



**Déclaration liminaire**  
**FSU / CGT Educ'action**  
**CTA du 24 Janvier 2017**  
**Académie de Poitiers**

Madame la Rectrice, mesdames et messieurs les membres du CTA

Meilleurs vœux à toutes et tous bien que l'année 2017 commence dans un climat lourd d'incertitudes pour l'avenir.

Inquiétudes sur l'avenir des services publics, attaqués de toutes parts, mais aussi sur la dégradation de l'exercice de nos métiers.

La loi de refondation s'est engagée à donner la priorité au Primaire. Pour ce faire, une dotation de postes a été budgétée sur 5 ans. Cependant le budget alloué a surtout répondu à la hausse démographique et n'a pas pu combler la saignée exercée par le gouvernement Fillon. Pour la deuxième rentrée, une dotation est positive, face à des élèves en moins. C'est une nouvelle que nous accueillons positivement. Mais sera-t-elle suffisante pour que la majorité des collègues dans les écoles qui n'ont pas vu encore la concrétisation de la priorité au primaire, en sentent les effets ? Parce qu'il faut avec ces postes répondre évidemment aux priorités ministérielles comme le remplacement qui doit permettre aussi de favoriser les départs en formation, puis les dispositifs (plus de maîtres, moins de 3ans) et rebâtir les RASED qui n'ont pas été restaurés depuis 5 rentrées, mais aussi réduire les effectifs d'autant si l'on veut une inclusion réussie, permettre les allègements en REP+ qui doivent être pensés pour favoriser le travail collectif sans déstabiliser les élèves, augmenter les postes des maîtres formateurs, car il faut se donner les moyens de suivre un plus grand nombre de stagiaires, les décharges de direction conformément aux textes et améliorer l'encadrement dans les dispositifs et structures spécialisées ... Il y a de quoi faire pour améliorer les conditions de travail des élèves et des enseignants et malheureusement l'école se joue sur un temps long. On ne peut sur une rentrée réparer des années d'abandon de l'école primaire. C'est pourquoi vous l'aurez compris, cette dotation n'est pas un trésor caché, elle doit répondre aux exigences de l'école primaire pour que les élèves réussissent, pour que nous puissions avoir une école plus égalitaire et c'est un défi à relever dès la maternelle. Les documents qui n'ont pas, de manière surprenante, évolué suite au groupe de travail, ne manquent pas de nous interroger. Les critères de répartitions nous étonnent, les nouvelles conventions rurales pries sur la dotation et non sur les postes alloués à cette fin, et cerises sur le gâteau des moyens pour des postes enseignants seraient utilisés à d'autres fins. Concernant cette répartition, nous espérons qu'elle se fasse avec plus de discernement dans un souci de réduire les inégalités.

Dans le second degré, la dotation de l'académie s'élève à 75 ETP supplémentaires. Cette dotation ne doit pas se limiter à un effet d'annonce gouvernementale, mais doit se concrétiser par un réel apport en moyens mis en œuvre dans l'intérêt des élèves et l'amélioration des conditions de travail des enseignants.

Les personnels qui viennent de découvrir la DGH de leur établissement, bien en amont de ce CTA d'ailleurs, constatent souvent que cette enveloppe est en baisse proportionnellement à l'effectif d'élèves et au nombre de classes. Dans les lycées d'enseignement généraux et technologiques, les seuils d'effectif par classe resteront toujours scandaleusement élevés : 36 en 2de, 37 e 1ère, 35 en terminale.

Dans cette carte des formations proposées sans beaucoup d'ambition, nous observons :

- Que les ouvertures de bac pro se font pratiquement à moyens constants
- Que l'apprentissage, au travers la mixité, se développe au détriment de formations initiales sous statut scolaire
- Qu'elle fait la part belle aux Mentions Complémentaires, FCIL et FPIL

Nous tenons à rappeler que ce n'est pas la formation qui crée de l'emploi, mais bien l'activité économique. À cela, nous contestons fermement la notion unique d'adaptation des formations aux territoires, car il ne s'agit pas là de répondre aux projets des jeunes, ni à l'élévation de leur niveau de qualification, mais bien avant tout aux objectifs et aux besoins immédiats du patronat, du MEDEF.

En milieu rural, il faut penser que la formation professionnelle a aussi une fonction sociale, qu'elle doit être attractive pour permettre aux jeunes d'apprendre, de se réaliser et de s'émanciper et c'est bien là le cœur de notre mission, de notre métier.

On ne doit pas nier l'avenir des jeunes ni faire des jeunes des presses boutons, via des blocs de compétences, mais bien renforcer les formations diplômantes.

Entre diminution des moyens de remplacements, résorption du déficit en LP, saupoudrage sur l'offre de formation et aux établissements accueillant les élèves les plus fragiles, le budget qui nous est présenté ressemble plus à une régularisation comptable qu'à un véritable investissement éducatif dont le pouvoir en place clame la priorité.

Les difficultés pour étudier et pour enseigner seront donc encore bien pénalisantes pour les élèves et les personnels à la rentrée prochaine.

L'exercice du métier devient de plus en plus difficile et certaines réformes ne font qu'ajouter du stress et alourdir un temps de travail déjà bien chargé. Nos alertes, y compris en CHSCT, ne trouvent pas l'écoute ni les recherches de solutions nécessaires de la part de la rectrice comme des DASEN. S'ajoute à notre inquiétude ; le départ d'un médecin de prévention du rectorat

Dans ce contexte, pourquoi, Madame la Rectrice, avez-vous pris la décision de supprimer les dispositifs de soutien pédagogique, GAPA et GSP, qui existaient dans l'académie depuis 20 ans et qui donnaient satisfaction ?

Nous rappelons ici que l'employeur est juridiquement responsable de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels placés sous son autorité. Des solutions rapides et appropriées doivent être apportées aux situations problématiques signalées par les représentants des personnels siégeant dans les CHSCT.

Faut-il rappeler le rapport DEPP sur les risques psycho-sociaux qui mettent en évidence que les enseignant-es y sont plus exposés que les cadres, avec une forte intensité de leur métier, des exigences émotionnelles plus importantes et un manque de soutien hiérarchique. Il ne faudrait pas donner le signe de négliger les difficultés dans lequel notre système met les enseignants, en ne leur donnant pas les moyens de les aider.

Concernant une évolution de la carte cible des Agences Comptables, les premières propositions transmises aux OS suscitent inquiétudes et débats. En l'état, une telle refonte ne nous semble pas pertinente.

Au cours de ces GT les propositions faites sur les montants de l'IFSE pour le corps des INFENES ont légèrement évolué, pourtant elles restent malgré tout très inégalitaires.

En effet, nous avons revendiqué à la fois au niveau académique et national que chaque infirmière logée ou non logée, quelque soit leur lieu d'exercice, conseillère technique du DASEN ou du Recteur, bénéficie d'un même montant indemnitaire.

Depuis 2003, il n'existe plus de fonctionnalité dans le corps des infirmières de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.

C'est pourquoi nous ne pouvons accepter de telles différences de traitement entre les infirmières et nous demandons l'égalité des IFSE pour toutes les infirmières.