

Monsieur le Directeur Académique,

Mesdames et Messieurs les membres de la FSSSCTD,

En cette période marquée par les débats à l'assemblée autour du budget, il est important pour nous de faire un état des lieux des besoins exprimés par nos collègues afin de pouvoir exercer leurs diverses missions dans de bonnes conditions.

Pour commencer, fait partie de ces besoins une reconnaissance de l'expertise professionnelle, de la connaissance du terrain, de la réalité vécue par des milliers de personnels suite à de trop nombreuses décisions unilatérales émanant du ministère, accroissant la sensation désagréable et désormais omniprésente qu'ils et elles – que *nous* ne sommes pas entendu·es.

Nous en voulons pour exemple les réformes de M. ATTAL, notre ministre de tutelle en 2023, qui avait fait grand bruit de son analyse des résultats de l'enquête PISA pour dévoiler son choc des savoirs, mis en place sans consulter les partenaires sociaux. Son analyse, en plus d'être partielle, ignorait volontairement le déterminisme social qui accroît les inégalités scolaires au sein de notre système scolaire.

D'ailleurs, au CSE, ledit choc des savoirs a reçu un vote défavorable à la quasi unanimité, meilleure illustration du fossé entre les dirigeant·es d'un côté, et, de l'autre, des personnels sur le terrain qui subissent des décisions et réformes délétères aussi bien pour elles et eux que pour les enfants qu'elles et ils ont à charge. Sans surprise, les effets négatifs de ce choc sur l'apprentissage des élèves et sur le bien-être des enfants et de leurs enseignant·es se font déjà ressentir.

Mais parlons de bien-être. Dans les Vosges, de très nombreux personnels de l'éducation subissent le cruel manque de moyens pour l'école inclusive. Les AESH se retrouvent trop souvent à gérer des situations impossibles, se mettant en danger en devant rester seule avec un·e élève qui n'est plus capable de rester dans la classe, prenant des coups, des crachats, des insultes et des menaces. D'ailleurs, bien souvent, la gestion d'un·e seul·e élève en souffrance et sans solutions adéquates suffit à faire vaciller une équipe entière.

Les AESH sont remercié·es de leur investissement quotidien en étant déplacé·es au gré des notifications, se retrouvant bien souvent sur plusieurs établissements avec leur mutualisation poussée à l'extrême. Faute de place suffisante en ITEP ou en ESMS, les ULIS débordent et la multiplicité des profils rend l'exercice difficile voire impossible pour nos collègues. Le nombre d'heures attribuées ne leur permet plus d'assurer un accompagnement adapté aux besoins réels de chaque élève. S'ajoute à cela la question de leur salaire indigne, dont la revalorisation n'est toujours pas à l'ordre du jour. Comment, dans ces circonstances, trouver du sens, ne pas se sentir frustré·e, y croire encore ?

Il est urgent de reconsiderer les moyens alloués et de garantir un volume horaire d'accompagnement à la hauteur des besoins, afin que l'école inclusive reste une réalité et non un simple affichage.

De ce fait, l'enquête TALIS portée par l'OCDE devrait être en haut de la pile des dossiers de notre ministre s'il souhaite réellement améliorer la situation de l'école qu'il qualifie lui-même d'extrêmement inquiétante : Pour nous, dans ce contexte, il faut notamment parler des personnels qui y travaillent avec force et engagement au quotidien. Or, lorsqu'on lit les premières déclarations et les objectifs qu'il fixe, le ministre ne parle « que » des élèves.

Les professeur·es subissent un fonctionnement toujours plus vertical, injonctif et dense, illustré notamment cette année par l'autoformation sur les inégalités de genre à faire avant le 15 septembre en pleine rentrée scolaire ! Un axe de travail nécessaire, ambitieux et complexe, mais qui doit s'inscrire sur le long terme et se traduire par de la formation initiale et continue de qualité sur temps de travail, comme l'indique très justement l'enquête TALIS.

En parallèle, en cette première période de l'année scolaire, les directeurs et directrices d'école ont une nouvelle fois été mis·es à rude épreuve. Entre les nombreuses sollicitations institutionnelles, les urgences quotidiennes et la gestion humaine au sein des équipes, la charge de travail est devenue écrasante. Faire tampon entre la hiérarchie et les collègues relève du véritable exercice d'équilibriste. D'un côté, les directeurs et directrices doivent relayer des consignes souvent changeantes ; de l'autre, ils et elles s'efforcent de préserver la cohésion et le bien-être de leur équipe. Certaines injonctions contradictoires les placent nécessairement dans une position inconfortable, parfois même intenable. À cela s'ajoute la complexité croissante des relations avec certaines familles. Les directeurs et directrices se retrouvent souvent en première ligne pour désamorcer des situations tendues, sans disposer des moyens ni du soutien suffisant. Le manque de décharge, toujours aussi criant, ne permet donc pas d'assurer sereinement les missions administratives, pédagogiques et humaines qui incombent à la direction.

