

**Déclaration au CSE du 17 mai 2023**

Monsieur le ministre,

Mesdames et messieurs les membres du CSE,

Une partie des textes soumis au CSE de ce jour, concerne la direction d’école et les décrets d’application de la loi Rilhac. Presque quatre ans après le suicide de Christine Renon, et l’ouverture de discussions sur ce sujet, force est de constater qu’aucune amélioration de la fonction ne voit le jour. Toutes les enquêtes l’ont pourtant montré, à l’instar de la lettre laissée par notre collègue, les directeurs et les directrices ont besoin de temps, d’allégement des tâches et d’aide administrative. En somme, rien qui ne figure dans la loi et les décrets d’application. Pire, dans les décrets proposés, le ministère s’obstine à placer les directeurs et directrices en extériorité des collectifs de travail. La FSU-SNUipp rappelle son opposition aux mesures qui viseraient à confier un rôle hiérarchique aux directeurs et aux directrices. Ces mesures auront des répercussions sur le fonctionnement des écoles, sans pour autant apporter des réponses aux problématiques actuelles. Une réelle amélioration des conditions de travail, des directeurs et directrices d’école implique une simplification des tâches, la mise à disposition d’une aide administrative et l’augmentation des quotités de décharge, particulièrement pour les petites écoles. Ce n’est pas le choix qui est fait par le gouvernement.

Par la mise en place du pacte enseignant, le directeur ou la directrice aura non seulement une charge de travail plus importante, mais il ou elle devra mettre en exécution et contrôler les heures effectuées par ses adjoints. Nous l’avons déjà dit, la mise en place de ce pacte enseignant est un véritable affront fait aux enseignants. Alors qu’un enseignant sur deux, déclare travailler plus de 43 heures par semaine, demander de réaliser des heures supplémentaires, montre le mépris d’un ministère face à ses agents. Dans une profession féminisée à plus de 84%, ce sont aussi les inégalités hommes/femmes que nous allons creuser car quand il s’agit d’exercer des heures supplémentaires ce sont toujours les hommes majoritairement qui les effectuent. Nous continuerons de nous opposer à ce pacte et nous appelons les enseignantes et enseignants à ne pas s’engager dans ce dispositif.

Alors l’heure où se tient ce CSE, nos jeunes futurs collègues préparent les oraux du CRPE. De ce côté, une nouvelle fois, les premiers résultats de l’admissibilité sont alarmants. Ainsi, dans les trois académies généralement déficitaires : Versailles, Créteil et la Guyane, les ratios admissibles/nombre de postes sont inférieurs à 1 laissant présager déjà la perte de près de 1000 postes. Nous restons loin des ratios avant le passage du concours en M2. Et dans certaines académies, si le ratio est supérieur à 1, il ne laisse pas beaucoup de marge de manœuvre pour avoir des listes complémentaires complètes. Le choc d’attractivité tant vanté depuis un an n’aura donc pas lieu cette année. D’ores et déjà les recrutements de contractuels sont en cours et quels que soient les modules de formation qui pourraient être mis en œuvre, ils ne seraient pas suffisants pour prendre une classe en responsabilité à la rentrée.

Enfin, alors que l’école inclusive nécessite des moyens en personnel, en formation et en structures, les 12 mesures annoncées par le président de la République, lors de la Conférence Nationale du Handicap ne répondent en rien aux enjeux et notamment aux souffrances professionnelles des personnels. La FSU-SNUipp réaffirme le rôle et les missions essentielles des personnels spécialisés. Un véritable plan d’urgence, donnant les moyens à l’école inclusive est nécessaire pour que chaque élève puisse être scolarisé dans les meilleures conditions. Dans ces mesures annoncées la création d’un métier d’accompagnant à la réussite éducative est un non-sens. Regrouper le cadre d’emploi des AESH avec celui des AED, c’est nier la spécificité de ces métiers. Par ailleurs, cette transformation n’a fait l’objet d’aucune concertation. La FSU-SNUipp exige l’abandon de cette mesure et revendique la création d’un corps, d’une hausse conséquente de salaire et l’amélioration des conditions d’emploi des AESH.