



## Compte-rendu CSA académique au Rectorat de Bordeaux du 15/10/2024

### Emploi de direction « Déshabiller Paul pour habiller Jacques »

#### Deux mesures de direction étaient présentées au vote du CSA

- Création d'un poste de principal pour l'ouverture du collège de Montussan
- Blocage du poste de proviseur adjoint au lycée professionnel Jean-Pierre Champo pour la transformation en proviseur.

#### Vote abstention à l'unanimité

Pour FO, ces mesures sont insuffisantes. Tous les établissements doivent bénéficier de direction complète pour pouvoir fonctionner. Les mesures de création présentées seraient « à minima » et pourraient être complétées. Cependant, « en l'absence de création de postes de direction c'est le redéploiement qui s'appliquera » indique le Rectorat. Des menaces concrètes pèsent donc sur les petits établissements qui disposent historiquement d'une équipe complète et pour les établissements les mieux dotés. Ils subiront des fermetures afin de combler les manques ailleurs. Austerité oblige, c'est l'alignement des moyens par le bas en lieu et place d'un vrai plan de dotation d'équipes de direction, de vie scolaire et de médico-social complètes, dotations pourtant indispensables au bon fonctionnement des établissements.

### Mouvement 2024 : toujours pas assez de postes pour couvrir les besoins...

En réponse à l'annonce des 4000 suppressions de postes pour la rentrée 2025, sans compter celles réalisées à la rentrée 2024, la rectrice explique que « qu'il y a en effet une suppression des postes mais qu'avec la baisse démographique, on observe une trajectoire inverse, avec un meilleur encadrement ! »

Ce qu'elle oublie d'analyser cependant c'est que la légère augmentation du P/E est l'arbre qui cache la réalité du terrain. Réforme des lycées, choc des savoirs, pacte, management par l'évaluation, inclusion à tout prix ... sont autant de mesures cannibales qui engendrent des fermetures de classe, des suppressions de postes de remplacement, des retraits de moyens pour la prise en charge des besoins spécifiques. En cette rentrée on constate :

- ✓ des classes à plus de 30 en collège,
- ✓ des classes à plus de 35 en lycée,
- ✓ la fin des dédoublements dans de nombreuses matières,
- ✓ des classes à plus de 26 dans les écoles primaires,

FOCUS effet pervers de l'obligation scolaire à partir de 3 ans :

- Pas d'augmentation du taux de scolarisation, près de 100% des enfants de 3 ans étaient déjà scolarisés, 84% des 3 ans sont actuellement scolarisés dans le public mais une manne financière pour le privé : l'État et les collectivités territoriales étant dans l'obligation d'assurer les frais de scolarisation dès 3 ans.
- Augmentation très importante des 3 ans qui n'ont pas acquis la propreté : ce sont des bébés qui arrivent en PS, ce qui nécessiterait un taux d'encadrement spécifique et des conditions d'accueil particulières. Or, rien de tout ça bien au contraire du fait du plafonnement à 24 en

GS, CP, CE1 sans poste supplémentaire, les classes des PS et MS comme celles du cycle 3 sont surchargées.

Le nombre d'élèves augmente dans un grand nombre de classes et, même si ça et là, parfois, il y a des baisses d'effectifs, **de la maternelle aux lycées, le recul généralisé des connaissances, du savoir être et du savoir-faire, l'inclusion systématique, le manque de remplaçants etc... rendent les conditions de travail des enseignants insupportables.**

Pour améliorer le taux de de remplacement, 20 PE contractuels supplémentaires prendront leurs fonctions au retour des congés d'automne. Ces contractuels permettront en effet de libérer des titulaires remplacés bloqués, parfois depuis le début de l'année sur des remplacements longs... Ce qui est une bonne chose a priori.

Sauf que ces décisions de réabonder le vivier de contractuels en cours d'année déstabilise des écoles ou certaines voient partir des enseignants qui s'étaient largement investis dans des classes où ils pensaient rester longtemps : une école de Gironde se voit par exemple retirer 3 remplaçants d'un coup ! **FO dénonce encore et toujours ce manque d'anticipation et exige plus de postes au concours, des intégrations par ineat et exeat dans les Landes et les Pyrénées Atlantiques pour éviter toutes ces difficultés de remplacement et améliorer les conditions de travail de tous.**

Notons par ailleurs une augmentation de 275 % de temps partiels thérapeutiques tous postes confondus (enseignants et non enseignants) au niveau national : ce qui non seulement en dit long sur la santé des personnels (et notamment au regard de l'augmentation en parallèle des congés longue maladie et accidents de service liés à l'usure du métier), mais aussi sur les difficultés de remplacement... On n'en revient toujours au même constat : nous avons besoin de plus de moyens, de plus de postes.

