



**Communiqué FSU 74**

**CDEN novembre 2023**

Cette rentrée est à l'image des dernières voire pire que les précédentes, comme en témoigne la souffrance des personnels et les démissions qui augmentent proportionnellement à la dégradation des conditions de travail, d'enseignement, et à la perte de sens de nos métiers.

Face aux difficultés de la rentrée, c'est devenu une habitude, c'est le déni qui l'emporte dans la communication officielle : ainsi monsieur le ministre affirmait dans la presse « que tous les élèves [auraient] un professeur à la rentrée ». Or, comme les années précédentes, nous pouvons témoigner que des professeur(e)s - auquel(le)s il faut ajouter des personnels médico-sociaux et administratifs - manquaient dans de nombreux établissements du département. Sur la forme, nous nous permettons d'alerter sur les effets délétères d'une communication officielle qui s'éloigne dangereusement de la réalité vécue par les personnels et les usagers, et qui contribue à accroître leur défiance envers leur institution.

Sur le fond, comment pourrait-il en aller autrement avec la grave crise d'attractivité de nos métiers et la poursuite des suppressions de postes ? Devenir professeur(e) en France, c'est être assuré d'avoir un salaire parmi les plus faibles d'Europe, mais aussi les classes les plus chargées et un temps de travail parmi les plus élevé !

La revalorisation « historique » des salaires n'a pas eu lieu, quoiqu'en dise, là encore, la propagande ministérielle diffusée massivement à la rentrée. Pour 70% des professeur(e)s, elle reste inférieure à l'inflation ; elle acte donc la poursuite de la baisse des salaires réels. Comme l'a montré une étude récente, la notion même de carrière est une illusion, dans la mesure où « les gains apportés par les promotions d'échelon sont globalement annulés par l'inflation avant que la promotion suivante ne survienne. » Cela revient à monter un escalator qui descend ! De plus, ce que le ministère persiste à appeler revalorisation, repose essentiellement sur des primes forfaitaires non prises en compte pour le calcul des retraites.

Ce déclassement salarial est encore plus violent pour les enseignant.es contractuel.les, les assistant(e)s d'éducation et les accompagnant(e)s d'élèves en situation de handicap. Car si la CDIisation permet enfin à ces personnels de se projeter d'une année sur l'autre, cela se fait bien souvent à temps incomplet, donc à salaire moindre. Quant aux grilles d'évolution indiciaires, lorsqu'elles existent (ce n'est pas le cas pour les AED), elles relèvent du mépris pur et simple.

La réponse qui consiste à prendre prétexte de la faiblesse des salaires des enseignant(e)s pour proposer un « pacte » invitant à travailler plus tout en fragilisant nos statuts est une provocation ! Ce n'est pas pour rien que la totalité des organisations syndicales s'y sont opposées. En individualisant encore davantage nos missions et nos rémunérations, en mettant nos collègues en concurrence, sous l'arbitrage des chef(fe)s d'établissement, le pacte éloigne toute perspective de revalorisation commune, abîme les collectifs de travail, creuse les inégalités salariales et accélère la perte de sens de nos métiers.

Autre signal alarmant, la réalisation de certaines missions obligatoires est désormais conditionnée au volontariat des personnels chargés de les mettre en œuvre (c'est le cas du dispositif « devoirs faits », devenu obligatoire pour les élèves de 6e mais sans financement prévu autre que le pacte).

Vous n'êtes pas sans connaître le projet gouvernemental d'attribution de l'indemnité de résidence administrative aux agent·es des 3 fonctions publiques de Haute-Savoie. Le montant de cette indemnité est

bien trop modeste pour régler les principaux problèmes des agent·es par rapport au coût de la vie dans notre département (moins d'une trentaine d'euros pour une AESH ayant un salaire de 800 € par mois), et de plus, un nombre conséquent d'agents en sont exclus. (Près d'un agent sur deux dans le premier degré de l'Éducation Nationale). Nous savons que de nombreuses mairies dont les agent·es sont exclu·es du dispositif s'inquiètent des difficultés de recrutement supplémentaires que cette situation va engendrer et nous ne pouvons exclure que cela jouera sur les opérations de mouvement et de nomination des personnels dans les établissements scolaires. C'est bien tout le département qui aurait dû passer en zone de vie chère, et l'indemnité de résidence réévaluée à la hausse.