Aussi, nous lui redisons : L'école va mal, de nombreux·ses élèves, mais aussi les personnels souffrent.

Par ailleurs, nous vous interpellons sur la gestion RH : Ici une collègue est informée une semaine avant la rentrée d'une mission de remplacement à long terme. Elle travaille sans relâche pour préparer cette mission, pour apprendre le jour de la rentrée, indirectement, qu'une collègue a été nommée sur ce poste. Personne ne prendra la peine de la contacter... Là, plusieurs collègues en attente d'affectation auront eu à patienter jusqu'au jour même de la prérentrée, 7h30.

De nombreux·ses collègues se sont retrouvés·es l'an dernier dans l'impossibilité de muter, non pas à cause de leur barème, mais en raison de dysfonctionnements dans la transmission des dossiers d'*ineat-exeat* entre départements. Ces retards ou oublis administratifs ont des conséquences lourdes : projets familiaux bloqués, sentiment d'injustice, perte de confiance dans un système pourtant censé garantir l'équité. Il est impératif que les services académiques assurent une gestion rigoureuse et transparente des dossiers afin que chaque enseignant·e puisse exercer son droit à la mobilité dans des conditions justes et humaines.

Un autre sujet à aborder concerne le RSST. Le nombre de déclarations dans le registre laisse à nouveau transparaître la difficulté à gérer certain·es élèves qui monopolisent l'attention des adultes. Les difficultés relationnelles parents/enseignant·es sont, elles aussi, en hausse, alourdisant une fois de plus le quotidien des personnels.

Hélas, les collègues qui ont le courage de saisir le registre reviennent régulièrement vers nous pour faire part de la frustration ressentie au vu de la qualité des réponses données par leur chef·fe de service. Nous vous le disons clairement : souvent, ils et elles ne le ressaisissent pas une seconde fois, n'y voyant aucun intérêt puisqu'ils et elles ne s'estiment ni écouté·es ni soutenu·es. Quels graphiques et quels nombres nous seraient alors vidéo-projetés en F3S si toutes les situations étaient consignées dans le RSST ?

En parallèle, nous voudrions vous faire part de plusieurs témoignages concernant notamment un médecin expert qui siège au CMD. Ce monsieur a des pratiques hautement problématiques vis-à-vis de personnes déjà fragilisées par leurs pathologies et qui se voient contraintes de passer devant lui pour toute demande liée à la santé devant être traitée en CMD. Nous avons déjà alerté précédemment à son sujet, mais il continue à exercer ses fonctions. [...] Comment cette même collègue peut-elle faire prolonger son arrêt maladie en mai par ce même monsieur qui n'a pas voulu lui accorder d'arrêt au-delà quand on sait qu'elle va devoir le revoir et re-subir ses pratiques détestables ?

Pour finir, certains projets de territoire questionnent également sur l'utilisation des fonds publiques, à l'instar de la Cité Éducative. Le budget de 100 000 euros de cette « alliance éducative locale » compte plusieurs volets dont celui de la communication (12 000 euros) et celui de l'observatoire (18 000 euros). Ces deux volets budgétaires sont externalisés à des prestataires de service. *In fine*, seuls 31 000 euros sont alloués aux actions pédagogiques en faveur des élèves, qui sont pourtant l'essence même des missions du service public d'éducation. La priorité n'est-elle pas à la réduction de la dette publique ? Alors commençons par réaliser des choix de dépenses responsables, ayant une incidence directe sur le parcours éducatif des enfants.

Il n'est donc guère étonnant que les choix budgétaires des pouvoirs publics sont pour certains synonymes d'un désintérêt (oserions-nous dire d'un mépris ?) envers les questions d'éducation. Évoquons encore à ce sujet des travaux prévus pour la rénovation énergétique des bâtis repoussés alors que dans certains établissements scolaires, les personnels et élèves sont confronté·es à des températures anormalement élevées ou basses, et ce depuis plusieurs années et avec des alertes récurrentes auprès des collectivités de rattachement. N'oublions pas non plus que les interventions dites urgentes ne sont pas suivies d'effets immédiats, à l'instar de plaques d'amiante qui se détachent du plafond dans un collège spinalien ou encore l'alarme incendie qui dysfonctionne à l'école de Brouvelieures.

Monsieur le Directeur Académique, Mesdames et Messieurs les membres de la FSSSCTD, merci de nous avoir écouté·es.