

Monsieur le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres du CSA,

Nous nous retrouvons ce jeudi 16 novembre pour faire le bilan de la rentrée scolaire 2023. A quoi sert de faire un bilan, sinon qu'à préparer la suite ? Nous espérons donc que les constats que nous faisons aujourd'hui seront analysés, étudiés, remontés au recteur et au ministre, pour que la rentrée 2024 se passe dans de meilleures conditions.

Les effectifs de notre académie baissent. Cela est vrai dans notre département pour le 1er degré et le lycée. En collège, les effectifs sont assez stables. Nos gouvernants en profiteraient-ils pour maintenir le même nombre de postes, d'enseignants ou de personnels administratifs ? Que nenni ! La solution, c'est l'arithmétique : moins d'élèves = moins de personnels. Alors qu'il serait possible d'améliorer les conditions de travail de tous les agents et les conditions de scolarité de tous les élèves, en maintenant le nombre de postes. Depuis plusieurs années, le P/E et le H/E de notre département sont en-deçà des moyennes académiques et nationales. Depuis des années, vous nous répondez que ce P/E et ce H/E s'améliorent. Et nous continuerons de vous dire que cela reste insuffisant. Surtout quand on entrevoit ce qui se profile nationalement pour la rentrée prochaine : 1709 postes en moins dans le 1er degré, 484 dans le 2nd degré ? Ce ne serait plus une carte scolaire que nous étudierions localement, mais une carte colère.

L'école d'aujourd'hui et de demain n'est plus la même que l'école d'hier. Il n'est plus possible d'enseigner la même chose à tous les enfants, en même temps. Nous devons différencier, nous adapter au temps de concentration de tous qui diminue. Nous avons besoin de moyens humains, nous avons besoin de classes moins chargées. Les ministres qui se succèdent nous demandent d'inclure encore plus, tout en évaluant nationalement 5 fois, de l'école élémentaire au collège, par rapport à des normes qu'il faudrait atteindre. Comment atteindre ces normes quand dans la classe, nous avons 3-4, voire plus, d'élèves à besoins éducatifs particuliers avec de profils de plus en plus différents, avec ou sans aide. Comment ? L'École inclusive s'organise comme une somme de droits individuels à satisfaire avec une individualisation impossible et non comme l'École pour toutes et tous dans un cadre collectif, avec une organisation qui tienne compte des conditions d'apprentissage des élèves et des conditions de travail des personnels. Il ne suffit pas de mettre les enfants ensemble dans une classe pour que l'hétérogénéité soit bénéfique à toutes et tous. Nous pensons nécessaire de former la communauté éducative, notamment à des pratiques pédagogiques permettant au cas par cas l'émancipation et la valorisation des apprentissages de tous les élèves. De nombreux élèves pourraient ne pas quitter l'École vers les structures médicosociales si notre institution adoptait des organisations plus souples (petits groupes, espaces silencieux, sas d'isolement, plus d'adultes dans l'école, présence d'un ou plusieurs spécialistes du médicosocial présents sur tout le temps scolaire...). Pour rappel, en année glissante, nous recevions au 20 octobre, 1698 fiches SST dans notre département. 1432 concernent le 1er degré, 249 le 2nd degré et 17 les services administratifs (qui regroupent également des personnels AESH, BD, Psy-EN...), 656 fiches du 1er degré et 59 fiches du 2nd degré concernent les exigences émotionnelles des élèves. Ajoutons les fiches que les collègues ont rangé dans une autre catégorie. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, ils sont effrayants.

Une fois que le gouvernement aura compris qu'il est indispensable d'améliorer les conditions d'apprentissage des élèves, en ouvrant des postes, il faudra encore trouver du personnel à y nommer. Notre académie n'est pas encore devenue une académie répulsive ou inattirative. Nous constatons malgré tout le recours aux contractuels de plus en plus fréquent, notamment dans le 2nd degré, dans l'enseignement bilingue breton, dans l'administratif et depuis quelques années dans le 1^{er} degré. Est-ce à dire que notre académie n'attire plus ? Non, quand on voit les demandes aux mutations interacadémiques ou interdépartementales. A l'échelle nationale, seulement 41,4% des enseignants du 2nd degré ont obtenu satisfaction. Pour le 1^{er} degré, cela devient catastrophique, avec un taux de satisfaction à 20,8% en 2023. Rejoindre la Bretagne est devenu quasiment impossible depuis plusieurs années. A l'interne de notre académie, notre département est celui qui recrute le plus. Mais les jeunes collègues y sont ensuite bloqués pour plusieurs années, avec la perspective de rejoindre le Finistère ou le Morbihan qui s'éloigne un peu plus à chaque demande. Nous connaissons la baisse d'effectifs dans ces départements. Mais nous recevons tous les ans la souffrance des collègues, en novembre au moment de candidater, en mars au moment des résultats, en avril au moment des INEAT-EXEAT, puis en juillet lors des réponses d'INEAT-EXEAT. De plus, le manque de transparence des opérations de mobilité engendre soupçons et méfiance des agents. Rendre le métier attractif, pour éviter le recours aux contractuels, c'est donc aussi permettre une mobilité professionnelle ou géographique. Quelles réponses concrètes pouvez-vous apporter à ces collègues, bloqués dans un département ou une académie qu'ils souhaitent quitter ?

Rendre le métier attractif, c'est également mettre en place une vraie revalorisation salariale, pas à coup de pacte ou de primes. Dans le 1^{er} degré, quel statut pour les 10 minutes d'accueil qui sont un temps effectif et actif ? 288 demi-journées (écoles à 4 jours) x 10 minutes d'accueil = 48h. Cela équivaut à 2 parts de pactes...

Nous demandons une revalorisation du point d'indice pour pallier l'inflation et le déclassement subi depuis 30 ans, un triplement de l'ISAE/ISOE pour 2024, le doublement acté n'était pas suffisant. Nous demandons une vraie médecine du travail : comment faire dans notre académie avec 2 médecins seulement et bientôt plus aucun ?

En ce début d'année scolaire, nous constatons que la fatigue s'est installée très vite chez les personnels. L'organisation du travail et les injonctions ne permettent plus d'être en phase avec les objectifs professionnels. Les annonces intempestives et hors-sol dégradent la qualité de vie au travail et nuisent aux conditions de travail des personnels : pacte, volonté d'une formation continue qui se déploie uniquement hors temps de face à face élève, déploiement à marche forcée de certains outils informatiques dans les services déconcentrés. Le 1^{er} degré semble décrocher la palme des injonctions infantilissantes : 30 minutes d'activité physique quotidienne, 2 heures de lecture quotidienne, une rédaction hebdomadaire : la liberté pédagogique existe-t-elle encore pour les professeurs des écoles ? La circulaire « mise en œuvre du PPMS », publiée en juin, repousse à 2028, le transfert de compétence aux collectivités pour la rédaction et la mise à jour du protocole. Des IEN continuent de demander la remontée de tableau de répartition des 108h alors que la responsabilité en revient à l'équipe pédagogique depuis 2020.

Revoyons les programmes d'enseignement et la course au toujours plus, pour aller vers le toujours mieux. Il y a urgence à réviser ces politiques pour redonner du sens et de l'attractivité aux métiers. On en revient toujours à l'attractivité.

Merci pour votre écoute.