



Déclaration de la Fédération syndicale unitaire

Comité technique de l'académie d'AMIENS du 15 janvier 2019

Madame la rectrice, mesdames et messieurs les membres du comité technique académique,

La FSU tient tout d'abord à vous souhaiter en ce début d'année ses meilleurs vœux pour 2019.

Depuis l'arrivée du gouvernement Philippe, les mesures prises n'ont cessé d'affaiblir le pouvoir d'achat des plus de 5 millions d'agent.es publics : gel de la valeur du point d'indice, remise en cause du protocole PPCR, mauvaise compensation de l'augmentation de la CSG, rétablissement du jour de carence... Dans la fonction publique, la colère est grande. La FSU demande l'ouverture de négociations pour des mesures concrètes en faveur du pouvoir d'achat des agent.es ainsi que la tenue d'un rendez-vous salarial dès le début de l'année 2019. De plus, les orientations préconisées dans le cadre d'AP 2022 vont continuer de dégrader le fonctionnement des Services Publics et la Fonction Publique au lieu de les renforcer, dans une période où la nécessité de leur présence et des moyens pour leur permettre de fonctionner sont questionnés dans les différents territoires. A un moment où la question de la justice sociale et de la lutte contre les inégalités est mise sur le devant de la scène, mettre les moyens dans les services publics et la fonction publique est indispensable.

Préparation de la rentrée scolaire 2019

Pour le 1^{er} degré, la dotation de 15 postes seulement, ne suffira pas à couvrir l'ensemble des besoins. Même si la démographie scolaire est en baisse, la dernière phase de déploiement du dispositif des classes dédoublées en éducation prioritaire sera fortement consommatrice de moyens et va impacter les nécessaires améliorations du réseau des écoles.

Compte tenu des moyens budgétaires alloués pour la préparation de la rentrée 2019 il y aura une augmentation des effectifs des classes en EP hors classes dédoublées, dans les écoles en dehors de l'EP et particulièrement en maternelle et en milieu rural, une insuffisance des moyens pour développer de la scolarisation des tout-petits ou accompagner les élèves ayant des besoins particuliers mais aussi pour abonder les postes de remplaçants et de RASED.

Le territoire le plus touché par la baisse démographique est l'Aisne qui perdrait 1017 élèves en maternelle ou en élémentaire et 211 élèves dans le second degré. ~~Dans le premier degré,~~ Il est cependant intéressant de constater que de prévisionnel à prévisionnel la baisse démographique dans l'Aisne est plus importante que de prévisionnel à constat. Plus de 200 élèves d'écart est une erreur certes faible en valeur relative mais quand même, ce n'est pas rien.

Dans les documents préparatoires, envoyés tardivement, vous annoncez un P/E amélioré passant de 5,76 à 5,82 dans notre académie. Pourtant, le département de l'Oise qui aura une population scolaire plutôt stable à la rentrée 2019, avec une dotation de 8 postes sur les 15, ne verra pas son taux d'encadrement amélioré significativement. En effet, son P/E progresse de 0.01 point seulement et reste inférieur à celui de l'académie. Il serait intéressant d'affiner légèrement ces données et d'avoir un P/E pour l'éducation prioritaire et hors éducation prioritaire d'une part et au sein même de l'éducation prioritaire d'avoir un P/E hors CP et CE1 dédoublés.

Au niveau académique, si le P/E s'améliore du fait du dédoublement, il n'en reste pas moins que le dispositif « plus de maîtres que de classes » a été quasiment supprimé, alors même que son efficacité pour tous les élèves de primaire et pas seulement ceux de CP et de CE1 étaient évidentes. Avec le dispositif « CP et CE1 dédoublé », des méthodes de lecture des plus rétrogrades tel « Je lis j'écris » ont été fortement impulsées par des IEN en accord avec certaines municipalités et des évaluations nationales imposées aux enseignants. Non seulement le contenu de ces évaluations est plus que critiquable car mis en place sans aucune concertation mais surtout elles placent de très jeunes enfants dans une situation de concurrence voire parfois d'échec. Elles vont à l'encontre de l'évaluation positive des élèves, pourtant prônée à l'école maternelle avec le « carnet de suivi des apprentissages ». Elles nient l'expertise des enseignants du premier degré qui ont toute capacité à les effectuer en fonction de chaque élève et de leurs choix pédagogiques et non d'une façon aussi standardisée. Alors oui, la FSU l'affirme clairement ce n'est pas en supprimant l'INRP, ni en tronquant des évaluations, que les élèves qui nous sont confiés progresseront. Ne s'agirait-il pas davantage de l'évaluation de la capacité d'une partie de la population enseignante à répondre à des injonctions inappropriées, qui n'ont pas lieu d'être ? Ou encore certaines municipalités ne tentent-elles pas d'imposer les méthodes les moins onéreuses, aussi critiquables soient-elles sur le plan pédagogique ? Alors même que l'état s'attaque à la liberté d'expression, comment justifiez-vous de telles attaques de la liberté pédagogique ?

