



## Déclaration préalable CSA 2 février 2023

Monsieur le Recteur, Madame et messieurs les secrétaires généraux,  
Mesdames et messieurs les membres du CSA

**Dans le premier degré**, cette année Les DASEN ont eu à jouer un encore plus mauvais rôle. En effet lors de la carte scolaire 2022, des fermetures de classe n'ont pas eu lieu notamment dans le milieu rural, au dernier moment. En pleine période de campagne électorale présidentielle, le président candidat à sa réélection avait tout intérêt à satisfaire les maires qui s'opposaient aux fermetures dans leurs écoles. Le couperet a fini par tomber, l'abondance a été de courte durée.

Cette année, l'académie, va vivre une carte scolaire catastrophique. 72 postes devront être rendus !

La situation empêchera toute amélioration nécessaire des conditions d'enseignement au-delà des limitations d'effectifs en GS, CP et CE1, qui semblent malheureusement devenues, d'après ce que nous avons compris lors des groupes de travail, beaucoup moins "prioritaire".

Sur l'accompagnement des territoires ruraux, tout ne doit pas se résumer à « pas de fermeture sans accord du maire » : il est nécessaire de relancer une politique d'accompagnement éducatif en milieu rural. Les territoires en déprise démographique subissent le choix de familles plus mobiles qui se rapprochent des communes plus importantes en fragilisant encore leur petite école de secteur.

Les écoles connaissent des besoins importants même s'ils sont moins visibles immédiatement que les ouvertures et fermetures de classes : présence d'enseignants spécialisés pour répondre aux besoins éducatifs particuliers toujours plus prégnants, moyens de remplacement notamment pour la formation initiale et continue ou temps dévolu à la direction d'école. Sur ce point, l'effort engagé depuis deux ans pour améliorer les temps de décharge de direction est désormais mis à l'arrêt alors que le travail engagé est loin d'être achevé.

**Si l'UNSA Education est consciente de la baisse démographique, il est difficile de comprendre comment notre ministère peut dire que la priorité est donnée à l'école alors que, une fois encore, nous ne pouvons que constater amèrement que nos demandes ne sont pas entendues :**

- aucune création de poste pour renforcer les RASED alors que les demandes de prise en charge ne font qu'augmenter
- peu de créations de postes de remplaçants alors que le manque est criant puisque nous sommes dans l'obligation d'organiser certaines formations hors temps scolaire, avec des absences non remplacées de manière récurrente
- Il est clairement question de systématiser des classes GS-CP dans des écoles qui restent pourtant des entités séparées et étiquetées élémentaires et maternelles et non primaires.

Les élèves de grande section ne sont pas une variable d'ajustement pour gérer la pénurie et faire une économie. La maternelle doit conserver sa spécificité.

Concernant l'annonce d'interventions d'enseignants du premier degré en collège, il y a une réelle méconnaissance des missions et de la charge de travail et de l'emploi du temps des professeurs des écoles. Pour l'UNSA Education Dijon cette mesure n'a aucun sens.

**Dans le second degré**, avec la déclinaison académique des mesures budgétaires actées au plan national, nous pouvons cette année de nouveau entamer le même refrain : les conditions d'enseignement vont encore se dégrader.

L'académie de Dijon devra rendre 99 postes (25 l'an dernier, la petite accalmie n'aura donc pas duré). On retrouve ainsi des statistiques comparables aux rentrées 2020 et 2021.

C'est devenu une habitude : l'argument statistique primera toujours sur le politique. Pour cette prochaine rentrée, environ 1000 élèves de moins dans le second degré. La moitié en collège, et plus de 400 en lycée pré-bac. La baisse (encore et toujours) des effectifs ne pourrait-elle pas nous pousser à réfléchir sur comment mieux faire ?...dans cette République qui aime tant célébrer les bienfaits de son Ecole.

Non, on préfère jouer sur les chiffres, sur les effets de seuil en oubliant parfois la diversité des territoires et des situations locales.

Après un léger gain observable au niveau des lycées lors de la précédente rentrée, c'est un gouffre sur le pré-bac : plus de 700 heures perdues dont bien évidemment l'immense majorité en heures postes. A l'échelle plus fine des établissements, on observe de très grandes disparités mais surtout ce phénomène de rotation où les lycées perdent années après années des heures. Pour ne citer que trois exemples cette année, ici avec plus d'une cinquantaine d'heures perdues : le lycée Jules renard à Nevers, le lycée René Cassin à Macon, et le lycée Marey à Beaune.

Le nombre d'HSA pour compenser les suppressions de postes est en légère augmentation. Pour les collèges : 9,64% au lieu de 9.46 % pour les 4 départements ; 12.5% à 12,62 % pour le lycée pré-bac. Les HSA ne sont plus absorbables par les personnels dans les établissements. Les conséquences de l'accumulation d'HSA en lieu et place d'heures postes continuent à produire des effets délétères au sein des établissements : les marges de manœuvre sont insuffisantes pour mettre en œuvre les choix pédagogiques et pour permettre, dans la stabilité, le fonctionnement serein des équipes.

