

## **Déclaration liminaire du Sgen-CFDT Paris au CSA du mardi 24 juin 2025**

Madame la Rectrice, Monsieur le Directeur d'Académie, Madame la Secrétaire Générale, cher·e·s collègues,

Comme à l'accoutumée, avant d'évoquer les sujets à notre ordre du jour, nous profitons de ce CSA pour faire part de notre analyse et de nos inquiétudes sur le remplacement des enseignants ; les incohérences entre la feuille de route de la Région académique d'Ile-de-France pour 2025-2028 et la baisse des dotations attribuées pour le pacte ; les évolutions de carrières statutaires relatives à l'avancement des enseignants présentées au CSA MEN du 6 mai dernier, le bilan des groupes de besoins, et actualité oblige, Parcoursup.

Sur le remplacement des enseignants, le Sgen-CFDT Paris estime que le RCD est l'arbre qui cache la forêt du remplacement de longue durée. En effet, dans de nombreux établissements, il y a eu au moins un ou plusieurs enseignants absents pour une durée de plus de 15 jours. Dans certains cas, ces absences durent plusieurs mois sans qu'un remplaçant ne soit trouvé. Cela met les équipes de direction dans des positions intenable face aux inquiétudes des élèves et à la colère des parents. Dans notre académie, en raison de la pénurie d'enseignants, des postes de remplaçants sont positionnés dès la rentrée sur des postes à l'année. Un rapport sénatorial rendu public le 12 juin illustre bien cette problématique en révélant que le nombre d'absences de longue durée non remplacées en collège et lycée a doublé entre 2018 et 2024 et est en progression de 49% dans le premier degré. Nous y apprenons également qu'une classe peut perdre jusqu'à 7,4% du temps scolaire en collège et lycée. Une autre constatation de ce rapport est la part croissante du nombre de contractuels remplaçants. Elle s'élève à 17% dans le primaire et à 46% dans le secondaire. Ces absences longues non remplacées sont malheureusement un des nombreux indicateurs de la crise d'attractivité que traverse notre système éducatif.

Dans la perspective du prochain CIEN, nous avons été destinataires de la feuille de route de la région académique Île-de-France pour 2025-2028 qui mentionne comme première ambition « d'encourager et accompagner l'innovation et l'expérimentation pédagogiques pour personnaliser les apprentissages de tous et réduire les inégalités ». L'annonce de la diminution à 3% de la part des pactes consacrés aux projets pédagogiques, associée à une quasi-disparition des HSE s'accommode mal avec ce vœu qui apparaît bien illusoire.

Cette feuille de route prévoit également de « sécuriser les parcours d'orientation et optimiser l'insertion sociale et professionnelle choisie des jeunes, en adaptant l'offre de formation aux

enjeux socio-économiques des territoires franciliens ». Ici aussi notre syndicat est dubitatif : nous constatons la pénurie de moyens attribués pour compenser le manque de places en lycée professionnel qui contraint trop de jeunes à intégrer des formations subies dans notre académie. Sans parler des conséquences de la rigueur budgétaire sur les projets d'ouvertures de nouvelles formations portées par la Région.

Evoquons maintenant les évolutions annoncées lors du dernier CSA MEN sur l'évolution de carrière des enseignants. Même si nous nous réjouissons des 2,5 ans de carrière gagnés pour tous entre le 5<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> échelon, nous regrettons qu'il n'y ait toujours pas de revalorisation envisagée pour les collègues en milieu de carrière. Nombre d'entre eux sont systématiquement oubliés à cause de ces mesures salariales au coup par coup et de l'absence d'un plan pluriannuel de revalorisation.

Nous dénonçons aussi le retour à la logique d'inspection pour les deux rendez-vous de carrière liés aux changements de grade, au détriment de la logique d'accompagnement professionnel. Nous rappelons à nouveau que nous demandons la suppression de la classe exceptionnelle et le transfert de ses échelons dans le grade de la hors classe pour permettre à toutes et tous d'atteindre l'indice sommital de 977 en fin de grille et en fin de carrière.