### **DAR : Des économies sur le dos des élèves handicapés et sur les personnels**

FO dénonce l'ouverture des Dispositifs d'Autorégulation Autisme.

La circulaire du 5 septembre confirme nos craintes derrière les promesses aucune garantie de moyens mais toujours plus de scolarisation en milieu ordinaire ;

- ✓ Affectation d'un enseignant non spécialisé recruté sur poste à profil.
- ✓ Personnels médicaux sociaux : garantie sur le nombre, ni sur le temps de présence.
- ✓ Entre 7 et 10 élèves seront affectés dans les DAR mais c'est la MDPH qui décide des affectations les textes indiquent qu'il n'y a pas de capacité maximum d'accueil donc plus de 10 c'est possible si la MDPH le notifie !
- ✓ Pas d'AESH pour les élèves inscrits dans le dispositif.
- ✓ Des réunions de régulation et les échanges avec les partenaires seront quotidiens.

DAR Académie de Bordeaux

#### **Dordogne**

Ecole Maurice Albe Périgueux

#### **Gironde**

1 au collège d'Arveyre

1 école La Gorp Ambarès et Lagrave

1 école de Léogéats

#### **Landes**

1 école Beillet Mont de Marsan

#### **Pyrénées Atlantiques**

1 école élémentaire du Lau Lescar

FO alerte. Les DAR signifient une surcharge de travail, une concentration d'élèves ayant des troubles neurodéveloppementaux dans ces établissements choisis. Un pas de plus dans l'inclusion systématique au rabais est franchi avec l'acte 2 de l'école inclusive qui orchestre la fermeture totale des établissements sanitaires médico-sociaux.

La Rectrice indique que l'ouverture DAR ne peut se faire sans l'accord des équipes. Face au refus des collègues du collège Aliénor d'Aquitaine de Castillon la Bataille qui se sont mobilisés, le DAR autisme n'a pas ouvert, il a été déplacé au collège d'Arveyres.

### **Postes à profil : FO rappelle sa ferme opposition !**

FO rappelle son opposition au profilage des postes qui s'intensifie et se développe dans tous les départements. Notre organisation défend l'AGS pour seul principe d'affectation, gage d'équité entre les personnels.

**Le mouvement étant déjà contraint par les fermetures de classes, les zones les moins attractives à couvrir, notamment en ruralité, le profilage des postes n'aide pas à fluidifier le mouvement. Or faciliter le mouvement, entre autres, serait peut-être une piste pour relancer l'attractivité du métier...**

Au CSA ministériel du 9 octobre 2024, FO s'est d'ailleurs exprimée en ce sens concernant le profilage des postes au niveau intra mais aussi interdépartemental :

« [...] les LDG 2024 gravent dans le marbre l'expérimentation des postes à profil, eux aussi, unanimement rejetés. Les postes POP soustraient des postes au mouvement, permettant d'opérer un recrutement direct à l'échelle nationale, hors barème, à la manière du recrutement des entreprises dans le privé, ou dans la Fonction publique avec la BIEP. Des recrutements totalement arbitraires, qui remettent en cause le statut en imposant de rester trois ans sur le poste. Ils représentent une remise en cause directe des perspectives de mutation pour les collègues qui font valoir une priorité légale de mutation. Leur généralisation voudrait faire de la déréglementation la norme. Pendant ces trois années d'expérimentation, le clientélisme, le manque de transparence, le contournement du barème que nous avons dénoncé se sont vérifiés. »

### **Les lois de l'attraction à la façon de l'administration !**

Pour l'administration, l'attractivité de nos métiers d'enseignant et d'AESH passerait par... la formation ! Notamment la formation initiale des enseignants qui va être réétudiée, avec un retour à 3 ans. Ou encore celle des AESH qui va être renforcée avec un objectif de fidélisation et de titularisation...

Mais bien sûr, pour les AESH, quelques heures de formation supplémentaires, sans augmentation de salaire, toujours pas de statut, suffiront à recruter les centaines d'AESH manquants... Qui peut encore se bercer de telles illusions ? Personne.

La preuve en est que certains AESH se voient par exemple diminuer leur temps d'accompagnement sur heures de classe pour pouvoir intervenir sur le temps méridien... Nouvellement financé par l'Education nationale et plus par les collectivités. Résultat : les AESH sont toujours payés pareil, avec des élèves de plus en plus difficiles, avec une pause réduite pour déjeuner... Sans parler des enseignants et des élèves à besoins particuliers qui se retrouvent avec moins d'aide dans les classes : honteux !

