



Déclaration préalable de la FSU au CSA-D du 10 février 2025

Monsieur le directeur académique, Mesdames et Messieurs les membres du CSA-D,

Le PLF 2025 prévoyait 4 000 suppressions d'emplois, hors AESH : -3 155 dans le 1^{er} degré, -180 dans le 2nd degré, -700 dans le privé et +35 pour les personnels d'encadrement. La ministre a reconnu que cette proposition aurait eu un impact sur les conditions éducatives.

Le schéma d'emplois est donc revu pour maintenir globalement les emplois d'enseignant·es. Le nombre de suppressions est ramené à 470 emplois dans le 1^{er} degré et le 2nd degré est crédité de 542 emplois. Aucune information n'est donnée sur la dotation du privé malgré la demande de la FSU.

Si le taux d'encadrement (P/E) s'établit à 6,05 à la rentrée 2024, le ministère a reconnu que cette hausse est mécanique en raison de la diminution du nombre d'élèves. Cet indicateur, nous le rappelons régulièrement, masque bien des réalités de terrain, notamment dans les départements tel que le nôtre, avec de grosses disparités entre une métropole et le reste du territoire, très rural.

Les effectifs moyens dans les classes baissent en raison de la démographie scolaire, (le nombre d'élèves par classe (E/C) est de 21,3 élèves en moyenne à la rentrée 2024), mais ils restent encore loin de celle des pays de l'Union européenne (19 élèves).

La FSU-SNUipp continue de répéter que les conditions d'apprentissage et les conditions de travail des personnels se sont fortement dégradées ces dernières années, et qu'il est urgent que les orientations changent. Il en va de la survie du service public d'Éducation. L'École est à sa première place, « la première » selon le premier ministre. Cela ne saurait être que des paroles.

Les priorités annoncées se font une nouvelle fois sans moyens et masquent d'autres besoins (remplacement, enseignement spécialisé, direction, revalorisation salariale, attractivité du métier, formation initiale, réforme des retraites...)

S'il y a eu nécessité de revenir sur les deux jours de carence supplémentaires, il reste inacceptable de maintenir la mesure d'indemnisation à 90% du congé maladie, véritable provocation pour la profession. Ce sont bien les raisons pour lesquelles les agent·es du service public avaient fortement exprimé leur opposition aux mesures Kasbarian le 5 décembre dernier dans la rue. Il est nécessaire d'abandonner cette mesure injuste qui va à rebours du renforcement de l'attractivité et de la fidélisation des personnels.

Concernant les moyens donnés à l'inclusion, la création de 2000 postes d'AESH, encore faudra-t-il pouvoir les recruter, ne couvrira pas tous les besoins et ne réglera pas toutes les difficultés rencontrées dans les classes par les enseignant·es. La mise en place et le déploiement des pôles d'appui à la scolarité dans certains départements ne seront pas non plus une réponse. Si le gouvernement peut se féliciter d'un bilan quantitatif satisfaisant, les conditions de travail et d'accueil des élèves en situation de handicap se dégradent. Par faute de moyens, le système éducatif stagne à mi-chemin entre inclusion et intégration. La loi de 2005, qui a 20 ans cette année, n'a finalement pas été la révolution attendue.

Malgré les grandes annonces de la Conférence National du Handicap promettant la création d'un réel statut et d'une formation pour les AESH, une valorisation des temps de concertation, l'ouverture de l'école au secteur médico-social, notre bilan est sans appel : les classes sont surchargées, les départs en formation des enseignant·es spécialisé·es sont insuffisants et ne répondent pas aux besoins du terrain, les RASED sont désertés et abandonnés par l'administration, les psychologues de l'Éducation nationale

manquent à l'appel, les enseignant.es référent.es sont submergé.es, le métier d'AESH n'est pas reconnu et les élèves ne bénéficient pas d'un véritable suivi pédagogique et médico-social. Du côté des familles, le bilan n'est pas plus positif, et le parcours de reconnaissance de handicap et de mise en place d'un suivi médico-social relève du parcours du combattant, engendrant un réel tri social : quand les familles sont armées pour surmonter tous les obstacles administratifs, elles permettent à leur enfant d'avoir les soins nécessaires, quand elles ne le sont pas, l'accès aux soins est entravé.

Il est urgent d'apporter de réels moyens à la mise en place de l'école inclusive afin d'assurer à toutes et tous la possibilité d'accéder à la construction des savoir-faire, de pouvoir s'émanciper, d'accéder aux soins et à l'accompagnement éducatif, sans oublier tous les élèves qui relèvent simplement des enseignements adaptés.

Le ministère de l'Éducation nationale opère seul depuis bientôt 20 ans et multiplie les dispositifs, sans prendre le temps d'être à l'écoute des besoins des personnels qui font l'école.

20 ans après, le constat est alarmant, et le risque de rejet de l'école inclusive est bien présent. Il est urgent que nous soyons entendu·es !

L'inclusion ne se décrète pas, elle se construit en écoutant les personnels et en les respectant.

