



Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation au CTA du 16 novembre 2021

Monsieur le Recteur,
Mesdames, Messieurs,

Nous débutons notre déclaration au 1^{er} CTA de l'année scolaire en disant que « l'après COVID » tardant, il fallait bien vivre « avec » ...comprenant bien que cette crise sanitaire s'inviterait encore inopinément dans notre vie quotidienne... C'est ce qu'elle vient de faire en faisant repasser les écoles et les établissements scolaires au niveau 2 du protocole sanitaire, avec les conséquences qui en découlent...

L'Unsa-Éducation ne s'attardera pas sur le sujet, tant les acteurs de terrain qu'ils soient personnels de l'Éducation nationale, agents des collectivités territoriales, élèves ou parents d'élèves maîtrisent désormais de ce que cela entraîne de perturbations dans la vie et l'organisation des écoles et établissements scolaires.

Espérons seulement que l'application collective et sérieuse des mesures inhérentes à ce niveau 2 nous permettra de revenir rapidement à la situation que nous connaissions depuis quelques semaines. L'« effet yoyo » que nous redoutons et l'impact néfaste qu'il aura sur toutes et tous, adultes comme enfants est déjà là.

Mais laissons-là la crise sanitaire et ses soubresauts auxquels nous devons sans doute faire face à l'avenir, et abordons d'autres sujets tout autant importants et bien antérieurs à la pandémie et qui sont passés au second plan, quand ils n'ont pas complètement disparu...

L'Unsa-Éducation fait bien évidemment référence aux conditions de travail.

Notre fédération s'inquiète du nombre croissant de collègues qui nous disent ressentir de lourdes difficultés à exercer leur métier dans leur environnement professionnel.

Les raisons de ce sentiment sont diverses, mais deux causes principales peuvent être dégagées, confirmées d'ailleurs par l'analyse des registres des CHSCT : d'une part, les relations interpersonnelles trop souvent compliquées avec des parents d'élèves, des collègues, ou la hiérarchie, et d'autre part la multiplication du nombre d'élèves à besoins particuliers qui mobilisent une part importante de leur énergie et de leur temps au détriment des autres élèves qui leur sont confiés.

Et c'est cette source de difficulté que nous souhaitons aborder aujourd'hui avec vous monsieur le Recteur.

Si jusqu'à présent il y avait un très large consensus des collègues sur l'École inclusive, l'Unsa-Éducation est de plus en plus interpellée par des collègues sur ce sujet. Que ressort-il de leurs interpellations ?

« Il y a de plus en plus d'élèves en difficultés dans nos classes. La multiplication des élèves « dys » demande de plus en plus d'aménagements matériels qui alourdissent d'autant la gestion de la classe. Les élèves présentant des troubles de l'attention demandent eux aussi une attention particulière. Sans oublier ceux qui souffrent de troubles du comportement. Enfin, il faut encore trouver un peu de temps pour répondre aux sollicitations des élèves « ordinaires ». D'où le sentiment trop souvent exprimé de ne plus faire correctement leur métier d'enseignant. Le sentiment également de sacrifier les « élèves ordinaires » qui ont aussi besoin d'écoute, d'encouragement, d'aide mais aussi de félicitations.

Et les collègues qui nous disent cela exercent tout autant en Éducation prioritaire que hors Éducation prioritaire.

Que nous disent-ils encore ?

Qu'ils ont des élèves en attente d'AESH. Qu'ils ont des élèves qui n'ont pas pu intégrer un dispositif ULIS, faute de place... Que le RASED ne peut pas répondre à toutes leurs demandes...

Et quand ces collègues ont la chance que le ou les élèves ayant une notification MDPH bénéficient de la présence d'un AESH, celui-ci ou celle-ci est très souvent mutualisé et se partage sur plusieurs classes voire plusieurs écoles ou établissements. Et bien souvent chacun souhaiterait la présence de cet AESH sur les mêmes créneaux horaires...

Et enfin quand l'AESH n'est pas présent car la notification horaire est partielle, l'enseignant se retrouve bien seul et démuné.

Remarquons que face à ces situations, les IEN et les conseillers pédagogiques, les chefs d'établissements sont trop souvent eux-mêmes démunis.

Ce que l'Unsa-Éducation vient de décrire, c'est le quotidien de bons nombres d'enseignants, mais pas que. **Ce qui nous fait dire que le bel idéal d'une école inclusive est en train de vaciller auprès d'un nombre grandissant de collègues.**

On est, une nouvelle fois, bien loin du discours ministériel.

Sur ce sujet, comme sur d'autres, l'Unsa-Éducation demande des actes et donc que le Ministère dote les collègues des moyens nécessaires à une meilleure prise en charge de tous les Élèves à Besoins Éducatifs Particuliers.

Un travail sur les personnels spécialisés et sur les dispositifs et sur structures en EMS doit être engagé de toute urgence.



L'Unsa-Éducation fait également référence à la plus grande solitude de chaque personnel face à l'administration quant à l'évolution de sa carrière

Depuis la disparition des CAP, défiance et suspicion sont largement partagées par celles et ceux qui n'obtiennent pas le poste espéré, le changement de grade attendu ou le départ en formation demandé.