Le SNUipp FSU tient à rappeler l'importance des deux phases informatisées du mouvement des personnels et précise que la circulaire paru au BO n'impose un vœu géographique qu'aux personnels nommés à titre provisoire. Nous avons jusqu'alors travaillé de concert avec les DSDEN pour qu'il y ait la meilleure adéquation entre vœux des collègues et affectation. Si les circulaires départementales allaient dans le sens contraire pour le mouvement 2019, elles exposeront les directions départementales à des problèmes de ressources humaines inédits. La FSU vous saurait gré de faire preuve d'humanité et d'éviter tout excès de zèle en la matière.

Enfin madame la rectrice nous vous remercions de nous avoir accordé une audience concernant le passage à la Hors Classe des professeurs des écoles. La FSU demande votre arbitrage dans le cadre d'une harmonisation académique afin que le premier discriminant pour le passage à la hors classe soit l'AGS totale en lieu et place de l'ancienneté dans le corps des PE. C'est le cas dans la Somme. Nous souhaiterions que cette règle soit également établie dans l'Aisne et l'Oise.

Concernant les AESH dans le 1er degré, nous sommes alertés dans les départements par le nombre de collègues arrivant en fin de contrat et qui ne sont pas renouvelés faute de moyens ou parce qu'ils ne seraient prétendument pas éligibles aux autres contrats. Du jour au lendemain, ces collègues, pourtant si utiles aux élèves et aux enseignants, se retrouvent à nouveau sur les bancs de Pôle Emploi, ballottés d'un service à l'autre, avec des informations contradictoires et placés dans une plus grande précarité encore. Les élèves qu'ils accompagnent sont privés de l'aide dont ils doivent pouvoir bénéficier au regard de la loi. Rien que dans l'Oise, nous avons recensé environ 80 enfants ayant une notification d'accompagnement humain par la MDPH et qui n'ont pas d'AESH. Nous souhaitons avoir des informations claires sur l'état du nombre de contrats en cours et sur l'évolution de l'enveloppe budgétaire allouée à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Nous nous interrogeons à double titre sur le salaire actuel des AESH dans l'académie d'Amiens. Tout d'abord, à nombre d'heures équivalentes les AESH en contrat de droit public touchent des salaires moindres que ceux en contrat aidé (que ce soit les ex-CUI ou les PEC). D'autre part, les AESH sont souvent recrutés sur de faibles quotités de travail (trop souvent moins de 60% soit moins de 24 heures par semaine), et se retrouvent de fait avec des salaires encore inférieurs à ceux qu'ils touchaient en contrat aidé.

Concernant la mise en place de l'expérimentation des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL) dans 4 villes de l'Oise, nous craignons d'entrer dans une logique où la compensation pour les élèves en situation de handicap et à besoins particuliers, jusqu'à présent portée par l'État soit reportée sur l'école. Cette expérimentation nous donne à penser qu'il s'agit également d'une tentative pour masquer la pénurie de moyens et justifier le développement de recrutements prioritairement d'AESH mutualisés.

Enfin les AESH exerçant sur plusieurs communes non limitrophes sont éligibles à des frais de déplacements. Parfois ils en font la demande et n'obtiennent pas de réponse. Il serait souhaitable, compte tenu de la précarité dans laquelle se trouvent beaucoup de ces personnels, que les pôles ASH soient renforcés dans les directions départementales. Ces personnels ne sont notamment quasiment jamais remplacés lors de leur absence.

Dans le second degré, 155 ETP sont supprimés pour seulement 130 élèves de moins. IL s'agit là d'une véritable saignée qui détériorera de façon drastique les conditions d'enseignement l'année prochaine. Par ailleurs, bien que certaines HSA puissent être justifiées pour éviter des compléments de services ou encore parce que la population enseignante est relativement jeune dans l'académie, comment appréciez-vous globalement l'évolution du ratio HSA/ HP ? Est-ce là une amélioration des conditions d'apprentissages pour les élèves, une amélioration des conditions de travail des enseignants ? S'agit-il là d'HSA clairement choisies ou d'HSA subtilement imposées ? Ces suppressions d'ETP engendrent-ils plus ou moins de compléments de services ? Dans quelles proportions ? Ces questions sont pertinentes et nécessitent d'avoir des réponses claires, qui permettraient une analyse affinées de la répartition des moyens alloués.

Concernant les 50 ETP en moins sur le budget académique pouvez-vous nous expliquer où sont-ils pris ? s'agit-il d'enseignants mis à disposition du rectorat pour des missions particulières (culture, échange avec les pays étrangers, liaison écoles entreprise etc...)? Le rectorat par cette disposition affaiblit ses moyens de réflexion. Avez- vous étudié les conséquences de ces suppressions d'emplois sur les EPLE de l'académie d'Amiens?