Pour ce qui est des enseignants, on en parle des animations pédagogiques sur des thèmes imposés : les difficultés voire l'impossibilité d'accès au congé de formation, au compte personnel de formation, les frais de déplacements pour se rendre aux animations pédagogiques non pris en charge, les formations proposées en dehors de nos obligations réglementaires de service etc... ?

**Pour FO, seule l'augmentation des moyens, des postes et des salaires relancerait l'attractivité du métier en améliorant significativement les conditions de travail de tous les personnels : accès facilité aux temps partiels, aux disponibilités, baisse des effectifs de classes, rased complets, plus de remplaçants, ouvertures de places en établissements spécialisés en limitant les problèmes d'inclusion systématique, facilité du mouvement intra et interdépartemental etc...**

## PPCR

### Valeur professionnelle vs les quotas

« Ce qui est important, c'est de bien expliquer les règles du jeu aux collègues ! »

Concernant les promotions les LDG stipulent qu'il faut que toutes les fonctions soient représentées... Lors du groupe de travail qui a précédé ce CSA académique, à la question des représentants du personnels concernant les fonctions des personnels promus, pour la deuxième année consécutive l'administration botte en touche et ne souhaite pas donner le détail car « ce n'est pas ce qui est déterminant dans l'accès aux promotions ». Il faudrait aller sur chacun des dossiers, ça leur semble trop compliqué à recenser! L'éligibilité des personnels ne dépendrait pas des fonctions ni d'un avis d'après eux, on nous affirme que ce travail serait mené avec des garde-fous... et qu'il faudrait leur faire confiance !

Or notre rôle précisément de délégués du personnel est de s'appuyer sur des outils objectivables : Comment s'assurer que l'objectif que les promotions représentent toutes les fonctions est atteint si on nous bloque l'accès aux fonctions des promus ?

En CSA, quelques jours après le groupe de travail précédemment cité, l'administration avait tout de même fait des observations sur un échantillon de promus pris de manière aléatoire, il en ressort donc qu'en Gironde 54 sur 73 promotions concernaient des PE adjoints. Et que plus de 70% des PE adjoints avaient été promus à la classe exceptionnelle...

Pour eux, il n'y aurait donc pas de surreprésentation des fonctions particulières (directeurs, conseillers pédagogiques etc...). Les autres fonctions représenteraient donc presque 30% de l'ensemble des enseignants ? Surprenant...

**Face à ces chiffres aussi imprécis et portant sur un vivier trop petit pour être représentatifs, nous redemanderons un point ultérieurement et continuerons à la fois à combattre PPCR et à défendre une évolution de carrière à l'AGS et équitable pour tous.**

Nous avons également pointé l'iniquité avec PPCR concernant l'avis figé de certains personnels pour le passage à la hors classe.

En effet, la promotion 2018, au moment de la transition, du passage à PPCR, n'a pas eu de rdv de carrière : tous les personnels dans la deuxième année de leur 8ème échelon se sont vu attribuer un avis satisfaisant par défaut... Or ils arrivent à la hors classe et à la classe exceptionnelle avec cet avis immuable ! Réponse de l'administration : « pas de modification prévue, il est impossible de modifier un avis pérenne, malgré nos nombreux échanges avec la DRH... »

L'avis de ces dizaines de collègues restera donc figé... Totalement injuste !

A noter : le pourcentage de promus augmente... certes, mais comme le nombre de « promouvables », lui, baisse, le fait est qu'il y a au final moins de promus ! Par exemple, en Gironde, cette année: 454 collègues promus sur 1998 « promouvables » (soit 22,72%), alors que l'année dernière il y en avait eu 476 sur 2202 (soit 21,62%).

Cette baisse de « promouvables » / promus s'explique : moins de PE titulaires, plus de contractuels (sachant que les contractuels n'ont pas accès aux promotions). Résultat : encore des économies pour notre ministère !

**FO n'a pas pu s'empêcher d'intervenir : « Si le point d'indice augmentait, au moins, tout le monde bénéficierait d'une augmentation de salaire ! »**

Même chose pour l'accès à la Classe exceptionnelle, ils n'avaient pas prévu de nous fournir les pourcentages des avis qui y donnaient accès : encore une grande opacité sur les critères... Non : il y aurait des échanges collectifs entre les DASEN et les IEN qui présentent les dossiers. L'intelligence collective permettrait d'apporter un jugement objectif à la façon de servir !

