



Niort, le mardi 8 octobre 2024

Madame la Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale,

Une fois de plus, cette rentrée scolaire inédite n'a pu se dérouler que grâce à l'engagement indéfectible de l'ensemble des personnels, qui ont à cœur d'accueillir les élèves dans les meilleures conditions possibles. Cependant, l'École a besoin de stabilité, d'une direction claire et surtout de moyens pour sortir de la crise structurelle dans laquelle elle s'enfonce, comme en témoigne la pénurie d'enseignant·es. L'École est à un point de bascule : salaires, conditions de travail, programmes, « choc des savoirs », école inclusive, lycée professionnel...

Dans un contexte où les professionnel·les de l'éducation se sentent dévalorisé·es, subissant à la fois un déclassement salarial et une dégradation continue de leurs conditions d'exercice, le sous financement chronique fragilise profondément notre système éducatif. L'école publique, pilier essentiel de la République, mérite mieux. Il est impératif de doter l'ensemble des personnels enseignants, administratifs, ITRF, sociaux et de santé, des moyens nécessaires pour qu'ils et elles accomplissent pleinement leurs missions et redonnent du sens à leur métier. Il n'y a plus de temps à perdre, le niveau de souffrance au travail atteint par les personnels est inacceptable !

Comme les années précédentes, l'une des préoccupations principales des personnels reste toujours la question salariale. La politique d'austérité menée dans la Fonction Publique depuis 10 ans avec le gel du point d'indice contribue à un déclassement social accru par une inflation qui se poursuit. À cela s'ajoute un refus de la part de l'employeur de reconnaître le niveau de qualification des personnels avec le maintien de la précarité, en témoigne le nombre de contractuel·les aux dépens des emplois statutaires. Ce constat de la dévalorisation sociale est la traduction de la politique du New Management où les missions du service public d'éducation sont menacées par la remise en cause du principe de carrière au profit de l'octroi de primes, d'indemnités, de signatures de contrats comme le Pacte. À terme, cela remettra en cause la logique du code des pensions et le droit à un traitement continué au moment de la retraite. Quant au travailler plus pour gagner plus, 76% des professeur·es du public n'ont pas signé le Pacte : les déclarations politiques relatives à la mesure-phare du Remplacement de Courte Durée du Pacte relèvent d'un affichage politique et constituent trop souvent une simple présence d'un·e adulte devant des élèves plutôt que des actes qui s'inscrivent dans une continuité pédagogique réfléchie. En résumé, cette mesure est pédagogiquement insuffisante et inefficace pour les élèves comme pour les enseignant·es et elle ne répond pas à la problématique du manque d'enseignant·es et des remplacements de longue durée qui constituent la véritable problématique dans une scolarité : c'est un véritable échec !

Pour la FSU/CGT éducation, il est impératif et urgent d'indexer le point d'indice sur l'inflation et de changer de politique salariale.

Les conséquences de la politique salariale et de conditions de travail toujours plus dégradées année après année sont considérables sur le recrutement des personnels dans l'Éducation Nationale ; en effet, plus de 3000 postes ont été non pourvus à l'issue des concours de 2024 : il n'y a pas eu, bien sûr, un·e professeur·e devant chaque classe à la rentrée ! Le non remplacement des professeur·es parti·es à la retraite, en congé maternité ou en longue maladie n'étonne plus personne et la difficulté de recruter s'enracine : 2 postes de remplaçant·es étaient non pourvus à la rentrée dans le 1er degré. Alors que la baisse démographique aurait pu améliorer les conditions de travail des personnels et d'études des élèves, bien au contraire ; la fermeture des 33 classes contribue à la désertification du milieu rural.

Pour le choc des savoirs, c'est toujours NON ! Il dessine un projet d'École passéiste et conservatrice dont l'ensemble des mesures constitue un système sélectif : groupes de niveaux, évaluations standardisées, classe prépa-seconde, DNB barrage... Les groupes de niveaux sont désormais perçus pour ce qu'ils sont : un outil de tri social inacceptable et même dangereux pour notre modèle social. Ces groupes ne répondent en aucun cas aux problématiques de difficultés scolaires de certain·es de nos élèves. Tant s'en faut, il participe à une dégradation de la confiance et de l'image de ces élèves. L'absence de groupe classe, la multiplication des enseignant·es référent·es en français et en maths sur une même année pour des élèves aussi jeunes constitue autant d'obstacles à leur réussite. À cela s'ajoute une désorganisation du collège patente avec comme corolaire l'emploi du temps "gruyère" des enseignant·es et des élèves ainsi qu'une saturation des effectifs en permanence pour la vie scolaire. Il devient donc urgent de changer de paradigme en donnant les moyens à l'École Publique de réussir mais cela passe par la fin du séparatisme social et du mépris des milieux populaires. De surcroît, la valorisation de l'enseignement privé surfinancé à la hauteur de 1,2 milliard sans obligation légale où les catégories CSP+ sont surreprésentées, concourt à la ghettoïsation de l'École Publique. La nomination et les déclarations des nouveaux·elles ministres en charge de l'Éducation Nationale font craindre le pire pour l'École Publique pour tous·tes, gratuite et laïque, un objectif que défendra la FSU/CGT éducat'ion.

Quant à l'École inclusive, elle est présentée comme une des priorités, mais sur le terrain, le manque de moyens est criant. Dans les établissements pourtant, les personnels sont souvent confrontés à de lourdes difficultés pour gérer les situations d'inclusion. D'où, parfois, un sentiment d'échec personnel, une remise en question de l'inclusion en général et d'une souffrance au travail inacceptable pour certain·es d'entre eux·elles. Paroles de collègues souvent entendues : « *On nous demande de gérer l'ingérable* ». Les AESH sont soumis·es à la gestion comptable des PIAL qui parcellisent l'accompagnement humain, et gèrent la pénurie d'AESH, causant des situations inopérantes, voire douloureuses pour les personnels et les élèves. La FSU/CGT éducat'ion milite pour la mise en place d'une École réellement inclusive, avec des moyens à la hauteur des besoins, assurant une scolarité de qualité à tous·tes les élèves. Il est temps que l'État mette en œuvre une politique ambitieuse, à la hauteur des discours, mais surtout des enjeux que pose l'inclusion.

Les signalements RSST émis en ce début d'année sont dans la continuité de l'année précédente où l'épuisement professionnel, les agressions verbales et physiques sont déjà notifiées après seulement quelques jours de travail. Les risques psychosociaux deviennent quant à eux un phénomène endémique pour les personnels dans le département des Deux-Sèvres accompagnés trop souvent de traumatismes physiques. L'impact est donc non négligeable sur la santé, constituant un facteur de pénibilité au travail.

La FSU/CGT éducat'ion rappelle de nouveau à l'employeur que les conditions de travail ne doivent pas porter atteinte à l'intégrité physique ni mentale des personnels. Il n'y a plus de temps à perdre, l'École a besoin d'un changement de cap urgent accolé à une amélioration des conditions de travail des personnels et à la réussite des élèves.

C'est pourquoi, Madame la Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale, les représentant·es de la FSU/CGT éducat'ion, vous rappellent à vos obligations réglementaires de protéger la santé des personnels et d'assurer leur sécurité.