Fédération Nationale de l'Éducation,
de la Culture et de la Formation Professionelle
FORCE OUVRIÈRE
des Landes

Maison des syndicats
97 place de la Caserne Bosquet
BP 217
40000 Mont-de-Marsan
fnecfp.fo40@free.fr

CTSD « constats 1er et 2nd degré »
16 novembre 2021

Déclaration préalable FNEC FP-FO 40

Monsieur le DASEN, Madame la Secrétaire Générale, Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Nous sommes réunis ce jour pour faire le bilan de la rentrée 2021 en termes de carte scolaire. Bilan que nous pourrions juger positif de prime abord puisque le taux d'encadrement dans le 1er degré s'améliore très légèrement (22,88 contre 22,99 en 2020 et 23,23 en 2019). Mais les situations sont très diverses et méritent une attention particulière :

- Les effectifs par école
- Le taux de remplacement pour absences
- L'ASH et la gestion des situations liées aux comportements inadaptés

Tout d'abord, des effectifs toujours trop élevés.

49 écoles publiques ont une moyenne à plus de 25 élèves par classe dont 19 en RPI, 5 avec Ulis et surtout 1 en REP. Comment est-ce possible et acceptable ?

Près de 15% des écoles ont besoin d'une ouverture.

L'enseignement spécialisé paye une bonne partie de l'addition

Les RASED sont réduits à peau de chagrin et la politique d'inclusion systématique des élèves en situation de handicap engendre souvent des situations intenables autant pour les élèves que les personnels. Les élèves d'ULIS sont inclus dans les classes quotidiennement, avec des besoins éducatifs particuliers nécessitant donc plus de moyens dans les écoles, en nombre d'encadrants spécialisés.

Combien de RASED complets dans notre département ?

Combien de départs en formation « maître G » et « maître E » dans notre département, pour combien de demandes exprimées par les personnels ?

Lors d'une audience, vous nous annonciez à peu près 1 000 AESH recrutés par l'Education nationale pour s'occuper de 1 500 élèves en situation de handicap, dans notre département.

A cause des PIAL et de la mutualisation, il n'est même plus rare de constater qu'un AESH s'occupe de 3 élèves.

La scolarisation en milieu ordinaire, même avec une AESH est dangereuse et maltraitante pour certains élèves qui relèveraient d'une scolarisation en établissement spécialisé avec une prise en charge médicale et éducative complète, chose que l'enseignement ordinaire, ses enseignants et

AESH ne peuvent pallier, malgré toute la bonne volonté professionnelle dont ils font preuve. Force Ouvrière ne peut que dénoncer le démantèlement des établissements de l'enseignement spécialisé au profit de dispositifs au rabais et constate qu'aucun bilan chiffré sur les établissements de l'enseignement spécialisé ne soit dressé lors de ce CTSD.
Combien d'élèves sont sur liste d'attente ?

De fait, quand un AESH doit s'occuper de plusieurs élèves dans la même classe, l'enseignant est forcément mobilisé davantage. Quand l'élève n'a pas d'AESH dans tous les cours puisque ce dernier doit en même temps s'occuper d'un ou plusieurs autres élèves dans une autre classe, l'enseignant se retrouve à assurer son cours tout en effectuant une partie du travail de l'AESH.
Résultat, l'enseignant doit s'occuper à la fois de tous les élèves et d'un ou plusieurs élèves en particulier. Le sentiment de ne pas pouvoir s'occuper correctement des élèves en situation de handicap et de ne pas réussir à gérer le reste de la classe correctement est souvent ressenti comme un échec. Le systématique de l'inclusion engendre de la souffrance pour tous, nous « allons droit dans le mur », il est grand temps de revenir à la raison : le ministère doit mettre tous les moyens humains et financiers nécessaires pour que le droit à enseignement adapté au handicap pour tous les élèves en situation de handicap soit pleinement assuré dans les meilleures conditions possibles.

Le remplacement parent pauvre

Force Ouvrière rappelle qu'aucun poste de TR n'a réellement été créé, que les circonscriptions sont en déficit de TR depuis la troisième semaine de septembre. Il n'y a donc aucune amélioration concrète sur le terrain, la situation est même catastrophique concernant les remplacements courts.
Pouvons-nous avoir un bilan du taux de remplacement depuis septembre et une estimation du nombre de TR nécessaire pour obtenir un taux de 100 % ?
Combien de TR sont nommés sur des compléments de service et sur des postes vacants ?

Ainsi, pour Force Ouvrière, c'est un autre élément essentiel de bilan qui manque dans les données que vous nous avez fournies. Celui du remplacement. Combien de journées non remplacées ? Taux de remplacement par type de postes, par type d'absence ?

