



CTA du 21 juin 2022

Liminaire de l'Unsa Education

Monsieur le Recteur,

Vous nous avez sollicités pour donner notre avis sur le nouveau projet académique et nous n'avons pas répondu à votre invitation. Cela mérite sans doute une explication.

Voilà des années que l'UNSA dans cette instance et dans toutes les autres, locales et nationales ne se contente pas de revendiquer mais propose également des solutions pour améliorer la qualité de l'enseignement au service de tous les élèves et le bien-être des personnels. Trop peu de nos propositions ont été entendues.

Notre système éducatif doit certes évoluer et nous en sommes convaincus mais – à l'heure du job dating -nous sommes persuadés qu'il n'existera pas de solutions « gratuites » suffisamment satisfaisantes.

Les axes 1 et 3 du projet que vous nous soumettez « Améliorer l'école des connaissances et des compétences » et « une école de la réussite pour tous les élèves » ne peuvent faire l'économie d'un recrutement massif de personnels qualifiés. Mais pour recruter il faut payer correctement les gens qu'on embauche et garantir aussi des perspectives salariales à ceux qui sont en place, au-delà de quelques points d'indice qui tardent à venir et ne combleront même pas le gel des dernières années. Cette éventuelle augmentation du point d'indice ne sera donc aucunement la revalorisation réelle et sans contrepartie nécessaire à l'attractivité de nos métiers.

Pour remplir la promesse audacieuse qu'il ne manquera pas d'enseignants à la rentrée, notre académie vient de céder par ailleurs aux sirènes du « job dating » où l'on devient enseignant (et qui plus est en deux langues), en 30 minutes, peut-être même 15 si on en croit la cadence des créneaux de rendez-vous proposés.

C'est une opération qui discrédite nos métiers de façon humiliante et trompe également des candidats mal payés sur ce qui les attend vraiment.

Car enseigner en bilingue ne suppose pas seulement le « Sprechen Sie Deutsch » affiché pour promouvoir cette campagne de recrutement.

Quelle débâcle pour la « vitrine » que se veut être le bilinguisme dans notre académie ...

Depuis des années le SE Unsa demande une réflexion concernant l'organisation de cet enseignement pour enfin, notamment, faire les choses dans l'ordre : c'est-à-dire s'assurer d'abord de disposer de personnels enseignants qualifiés et formés et ensuite seulement ouvrir les sections. Les ambitions ne sont pas à la hauteur des moyens humains disponibles, quand cela va-t-il enfin être compris ?

On tourne en rond, non ?

« **Faire réussir tous les élèves** qui plus est à l'heure de l'inclusion, c'est être capable par exemple de mettre un enseignant devant chaque classe, donc d'avoir des remplaçants disponibles. C'est réduire le nombre d'élèves par divisions en général, et de manière significative quand l'établissement comporte une ULIS, une SEGPA, une UPE2A et parfois toutes ces unités en même

temps ...

Mais moins d'élèves par classe, ça demande des moyens.

On tourne en rond, non ?

Dans le même ordre d'idée, « protéger les élèves » cela suppose de pouvoir trouver dans les établissements un ou une infirmière, un ou une assistante sociale, un médecin scolaire, un ou une psy-EN un peu plus que de temps en temps... et du personnel de vie scolaire suffisamment nombreux pour faire de la prévention, accompagner les élèves et les encadrer.

Et là encore, point de solutions « gratuites » ...

« Une Ecole pour l'avenir » sans recrutement de PSY-EN, sans places supplémentaires dans la voie professionnelle, est-ce bien raisonnable ? Encore une fois, cela coûte des sous.

Donc décidément, de concertations en consultations, oui, on tourne en rond !

Il reste peut-être un axe où quelques marges de manœuvres sont possibles et dépendent en partie d'une volonté locale : **« L'Ecole à l'écoute de son personnel » (Axe2)**

Dans ce domaine l'UNSA ne cesse depuis des années de revendiquer et de proposer mais les avancées sont trop lentes, même quand ce n'est pas une question de moyens supplémentaires... Une « Ecole à l'écoute de son personnel » c'est une institution attentive qui n'annonce pas à ses TZR fin août leur affectation à parfois 100 km de chez eux ou sur plusieurs établissements éloignés l'un de l'autre. « L'école à l'écoute de son personnel » sait anticiper car elle connaît les préoccupations de ses agents. C'est une institution qui ne paie pas des HSA effectuées en octobre au mois de juin ou des cessions de stage ou de vacances apprenantes réalisées sur le temps des congés scolaires des mois plus tard après force démarches.

« L'Ecole à l'écoute de ses personnels » dispose d'agents administratifs en nombre suffisant pour qu'ils puissent sereinement décrocher le téléphone quand un personnel les sollicite. C'est une institution qui ne laisse pas sans nouvelle de leur demande de congés de longue maladie pendant des mois des collègues en situation de précarité. C'est une école où les personnels ne sont pas infantilisés. C'est une école où l'ensemble des échelons hiérarchiques a été correctement formé à soutenir et impulser.

Est-il enfin nécessaire de rappeler qu'une « Ecole à l'écoute de son personnel » ne se prive pas du regard utile et de l'expertise des représentants élus des dits-personnels dans les opérations de mutation et d'avancement.

Pour toutes ces raisons et d'autres encore, nous n'avons pas répondu à votre proposition de consultation car l'Ecole qui expérimente doit s'astreindre à dresser le bilan de ces expériences avant de les généraliser. L'Ecole qui consulte doit tenir compte des avis et de l'expertise des professionnels.

Le temps de l'action est donc venu, les concertations ont déjà eu lieu maintes fois et les constats sont souvent connus depuis longtemps.

Les élus de l'Unsa Education

