

Déclaration préalable de la FSU Moselle – CTSD 1^{er} degré du 11 février 2021

Ce CTSD se tient dans un contexte très particulier, qui devrait être pris en compte dans le budget attribué à l'école. Les conditions de travail, les conséquences des mesures sanitaires successives depuis un an sur les apprentissages des élèves, devraient se traduire par un véritable plan d'urgence pour l'école. Ce ne sont pas les 6 postes supplémentaires attribués au département qui pourront améliorer significativement le taux de remplacement, les effectifs par classe, le traitement de la difficulté scolaire, mais aussi dédoubler les GS en REP, limiter partout les effectifs en GS, CP, CE1 à 24, abonder des décharges de direction et porter attention à la ruralité. C'est d'un plan d'urgence dont l'École a besoin aujourd'hui. De plus, la mise en place de la globalisation des effectifs maternelle et élémentaire dans les écoles primaires entraîne des fermetures de classe qui n'auraient pas eu lieu sans cette mise en place.

Le confinement inédit et la fermeture des écoles ont laissé des traces encore visibles chez de nombreux élèves, familles et personnels : difficultés dans les apprentissages, fragilité psychologique, fatigue ou démotivation. Mais la crise sanitaire n'a pas choisi de s'arrêter le 1^{er} septembre 2020. Elle se prolonge, s'amplifie, et ne donne aucun signe d'issue proche. Dans les écoles, elle se traduit de façon très inquiétante : flambée des cas contact et des contaminations, angoisses des familles et des personnels, questionnements et adaptation permanents, fatigue nerveuse et physique, difficultés physiques liées au port du masque et au lavage des mains, gestion des non-remplacements etc.

En effet, la suite de la crise n'a pas été anticipée avec notamment des créations de remplaçant (BD et ZIL) et de RASED qui nous manquent cruellement en ce moment.

Nous perdons des élèves ? Pourquoi ne pas saisir cette formidable opportunité d'améliorer enfin réellement les conditions de travail et d'apprentissage ? Certes les effectifs par classe s'améliorent sur le papier, mais cela ne peut être le seul levier pour la réussite de tous les élèves. Cela ne peut masquer le manque d'investissement dans les postes dits hors la classe, des remplaçant.es qui permettent d'assurer la continuité du service public, des BD qui permettent de se former, des RASED qui permettent aux élèves d'aller mieux sur les plans scolaire et personnel, des postes spécialisés et UPE2A pour aider à la gestion croissante des élèves à besoins éducatifs particuliers dans les classes etc. Ne perdons pas de vue que si les effectifs moyens baissent, la société et les élèves ont changé, et que les conditions en classe ne sont plus les mêmes qu'il y a seulement quelques années, d'autant plus en cette période de crise. Dans un contexte où les RASED ne sont pas complets, où la médecine scolaire est largement insuffisante, où les postes de "Plus de maîtres que de classes" ont été supprimés, la baisse des effectifs est le seul levier sur lequel agir pour éviter que la situation n'explose

N'oublions pas que chaque fermeture de classe rendra plus difficile l'application de la distanciation entre élèves.

Nous réitérons notre demande de la comptabilisation des élèves d'ULIS et d'UEE dans le cadre de la carte scolaire ou de la dotation horaire globale. En effet, à priori ces élèves ne sont pas décomptés dans les classes d'accueil correspondant à leur classe d'âge. Nous partageons le projet de la réussite de l'école inclusive. La réduction des effectifs est un facteur favorisant des apprentissages et une condition nécessaire à la réussite de l'inclusion. C'est pourquoi l'article L.351.1 du code de l'éducation doit être appliqué.

Aucun nouveau poste de remplaçant.e n'est prévu. Le département serait-il en mesure d'assurer la totalité des remplacements ? La FSU est sceptique sachant que des enseignants.es spécialisés.es de Rased ont été sollicités pour remplacer et que des contractuel.les ou des étudiants ont été recrutés.es pour prendre en charge les classes de collègues cas contact ou porteurs de la COVID et que ce jour, certain(s) d'entre nous siège sans être remplacé sur toute la journée. Sans doute ces difficultés n'apparaissent pas dans le P/E, indicateur global, qui malheureusement ne rend pas compte du quotidien des élèves et des enseignant.es. Depuis plusieurs années les remplaçants.es sont aussi sollicités pour répondre à la multiplication des burn-out, des disponibilités, des CLM, des demandes de démission, de rupture conventionnelle... autant d'indicateurs qui font état du mal-être dans notre institution. Une centaine de collègues nous ont déjà contacté pour savoir comment quitter l'Éducation Nationale (reconversion, démission, détachement ...) Ne vaudrait-il pas mieux, encore une fois, maintenir ou donner de bonnes conditions de travail ?

Nous actons favorablement la possible implantation de TRS dans le cadre des mesures en faveur des directeurs d'école de 2 à 4 classes qui permettra de prendre en considération les difficultés de la fonction dans les petites écoles. Pour autant, les directeurs-trices quelle que soit leur quotité de décharge actuelle ou celle pour 2021-20222 sont dans l'attente de mesures concrètes améliorant leurs conditions de travail dont l'annonce des 2 journées de formation et les 6 heures déduites des conférences pédagogiques pour l'échange entre pairs centrées sur le climat scolaire.

Le ministère poursuit sa politique éducative dévastatrice qui met à mal l'école publique et la liste des réformes à venir s'allonge ! Formation initiale, formation continue, réforme du CAFIPEMF, réforme du CAPPEI, méthode de lecture ministérielle, attaque de la maternelle dans ses fondements, réforme de l'Éducation Prioritaire... Et pendant que cette liste s'allonge, un certain nombre de dossiers reste au point mort, évoluent plus que lentement ou involuent complètement : direction d'école, réduction des effectifs dans toutes les classes, développement de RASED complets, précarité et conditions de travail des AESH, revalorisation indiciaire... Les enseignant.es ont exprimé leur colère lors des mobilisations du 10 novembre et du 26 janvier, mobilisations qui s'inscrivent dans un plan d'action plus général de défense des services publics, de la Fonction Publique et pour un autre projet de société, respectueux des libertés fondamentales, de l'égalité hommes-femmes et répondant à la double-crise sanitaire et climatique.

C'est pour cela aussi que le SNUipp-FSU est pleinement engagé dans sa campagne de mobilisation pour obtenir un plan d'urgence pour le service public d'éducation, articulée autour de trois axes : moyens, métier, salaires. Il exige des moyens à la hauteur des besoins, des enjeux de la situation sanitaire et de la réduction des inégalités, la reconnaissance de la professionnalité de tous les personnels des écoles et de vraies mesures de revalorisation, pour toutes et tous, indiciaire et sans contrepartie.

Dans l'attente d'une immunité collective suite à la vaccination, le SNUipp-FSU exige des mesures protectrices fortes pour que l'école puisse se poursuivre sous pandémie ainsi qu'une campagne de tests massifs dans les écoles pour avoir une vision réelle de la situation épidémique. Au regard des risques encourus et de l'importance de leurs missions, le SNUipp-FSU demande que l'ensemble des personnels des écoles qui le souhaitent aient accès à la vaccination le plus rapidement possible, en priorisant les personnels vulnérables, ceux exerçant en maternelle, et les AESH.