En matière de remplacement, le gouvernement se défausse sur les personnels d'une situation dont il est le premier responsable. Les absences sont d'abord le résultat de sa politique libérale : des absences de longue durée dont les causes sont bien connues : postes non pourvus, dégradation des conditions de travail, diminution du nombre de TZR, journée de carence. Avec la priorité mise en œuvre pour les remplacements de courte durée (RCD) dans le cadre du « pacte », ce sont désormais les équipes qui sont mises sous pression pour travailler plus d'un côté et, pour réduire leurs absences de l'autre. La mise en place et le suivi par l'administration d'un taux d'absence et de remplacement pour chaque établissement met en péril la poursuite de nombreux projets pédagogiques (voyages scolaires, sorties, etc.) ainsi que la formation continue des personnels, renvoyée intégralement hors temps de service l'an prochain. Déjà réduite à peau de chagrin, c'est l'arrêt de mort de cette dernière qui vient d'être prononcé. Dans quelle profession la formation continue serait-elle à suivre après une journée de travail ou pendant les congés ? Aucune sauf à l'Éducation nationale ! Nous mettons en garde contre la tentation d'imposer des formations obligatoires en dehors du temps du travail, ce qui ne pourrait qu'accroître les tensions. La formation est un droit et une nécessité, pas une punition !

Par ailleurs, nous alertons en particulier les parents d'élèves sur la tromperie que constitue le dispositif de Remplacement Courte Durée. Lorsque n'importe quel professeur peut remplacer au pied levé n'importe quel autre, sans nécessairement connaître les élèves, ni les progressions pédagogiques, ni respecter le volume horaire des matières, où est l'intérêt des élèves ? Ce n'est pas un dispositif de remplacement, mais de garderie !

Quant à la prise en charge par des AED (dans leur temps de travail), cela existe déjà, cela s'appelle la permanence. Nous rappelons que les difficultés en matière de remplacement sont le fruit de choix politiques qui ont privilégié les suppressions de postes et réduit le nombre de TZR.

En 2024, la promotion de l'activité physique et sportive sera la Grande Cause Nationale a décrété le président de la République en cette année de Jeux Olympiques et Paralympiques en France. Sortons là aussi des hypocrisies qui consistent à faire croire, par des dispositifs externalisés comme les deux heures de sport supplémentaires au collège pour quelques-un·es, que l'Éducation nationale se préoccupe de la pratique sportive des jeunes et la renforce. Seules l'augmentation des horaires d'EPS pour tous, la reconnaissance dans les certifications et les associations sportives scolaires et l'UNSS qui les fédère qu'il faudrait subventionner décemment, pourront répondre à cette ambition .

C'est dans ce climat déjà bien morose que nous avons eu la stupeur et l'effroi d'apprendre l'assassinat de notre collègue Dominique Bernard 3 ans après celui de Samuel Paty. Nous sommes désormais devenus des cibles pour ce que nous représentons en tant qu'enseignant(e)s ! Si nous saluons les nécessaires et bienvenus témoignages de soutien de la part de l'institution, des élus, des parents, ainsi que de vous-même M. Le Directeur Académique, nous sommes profondément inquiets des dérives qu'il risque d'engendrer. La réponse du tout sécuritaire consistant à bunkeriser les écoles, collèges et les lycées (par des dispositifs policiers et de vidéo surveillance, par la multiplication d'exercices alerte attentats, etc.) ne résoudra pas les problèmes de violence et d'insécurité que rencontrent parfois les élèves et les personnels.

Au contraire, elle ne peut que conduire à accroître les tensions, en renforçant un climat de défiance généralisé.

