



Déclaration liminaire de la FSU au CTSD du 28 janvier

Mme la DASEN, Mmes et MM membres de la DSDEN29 et DIV2, cher.ères collègues.

La journée du 26 janvier a été l'occasion pour les personnels de l'EN et en particulier les enseignants, de manifester leur mécontentement face à la parodie du Grenelle sur les salaires et sur les manques de moyens plus criants chaque année. Faire toujours plus de travail (orientation, inclusion, réformes, voire bientôt infirmière...) pour un salaire devenu indigne en comparaison avec les autres pays de l'UE.

A cela s'ajoute la crise sanitaire où seuls certains lycées ont pu dédoubler leurs classes, quand les collèges n'ont pas eu l'autorisation de faire de même.

Il aurait été logique pour l'an prochain que les effectifs par classe baissent pour éviter la propagation d'un virus extrêmement contagieux.

Nous attendions pour cela des décisions budgétaires afin de favoriser la réussite de tous nos élèves quelque soit leurs origines sociales et d'assurer de ce fait une sécurité sanitaire renforcée par une baisse de densité en classe. Et cela quoi qu'il en coûte !

A l'analyse des chiffres qui explicitent la répartition des moyens accordés à notre département, nous constatons exactement l'inverse. C'est moins d'heures postes, plus d'HSA et de date à date une perte de DGH au global autour de 270h pour une prévision totale de 76 élèves de moins. Ce n'est plus de l'ajustement, c'est une purge appliquée à notre département sans précédent et dont les conséquences seront funestes.

Mais il est difficile de dresser le profil de l'évolution des effectifs pour la rentrée quand les chiffres communiqués par le CTA et ceux du CTSD diffèrent. Notre département compterait 34 élèves supplémentaires en 2021 selon le CTA et perdrait donc 76 élèves selon le CTSD. Que prendre véritablement en compte ? Ces différences sont du même ordre pour les heures.

Les services départementaux comptent-ils différemment les heures et les élèves que les services académiques ?

Selon le CTA, le Finistère perdra 539 heures sur l'ensemble des DGH, 245,5 en collège, 264,5 en lycée GT, et 17 en LP. Selon les documents reçus par vos services, 69 heures en moins pour les collèges dont 186HP, 221,5 heures en LGT dont 396 HP et 25,8 heures en LP dont 54 HP.

L'avenir ne sera pas aux heures postes, mais bien aux heures supplémentaires, créant surcharge de travail réduction de nombre d'enseignants présents dans les établissements.

Nous ne ferons qu'évoquer des difficultés supplémentaires pour le bon fonctionnement des équipes, pour le bien être des enseignants et pour les mutations. Mais il semblerait que ces données ne rentrent pas dans vos calculs.

Lorsque nous analysons plus en détail les tableaux fournis par vos services, on constate en collège : une réduction de 186HP au total et un rapport HSA/HP en augmentation de 0,51% entre 2020 et 2021 et cela pour 137 élèves de moins.

Comment les enseignants peuvent-ils maintenir une qualité d'enseignement alors que la charge de travail ne cesse d'augmenter ? Ceci est d'autant plus problématique dans l'ensemble des petits établissements ruraux dans lesquels les collègues en poste fixe et à temps plein sont peu nombreux. Il doivent se répartir l'ensemble des missions de professeurs principaux, élus au CA, porteurs de projets.

Nous avons été sollicités à plusieurs reprises concernant l'EPS en SEGPA. Dans plusieurs établissements, les heures d'EPS seraient basculées sur le service du professeur des écoles en charge des SEGPA (jusqu'à 7 heures envisagées dont 1 HSA alors que les PE ne peuvent être rémunérées avec des HSA...) Ces heures retirées du bloc d'enseignement EPS fait par les professeurs d'EPS nous interrogent d'autant plus qu'elles concourent à l'augmentation de CSD ou la réduction de BMP. Ces manipulations ne font que renforcer l'instabilité des équipes. Si les PE SEGPA peuvent et souhaitent enseigner effectivement l'EPS, cela doit être une décision d'équipe et encore une fois pas une décision du chef d'établissement.

Toujours dans l'étude des documents, nous notons que plusieurs collèges ont une DGH qui augmente de 27 à 28,5 heures. Ces crédits correspondent-ils à des ouvertures de classes ? Si c'est le cas, pourquoi les apports ne sont pas de 29 heures par classe comme le précise les textes ?

A propos des UPE2A, nous continuons de vous demander d'abonder les dotations pour permettre le suivi des élèves après le passage dans l'unité. Il est très difficile pour ces élèves de se retrouver sans suivi particulier et sans soutien particulier lorsqu'ils doivent quitter le dispositif.

Concernant les ULIS, vos prévisions d'effectifs sont opaques. Les implantations des ULIS ne sont plus mentionnées et vous ne nous communiquez donc plus les prévisions d'effectifs par dispositif.