Nous payons encore les années de scolarité impactées par la pandémie de la Covid 19. Les moyens nécessaires à l'accompagnement des élèves qui en ont le plus besoin ne sont pas au rendez-vous. Les tensions demeurent pour mettre en œuvre pleinement les réformes, du lycée ou de la voie professionnelle. Année après année, l'idée de pouvoir dédoubler les groupes ou simplement créer des espaces de travail supplémentaires devient de plus en plus compliquée, impossible à mettre en place dans les établissements. Nous avons besoin de temps pour pouvoir travailler correctement, approfondir les programmes et permettre à tous les élèves de progresser.

**Après 5 années de Ministre Blanquer, les personnels et leurs représentants avaient demandé à ne plus être informés par seule voie de presse en cas de nouvelles mesures. On nous avait promis du changement en ce sens. Force est de constater que le Ministre Ndiaye persiste avec des annonces sur le collège, la voie professionnelle**

**et les mathématiques au lycée sans même avoir pris la peine de rédiger les textes nécessaires et informer ses agents officiellement.**

La cacophonie générée par ces annonces, faites par voie de presse, et les réponses différenciées des rectorats ou des directions départementales font monter le sentiment de mépris et la colère de l'ensemble des personnels.

Dans ces temps de travail sur les Dotations Horaires Globales (DHG), les points suivants interpellent fortement :

- l'annonce de la suspension de l'heure de technologie au profit de l'approfondissement en français et mathématiques,
- l'annonce tardive du financement des horaires de mathématiques en classe de 1ère,
- le manque d'éléments tangibles sur la réforme de la voie professionnelle.

Dans ce contexte, il est difficile, si ce n'est impossible, de se projeter sereinement vers la préparation de la rentrée 2023. Les chefs d'établissements ne peuvent travailler avec leurs équipes sans informations officielles et précises. Les professeurs de Technologie en particulier, sont profondément affectés du mépris dont ils font l'objet.

A l'heure où on nous parle de ré-industrialisation et de réformer la voie professionnelle pour lui donner plus d'attractivité le ministère choisit de supprimer une heure de technologie en 6<sup>ème</sup>.... Difficile de comprendre cette décision !

**A propos des lignes de gestion carrière et mobilité**, il est stipulé dans le document académique des relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels : "Pour la promotion de l'ensemble de ses personnels, l'académie met en place des procédures **transparentes** conformément aux principes définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles".

**Nous déplorons encore comme exprimé lors du groupe de travail, la communication, ou la communication trop limitée** dira-t-on, lors de l'annonce de la promotion de chaque collègue, notamment pour le passage à la Hors-Classe. En effet, les enseignants doivent chercher leur nom dans la liste des promus et n'ont accès à aucune information concernant leur propre dossier, comme leur rang, leur barème et les éléments qui permettent de le calculer. Connaître le barème du dernier promu permettrait au personnels promouvables de se projeter sur la possibilité d'une future promotion dans les années à venir.

Le rendez-vous de carrière doit donc s'appuyer sur des compétences et des critères transparents. On observe encore trop d'incompréhension, de découragements ou pire, la naissance d'un sentiment d'injustice.

**Pour l'UNSA Education la transparence n'y est pas.** Nous demandons que pour toute promotion, le personnel ait accès aux informations lui permettant de connaître ses possibilités d'évolution de carrière. Il n'y a d'ailleurs aucune information pour comprendre une non promotion. Nous demandons une information précise tant aux personnels qu'aux organisations syndicales, ce qui est possible dans le cadre du respect du RGPD.

**Pour les agents concernés par une promotion, nous demandons une information sur leur classement dans la liste des promouvables et le barème des derniers promus femme et homme ainsi que leurs critères discriminants.**

L'UNSA Education demande l'envoi aux organisations représentatives des informations collectives et des décisions individuelles relatives à la carrière (promotions, avancement) dans le respect des données privées.

A l'UNSA Education, nous avons une autre requête : que les groupes de travail soient moins nombreux et que le calendrier soit respecté et harmonisé entre l'académie et les départements. En effet avec les modifications de dates, la présence d'élus qui sont les mêmes en CSA et en formation spécialisée, le rythme est intenable pour exercer correctement notre métier et notre engagement syndical.

Comme exprimé lors du groupe de travail CSA, l'UNSA Education réitère la demande de la tenue d'instances formelles avec un temps suffisant en lieu et place des groupes de travail ; Ou bien des comptes-rendus systématiques de GT. Nous sommes attachés au dialogue social et reconnaissons l'effort de l'employeur dans l'académie (vous faites avec ce qu'on vous autorise à donner), cependant de trop nombreux échanges et décisions se prennent au sein des groupes de travail alors même que les instances se vident de sens.

Nous relevons pour l'ensemble des groupe de travail, notamment pour la revalorisation » Grenelle et la requalification de la filière administrative » une volonté de nous associer mais les critères sont flous, les éléments ne peuvent être communiqués. Bref une certaine opacité nous entrave dans notre rôle de représentants du personnel. Le ressenti de l'UNSA Education est que nous survolons l'ensemble des sujets sans jamais réellement les traiter.