Il en va de même pour la lutte contre le harcèlement, plutôt que des dispositifs répressifs et des protocoles inadaptés au fonctionnement de l'institution scolaire, nous demandons plus de professionnels d'éducation, plus de suivi médico-social (avec des assistant(e)s sociales, des infirmier(e)s, psychologues, médecins scolaire). Il est grand temps de commencer une réelle lutte contre le harcèlement mais celle-ci ne peut se contenter ni de coups de comm' ni de questionnaires inadaptés à l'ensemble des élèves et proposés à la va-vite. La prévention est un travail de fond qui demande du temps et des moyens supplémentaires pour accompagner les personnels, les élèves, les familles.

Les missions de service public doivent bénéficier des moyens dédiés à leur exécution !

Nous terminons cette déclaration liminaire comme nous l'avons commencé, sur le sujet de la souffrance des personnels et des démissions qui en résultent.

L'enquête sur le climat scolaire dans le 1<sup>er</sup> degré pilotée par les chercheurs Éric Debarbieux et Benjamin Moignard pour l'Autonome de solidarité laïque (ASL) et publiée le 13 octobre 2023 montre "qu'un point de bascule" a été atteint pour la première fois avec une majorité d'enseignants insatisfaits de leur métier (ils étaient un peu moins de 40% en 2016). Le principal motif d'insatisfaction concerne la mise en œuvre de l'école inclusive. Plus de 73% des enseignants répondent avoir connu des difficultés fréquentes ou très fréquentes avec des enfants présentant des comportements perturbateurs. Le manque de formation, le peu d'aide spécialisée réelle, le sentiment d'impuissance dans ces situations et celui du décalage absolu des réformes avec les réalités vécues dans les classes associées au sentiment de mépris par le politique conduisent les auteurs de cette enquête à constater qu' "une bascule idéologique dangereuse est en cours et risque de remettre en cause la possibilité même de cet accueil."

Il est important de souligner que ce ne sont pas ces élèves qui posent problème mais les conditions de leur accueil qui sont interrogées. Les personnels ne peuvent pas assumer les manques et carences des acteurs institutionnels, notamment ceux du secteur du médico-social et de la santé (enquête ASL).

Pour clore ce dernier point et l'illustrer, voici des extraits du courrier de démission envoyé par une collègue du premier degré début novembre :

*C'est une lettre difficile à écrire, mais la décision s'est imposée au fil des mois. Lorsque j'ai passé le concours, je savais que c'était un métier difficile, pourtant je ne pensais pas rencontrer tant de difficultés dues à l'institution.*

*D'abord le manque de formation, la violence d'arriver dans une classe sans idée précise de comment, comment on construit un cours, comment s'organise une journée, comment cadrer les élèves, comment recevoir les parents, à quoi être vigilant. Alors j'ai appris, douloureusement, mais j'ai appris, seule dans ma classe, avec les collègues bienveillants et attentionnés, avec les livres, mais pas à l'ESPE. L'ESPE où une enseignante a voulu m'exclure de cours et me mettre zéro à l'UE, m'empêchant ainsi d'obtenir mon MASTER, parce que j'osais dire que non je ne voulais pas faire le petit train pour la énième fois et que oui je voulais apprendre à concevoir des cours, avoir une posture réflexive par rapport à ce petit train, pas l'exécuter mais inscrire son exécution dans la construction des apprentissages. Ce temps de formation qui aurait dû être stimulant intellectuellement et m'aider à construire ma pratique, n'a malheureusement été qu'un fardeau, de petits trains, débats rivière et autres "travaux en groupes".*

*Heureusement j'ai rencontré des collègues merveilleux, qui m'ont aidée à avancer, mais qui eux-mêmes étaient fatigués. Usés par une institution qui ordonne, qui place les gens comme des pions, qui supprime le peu d'aide que les enseignants avaient encore (rased, pacte...). Je me suis retrouvée à traverser la Haute-Savoie, usant ainsi mon énergie, mon argent, mon véhicule (que j'aurais usé avant de l'avoir remboursé). Les soucis s'ajoutant aux soucis. L'institution qui ordonne a décidé que les résultats du mouvement ne seraient plus publiés, me privant ainsi du moindre espoir de savoir quand je pourrais espérer un quelconque rapprochement.*