Pour la rentrée 2019, les services du rectorat prévoit des baisses d'effectifs dans la filière professionnelle, que ce soit dans l'Aisne, dans la Somme ou l'Oise ;

D'où viennent ces statistiques ?

S'agit-il d'une baisse démographique réelle ou d'une spéculation de vos services quant à l'augmentation de l'accès à l'apprentissage suite à la réforme de la voie professionnelle, aidée par la création d'une UFA (Unité de formation par apprentissage) qui sera implantée dans chaque LP proposant de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire ?

Que se passerait-il si une rupture de contrat intervenait pour un-e apprenti-e ? Tout simplement, il ou elle rejoindrait un établissement, ce qui contribuerait à augmenter les effectifs au cours de l'année scolaire, sans moyens supplémentaires !

Quand on sait qu'un-e apprenti-e sur trois abandonne avant la fin de la première année et que les employeurs peuvent renvoyer en LP tout-e apprenti-e qui ne correspondra pas finalement au profil recherché, les craintes sont les plus grandes concernant les effectifs des classes, a fortiori la gestion par les enseignants de ces « élèves » qui devront s'adapter à un nouvel environnement et de nouvelles conditions de formation.

De même, pour cette prochaine rentrée, le Bac Pro GA paie un lourd tribut, en disparaissant gravement de la carte des formations au profit d'autres formations qui se prêtent volontiers à l'apprentissage, comme les formations en boulangerie, en vente ou encore en logistique.

De plus, la réforme de la voie professionnelle se veut rassurante en retardant l'orientation à la classe de Première grâce aux « familles de métiers » comme par exemple, celle des « Métiers de la gestion administrative, du transport et de la logistique » en Bac Pro, qui sont plutôt mises en place pour optimiser le remplissage des formations tout en rationalisant l'offre : cette mesure va diminuer à terme le nombre de Bacs Pros, in fine de postes enseignants. Des compétences communes seront évaluables et évaluées sans réel accompagnement ou formation pour ceux-ci, ce qui occasionnera des conditions de travail dégradées et dommageables pour les élèves comme pour les enseignants.

Enfin, que dire des nouvelles grilles pour les élèves de Bacs Pros et de CAP, qui diminuent l'enseignement général disciplinaire en faveur de la co-intervention, qui est imposée à tous les enseignants de certaines disciplines comme le français, les mathématiques et l'enseignement professionnel, pour lequel la mise en place reste à déterminer dans chaque LP ?

Que dire également du « chef d'œuvre » à réaliser en CAP, référence empruntée aux Compagnons du Devoir, la référence en termes d'apprentissage ?

Comment l'appliquer en LP, avec quels moyens financiers ?

La FSU tient à dénoncer également les 17 suppressions d'emplois administratifs réclamées par le ministère pour la rentrée prochaine. Une nouvelle fois, comme presque chaque année pour notre académie depuis des années maintenant, les emplois administratifs – et donc les missions support et les conditions de travail des personnels concernés – sont gravement touchés. Cela n'est pas acceptable ! – 17 ETP pour l'académie d'AMIENS, - 39 pour l'académie de LILLE, sans doute est-ce là une manière d'anticiper le dossier de la fusion des académies par la louverture des économies d'échelle à réaliser, contre l'emploi et les missions de service public. Pourriez-vous nous expliquer, madame la rectrice, ce qui a guidé votre répartition entre les services et les EPLE concernant ces retraits d'emplois ? Cette répartition est-elle définitive ? Réunirez-vous un groupe de travail concernant ces retraits d'emplois, en service comme en EPLE, avant le CTA concernant les personnels ATSS en mars prochain ?

A propos de la fusion des académies, dans quel schéma s'organise-t-elle ? En savons-nous plus sur le siège de la région académique et sur le ou les projets cible à remonter au ministère ? Le CHSCT A sera-t-il consulté ? Avec quels éléments d'analyse fournis ? Le CTA sera-t-il informé de façon plus précise sur cette question ? Quid des redéploiements envisagés ? Vous avez le devoir de transparence et d'information des représentants du personnel en CTA sur cette question.

Enfin ce CTA étant dédié à la préparation de la rentrée 2019 Quid de la révision de la carte de l'éducation prioritaire à la rentrée prochaine ? Le report de la révision de cette carte à l'horizon 2020 est-il réellement acté par l'état ?

Y aura-t-il de nouvelles entrées ? des sorties ? La FSU demande clairement la transparence et la communication des critères qui permettront de sélectionner tel établissement plutôt que tel autre. Au sein d'un même réseau, sur quels critères une école est-sélectionnée plutôt qu'une autre ? Quels moyens supplémentaires seront programmés au titre de l'éducation prioritaire ?