**Concernant la revalorisation des ATSS dans le cadre du Grenelle de l'éducation**, si cette première étape a surtout contenté les catégories supérieures (A et B), tout reste à faire pour les adjoints administratifs rattrapés par le SMIC.

Et la revalorisation indemnitaire n'était qu'un des engagements ministériel, où sont passés les ambitions de formation pour les personnels administratifs ?, comment croire aux objectifs de la feuille de route RH avec son approche "qualitative", quand on constate les conditions de rentrée périlleuses dans de nombreux établissements (multiplication des intérim et des contractuels à tous les niveaux, nomination aléatoire de personnels en reconversion dans des établissements déjà en difficulté, etc...). Et que penser enfin du silence assourdissant de l'administration sur la mise en place de la loi 3DS dans les 5 collectivités de l'académie ?

Les agents et les cadres administratifs et techniques de l'Education Nationale subissent partout la désorganisation du système et la difficulté à gérer un système qui compte sur une part croissante d'emplois contractuels, sans avoir les moyens de la gestion individuelle de ces personnels. Nous avons décidé d'employer le mot maltraitance vis-à-vis des personnels. La charge de travail est croissante. De nombreux postes supprimés dans les services déconcentrés les années précédentes ne permettent pas d'absorber une charge de travail supplémentaire. Le renouvellement de logiciels, la bascule RENOIR dans la même temporalité que la préparation des élections professionnelles a épuisé tout le monde.

La mise en place d'OPALE dans les établissements s'ajoute au climat tendu ressenti. Un état des lieux de cet outil est indispensable. D'ailleurs quelle sera la teneur du groupe de travail prévu avec les collectivités ?

Sans formation comment demander de l'autonomie aux administratifs alors que les formateurs sont formés en même temps que la mise en place du produit.

Il faut reconnaître les compétences et les capacités d'adaptation des personnels de la filière administrative.

Bien que le budget de l'Éducation Nationale 2023 soit en hausse, il prévoit de forts retraits d'emplois. Certes, une diminution des élèves est prévue mais pour l'UNSA Éducation, elle devrait être l'occasion de rattraper notre retard sur les taux d'encadrement. Notre système éducatif vit de multiples crises : crise de sa capacité à faire mieux réussir chaque élève, crise de fonctionnement, de recrutement et de justice sociale notamment. Autant de crises

pour l'École qui font écho aux crises subies par le pays telles que la crise démocratique, énergétique et sanitaire qui n'est toujours pas achevée et enfin ou avant tout l'urgence climatique.

**Pour l'UNSA Éducation, il faut protéger notre service public d'Éducation pour redonner confiance en l'avenir à notre pays et offrir des perspectives positives aux professionnels qui font l'École.** Ces arbitrages budgétaires 2023 auront des effets concrets : les conditions d'enseignement et d'aide des élèves ne s'en trouveront pas améliorées, le problème majeur du remplacement des enseignants ne se résoudra pas. Sans amélioration substantielle du nombre d'emplois autres qu'enseignants, notre système éducatif ne peut pas relever les défis qui lui sont assignés. Cela décourage même ceux qui voudraient le rejoindre tant ils savent que leur motivation initiale restera vaine et s'usera.

L'examen clinique du corps de l'Éducation Nationale révèle des maux chroniques :

- Le mal-être voire la souffrance au travail devant la dégradation des conditions de travail progresse dans tous les métiers,

- L'absence de recrutement en cas de postes vacants alourdit la charge et les contraintes de celles et ceux qui sont en poste,

- Le dépérissement du secteur médico-social fragilise le système tant du point de vue des personnels que des élèves.. Un grand plan de revalorisation et de recrutement pluri-annuel est nécessaire pour pouvoir donner enfin au service social les moyens d'accompagner les élèves de la maternelle au lycée aux côtés des personnels de santé. C'est une nécessité pour soutenir les équipes confrontées à d'immenses défis éducatifs. Mais, cette année encore le ministère n'en fait aucun cas. Par ailleurs, force est de constater que les professionnels de santé ne veulent plus venir travailler à l'Éducation nationale.

Quant aux personnels d'encadrement et d'inspection, ils sont sommés de donner l'illusion que le système fonctionne normalement, d'apporter des solutions sans en avoir les moyens, de répondre à l'urgence du quotidien.

Si le ministère a effectivement engagé une démarche "qualité de vie au travail" ambitieuse dans ses principes, assurément, il a été et est toujours dans l'incapacité de la mettre en œuvre efficacement tant les moyens dédiés sont dérisoires.

Cela porte à conséquence et surtout cela génère des dysfonctionnements, malheureusement devenus ordinaires, du système éducatif.

Nous regrettons que le ministère ait loupé le coche car la diminution globale du nombre d'élèves devrait être l'occasion de rattraper notre retard pour l'ensemble des personnels afin d'offrir un service public de réelle qualité qui respecte la qualité de vie au travail des agents qui le font fonctionner.

**L'UNSA Education revendique une Education et un enseignement de qualité pour tous les élèves et milite pour que les personnels soient reconnus, respectés et entendus.**