Concernant maintenant les groupes de besoins en collège, un rapport de l'inspection générale daté du 17 juin fait part de nombreuses critiques sur ce dispositif, parmi lesquelles un accroissement des écarts entre les élèves. Les groupes de besoins ne présenteraient pas de bénéfices clairs pour les élèves en difficulté. Le rapport indique que la majorité des groupes n'ont pas évolué au cours de l'année et qu'il est difficile de faire converger des niveaux différents. La remise en classe complète des collégiens en cours d'année serait très compliquée à mettre en place et les rédacteurs du rapport recommandent d'abandonner le modèle actuel. Pour autant, nous déplorons que le dispositif soit maintenu, cette année encore, avec des ajustements que les moyens attribués rendront difficiles à mettre en œuvre ! Nous craignons que les groupes finissent par être purement et simplement supprimés sans que les heures qui leur sont dévolues soient réattribuées au français et aux mathématiques dans les DHG.

Enfin, nous souhaitons mettre l'accent sur le fait que plus de 10 000 lycéens aient, à la date du 11 juin, quitté la plateforme Parcoursup avant même d'avoir reçu une proposition. Ce chiffre vient renforcer nos craintes sur l'efficacité de cette procédure qui génère stress et frustrations pour les élèves et leurs familles.

Avant d'évoquer les deux points à l'ordre du jour, nous aurions pu revenir sur les effets délétères du parcours en Y dans la voie professionnelle, les moyens insuffisants dédiés à

l'école inclusive, le statut et la rémunération des collègues AESH, le traitement de la violence dans les établissements scolaires, nos craintes sur l'IA générative, sur la non-publication des résultats de l'inspection de suivi du 28 mai à Stanislas, sur le manque criant de personnels IATSS.... mais nous craignons de lasser l'auditoire en cette période de forte chaleur.

Le Sgen-CFDT Paris abordera deux aspects du plan académique de formation.

D'abord nous rappellerons que nous sommes contre la décision nationale incitant à placer les formations hors temps scolaire, ce qui alourdit la charge de travail des personnels et pénalise nos collègues en charge de familles. A ce sujet, nous aimerions bénéficier de davantage d'informations genrées notamment sur la participation aux formations les mercredis après-midi et en soirée. Nous regrettons également que le budget dédié à la formation dans notre académie soit en baisse et que les inscriptions soient toujours aussi fastidieuses, ce qui décourage bon nombre de collègues.

Sur les déclinaisons académiques du plan de formation, cette année encore, nous saluons les efforts de l'équipe EAFC qui propose des formations adaptées aux évolutions de notre système éducatif. Nous apprécions que le plan de formation s'appuie sur l'expertise des besoins du terrain. Nous sommes favorables aux formations qui s'ancrent à la fois sur les facteurs de réussite dans la discipline, sur l'expertise des comportements et sur l'enseignement explicite. La proposition d'une offre inter-catégorielle nous semble aussi porteuse de sens, avec des sujets essentiels comme l'IA, la résolution de conflits, la justice restauratrice, pour ne citer que quelques thèmes.

La programmation d'une formation des formateurs permettra d'améliorer leurs compétences au service des collègues. Nous notons aussi que même si le nombre de stagiaires n'est pas revenu à son niveau post COVID, il continue de progresser. Pour ces raisons, et d'autres qui seraient trop longues à énumérer ce matin, nous voterons pour le plan académique de formation.

Sur le plan académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, nous rappelons que nous sommes favorables à la mise en place des 6 axes et particulièrement à la création de la cellule d'écoute et de traitement des VSS.

Pour autant, nous sommes dubitatifs sur l'axe 6 « Agir pour la santé des femmes au travail ». Objectiver les données genrées est intéressant mais bénéficier d'une véritable médecine du travail capable d'améliorer la prévention serait le meilleur moyen d'agir sur la santé des femmes et des hommes au travail.

Le Sgen-CFDT Paris vous remercie pour votre écoute et pour les réponses que vous voudrez bien apporter à ses remarques et interrogations.

