



Déclaration liminaire du SNALC au CTA du 18 janvier 2021

Monsieur le Recteur, Mesdames et Messieurs, je vous présente les meilleurs vœux de l'équipe académique du SNALC pour 2021. Que cette nouvelle année nous permette de voir la fin de la pandémie et de retrouver des conditions de travail plus traditionnelles à défaut d'être meilleures.

En effet, pour le SNALC, la question de la rémunération et des conditions de travail des personnels n'a toujours pas fait l'objet d'engagements à la hauteur des enjeux. Nous ne pouvons nous contenter de paroles, et rappelons notre exigence d'une loi de programmation pluriannuelle entraînant une augmentation significative de la rémunération de tous les collègues et ce, sans contreparties. Le SNALC a donc décidé d'appeler à la grève le 26 janvier prochain.

En plus de l'appel général qui concerne l'ensemble des personnels, le SNALC se joint à l'appel spécifique sur la voie professionnelle. Il affirme également son soutien aux actions entreprises en janvier pour et par les assistants d'éducation. Il porte aussi les revendications des CPE et celles des professeurs documentalistes. Il continue de défendre les rémunérations et les conditions de travail des AESH.

L'ordre du jour de ce CTA contient d'autres pommes de discorde de notre point de vue. Pour rappel, le SNALC considère que la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a détruit le paritarisme. C'est une atteinte aux droits fondamentaux des personnels. Les organisations syndicales, à travers leurs représentants élus, ne peuvent plus remplir leur rôle et s'assurer que les personnels sont traités avec équité, qu'il s'agisse de leurs promotions ou de leurs mutations. Les lignes directrices de gestion sont fort bien écrites et peuvent induire en erreur ceux qui ne savent pas lire entre les lignes.

Par exemple, à propos de la « prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle », certains se laissent abuser par des passages tels que : « l'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées... ». Ils ne comprennent pas que tout cela ne pèse pas lourd face à la phrase suivante : « Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement. ». Les collègues qui viennent de recevoir leur appréciation finale comptant pour le passage à la hors classe sont en train de découvrir, pour beaucoup d'entre eux, que cette appréciation ne reflète pas le travail qu'ils ont accompli depuis le début de leur carrière. Comme elle est pérenne et n'évoluera pas, certains vont essayer de la faire réviser. Ils vont malheureusement se rendre compte que tout ce qu'ils ont pu faire depuis le début de leur carrière ne compte pas. Ils peuvent s'être investis pendant des années dans les

instances de leurs établissements successifs ou avoir été coordinateurs de leur discipline, avoir monté des projets ambitieux pour leurs élèves, peu importe, bien trop souvent leur chef d'établissement s'en tient à une appréciation lapidaire évoquant le présent. Les appréciations des IPR ou des IEN sont souvent frustrantes quand elles ne soulèvent pas incompréhension et colère. Les collègues ne sont pas stupides, ils apprécieraient un peu plus d'honnêteté de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Pourquoi ne pas dire que les promotions n'obéissent qu'à une logique comptable, que le mérite n'a pas sa place dans l'évaluation des enseignants ? Le SNALC ne s'y est pas trompé quand il a voté contre cette pseudo-revalorisation portée par le PPCR.

A l'ordre du jour pour information, la préparation de la rentrée 2021 ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices.

Pour le premier degré, le SNALC déplore que le taux d'encadrement reste en berne sur notre académie avec un P/E de 5,38 en 2021, alors qu'il était déjà de 5.24 en 2019 et 5.31 en 2020. Nous maintenons donc notre place de dernier ! L'académie de Nice perd 1175 élèves au prévisionnel RS 2021 mais ne cesse d'augmenter son P/E. La problématique est maintenant installée, ce que nous déplorons. Pour cette raison, le SNALC réclame une fois de plus des postes devant élèves, des postes spécialisés pour les élèves, des postes de remplaçants, sans oublier les postes adaptés.

Concernant le C/E et le « rattrapage » (guillemets bien intentionnels dans nos propos), il faut s'accorder que faute de moyens, il s'agit de saupoudrage, ce qui ne va pas dans le sens d'une amélioration concrète.

La limitation des effectifs en grande section de maternelle est des plus décevante. Concernant les REP+, c'était un objectif de 2019 pour la rentrée 2020. Le retard s'accumule et l'objectif ne fait que s'éloigner. Le SNALC déplore le non dédoublement des GS en éducation prioritaire à ce jour, même si le dispositif tend à en limiter le nombre à 24. Les annonces de notre Ministre en date d'avril 2019 planifiant alors avec certitude le dédoublement des GS en éducation prioritaire n'apparaissent plus maintenant que comme une priorité théorique ou pire : rhétorique car non applicable par manque anticipable de moyens. Une fois de plus, l'objectif est davantage dans l'intention que dans le résultat.

Après injection des moyens supplémentaires, ce seront encore 184 classes de GS pures qui vont rester sur le carreau, ne pouvant bénéficier d'un allègement providentiel et 362 classes multiniveaux à ne pas bénéficier du dispositif.

