



Déclaration liminaire au CSAA de l'académie d'Amiens du mardi 11 juin 2024

M. le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres du CSAA de l'académie d'Amiens,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour étudier et nous prononcer sur plusieurs points liés à l'organisation de certains services, à la requalification des postes de la filière administrative ainsi qu'à la validation des chartes « droit à la déconnexion » et « télétravail » de notre académie.

En parallèle de ces différents points, le Sgen-CFDT Picardie souhaite tout d'abord soulever plusieurs points très problématiques dans l'organisation de l'Ecole que souhaite imposer le Ministère et qui sont bien loin de contribuer à l'attractivité de l'Education Nationale.

Concernant la réforme du Choc des savoirs, les organisations syndicales CFDT Education Formation Recherche publiques, FSU, UNSA Éducation, CGT Educ'Action et SUD Éducation, réunis en intersyndicale, continuent de protester et de mener des actions, contre les mesures prévues qui vont aggraver et institutionnaliser le tri social dans le premier comme dans le second degré et donc aggraver les inégalités aussi bien sociales que scolaires.

En outre, à propos de la réforme de la formation initiale, depuis la précédente réforme Blanquer (2019), les épreuves de concours n'ont plus aucun sens. L'école du 21e siècle continue à recruter sur des modalités d'épreuves dignes d'un autre temps et dont les contenus s'appauvrissent maintenant. Des anciens IUFM aux futures ENSP, en passant par les ESPE et les INSPE, la place des concours de recrutement depuis l'universitarisation de la formation en 1990 n'aura cessé de changer : L3, M2, M1, M2 puis à nouveau L3. La question cruciale reste, encore une fois, et quelle que soit la place du concours, l'articulation à trouver entre recrutement et formation initiale pour éviter aux étudiants et aux formateurs de subir un cahier des charges impossible à tenir. Ce qui est donné à lire dans les maquettes indique malheureusement que le concours continue à se penser indépendamment des compétences professionnelles à mobiliser pour devenir enseignant.e. La CFDT Education Formation Recherche publiques (nouveau nom de notre fédération voté au récent Congrès de Lorient) revendique une forte restructuration des concours dans le cadre de la réforme.

Par ailleurs, près de 2 ans après avoir lancé la réflexion autour du métier enseignant, l'ONU vient de publier 59 recommandations issues du groupe de Haut niveau qui avait été mis en place suite à la demande du Secrétaire Général de l'ONU. L'internationale de l'Éducation a pesé sur ces discussions et l'ONU a présenté 59 propositions pour demander aux gouvernements d'agir sur la profession enseignante. L'objectif est de résoudre les problématiques d'attractivité du métier. Le constat est là, le métier d'enseignant n'attire plus. Il faudrait, selon les chiffres de l'UNESCO, recruter 60 millions d'enseignant.e.s de par le monde avant l'horizon 2030 pour renouveler la profession. Cette pénurie mondiale est alarmante ! Selon le rapport de l'ONU, cette pénurie est due à des conditions de travail dégradées, des rémunérations insuffisantes, un manque de reconnaissance sociale et un pilotage défaillant des

gouvernements. Vouloir des enseignants performants, recrutés avec un bagage universitaire conséquent passe inévitablement par une **rémunération** alignée sur les professions de même niveau : ingénieur par exemple. Ce n'est pourtant pas le cas au sein de nombreux pays dans le monde, la France en étant l'exemple parfait. Non seulement, il convient de revaloriser le métier. Mais il faut également instaurer un **déroulé de carrière attractif** pour fidéliser ces personnels. En effet trop d'enseignants démissionnent faute de perspectives intéressantes d'évolution professionnelle possible. Cela passe bien entendu aussi par la nécessaire **amélioration des conditions d'exercice** du métier. Pour cela, les gouvernements doivent avant tout reconnaître publiquement la confiance dans leurs personnels, l'importance sociale et les compétences professionnelles des enseignant.e.s. L'institution doit pour cela agir immédiatement dès que des personnels sont victimes, de violences, de menaces ou d'intimidations. Pour cela, les auteurs doivent être systématiquement poursuivis. Elle doit également veiller à fournir l'aide essentielle et nécessaire à la scolarisation de tous les élèves accueillis (quel que soit le niveau d'enseignement) pour éviter les écueils qu'on connaît actuellement du fait du manque de moyens octroyés dans le cadre de l'école inclusive par exemple. Cela doit permettre aux personnels de travailler dans la sérénité à leur mission première ; transmettre des compétences et des connaissances aux élèves, aux jeunes.

De plus, comme évoqué plus haut, la formation pose problème. Outre la formation initiale, les enseignant.e.s doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue de qualité tout au long de la carrière. Celle-ci doit permettre un développement professionnel, dans le nécessaire respect de l'autonomie professionnelle et le respect entre temps professionnel et temps personnel. Pour cela, l'ONU appelle à un investissement massif autour de cet objectif, principal talon d'Achille de l'institution. La France en est le parfait exemple : les temps de formation continue se limitent à des temps d'informations sur les réformes en cours.