Lorsque les élus du personnel abordent ce sujet, vos réponses, Monsieur le Recteur, Madame et Messieurs les IA-Dasen, Mesdames et Messieurs les Secrétaires Générales et Généraux, se veulent rassurantes quant à la probité et au professionnalisme des personnels en charge de ces dossiers.

Mais ce n'est pas de cela dont il s'agit. L'Unsa-Éducation ne remet aucunement en cause ces personnels qu'elle représente d'ailleurs majoritairement. Non, ce qui est en question, c'est la transparence des opérations. Il ne suffit pas aux collègues de savoir que leur situation a été traitée en application des LDG en vigueur.

Les personnels veulent légitimement comprendre pourquoi ils n'ont pas eu tel ou tel poste, pourquoi ils devront encore attendre avant de passer à la Hors-Classe ou à la Classe Exceptionnelle. Combien de points il leur manquait, à quel rang de classement ils étaient, bref, des éléments tangibles leur permettant de se projeter.

Avant la loi de modernisation de Fonction Publique, les élus du personnel étaient les garants de cette transparence et donnaient ces éléments aux collègues qui voulaient des explications. Désormais les personnels se retrouvent seuls face à leur employeur et beaucoup trop souvent sans réponse satisfaisante à leurs yeux...

On est bien loin de l'école de la confiance.

L'autre réponse apportée par l'Administration consiste à se retrancher derrière le RGPD.

Là encore, Monsieur le Recteur, l'argument manque pour le moins de solidité. Le RGPD ne peut logiquement pas être opposable à une personne qui demande à quel rang elle se situe dans le tableau d'avancement.

De plus, en quoi le RGPD est-il violé par la communication du barème et de l'ancienneté de la dernière personne obtenant son changement de grade à partir du moment où le nom de cette personne n'est pas communiqué ?

Et ce ne sont pas les relais RH de proximité qui vont pouvoir inverser la tendance tant la tâche est grande et les moyens trop insuffisants.

Abordons maintenant un nouveau sujet tiré de la fameuse loi une école de la confiance : l'évaluation des EPLE et des écoles.

« Le conseil d'évaluation de l'école, placé auprès du ministre chargé de l'éducation nationale, est chargé d'évaluer en toute indépendance l'organisation et les résultats de l'enseignement scolaire. » Ce conseil s'est donné un objectif à 5 ans pour évaluer l'ensemble des écoles et établissements. L'évaluation des EPLE a été lancée en septembre 2020, puis en 2021 pour les écoles.

Si l'UNSA Éducation reconnaît l'utilité d'un cadre d'évaluation qui peut permettre aux équipes de porter une analyse réflexive sur leur action éducative, dans un système éducatif percuté par une crise sanitaire, bousculé par la mise en œuvre de nombreuses réformes, il ne va pas de soi pour les équipes, d'en voir l'intérêt. Et encore moins de s'approprier un nouveau paradigme d'évaluation des actions, tant le temps pour y parvenir est contraint. Jusqu'à en perdre la finalité de ces évaluations. Faire du chiffre, cocher des cases plutôt que laisser le temps de l'appropriation, de la formation et de la réflexion pour les équipes. Est-ce que cherche le ministère ?

En agissant à marche forcée, cette évaluation a toutes les chances d'être contre-productive, de faire perdre le sens de l'objectif initial. Car si le projet d'établissement et le projet d'école sont une réalité, il n'est pas encore partout un projet de travail collectif largement partagé. Ce qui a pour conséquence, de faire passer l'évaluation de l'EPLE ou de l'école comme une charge de travail supplémentaire sans perception réaliste de la plus-value qu'elle pourrait apporter.

Pour quelle finalité ? Que peut-on donner aux équipes pour faire mieux ? Les besoins exprimés en formation ne peuvent être pris en compte tant la formation continue est à la peine pour se déployer en nombre. L'évaluation des écoles et établissements, étendue à marche forcée ne résout pas les problèmes structurels du système éducatif.

Depuis la rentrée, 2021, la priorité n'est pas d'évaluer. La priorité des écoles et EPLE est de retrouver les élèves, reconstituer des collectifs de travail, gérer leur hétérogénéité, continuer d'absorber les changements dus aux réformes et ceci encore en mode protocole sanitaire.

A l'Unsa-Éducation, nous exigeons le dégagement de temps pour les personnels qui ne peuvent pas tout faire ! L'empilement de dispositifs, projets et autres parcours n'est pas admissible. La qualité de cette évaluation est à cette condition.

Pour conclure cette déclaration, et comme nous y étions engagés lors de notre dernière déclaration au CTA, l'Unsa-Éducation fait un focus sur une catégorie de personnel. Aujourd'hui les personnels de direction.

Selon l'étude réalisée à l'initiative du SNPDEN Unsa par Georges Fotinos (ancien IG) et José Mario Horenstein, médecin psychiatre, responsable de la consultation « Psychiatrie et Travail » MGEN : « Les personnels de direction à bout de souffle. En demande d'Avenir »

Les personnels de direction formulent un vœu, celui de la limitation des réformes, et du ralentissement de leur rythme, effréné ces dernières années, afin de permettre aux équipes de direction et d'établissement de les mettre en œuvre sans précipitation et en leur donnant tous leur sens – car la plupart visent l'amélioration globale du système éducatif et, pour peu que l'on en laisse le temps aux personnels, y contribuent effectivement »