

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article6161>



CDEN du 10 mars 2021

- SNES académique de Dijon - Départements - Nièvre - Actualités -



Publication date: mercredi 10 mars 2021

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

Le CDEN du 11 mars a été l'occasion de pointer le caractère terrible des DHG dans les collèges du département. Le SNES-FSU58 y a largement dénoncé les baisses de dotation : multiplication des classes chargées, suppressions de postes (une vingtaine), difficulté à maintenir les options ou l'offre de langues vivantes. La présentation des DHG en séance ne parvient pas à masquer la réalité de la rentrée. Si quelques classes restent à 17-18 pour des raisons structurelles, la plupart des classes sont très chargées. Ainsi en 5ième l'an prochain sur environ 70 classes, 49 dépasseront les 15 élèves et 23 d'entre elles dépasseront les 27.

Le SNES-FSU a dit qu'il était fondamental que le ministère prenne la mesure des conséquences sur le terrain du budget du second degré.

Déclaration commune : FSU, UNSA, SGEN, FCPE et DDEN

Monsieur le Préfet,

Madame la directrice académique,

Mesdames, messieurs les membres du CDEN,

Nous sommes réunis ce jour afin d'échanger sur le projet de carte scolaire pour la rentrée prochaine. Nous avons décidé de débiter cette instance par une déclaration commune, puisque nous FCPE, DDEN et organisations syndicales (Sgen-CFDT, FSU et UNSA éducation) souhaitons montrer notre désaccord avec ce projet, qui pour nous va dégrader les conditions d'enseignement dans le département et les conditions de travail des personnels de l'éducation nationale. Par conséquent, la prise en charge que les élèves étaient en droit d'attendre dans cette période compliquée, ne sera pas satisfaisante.

Nous rappellerons, une nouvelle fois, que le dialogue social dans la Nièvre est toujours mis à mal, nous en voulons pour preuve le calendrier de travail contraint de cette année, arrivé en dernière minute, qui impliquait de réaliser les instances consultatives de carte scolaire en une dizaine de jours. En effet ces contraintes choisies par Madame la Directrice Académique ne permettent pas un véritable dialogue social et un travail constructif. Nous espérons que ces remarques seront enfin prises en compte et permettront d'obtenir une meilleure communication, dans tous les domaines, de votre part.

Globalement et chaque jour atteste du mépris de notre ministère pour ses personnels, de l'aléatoire des décisions-une semaine, l'école est fermée quand il y a un cas contact et puis finalement ce sera trois, la semaine suivante etc- Mépris des personnels quand celles et ceux qui sont promus doivent attendre 6 mois pour percevoir leur augmentation. Mépris toujours quand les annonces du ministre sont communiquées par voie de chaîne de télévision. Mépris aussi quand une dotation de 150€ est censée couvrir les frais encourus par l'exercice de notre profession : ceci ne paie même pas un abonnement téléphonique. Mépris aussi quand on exclut d'envisager un poste de secrétaire, fut-il mutualisé entre deux écoles ... Cela a déjà fonctionné à l'époque des EVS administratives. Le mépris fait souffrir la profession.

Nous nous retrouvons donc ce jour pour la répartition des moyens dans le département pour la rentrée scolaire 2021.

Dans le 1er degré la pseudo-stabilité du nombre d'emplois au niveau académique ne fait pas apparaître la perte dans 2 de nos départements, dont la Nièvre. Nous devons travailler à moyens constants malgré des nouvelles priorités ciblées par le ministère.

Même si nous accueillons avec enthousiasme les nouvelles mesures nationales, comme le plafonnement à 24 élèves pour les classes de GS et l'augmentation du temps de décharge pour certaines directions d'écoles. Ces nouvelles mesures ne peuvent se mettre en place sereinement sans moyen supplémentaire.

Par ailleurs d'autres champs, depuis trop longtemps mis en tension, voire parfois délaissés et dégradés, devront également trouver des réponses dans le contexte de ces dotations. Il est temps que la tendance s'inverse concernant les RASED qui ont été fragilisés ces dernières années alors qu'ils jouent un rôle très important dans le traitement de la grande difficulté, qui plus est dans cette période, où la rupture scolaire a précisément touché avant tout les plus précaires et les plus en difficulté dans les apprentissages. La quasi-disparition des maîtres G est également contradictoire avec les situations vécues sur le terrain, en témoignent les fiches RSST évoquant la gestion plus que complexe des élèves à comportement hautement perturbateur dans de nombreuses écoles. Nous nous désolons de voir que les postes de PMQC, dispositif reconnu très efficace sur le terrain, auront bientôt disparu dans notre département...

Nous souhaitons vous faire part de notre étonnement pour la situation de certaines REP. Le travail de coordination dans les REP de Nevers va être mis à mal, avec la suppression des 3 demi-postes (dont un avait déjà été gelé, l'an passé) au profit d'un seul poste pour assurer ces missions. La REP de la Grande pâture est d'autant plus sanctionnée, après la suppression du poste de PMQC à la rentrée 2020, ce serait 2 postes classes qui pourraient disparaître cette année.

