



Déclaration FSU à l'occasion du CAEN du 12 octobre 2023

Les Ministres passent mais la méthode reste la même : prévenir les personnels avec quelques heures d'avance des annonces qui seront faites n'est ni les consulter ni écouter leurs revendications et encore moins du dialogue social comme en témoignent les toutes récentes annonces : groupes de « compétences » en français et en mathématiques au collège, remise en question des programmes de cycles et réforme des programmes menée au pas de charge alors même qu'un temps long d'élaboration des programmes en concertation avec les organisations syndicales et les personnels est une absolue nécessité pour la qualité des enseignements qui en découleront. La FSU défend une culture commune émancipatrice, s'appuyant sur une base bien plus large que les savoirs dits fondamentaux et pour elle, il y a d'autres moyens de remédier à la difficulté scolaire que d'avoir recours à la recette éculée et abandonnée à raison des groupes de niveaux. La baisse démographique à venir ne doit donc pas être le prétexte à plus de suppressions de postes alors que le manque de professeur-es est déjà criant mais, au contraire, être une occasion pour faire baisser la pression sur les effectifs des classes.

La rentrée s'est déroulée dans des conditions difficiles, dans l'académie de Bordeaux comme ailleurs. De nombreuses classes ont manqué de professeur-es pendant de nombreuses semaines, voire en manquent encore. Des établissements se sont mobilisés en raison de classes surchargées (17 ème élève prévu sur le collège Grand Parc), notamment en collège du fait de l'absence de double inscription des élèves ULIS ou UPE2A dans leur dispositif et dans les divisions ordinaires dans lesquelles ils ou elles sont inclu.es, mais également en lycée. Les réponses ne sont pas à la hauteur des attentes, un moratoire sur les nouvelles inscriptions n'améliorant ni le quotidien ni la prise en charge de l'hétérogénéité des besoins des élèves. La réalité du terrain est bien celle-ci. Nous continuerons à en témoigner même si elle gêne les discours officiels, quoiqu'en disent certain·es parlementaires dont les propos à l'égard de trois secrétaires nationales de syndicats de la FSU ont été proprement scandaleux. Qu'attendre du dialogue social si la parole des organisations syndicales est discréditée d'avance parce qu'elle serait caricaturale ?

La FSU demande une revalorisation pour les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation, administratifs, sociaux, de santé, AESH, AED. Faire réussir

tous les jeunes, ne sera possible qu'avec du personnel formé et rémunéré en conséquence. La baisse du pouvoir d'achat est évaluée à plus de 15% depuis 2017. La question des salaires tout au long de la carrière est primordiale. C'est l'attractivité des métiers qui est en jeu. La question du service public d'éducation est une question d'avenir pour notre jeunesse, la question de son attractivité et de la reconnaissance de ses personnels implique des actes forts pour tous les personnels, sous peine d'aggraver la crise profonde que traverse l'École publique. Réindexer le point d'indice, l'augmenter et réinjecter des points d'indice dans les grilles font partie des solutions pour pallier la désertion des métiers de l'éducation nationale. Au nom des personnels qu'elle représente, la FSU exige une loi de programmation pluriannuelle et une revalorisation sans contrepartie. L'échec du Pacte témoigne que les enseignant·es ne veulent pas et ne peuvent pas travailler davantage. Dans bien des cas, augmenter encore son temps de travail déjà conséquent c'est mettre sa santé, son équilibre personnel et familial en danger sans améliorer le service public d'éducation. Les collègues, on l'a bien vu dans les salles des personnels ont organisé une lutte collective contre ce Pacte, et disons-le clairement sans jugement individuel de ceux qui l'acceptaient. Nous comprenons trop bien le piège que constitue ce pacte comme outil de management et de destruction de nos collectifs de travail. S'il ya eu des pression ce sont bien celle des chef·fes d'établissement surtout envers les jeunes et les personnels contractuels notamment en LP. C'est bien le principe du Pacte en lui-même – imposer à certain·es qui s'en sentent capables et surtout à celles et ceux qui n'ont pas d'autres alternatives des missions supplémentaires au risque de dégrader leurs conditions de travail pour accéder à une meilleure rémunération quand d'autres ne le peuvent tout simplement pas – qui est problématique.

Notons de plus que le dispositif devoir fait obligatoire en 6ème est assujetti à l'acceptation du pacte par les professeurs des écoles et de secondaire. Si pas de professeurs volontaires, ces heures de cours ne peuvent donc pas avoir lieu. Le MEN institutionnalise donc des heures au bon vouloir des profs et valide ainsi les inégalités territoriales; C'est au Chef.fe d'Etablissement de faire leur marché...

