COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

TABLE RONDE SUR LA RENTRÉE SCOLAIRE RÉUNISSANT DES REPRÉSENTANT·ES DES SYNDICATS REPRÉSENTATIFS D'ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRÉ

11 SEPTEMBRE 2024

Mesdames et messieurs les député·es,

Merci de cette invitation qui nous permet régulièrement de faire le point avec vous de la situation dans l'Éducation nationale, et malheureusement, de tirer la sonnette d'alarme.

En fonction du temps imparti et du bilan très largement partagé établi par nos collègues des autres organisations syndicales, nous avons fait le choix d'aborder plus particulièrement certains sujets.

Permettez-moi de commencer rapidement sur la question du **Choc des savoirs** instauré par G.Attal et finalisé par N.Belloubet. Nous tenions à vous rappeler que la quasi-totalité des mesures contenues dans ce plan ministériel a fait l'objet d'une opposition unanime des organisations syndicales qui ont eu l'occasion à de nombreuses reprises de l'exprimer auprès des décideurs publics. Si la séquence électorale du printemps n'a pas permis au gouvernement la mise en application totale des mesures, certaines perdurent et nous continuons de les dénoncer. Pour ce qui est du 1er degré, l'actualité est occupée par la passation des évaluations nationales standardisées et généralisées à l'école élémentaires. Face à ces évaluations, que la CGT Educ'action dénonce depuis des années, nous continuons, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'EN, de demander leur abandon et leur caractère systématique considérant qu'elles sont une entrave à l'exercice de la liberté pédagogique des personnels, un exercice chronophage pour les équipes et les élèves, un facteur de stress pour ces derniers et pour nous, un outil de tri et de mise en concurrence des écoles et des élèves.

Nous aurions également pu évoquer notre opposition à la loi Rilhac ou toute autre volonté de transformer la direction d'école.

Nous voulions également évoquer la question brûlante des **effectifs** de personnels sur le territoire et les manques criants relevés dans la très majorité des départements, mais nous ne reviendrons pas sur ce que nos collègues ont souligné massivement. Cependant, permettez-nous d'évoquer 2 rapports en lien avec la question de la gestion RH du MEN.

Tout d'abord, au moment où nous, organisations syndicales, mais également familles, nous constatons le manque d'enseignant·es dans les écoles, **le rapport des IG du MEN et de l'administration fiscale** vient d'être publié. Et il nous inquiète. En effet, comment recevoir le bilan proposé qui souligne « une amélioration des taux d'encadrement depuis 2019 » alors que les manques de personnels statutaires augmentent, que ces manques se répercutent factuellement sur le nombre de jours de classes perdus pour les élèves (et ce malgré le recrutement massif de personnels contractuels)… Comment entendre ce bilan quand dans le même temps, le nombre de postes aux concours ne couvre pas les besoins nécessaires et que nous avons affaire à une crise de recrutement ? Tout ceci a un impact sur les effectifs par classe qui explosent dans certains territoires, dégradant de fait la qualité de travail des personnels et d'étude des élèves.

La réalité ne se lit pas qu'à travers les chiffres, mais elle doit aussi se confronter aux faits…

D'autre part, dans ce contexte dégradé, nous nous inquiétons des pistes avancées par ces IG. Dans un contexte de chute démographique des effectifs élèves, il y a bien une volonté récurrente de réaliser de nouvelles économies structurelles avec notamment le souci de fermer des classes ou établissements scolaires, non pas en revoyant la ventilation par corps ou territoire, mais bel est bien en supprimant des ETP. Cette proposition est inacceptable à l'heure où, unanimement, nous vous indiquons que nous manquons déjà de personnels.

Nous voulions également évoquer le dernier **rapport annuel de l'OCDE** sur les enseignant·es. Il indique clairement que les personnels français travaillent davantage que la moyenne OCDE tout en étant moins rémunérés que la moyenne. Il est également clairement indiqué qu'en 8 ans, les personnels n'ont gagné qu'1% d'augmentation salariale alors que le reste des personnels OCDE a gagné 4%... Il ne faut donc pas aller plus loin pour comprendre pourquoi nos métiers ne sont plus, pour l'heure, attractifs. Et à l'OCDE, qui n'est pas réputée pour être un organisme révolutionnaire, de donner une partie de la solution pour pallier la crise de recrutement. « L'augmentation des salaires et des allocations pourrait permettre aux pays de recruter et de retenir un personnel enseignant de qualité, tout comme l'amélioration des conditions de travail ».