Carte scolaire

Localement, ce sont 16 postes que notre département est tout de même tenu de rendre ! Nous n'osons imaginer la catastrophe que cela aurait été avec le maintien du budget initial !

Dans votre préambule, vous faites un historique des évolutions d'effectifs et dotations depuis 2018. Nous tenons à rappeler qu'entre 2011 et 2012, le département a subi une saignée de 97 suppressions de postes !

Alors oui, nous sommes en déprise démographique, mais nous sommes surtout en déprime ! Nous le répétons encore : l'École subit de plein fouet les crises sociales dont celle du Covid, qui a été complètement éludée alors que son impact est majeur. L'explosion des fiches RSST sur la thématique de la violence est extrêmement préoccupante..

Or, une nouvelle fois, dans votre projet, aucune création pour abonder les RASED pourtant bien démunis afin qu'ils puissent prendre en charge correctement les difficultés des élèves les plus fragiles :

- pas de création de postes d'enseignant.es spécialisé.es à dominante relationnelle pour aider les enfants à enfiler leur costume d'élève et ainsi limiter les difficultés comportementales.

- pas de création non plus d'enseignant.es spécialisé.es à dominante pédagogique pour remédier aux difficultés d'apprentissages auprès d'un plus grand nombre d'élèves.

Et toujours des postes de psychologues de l'E.N. partiellement pourvus et un poste vacant sans que cela ne pose aucun problème à notre administration. Quel mépris pour le travail des psychologues, mais aussi et surtout pour les élèves, leur famille et les enseignant.es !

En CSA académique, 3 ULIS écoles ont été annoncées à l'étude dans notre département. Or il est fait mention dans votre document d'une seule création. Et ceci pour une prévision de 28 élèves supplémentaires à accueillir. La FSU souhaite des éclairages sur cette question lors de ce CSAD.

Dans votre projet, aucune création pour augmenter le nombre de remplaçant·es alors que les collègues font état de grosses tensions, détruisant totalement toute idée de continuité pédagogique, quand les remplacements sont a minima saupoudrés. Le manque de remplaçant.es permet, dans le meilleur des cas, uniquement d'assurer la priorité aux petites structures, laissant quasi-systématiquement les autres avec la répartition dans les autres classes comme seule solution. Cela participe bien évidemment de la dégradation des conditions d'apprentissage pour les élèves et de travail pour les collègues.

Par contre, dans votre projet apparaît la création de 3 postes de CPC. Or, dans votre préambule : Contexte de rentrée dans le premier degré, il est question de six priorités ministérielles déclinées départementalement. N'apparaît pas dans ces priorités la formation.

Par contre, quand des enseignant.es ne sont pas remplacé.es, quand les élèves sont répartis dans les classes, quand les parents expriment leur colère face à ce manque de continuité pédagogique, l'amélioration du climat scolaire est difficile à mettre en place !

La priorité première n'est-elle pas d'avoir un.e enseignante devant chaque classe, et ce , tous les jours de l'année. Et l'idéal serait un.e enseignant.es en bonne santé, avec des visites médicales régulières, organisées par son employeur. Et non des enseignant.es qui se voient retirer une journée de salaire et d'AGS quand ils doivent se rendre à un rendez-vous médical dont ils et elles ne peuvent pas choisir la date. Les enseignant.es ayant des soucis de santé méritent donc selon vous d'être pénalisés !

Ce ne sera qu'à ces conditions que la formation continue pourra être développée et efficace, à condition qu'elle prenne en compte tous les aspects du métier, sans se focaliser sur les fondamentaux et la réussite aux évaluations, qui creusent les inégalités et participent de la logique de tri social. En ce sens, les nouveaux programmes français/maths de cycle 1 et 2 sont très inquiétants, tant ils renforcent le caractère ségrégatif du système scolaire et l'assujettissement des pratiques enseignantes par le pilotage par les indicateurs. Au mépris des diversités des élèves, de l'expertise professionnelle et des consensus scientifiques, le ministère s'obstine contre l'avis quasi unanime de la communauté éducative. La FSU revendique l'abandon de toutes les mesures du Choc des savoirs.

Par ailleurs, après des mois d'attente et de campagnes calomnieuses, le programme sur Éduquer À la Vie Affective, Relationnelle et à la Sexualité (EVARS) voit enfin le jour, ce dont se félicite la FSU, tant il participe à la connaissance et à l'estime de soi, à la prévention contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations de genre et la construction de relations égalitaires. C'est aussi une victoire face aux attaques des associations d'extrême droite de ces derniers mois qui tentent de saper les fondements de l'École de la République et de la société. La FSU réitère sa demande de mettre en place les formations adéquates, de protéger et soutenir les collègues qui pourraient subir des pressions.

Encore une fois, nous ne pouvons que déplorer, et le mot est faible, le fossé qui se creuse entre la communication, les priorités de l'administration et celles des personnels qui au quotidien, portent l'École à bout de bras.