AESH auxquelles il faut donner un véritable statut et accorder un salaire à la hauteur de leurs missions essentielles pour les élèves.

Les enseignantes et les enseignants demandent que soient entendus leurs besoins en formation continue pour les armer à répondre à tous les défis qu'ils rencontrent. Ils s'opposent à la multiplication des demandes institutionnelles qui les contraignent à toujours plus de temps passé à des tâches dont ils ne tireront aucun bénéfice mais qui les épuisent et leur volent du temps pour remplir leurs missions auprès des élèves : les évaluations nationales et leurs analyses, les évaluations d'école sont rejetées par la profession qui ressent à travers elles une remise en cause de son expertise professionnelle pour déterminer les axes de travail prioritaires à développer au sein du projet d'école. Le SNUipp-FSU, au sein d'une intersyndicale 1er degré, exige la suppression des évaluations d'écoles qui ne répondent en rien aux besoins de la profession pour améliorer le fonctionnement de l'école et faire évoluer ses pratiques professionnelles.

Le SNUipp-FSU continue par ailleurs à exiger la suppression de la loi de la transformation publique à l'origine de nombreux des reculs qui participent aux dégradations évoquées ici.

Notre département n'est pas épargné par les régressions mentionnées et par le mal être professionnel qu'elles installent.

Comment est-il possible d'assurer pleinement et sereinement son travail quand la présence d'un enseignant sur une classe ou sur le complément d'un poste d'enseignement n'est pas garantie jusqu'à la fin de l'année ? Parce que les contrats des contractuel·les, recrutés bien au-delà du 1er septembre, s'arrêteront le 30 juin. Des élèves auront vu plusieurs enseignants et enseignantes se succéder avant l'arrivée d'un ou une contractuel·le, qui assurera l'enseignement pour eux jusqu'au 7 juillet ? Nous refusons que des collègues qui n'auront pas eu leur temps de décharge assuré jusqu'à l'arrivée d'un ou une contractuel·le soient à nouveau lésés. Nous demandons avec eux que leurs décharges soient assurées jusqu'à la fin de leur service le 7 juillet.

Pour les contractuels enseignants eux-mêmes, quel est le message qui leur est délivré par l'administration ? alors que, même si l'année scolaire n'est pas terminée, il leur sera interdit de franchir le pas de l'école à compter du 1^{er} juillet.

Comment se sentir bien sur son poste lorsqu'en tant que TRS on ne connaîtra la composition de celui-ci qu'à la veille des congés scolaires ? Devant attendre les affectations des stagiaires dont, à peine plus d'une semaine avant les congés d'été, nous ne connaissons d'ailleurs ni le nombre ni les quotités d'exercice en classe. Quel est-il ? Combien y aura-t-il de contractuels alternants et sur quels compléments de postes ? Si c'était à nouveau en complément de directrices et de directeurs, nous demandons que cela n'est pas d'incidence sur le rythme de décharge de direction des collègues durant l'année. Nous demandons que des TR ou BDFC soient mobilisés durant les périodes de stages massés des alternants.

Comment se sentir bien sur son poste lorsque la prise en charge des difficultés sociales et scolaires des élèves de son école ne sont pas reconnues par son classement en EP. Quand, alors que les caractéristiques de cette école sont en tout point comparables à celles d'autres écoles en EP, il n'y a aucune labellisation ou tout au plus l'octroi de très très faibles moyens pour les élèves et d'une tout aussi faible reconnaissance salariale à travers une contractualisation ? S'agissant des CLA, tant au niveau du 1er que du 2nd degré, les moyens attribués pour l'année scolaire 2021-2022 sont-ils reconduits à l'identique ou augmentés ?

L'attente de réponses aux recours qui sont formulés par les collègues suite aux opérations du mouvement ou suite à un refus d'EXEAT, de temps partiel sont aussi sources de déstabilisation et de mal être pour les collègues. Une CAPD sera réunie le 5 juillet pour examiner les saisines de collègues suite aux refus de leur temps partiel. A quelle échéance les collègues qui ont adressé un recours pour demander une révision d'affectation auront-ils une réponse ?

Avant de prendre part aux travaux concernant l'ordre du jour, nous avons besoin de vous formuler quelques interrogations qui concernent la consommation des ETP et des budgets dont dispose le département.

Nous nous interrogeons sur les changements de rattachements administratifs découverts par des collègues BDFC au hasard de leur consultation de i-prof, sans qu'ils en aient été avertis par l'administration. Quelles en sont les causes ?

Nous avons également quelques questions concernant l'état d'affectation d'ETP sur certaines missions d'enseignement à cet instant de préparation de la rentrée :

- Le poste EMALA installé sur la circonscription d'Apt est vacant à l'issue du mouvement. Un appel à candidature doit être lancé pour ce poste afin qu'il reste dédié à cette mission ?
- Combien de postes de rééducateurs sont vacants suite au mouvement et quel usage va être fait des postes budgétaires qu'ils représentent ?
- De même, reste-t-il des postes RASED E vacants suite à la recherche de candidats pour les occuper à titre provisoire effectuée à notre demande ? Là encore, quel usage va être fait des postes budgétaires qu'ils représentent ?
- Des postes UPE2A sont-ils vacants à l'issue des opérations de mouvement ? Un appel à candidature va-t-il être lancé pour qu'aucun de ces postes, déjà en nombre insuffisant, ne manque pour accompagner les élèves qui en ont besoin ?

Le peu d'informations contenues dans l'unique document préparatoire au CTSD nous a conduits à vous demander des ajouts. Nous vous remercions de l'intégration de quelques situations d'écoles, mais nous nous permettrons de vous en soumettre d'autres qui n'apparaissent pas.

Car il y a suite au travail que nous avons effectué avec les écoles des situations qui demandent l'examen d'ouvertures de classes sur certaines d'entre elles. Notamment l'école primaire de Cucuron, l'élémentaire JH Fabre de Sérignan et l'élémentaire P Gougeon de Chateauneuf de Gadagne.

Nous regretterions que l'insuffisance de moyens donnés au département pour organiser la rentrée 2022 laissent des équipes enseignantes et leurs élèves dans des conditions de travail et des conditions d'apprentissage difficiles durant l'année scolaire 2022-2023.