



Déclaration liminaire de la CGT Educ'action35 et de Sud
Éducation 35
A la CAPD
du 2 mars 2023

Monsieur le Directeur Académique,
Mesdames, Messieurs, les membres de la CAPD,

Nous profitons de cette réunion pour vous partager nos analyses et nos revendications locales et nationales sur l'école pour les jours à venir :

1) Égalité salariale et des RDV de carrière non liés à l'avancement :

La forme actuelle d'évaluation des agent-es, uniquement basée sur une observation rapide de leurs pratiques et d'un RDV de carrière par les IEN du département, directement liée à l'avancement de leurs rémunérations, et dont les appréciations sont soumises à des quotas implicites, nous paraissent injustes.

Nous revendiquons l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations.

Plutôt qu'une mise en concurrence des collègues, une réduction du temps de service permettrait concertation et échanges pédagogiques.

Nous revendiquons également la suppression de la classe exceptionnelle et une fin de carrière, pour tou-te-s, à l'indice du dernier échelon de l'actuelle hors classe.

2) Pour une revalorisation des salaires sans contrepartie et de meilleures conditions de travail

Dans une Europe, où l'école française fait figure de parent pauvre avec des effectifs par classe parmi les plus importants, des enseignant-es parmi les plus mal payé-es et qui font le plus d'heures devant les élèves, et alors qu'avait été promise une augmentation inconditionnelle de 10 % de la rémunération des enseignant-es, on découvre peu à peu que cette augmentation ne sera ni inconditionnelle ni de 10 %...

Pour les personnels du 1er degré, une partie de l'augmentation de 10 % serait en effet liée à la création d'une heure par semaine de renforcement en français ou en mathématiques pour les élèves de 6^e, assurée par les professeur-es des écoles dans le cadre d'un « pacte ». Ce projet est confirmé par une note de service du 12 janvier 2023.

En plus de cette heure supplémentaire en 6e, les professeur-es des écoles pourraient être amené-es, dans le cadre de ce « pacte », à assurer d'autres missions. Le « pacte » ne serait en fait qu'un contrat d'heures supplémentaires, pouvant contenir plusieurs missions.

Pour SUD éducation et CGT Educ'Action, il est impensable que la nécessaire revalorisation des enseignant-es du premier degré passe par des missions supplémentaires, par l'augmentation du temps de travail et par un renforcement de l'autorité des directeurs et directrices d'écoles. **Pour stopper l'effondrement du recrutement, il est urgent d'augmenter les salaires sans contrepartie et d'améliorer les conditions de travail dans les écoles. Pour cela, il faut recruter des personnels titulaires dont des administratif-ves en nombre suffisant afin d'assurer**

les remplacements, de baisser les effectifs par classe et reconstituer des RASED complets dans toutes les écoles.

3) Des moyens réels pour l'inclusion scolaire sur le département

17 ans après la loi sur le handicap, les moyens manquent toujours : on constate un manque criant d'AESH et de places en établissements spécialisés dans notre département.

Pourtant, les CMPP et RASED fonctionnaient très bien avant de leur avoir ôté la plupart de leurs moyens.

Nous réclamons des AESH mieux payées et mieux formé-es en nombre suffisant, et plus de moyens pour les structures et l'inclusion.

4) Ni loi Rilhac ni auto-évaluations

La loi Rilhac veut imposer des chef-fes dans les écoles et instaurer du management au détriment de la cohésion des équipes.

Les auto-évaluations vont achever de nous déposséder de notre organisation en remplaçant notre expertise par des statistiques pour mettre les écoles en concurrence.

Nous revendiquons le travail d'équipe dans des écoles sans supérieur hiérarchique et sans mise en concurrence des établissements.

5) Des moyens réels pour gérer l'entrée des élèves allophones sur tout notre territoire

Le nombre de postes UPE2A est insuffisant sur notre territoire. Lors du précédent GT Carte scolaire, il est apparu que l'administration n'avait pas connaissance des besoins de nos agent-es concernant l'accueil des élèves allophones dans leurs écoles.

Il nous semble nécessaire de **lancer un sondage sur le nombre d'élèves allophones pris en charge par chaque école**, et de prendre en compte l'arrivée de ces élèves dans les villes moyennes et villages, par exemple à Redon, afin **d'y proposer des classes UPE2A si nécessaire.**

Nous demandons également des formations et des équipes d'accompagnement mobiles accessibles et visibles pour nos petites écoles de campagne, qui accueillent des élèves allophones (notamment des enfants Ukrainiens), mais pas assez pour se pourvoir doter d'une classe UPE2A.