Tout ceci nous amène à évoquer un point central dans cette rentrée, le recours récurrent et massif à des **personnels contractuels**. Vous l'avez entendu et compris auparavant, le manque de personnels statutaires oblige l'administration à recourir à ces recrutements pour colmater les trous dans la raquette. Si la chose était connue et entendue dans certains territoires comme la Seine St Denis, elle est désormais, depuis quelques années, généralisée. Tous les départements emploient désormais des personnels contractuels avec parfois un taux significatif (c'est par exemple 4% dans les Alpes Maritimes). Nous ne reviendrons pas

sur les questions et les méthodes de recrutement de ces collègues car les médias nous en informent régulièrement, mais nous voulons souligner d'autres éléments inquiétants.

Le recours massif à ces personnels est source de tension entre contractuel·les et titulaires puisqu'il y a une sorte de concurrence. Concurrence sur les affectations mais aussi impact sur les mutations nationales car le volant de titulaires n'est plus suffisant pour laisser les collègues muter librement. Et nous ne pouvons pas accepter cette situation.

Autre point inquiétant, le manque d'attractivité qui touche déjà les précaires. Mais comment attirer ces personnels quand les salaires ne suivent pas, qu'ils sont établis localement selon des critères différents (plus ou moins favorables pour les personnels), que les premiers paiements de salaires ne sont pas faits en temps en heure faute de personnels dans les services de gestion, et que dans certains cas, les contractuel·les sont obligé·es de cumuler les emplois pour vivre ? Alors oui, le manque récurrent d'enseignant·es pousse l'administration à « fidéliser » les non-titulaires en proposant parfois une annualisation des contrats, mais nous ne sommes pas dupes. Tout ceci tient d'une politique publique globale qui vise à contractualiser des missions de Service public. C'est d'autant plus inquiétant que selon les études en la matière, la contractualisation dans les Services publics se pose principalement pour des missions dites « à faible valeur ajoutée »… Alors comment comprendre que l'enseignement soit de la sorte touché ? C'est un manque criant de reconnaissance de nos métiers mais aussi de l'éducation par les pouvoirs publics…

Enfin, on voudrait évoquer rapidement la situation inquiétante de **l'enseignement spécialisé** et l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Ma collègue Elena a évoqué la situation alarmante des AESH, mais au-delà de la situation particulière de ces personnels, nous nous inquiétons du pilotage ministériel sur la question.

Au regard des remontées de rentrée, dans plusieurs départements, comme dans le Rhône ou Paris, de très nombreux postes ASH sont vacants ou pourvus par des personnels non formés. Ca dit beaucoup de la considération portée à l'ASH et donc aux élèves. Ça interroge aussi sur la formation des personnels, les plans académiques proposés, l'accompagnement et le contenu de la formation CAPPEI, et plus globalement sur la politique d'accompagnement. Comment comprendre que des maitre·esses E des RASED, faisant fonction et donc sans spécialisation, se retrouvent à devenir des personnels ressource devant aider des collègues en classe ?

D'autre part, on a bien compris que tous les interlocuteurs institutionnels dénoncent désormais la « fuite en avant des notifications » et donc des besoins en AESH car tt ceci représente un coût certain. En période d'austérité, nous ne pouvons accepter que la seule réponse à cette situation soit de renvoyer aux seul·es collègues enseignant·es la responsabilité de tt mettre en place pour adapter leurs enseignements et pratiques.

Si nos métiers nécessitent adaptation de nos pédagogies, nous maintenons que les

personnels ne peuvent pas tout faire sans formation ou connaissances, d'autant plus quand les effectifs/classe sont élevés. Cela relève de la maltraitance, pour ces personnels et pour les élèves pris en charge.

Surtout, il semble évident que la situation est en réalité bien plus dégradée que celle connue. De très nombreux enfants ne bénéficient pas de reconnaissance et de notification, faute d'informations aux parents, faute à la quantité de dossiers à gérer et donc avec des délais allongés… Aujourd'hui, c'est bien d'actes concrets dont nous avons besoin et pas seulement de chiffres. C'est trop violent pour les élèves et leurs familles.