Car enfin, augmenter encore et toujours le temps de travail, à rebours des études en train de s'établir sur les bienfaits de la semaine à 32h, semble être l'obsession ministérielle. Comme elle l'avait indiqué par ses interventions et son vote lors du CSAA de juin 2023 au sujet de la formation continue hors temps scolaire des personnels enseignants, la FSU s'oppose fermement à cette généralisation amorcée dès cette rentrée. Le temps de formation professionnelle est du temps de travail et ne doit pas être positionné en soirée, le mercredi après-midi ou pendant les vacances. Les confinements ont pourtant montré les effets délétères du brouillage entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, notamment pour les femmes. Notre Ministère est déjà le mauvais élève de la fonction publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces dispositions, contraire à certains engagements pris dans le plan d'égalité professionnelle, ne feraient qu'aggraver la situation et détourneraient de nombreux professionnel·les d'une formation continue primordiale dans l'exercice de nos métiers.

La carte des formations de la voie professionnelle et des BTS laisse un goût amer. Trop de mesures sont actées d'avance et le prétendu dialogue social ne débouche sur aucun amendement, quelles que soient les conséquences humaines des évolutions de la carte ou les incohérences pointées.

L'actuelle réforme de la voie professionnelle que le gouvernement tente d'imposer en s'appuyant sur le pacte LP, ne passe pas auprès des personnels, tant elle est à l'opposé de l'intérêt des élèves et aggrave, une fois encore, les conditions de travail des collègues. Lors d'un récent CSA ministériel, G. Attal a confirmé la modification de l'organisation de l'année de Terminale bac pro. Il décide ainsi d'avancer les épreuves en mars, calquant leur nouveau calendrier sur celui que Blanquer avait imposé, à tort, en LGT ! Cette organisation risque fort de mettre en place une terminale bac pro à deux vitesses et de rompre l'égalité des élèves face à l'examen et à la poursuite d'études. Il s'agit d'avoir moins d'école pour des jeunes qui ont besoin de plus d'école.

Le ministère a relancé le 18 septembre un cycle de concertation sur l'École inclusive. La FSU, avec les autres organisations syndicales représentatives des personnels a pointé l'extrême urgence de donner les moyens pour que l'école inclusive fonctionne : allègement des effectifs, moyens humains supplémentaires, reconstitution des réseaux d'aides, places en établissements spécialisés, véritable statut pour les AESH, formation, accompagnement des équipes ... Les annonces de fusion des AED et AESH sous l'acronyme d'ARE (Assistant-e-s pour la Réussite Éducative) traduisent la volonté de nier leurs spécificités et leurs qualifications. La gestion globalisée de ces personnels, l'écriture probable d'un texte réglementaire commun aux AED et AESH va dans le sens, bien connu, d'une flexibilité encore accrue et donc, d'une aggravation de leurs conditions de travail. Ces mesures ont été prises sans aucune concertation avec les organisations représentatives des personnels et ne répondent pas aux besoins des élèves, encore moins ceux accompagnés et des personnels.

Le harcèlement scolaire tue, c'est insupportable et inacceptable. Ces drames ébranlent les équipes qui doivent souvent alors faire face, seules, à la vindicte populaire dans une forme de tribunal médiatique insupportable alors même que les personnels sont engagés, souvent au-delà des moyens qui leur sont donnés, dans un travail de fond sur le sujet. La prévention du harcèlement scolaire souffre, comme bien d'autres missions qui sont confiées au service public d'éducation, d'un manque évident de personnels pour enseigner et éduquer. Combien d'établissements scolaires sont sans CPE, sans infirmière, sans assistante sociale sans psychologue de l'éducation nationale ? Combien d'établissements vont perdre des AED ? Où trouver le temps pour travailler en équipe pluriprofessionnelle à la prévention et au traitement des situations de harcèlement ? Les personnels se trouvent souvent démunis, faute de moyens, de temps et d'un cap clair en la matière. Le harcèlement scolaire est un fléau qui nécessite la mobilisation de toute la communauté éducative et, bien au-delà, de toute la société

Pour la FSU, une mesure adaptée reste la mise en place de financements dans la durée au bénéfice de collectifs de travail, dans le respect des qualifications et des métiers, prenant appui sur des équipes pluri-professionnelles au complet, formées, et disposant de temps de concertation.

La généralisation du SNU avance masquée sous le label CLE , c'est à dire « classes et lycées engagés ». Il ne faut pas se laisser piéger par un affichage pédagogique alors que dans les faits, il s'agit d'un projet qui disqualifie les enseignements scolaires au profit d'une conception autoritaire de l'éducation, le tout imprégné d'un simulacre de culture militaire. Le ministère déploie, dans sa vision passéiste, une conception de l'engagement qui se réduit à un programme de mise en conformité de la jeunesse, supposément déviante, et surtout dans lequel les enseignements scolaires et même les enseignants sont considérés comme défaillants dans la transmission des « valeurs » de la République. L'engagement est aussi conçu à la fois comme un outil de pilotage et dans l'évaluation des performances des établissements.