**FO se permet d'en douter en précisant que les personnels sont méconnus des services et sans critères clairs et transparents, nous ne pouvons qu'imaginer et dénoncer un jugement**

## **arbitraire !**

Enfin, pour continuer à dénoncer PPCR : **les appréciations a priori fondées sur la valeur professionnelle... mais qui sont en fait couplées à des quotas d'appréciations contingentés pour les promotions !** Ce qui remet en cause et limite de fait la valeur et la reconnaissance professionnelle de la part de l'administration et démobilise les collègues : cela semble incompréhensible. Le RH reconnaît le problème mais reporte la responsabilité de cette discussion sur les DASEN qui ont la main dessus au niveau départemental... pour lui « Ce qui est important, c'est de bien expliquer les règles du jeu aux collègues ! ». Ah... on n'a pas dû tout comprendre alors !

**Se former = subir**

**Se former = payer**

**S'investir = souffrir**

**Ou comment travailler bénévolement tout en s'épuisant...**

Avec les plans de formations imposées, FO dénonce le « formatage » en lieu et place de « formations librement choisies » par les personnels.

**Ces formations génèrent souffrance et épuisement des personnels qui n'ont parfois pas de calendrier prévisionnel suffisamment anticipé pour pouvoir s'organiser, des thèmes qui ne répondent pas à leurs besoins personnels de formations, des formations en dehors de leurs ORS, notamment pour mettre en place les évaluations d'écoles ou encore pour assister à des formations choisies... A vouloir trop répondre à une feuille de route, on épuise les collègues.**

**De même que les actions de formation peuvent décourager et épuiser les collègues, le bilan action culturelle 2023-2024 s'inscrit dans les mêmes considérations.**

Les personnels mènent des projets en même temps qu'ils doivent assurer leurs cours, avec une part administrative toujours plus conséquente (cf ADAGE à renseigner), leurs frais de déplacement non remboursés... : l'administration nous indique d'ailleurs sur ce point que les crédits seront épuisés avant la fin des besoins, soit avant fin 2024... Les lignes budgétaires n'étant pas fongibles, les personnels devront attendre 2025 pour pouvoir espérer se faire rembourser. Il en est de même pour les conseillers pédagogiques, les maîtres formateurs qui eux aussi devront avancer leurs (nombreux) frais de déplacements. Sans commentaires...

**Et la cerise sur le gâteau : un Intelligence Artificielle en guise d'observatoire sur les évaluations d'écoles !**

Comme certaines écoles l'ont expérimenté à leurs dépens, l'article 40 de la loi Blanquer (dite « pour une école de la confiance ») a institué un « conseil d'évaluation de l'école » .

Celui-ci a notamment pour rôle de définir « les outils des auto-évaluations et des évaluations des établissements conduites par le ministère chargé de l'Education nationale » et de formuler « toute recommandation utile au regard des résultats des évaluations mentionnées au présent article »

Ainsi, au moment où le ministre crée le chaos en fermant des classes et des postes dans les écoles et les établissements spécialisés, en n'assurant plus le remplacement des enseignants absents, en développant l'inclusion systématique, les collègues n'auraient d'autre choix que d'assumer la responsabilité de la situation en s'autoévaluant avec les parents, les élèves voire les élus locaux... Qui pourrait l'accepter ?

Dans la liste des questions du guide ministériel pour cadrer l'autoévaluation, les personnels sont ainsi appelés à définir « quels sont les besoins en formation ou en accompagnement ». Par ailleurs, le rapport d'évaluation d'école devra détailler les « modalités de suivi et d'accompagnement recommandées, notamment en matière de formation. »

**Et bien, accrochez-vous, l'Etat a une solution pour apporter les réponses qui s'imposeront suite à vos constats auto flagellants : l'Intelligence Artificielle !**

Oui oui, absolument, l'observation nationale sur les évaluations d'écoles sera bientôt effectuée par une nouvelle intelligence artificielle en train d'être mise en place, qui servira donc à croiser les données et les remontées collectées et on imagine bien la suite... des formations ciblées et encore non choisies? Un accompagnement par un conseiller pédagogique ? Des modifications d'appréciations PPCR ?! Et pourquoi pas une IA en tant que prochain ministre de l'Education nationale... Au point où on en est !

**Le SNUDI FO n'accepte pas ces processus d'accompagnement et d'évaluation permanents et revendique l'abandon du protocole PPCR, des évaluations d'école et de toutes les mesures managériales mises en place par les gouvernements qui se sont succédés. De même que notre organisation syndicale ne peut accepter que notre déroulement de carrière dépende d'une intelligence artificielle !**