6) Les heures de formation par pairs reconnues par l'administration

Actuellement, seules les formations proposées par Gaïa sont reconnues dans les 18 heures de formation continue obligatoire des professeur-es du 1er degré.

Nous souhaitons que les heures de formation par pairs (par exemple dans le cadre de réunions et de groupes de travail mis en place par l'ICEM) soient prises en compte dans le comptage des heures de formation obligatoire.

Plusieurs inspecteurs dans des départements voisins (Maine et Loire notamment) ont octroyé plusieurs heures aux enseignant-es en ayant fait la demande. Ce n'est toujours pas le cas dans notre département.

7) Une affectation des TRS plus en amont et au plus près des contraintes des agent-es pour la rentrée 2023 :

Dues à un problème interne à la DSDEN, les affectations des TRS à la rentrée 2022 se sont déroulées très tardivement (quelques jours avant la rentrée et même la veille pour certains agent-es), et de manière assez chaotique : affectations loin du domicile de l'agent-e, changement d'affectations au dernier moment, titulaires non prévenu-es du nom de la-du TRS qui complétera...

Cette situation a été vécue très difficilement par des TRS et des titulaires en temps partiel, qui n'ont pas eu le temps de préparer correctement leur rentrée. Cela a généré des conditions de travail stressantes pour celles et ceux qui ont subi des bouleversements de dernière minute (notamment pour les TRS avec peu d'expérience), et un sentiment d'être traité.es avec un manque de considération de la part de l'administration.

De nombreuses remontées ont été faites auprès des syndicats, qui ont pu observer un profond mal-être chez de nombreuse-x collègues. De telles conditions de travail ne sont pas acceptables sur le long terme.

Nous demandons à ce que l'administration prenne des mesures **pour que celle de la rentrée 2023 se passe de manière plus sereine et plus en amont de la rentrée, afin de permettre aux agents de préparer leurs prises de poste et de se concerter sur le fonctionnement de la classe dans de bonnes conditions.**

Enfin, lorsqu'une situation critique comme celle-ci se produit au sein de l'administration, il serait important que l'institution communique le plus tôt possible et de manière transparente avec ses agents. Le manque d'information ajoutant du stress et un sentiment de mépris chez les personnes impactées.

8) Une revalorisation de l'ISSR pour les Brigades et autres agent-es voué-es à se déplacer dans notre département :

La flambée des prix du carburant touche de plein fouet les agent-es qui sont voué-es à se déplacer sur le territoire, surtout dans nos écoles de campagne qui ne sont pas dotées d'accès en transport en commun. **L'administration est priée de prendre en compte ces contraintes de transport et de revaloriser l'ISSR pour les déplacements de plus de 10km.**

9) Un autre statut pour les stagiaires, ou à défaut, une revalorisation de leur salaire pour les stagiaires à temps plein

Dans le cadre de la réforme de la formation et des concours de l'enseignement, les enseignant-es stagiaires lauréat-es du concours après leur année de M2 sont dorénavant en service à plein temps avec très peu de formations. Selon nous, l'entrée dans le métier doit impérativement se faire progressivement pour qu'elle soit réussie. Il y a d'ailleurs fort à parier que les futurs candidat-es préfèrent passer un master non MEEF que MEEF car dans ce cas, le-la stagiaire aura un service à mi-temps et une formation sur le reste du temps... **D'autant plus si les salaires à temps plein ou à mi-temps sont quasiment les mêmes.**

Nous dénonçons cette organisation de stage à plein temps. **Nous revendiquons toujours le retour à un concours à bac +3, suivi de deux années de formations rémunérées validées par un Master et avec une entrée progressive dans le métier.**

Enfin, nous tenons à adresser une pensée pour l'enseignante assassinée par un de ses élèves dans son lycée de Saint-Jean-de-Luz. Nous tenons à présenter toutes nos condoléances à ses proches, aux collègues et aux élèves de cette enseignante. **L'école doit être protégée, préservée des violences, pour l'émancipation de tou-tes. Les personnels de l'Éducation nationale œuvrent chaque jour en ce sens.**

Merci de votre écoute