



Déclaration liminaire au CTSD 1^{er} degré Oise du Mardi 9 février 2021

Mme la Directrice Académique, Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour étudier la nouvelle mouture de la carte scolaire en vue de l'année scolaire 2021/2022.

Concernant les mesures d'augmentation de certaines décharges de direction, le Sgen-CFDT Picardie se félicite de ce petit pas. Pour autant, ces annonces faites pour 2021 sont tout à fait insuffisantes pour régler la situation. Il est maintenant nécessaire de prendre un engagement fort. Cela doit se traduire par un plan pluriannuel visant à faire des mesures 2021 (600 ETP et 450 € annuels consacrés à la direction) la première marche d'un escalier qui assure des réponses aux besoins, tant en termes de décharges que de reconnaissance financière des responsabilités qui sont les leurs. Être directrice ou directeur est aujourd'hui un métier à part entière qui demande une professionnalité et du temps pour l'exercer. Il n'est plus possible, par exemple, de laisser une directrice, un directeur à mi-temps, piloter un établissement de 300 élèves (12 classes).

Toujours concernant la préparation de la prochaine rentrée scolaire, il n'est prévu aucune création de poste de RASED alors même que les besoins sont très importants et sont loin d'être tous couverts. Il est indispensable que des postes de RASED soient créés et donc que des départs en formation soient prévus pour permettre aux enseignants d'avoir les aides qu'ils sollicitent pour leurs élèves.

Par ailleurs, cela fait maintenant plusieurs années que l'Éducation nationale peine à recruter les personnels qui font vivre l'École, assurent la formation des jeunes générations de la maternelle au lycée. Manque d'enseignants, manque de médecins scolaires, turn-over des personnels administratifs. Dans presque tous les métiers, le recours à l'emploi contractuel (parfois en urgence et donc sans que ces nouveaux agents soient accompagnés à leur prise de fonction) est un passage obligé pour que l'École puisse assurer la mission que la nation lui confère. Depuis plusieurs années également, les études ne manquent pas qui soulignent que la perte d'attractivité des métiers de l'Éducation nationale est indissociable du décrochage du pouvoir d'achat de ces personnels (qui rappelons-le si nécessaire, sont en majorité des femmes) par rapport à d'autres emplois équivalents en termes de qualification. La dégradation des conditions de travail liée à un investissement insuffisant en proportion du PIB national dans l'éducation et la formation, l'incertitude sur les recrutements à venir et le

fonctionnaire bashing ont fait le reste. La situation épidémique dans laquelle nous vivons depuis maintenant près d'un an a exacerbé ces tensions, en même temps que nous avons tous et toutes éprouvé l'importance de l'École pour permettre à nos enfants d'acquérir des connaissances, des compétences, de forger leur esprit critique, de construire progressivement leur parcours personnel, de formation et professionnel.

Depuis bientôt 2 ans, le gouvernement annonce une revalorisation des personnels de l'Éducation nationale. La CFDT et ses fédérations ont participé à de nombreuses réunions avec les services du ministère pour proposer des modalités de revalorisation qui permettent de reconnaître l'engagement de tous les personnels dans l'accompagnement des élèves. Force est de constater que ce qui est annoncé comme « une revalorisation sans précédent » par notre Ministre, est loin de l'être et oublie une grande partie des personnels.

Il est temps de passer à la vitesse supérieure : le Gouvernement doit s'engager par une loi de programmation pluriannuelle à mieux rémunérer ses agents, à améliorer leurs conditions de travail, à reconnaître la valeur du travail visant l'égalité et non plus seulement une reconnaissance de la valeur du travail produisant la sélection et la formation de l'élite. Sans cet engagement, le dialogue social est vain et les défections au concours, par démission... continueront d'affaiblir l'École dont notre société et sa jeunesse ont besoin.

La charge de travail accrue par la gestion de la crise Covid est venue accentuer les difficultés rencontrées par l'ensemble des personnels. Quelles que soient les décisions qui seront prises et qui visent à réorganiser les acteurs, il ne faudrait pas croire qu'on fera mieux à moyens constants. Cette décentralisation, en particulier, ne permettrait pas une amélioration du service attendu. La médecine scolaire doit être considérée à sa juste valeur, à ce qu'elle permet au système éducatif, à sa pleine contribution. Cela nécessite des moyens à la hauteur. La loi de programmation pour l'école, tant attendu doit y consacrer une part pleine et entière.