De plus, dans vos documents préparatoires, nous ne comprenons pas les ouvertures par divisions que vous mentionnez. En effet, lorsqu'un dispositif existe dans un collège, les élèves passent leurs 4 années de collège dans le dispositif. Chaque année, ils passent, sans redoubler, dans le niveau supérieur dans leur classe d'inclusion.

En quoi consiste donc les ouvertures de divisions ?

Nous avons vu au précédent CTSD que presque tous les dispositifs dépassent les 10 élèves.

Y-a-t-il des ouvertures de dispositif dans le département ? Comment sont répartis les 27 ETP HP dont nous disposons dans le département ?

En lycée, une réduction de 396 HP entraîne un rapport HSA/HP en augmentation de 1,29% par rapport à l'an dernier.

La moyenne des HSA est de 10,8 % dont 9 établissements avec plus de 11 % d'HSA. Comment les équipes vont-elles pouvoir tenir dans le temps ?

Ces HSA sont non seulement trop nombreuses, mais incohérentes lorsqu'elles engendrent le développement de CSD. Quelle logique pédagogique ? Quelle logique écologique ? Quelle

logique d'équipe ? Quelle logique humaine ? La seule logique numéraire et budgétaire n'est pas recevable et ne favorisera pas une qualité d'apprentissage pour les élèves. Cette démarche est incompréhensible.

En LP c'est 54 HP de moins avec une augmentation de 0,42% du ratio HSA/HP par rapport à l'an dernier alors qu'il n'est prévu que seulement 7 élèves de moins.

Le secteur le plus touché est probablement celui de l'enseignement technologique et en particulier industriel. Les lycées comme Vauban à Brest et Thépot à Quimper qui accueillent des élèves pour la plupart issus de milieux défavorisés, ont les coupes budgétaires parmi les plus importantes. Ils ont été victimes d'un défaut de promotion liés au confinement du printemps dernier, et on leur fait payer sur du long terme une baisse d'effectif conjoncturelle. Les conséquences sont terribles en termes de suppression de poste dans des spécialités où on ne retrouvera que très difficilement des enseignants. La transmission des connaissances dans les laboratoires devient à terme très difficile lorsque les classes ne peuvent plus être dédoublées. Les disciplines industrielles devenues purement théoriques risquent fort de décourager les élèves. Or elles ne sont enseignées que dans ces établissements. Nous avons bien compris que ce ne sont pas les élèves et leurs conditions d'apprentissage qui sont au centre des préoccupations de ce gouvernement, et encore moins les conditions et la qualité du travail des personnels d'éducation.

Comme chaque année nous revenons sur la présentation des TRMD aux équipes enseignantes et représentants élus des établissements. Ces tableaux précisant les répartitions, par discipline, classes, indiquant les HP et HSA est le seul moyen de discuter avec précision de l'organisation de la rentrée 2021. Sans ces données, les équipes ne peuvent se projeter pour envisager les créations/suppressions de postes ou créations de CSD. Tout cela reste flou. Trop souvent les remontées vers vos services sont des décisions prises par les seuls chefs d'établissement et non par les élus. Lors du CTA, Monsieur le Recteur a pourtant rappelé la nécessité du partage de ce document pour une co-construction des répartitions. Un vote en juin pourra toujours être réalisé en fonction des évolutions. Nous souhaitons vivement un rappel de ce fonctionnement aux chefs d'établissements sur l'importance du partage du TRMD dès maintenant.

La situation sanitaire actuelle sera à terme très préoccupante pour le devenir de nos jeunes, mais celle-ci sera amplifiée par cette politique destructrice d'emploi des personnels d'éducation mais aussi d'écoute, de soutien et de soin. Seuls les jeunes les plus favorisés seront les élus dans ce système d'exclusion qui se met progressivement en place.

Le quoi qu'il en coûte n'est valable que pour des secteurs marchands et ne concerne pas l'Éducation Nationale.

Preuve en est le transfert de la médecine scolaire aux départements. Ce gouvernement toujours plus libéral veut rendre « rentable » la médecine scolaire et signe l'arrêt de la dimension éducative de la politique de santé à l'école.

Comment nos collègues infirmières pourront-elles assurer leurs missions au plus près des élèves ?

Avec l'intersyndicale, la FSU a dénoncé les conditions d'organisation du CDEN du 15 décembre 2020 par un courrier envoyé le 11 décembre 2020. Nous avons bien reçu votre réponse datant du 20 janvier 2021.

Comment accepter qu'un CDEN puisse se résumer à l'enregistrement de votes numériques, avec une plateforme mal construite de surcroît. Le contexte sanitaire ne doit pas être l'excuse de l'abandon de nos principes démocratiques.

Depuis le début de la crise sanitaire, de nombreuses instances se sont tenues en visioconférence. Pourquoi les CDEN devraient être une exception et devraient supprimer toute prise de parole sur l'autel de la crise sanitaire ?

La FSU exige que les instances aient lieu en visioconférence ou en présentiel avec la tenue de débats, et continuera de veiller à la bonne continuité du dialogue social dans le département.