*Alors j'ai pris un poste spécialisé, en espérant me rapprocher un peu. Là non plus je n'ai pas été formée, je n'ai pas été épaulée par l'ASH, qui sûrement n'a elle-même que très peu de moyens. J'ai encaissé. Mais ensuite j'ai craqué. Je n'y arrivais plus, la route, les postes difficiles, tout à créer, aucun soutien réel... Alors j'allais mal, j'ai été soutenue par mon médecin et c'est une chance que j'ai eu. Sinon je ne sais pas si je serais encore là pour écrire ces mots aujourd'hui.*

*Alors j'ai fait une croix sur une partie de ma vie personnelle, j'ai déménagé près des seuls postes qu'on me donnait, j'ai difficilement loué un studio, qui me coûtait une grande partie de mon salaire et que j'ai lutté pour obtenir. On a accepté de me passer remplaçante et ainsi de me retirer de mon poste spécialisé. Je suis donc retournée aux classes "ordinaires", qui finalement, étaient tout sauf ordinaires. Dans les écoles où je suis allée j'ai vu tant de collègues et d'équipes en souffrance. Je l'ai moi-même été, à nouveau. J'ai vu tant de situations aberrantes, où des élèves complètement inadaptés à la vie en groupe, souffraient et faisaient souffrir non seulement l'enseignant mais aussi les autres élèves. L'inclusion comme elle est pratiquée est violente et maltraitante, sans équipe formée, pluridisciplinaire, à lutter, pour faire accepter la moindre chose aux parents, pour obtenir après des mois voir des années des places d'accompagnement ou dans des dispositifs spécialisés. Il faut en arriver à des extrêmes de souffrance pour que quoi que ce soit ne bouge.*

*A travers ces expériences j'ai compris, cela s'est confirmé cette année, que l'enseignant n'était jamais écouté. Lorsque les parents s'en mêlent alors cela bouge, un peu au moins. Mais nous, enseignants pouvons souffrir sans limite, nous ne serons jamais écoutés. Cette année on m'a appelée début septembre. Pour me dire que j'étais affectée en tiers temps en ULIS. Alors j'ai expliqué, être à deux doigts de démissionner, ne pas vouloir y retourner, avoir été en arrêt et en dépression pendant des mois l'année dernière. On m'a dit oh ce n'est qu'une journée par semaine, on va voir ce qu'on peut faire. Puis j'ai reçu un mail, pour me dire qu'on avait bien compris ce que j'avais raconté, mais que je devais quand même y aller.*

*Et bien non je n'irai pas, je n'irai plus. J'ai fini de me faire maltraiter par l'Education Nationale. Elle n'a qu'à trouver un autre pion à placer, si elle le peut encore. Comme si je n'étais pas assez maltraitée j'ai eu l'honneur en tant que remplaçante de recevoir un mail disant que je devais me balader avec mes affaires de piscine, que je pouvais être affectée en enseignement spécialisé (honnêtement je ne savais pas si je devais rire ou pleurer quand une collègue T1 m'a racontée sa journée en UEMA alors qu'elle n'avait même pas été prévenue de la spécificité du poste). Ce mail qui disait aussi que nous pouvions être affectés dans tout le département, y compris le mercredi matin, même si notre école de rattachement travaillait sur 4 jours, mais pas d'inquiétude nous serions prévenus la veille... Ou encore que nous autres, vénaux de professeurs ne devions pas espérer toucher les mirobolantes indemnités de remplacement (s'ajoutant à notre salaire de nantis) si nous étions affectés à l'année. Je ne sais même pas si les gens qui écrivent ces mails se rendent compte de la condescendance et du mépris de la vie des gens qu'ils expriment. Je leur suggère d'aller passer quelques temps dans une classe, à la place de ceux qu'ils traitent ainsi.*

*Tout cela est terminé pour moi. Ce courrier pourrait être beaucoup plus long tellement j'en ai sur le cœur. Je quitte cette institution qui ne parle que de bienveillance et ne pratique que la maltraitance.*