Nous pouvons également citer de nombreuses écoles qui pourraient être sanctionnées alors que les municipalités investissent énormément dans le service public d'éducation : rénovation des locaux (St léger des vignes, Pouilly sur Loire, Lucenay les Aix...), financement de projets pour les élèves (St Honoré les bains, Corbigny...),

Et en contrepartie, les écoles ayant des effectifs plus élevés ne bénéficient que de créations provisoires... On remarque d'ailleurs que le provisoire nivernais peut durer plusieurs années comme pour la commune de La Charité sur Loire. On s'interroge donc sur les critères permettant d'obtenir une création pérenne.

Pour le second degré, les principales mesures budgétaires actées au plan national vont dégrader les conditions d'enseignement. Les moyens prévus ne feront qu'accentuer la mise sous tension des établissements.

Nationalement, ce sont 1800 postes en moins pour affronter une situation qui restera forcément difficile voire intenable : en imaginant, avec beaucoup d'optimisme, que le contexte sanitaire actuel ne soit plus qu'un vague souvenir, il faudrait alors travailler à en effacer les stigmates, ce qui, toujours avec beaucoup d'optimisme, prendrait de longs mois.

Notre système scolaire repose sur le beau principe d'égalité républicaine. Actuellement, la situation des élèves n'ayant pas eu sur les deux dernières années scolaires une présence totale dans les établissements devient problématique/préoccupante.

Cette question est essentielle. Elle a, bien sûr, un lien avec les moyens accordés aux établissements mais doit aussi être traitée en tant que telle. Comment s'organiser pour que les réalités de terrain ne soient pas éloignées des beaux principes ? C'est le sujet qui alimente les discussions de nos collègues depuis décembre.

Dans l'académie de Dijon, les prévisions de rentrée sont comme les années précédentes à la baisse. Une diminution des effectifs estimée ce qui se traduit par - 113 postes devenant par la création de 40 ETP en HSA une perte sèche de 73 postes. Les conséquences concrètes sont bien sûr connues : perte d'heures dans les DHG des établissements, nombre d'élèves par classe qui ne cesse d'augmenter, gestion des HSA en hausse, plus de mesures de carte scolaire, de postes partagés et moins de postes affichés au mouvement.

La suppression des 113 postes et leur compensation partielle par 40 emplois en HSA sont un choix aberrant qui complexifie l'organisation des établissements, fait obstacle au fonctionnement des collectifs pédagogiques, ajoute de la pression pour des personnels surchargés et à la limite de la rupture.

Nous réaffirmons notre opposition au recours systématique aux heures supplémentaires pour compenser une insuffisance structurelle de postes dans les établissements et qui sont fort contraignantes pour la constitution des services des collègues.

Le collègue est un maillon qui nous paraît sacrifié sur l'autel de l'austérité budgétaire.

L'école a également besoin de perspectives pour donner à l'école inclusive les outils de la réussite et cela ne passe pas par l'augmentation du nombre d'élèves par classe sans se soucier des conséquences sur l'inclusion des élèves présentant un handicap. A cet égard, nous demandons que les AESH soient mieux rémunérés, que des AESH remplaçant.es soient prévus sans qu'il faille choisir entre deux accompagnements si l'AESH est en arrêt de maladie.

Nous n'avons jamais eu autant besoin de cohérence, de lien, de solidarité et de perspectives pour l'avenir. Une telle gouvernance nie la réalité des défis éducatifs et pédagogiques qui se seront encore accrus après plus d'une année de scolarité impactée par la pandémie de COVID 19.

L'organisation des établissements ne relève plus du défi mais des renoncements à l'essentiel. Les principaux acteurs que sont les personnels et les élèves refusent de subir ces choix au détriment de leurs conditions de travail pour les premiers et d'apprentissage pour les seconds. Les parents ont raison de s'inquiéter du devenir scolaire de leurs enfants quand le ministère montre qu'il navigue à vue. La gestion n'est certes pas facile : cependant, au terme d'une année, les attermoissements dans la mise en oeuvre des protocoles ne sont plus tolérables.

La formation initiale basée très majoritairement sur les maths et le français, la maternelle dont on nous laisserait croire qu'elle aurait pour but de préparer les évaluations de CP, pour ne citer que ces deux exemples posent la question suivante :

Quelle éducation et quel avenir voulons-nous pour nos jeunes ?

De nombreuses problématiques mériteraient d'être évoquées devant le représentant de l'Etat de notre département qui se résument au fond assez facilement. Tous les sujets relèvent d'un manque de moyens : manque de moyens dans les services de PMI, manque de moyens dans la prévention des violences familiales, manque de moyens dans la formation continue des enseignant.es, manque de moyens en faveur des infirmières scolaires qui sont pourtant des relais très importants dans la prévention, manque de moyens pour un nombre suffisant d' AESH, manque de moyens : le service public d'éducation tient parce que les personnels, bien qu'épuisés, ont conscience de

l'importance de leur rôle dans la société, pour les élèves, indépendamment du fait qu'ils sont sous-payés ... jusqu'où Monsieur Blanquer tirera-t-il sur la corde ?

Pour conclure, et ce n'est pas un effet de mode, nous rappellerons en ce mois de mars la nécessité de former les personnels à l'éducation à l'égalité si nous voulons effectivement lutter contre les stéréotypes, les violences sexistes et sexuelles. il ne suffit pas d'en avoir conscience pour enseigner "autrement", il faut une formation. En outre, la demande faite en CESC qui consiste à outiller les directrices et les directeurs d'école dans le cadre de la prévention des violences familiales, garde, plus que jamais, sa pertinence.