Autre élément pointé comme problématique : la manque d'autonomie. A force de réformes incessantes, dont on ne dresse jamais le bilan avant d'en proclamer d'autres, les gouvernements successifs finissent par lasser et ne plus donner sens à l'exercice du métier. Ce manque de sens est source de fuite de beaucoup de personnels et d'étudiants en devenir. Pour l'ONU et l'Internationale de l'Éducation qui a poussé dans ce sens, il convient que les politiques éducatives s'inscrivent dans la durée. Outre l'autonomie nécessaire à l'acte d'enseigner, les établissements, les écoles doivent disposer de l'autonomie nécessaire pour mettre en œuvre un enseignement en rapport avec le territoire d'implantation. D'autre part, en tant que professionnel.le.s, les enseignant.e.s doivent pouvoir choisir la méthode pédagogique la plus adaptée pour leur classe. Cette liberté pédagogique est nécessaire pour expérimenter, mettre en œuvre, évaluer. Au-delà du dogmatisme, le rapport entre les enseignants et les élèves doit demeurer la priorité. Cette interaction permet de construire l'apprentissage et le transfert de compétences, de connaissances.

Concernant les personnels de administratifs, un rapport du sénateur Paccaud, du 22 mai 2024, sur la politique RH du Ministère de l'Éducation nationale, confirme, chiffres à l'appui, sa sous-administration et les écarts trop importants de rémunération avec les autres ministères. Ce rapport indique en effet que la rémunération des personnels administratifs de l'Éducation nationale est largement inférieure à celle perçue par leurs homologues des autres ministères, quel que soit le corps. L'écart est estimé à 360 € mensuels tous corps confondus. Ces écarts sont accentués selon le corps.

Ainsi, pour l'année 2023, l'écart est de :

- 290 € mensuels pour les catégories C,
- 410 € mensuels pour les catégories B,
- 390 € mensuels pour les catégories A.

Le rapporteur pointe également une sous-administration, source de mal-être au travail. Il déclare qu'au vu du nombre total de personnels, dépassant le 1,2 million d'emplois, ainsi que du nombre d'établissements scolaires, le ministère de l'Éducation nationale paraît largement sous-administré par comparaison avec les autres ministères. En outre, la proportion de cadres au sein de la filière administrative est plus faible au sein de l'éducation nationale que dans les autres ministères. Cette **pyramide des emplois** est peu valorisante et totalement décorrélée du niveau des responsabilités réellement exercées. Ainsi, au sein des établissements, les fonctions de secrétaires générales et généraux d'EPL (ex-adjoint gestionnaire) sont indifféremment occupées par les fonctionnaires de catégorie A et B. Il en est de même pour celles de chef.fe de bureau en rectorat ou celles de chef.fe d'un service académique indifféremment occupé par des personnels de catégorie A ou B voire C. Le plan de requalification doit se poursuivre et monter en charge afin de permettre de gommer ces injustices et les inégalités qui existent avec les autres ministères.

Concernant les sujets qui concernent plus précisément notre académie, une expérimentation des PAS doit avoir lieu dans le département de l'Aisne en 2024/2025. Quels changements sont induits par cette expérimentation pour élèves qui seront concernés, pour les personnels actuellement acteurs dans le cadre des PIAL (AESH, coordonnateurs de PIAL...) ?

Par ailleurs, le Sgen-CFDT Picardie souhaiterait aborder, conformément à la question diverse envoyée à ce sujet, la question des règles qui sont énoncées dans le guide académique des AESH concernant les sorties scolaires. En effet, ce guide présente une mention qui nous apparaît comme contraire au cadre de gestion des AESH. En effet, il y est indiqué que lors des sorties scolaires sans nuitée, les heures qui interviennent en dépassement du temps d'accompagnement hebdomadaire doivent être décomptées du temps connexe. Or, les tâches qui peuvent être décomptées du temps connexe sont listées de façon très précise (et sont toutes effectuées en dehors de la présence de l'élève) et les sorties scolaires (qui constituent du temps d'accompagnement) n'en font pas partie. Le Sgen-CFDT Picardie demande donc que ce passage soit modifié et qu'une récupération des heures intervenues en dépassement soit instituée. Comme pour les heures de fractionnement, cela relève d'une interprétation du cadre national par l'académie qui pénalise les AESH.

Pour terminer, certains chefs d'établissements de notre Académie ont été contactés par les services pour leur signaler que le rectorat refusait les dérogations et qu'ainsi ils pouvaient fermer une de leurs classes de 6ème (ce qui était impossible avec les dérogations puisque les effectifs dépassaient les seuils établis). Les équipes concernées doivent donc tout repenser à un mois de la fin de l'année scolaire et sur une période très chargée et alors qu'ils sont déjà épuisés. Les élèves dont on refusera la dérogation, y compris dans le cadre de fratries seront alors, comme les personnels, victimes de cette gestion de la pénurie qu'organise notre Ministère et qui conduit les services à tenter, par tous les moyens, de récupérer de quoi faire fonctionner les établissements. Le Sgen-CFDT Picardie dénonce cette manière de procéder d'autant plus que cette récupération et ces fermetures de divisions de dernière minute se font sans consulter et même sans informer les organisations syndicales représentatives.