Pour les décharges de direction, il faudra aller dans le sens de ce qui est prévu légalement. Les décharges de direction des écoles de 1 à 3 classes augmentent. Et il faudra prévoir des postes pour ne pas être pris au dépourvu : 6 jours pour les 1 classes, 12 jours pour les 2 et 3 classes, passer les 9 classes d'élémentaires à demi-décharge et les 13 classes d'élémentaires à $\frac{3}{4}$. Les 18 ETP prévus pour les nouvelles décharges de direction à la rentrée scolaire 2021, suffiront-ils à couvrir les besoins ? De plus, il faut que ce soit des postes de TRS (autant que faire se peut) qui assurent ces décharges sinon elles ne seront toujours pas assurées faute de remplaçants disponibles. Le SNALC demande donc aujourd'hui, comme nous l'avons demandé au ministère dans les GT Direction de l'agenda social que ces décharges soient assurées par la création de postes de TRS, seul moyen de les « sanctuariser », terme utilisé par Edouard Geffray lui-même.

Pour les besoins éducatifs particuliers, l'absence de réponse au GT du 8 janvier 2021 et le refus par le secrétaire général adjoint de faire remonter, à notre demande, notre incompréhension et notre mécontentement vis-à-vis du solde négatif de 33 ETP sur les besoins éducatifs particuliers nous interpellent et nous interrogent sur la qualité du dialogue social mis en place. A cette heure, nous ne disposons, malgré notre insistance sur ce point, d'aucun élément permettant d'expliquer ce solde négatif.

Quant au remplacement, les 17 ETP prévus ne sauraient en aucun cas pallier le manque constaté au fil des années dans ce domaine. Qui plus est, la situation sanitaire devrait exclure la répartition des élèves suite à l'absence d'un enseignant et le brassage qui lui est inhérent. Aucune mesure, recrutement à l'appui, n'est prise dans ce domaine.

Pour la formation, nous nous demandons si le solde de 18 postes supplémentaires (intitulé « formation, encadrement et divers ») servira in fine à finir de mettre en place les plans Français et Mathématiques, que le SNALC ne cesse de décrire comme trop ambitieux, exagérément chronophages et ne répondant pas forcément à la demande de formation des enseignants. La formation doit répondre aux besoins exprimés, nous ne cesserons de le répéter.

Pour le second degré, le ministère affirme que le volume d'enseignement est maintenu pour la rentrée 2021 en tablant sur une hausse de 0,9% du nombre d'élèves. Pour cela, afin de compenser entièrement la suppression de 1 800 emplois (ETP), l'équivalent de 1 847 ETP en heures supplémentaires annuelles (HSA) seront ajoutées aux moyens du secondaire. Pour notre académie, le ministère estime l'augmentation du nombre d'élèves à 1,6%, et en guise de dotation, le stock d'emplois au 1^{er} septembre 2021 diminue de 23,5 par rapport à celui au 1^{er} septembre 2020 alors que le taux d'heures supplémentaires progresse de 5,5%. Le SNALC ne peut que dénoncer une fois de plus le traitement réservé à notre académie qui est toujours loin de la moyenne nationale pour le taux d'encadrement, que l'on évoque le H/E ou le E/S. Pour financer les 3 nouvelles missions académiques, on diminue le budget prévisionnel des actions académiques, les IMP dans les EPLE. Notre ministère ne se donne pas les moyens de ses ambitions. Nous en sommes toujours réduits à gérer la pénurie : déshabiller Pierre pour habiller Paul, ou charger la mule, en l'occurrence les personnels à qui l'on demande de travailler toujours plus.

Le SNALC répète, comme les années passées, que le recours aux HSA n'est pas la solution. Le ministère ne peut en demander toujours plus aux enseignants. Augmenter encore le nombre d'élèves par classe, alors que l'on accueille de plus en plus d'élèves en inclusion, c'est hypothéquer leur réussite et détériorer davantage les conditions de travail des professeurs. Il ne faut pas s'étonner que de moins en moins d'étudiants présentent les concours d'enseignants. Lorsque l'on voit que le Grenelle de l'Education, en particulier l'atelier revalorisation, loin d'aboutir à une formulation explicite de propositions, ne remplit même pas l'objectif affiché en début de séance n°5, le 6 janvier 2021, à savoir rendre visible le travail invisible des enseignants, afin qu'on cesse enfin de répéter que ceux-ci ne travaillent que lorsqu'ils sont face à leurs élèves. Le SNALC regrette une fois de plus que, tout au contraire, certains intervenants, issus dans ce cas précis de l'administration, détournent le sujet initial pour, en fin de compte, arriver au résultat inverse de l'intention affichée au début de la réunion. En effet, inciter les enseignants à remplacer leurs collègues absents en interne ou à s'inscrire à des formations, même si ces remplacements et ces formations sont rémunérés, ne rendra pas visible le travail invisible, mais alourdira une charge de travail déjà bien difficile à supporter pour un grand nombre.