Un profilage des postes inacceptable.

Postes en langue vivante, postes en classes dédoublées, ces postes profilés remettent en cause le statut : celui en tant que fonctionnaire d'état de pouvoir exercer sur tous les postes de son corps sans distinction, sans discrimination ; celui qui garantit le même service public pour tous les usagers.
Force Ouvrière demande la levée de ces profilages et de tous les autres non spécialisés.

Cela est à mettre en parallèle avec l'expérimentation Macron qui constitue une attaque sans précédent contre l'École Publique, contre nos statuts. Elle porte à son paroxysme la logique de territorialisation, de déréglementation et de privatisation contenue dans la loi Rilhac, dans les Cités Éducatives et dans la loi Blanquer.

Ainsi, Monsieur le DASEN, voici le bilan que fait Force Ouvrière de cette carte scolaire pour le 1er degré.

L'enseignement professionnel n'est bien entendu pas épargné par l'épuisement général de ce début d'année, épuisement engendré par l'augmentation importante des heures supplémentaires obligatoires, la mise en place des nouvelles grilles horaires, du chef d'œuvre et de la co-intervention pour les terminales Bac Pro, la dernière, et non la moindre vague de familles des métiers avec la mise en place des référentiels correspondants, mais aussi l'accumulation des 2 années passées très difficiles à cause de la crise sanitaire…

Les collègues n'en peuvent plus non plus de l'inclusion systématique ! Ils sont épuisés face au nombre toujours croissant d'élèves à besoins particuliers dans leurs classes, et nous ne parlons pas que de ceux qui sont identifiés par la MDPH ! Tous sont démunis devant ces élèves pour lesquels ils n'ont ni les clés, ni les moyens, ni le temps. Le systématique, avancé pour une égalité de droits, ne l'est en fait que pour une égalité de « coût élève ». Beaucoup ont besoin des structures adaptées que notre ministre s'emploie à fermer et sont finalement « maltraités » par l'Éducation Nationale (nous avec, mais on a malheureusement l'habitude…).

Monsieur le DASEN, le premier trimestre n'est pas achevé qu'il a déjà vu deux appels à la grève, preuve que cette rentrée 2021 se fait sous le signe des revendications. Trop de mécontentement s'est accumulé, de fatigue, de promesses trahies, de mépris du Ministre. Les personnels d'enseignement et d'éducation ne lâcheront rien concernant les revendications salariales et les conditions de travail, car elles ont continué de considérablement se détériorer avec ce ministère.

Si on excepte ceux des agents de la Fonction Publique qui bénéficient de très belles primes, pour tous les autres les salaires ont régressé. En quarante ans, c'est l'équivalent d'une carrière entière qui a été perdue par les enseignants (car on commençait la carrière à 2,3 SMIC, c'est-à-dire – rapportés à aujourd'hui – à 2900 €). La paupérisation du métier est un repoussoir et non une « attractivité », ainsi que la *novlangue* se plaît à le nommer. La confirmation s'établit par le nombre de candidats aux concours, en chute libre.

A ces conditions salariales indignes de Bac+5, saupoudrées de poussières de Grenelle, il faut ajouter les conditions de travail spécifiques à cette rentrée 2021. En effet, les 1800 suppressions de postes, au niveau national, et les 11 % d'HSA imposées aux collègues engendrent ce qu'il ne fallait pas être grand clerc pour anticiper : une souffrance au travail accentuée, une fatigue considérable et beaucoup de collègues au bord de la rupture, comme nous avons pu le souligner auprès du Secrétaire général du Rectorat. Ces conditions de travail, associées au non remplacement des collègues absents – parfois depuis la rentrée – expliquent en partie la multiplication des arrêts maladie, voire des démissions ou des demandes de ruptures conventionnelles qui, entre 2020 et 2021, ont augmenté de 247 %.

C'est pourquoi Force Ouvrière rappelle ses revendications :

- Respect du statut d'avant 2014
- Respect des barèmes et retour des CAP
- Embauche massive d'enseignants
- Un statut et un vrai salaire pour les AESH
- Revalorisation de l'indice majoré de 50 points
- Dégel du point d'indice
- Abrogation de la Loi de transformation de la Fonction Publique
- Abrogation de la Loi pour une École de la confiance
- Abrogation de la Réforme du lycée
- Abrogation de la Réforme du baccalauréat
- Abrogation de Parcoursup

Force Ouvrière aura deux vœux à soumettre aux membres du CTSD,

nous vous remercions.

<u>Les membres FNEC FP-FO 40</u>

Tit : Simon CLAEREBOUT
Tit : Nicolas GUYARD
Experte 1er degré : Isabelle BENQUET
Expert LP : Thierry CLAMENS