



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## **Déclaration liminaire de la FSU12 CTSD « carte scolaire » 31 janvier 2022**

Madame le Directrice Académique

Mesdames, Messieurs les membres du CTSD

Notre propos ici ne sera pas de décrire et dénoncer à nouveau le chaos qui règne dans les écoles, ni le manque d'anticipation qui l'explique en partie.

Aussi inattendue et aigüe soit-elle, la crise sanitaire aura pour le moins permis, permet encore, de révéler de façon criante le sous-investissement chronique dont souffre notre école, le manque de moyens qu'on aurait fini par ne plus oser dénoncer tant le slogan « tout n'est pas que question de moyens » a pu être ressassé. Et puisqu'aujourd'hui notre école craque de partout, puisqu'aussi dans cette instance il est question de moyens, moyens humains certes, l'occasion est belle d'aborder le sujet avant tout du point de vue de notre vécu d'enseignant, de celui aussi de nos collègues pour dépeindre la réalité de l'école. Il va sans dire que les nombreuses compétences en la matière déléguées aux communes et intercommunalités, créent, en particulier dans notre département très rural, des disparités importantes et au final des inégalités que nous dénonçons régulièrement.

En premier lieu, et dès qu'il aura été question de non-brassage, la crise aura révélé des bâtis inadaptés, des salles de classe exiguës, des espaces communs inexistantes. Les files d'attente devant les lavabos et les temps interminables de lavage des mains sont des indicateurs indiscutables d'un sous-équipement en toilettes et sanitaires.

Cependant, la dénonciation de ce manque criant de sanitaire en appelle d'autres : la pénurie d'équipements sportifs par exemple. Alors qu'on demande aux équipes de s'investir dans des projets pour les jeux olympiques 2024, alors que le discours institutionnel met en avant le sport, les 30 minutes de bougé quotidien, nombre d'écoles ne disposent que de la cour de récréation comme espace pour les APS, parfois la salle des fêtes municipale quand elle n'est pas trop distante mais souvent point de gymnase, de terrain de sport digne de ce nom. Il nous arrive encore de pousser les tables et les chaises de la classe pour la séance d'EPS...

Les deux années d'attente pour qu'enfin on songe à nous équiper de masques dignes de ce nom, de même que la difficulté, souvent l'impossibilité, d'équiper les classes de capteurs de CO2, ne sont que les signes de dépenses la plupart du temps très contraintes. Dépenser quelques centaines d'euros pour une école pose problème. Attend-t-on d'organiser quines et kermesses pour financer ces capteurs comme on finance les activités pourtant essentielles et au programme de piscine ou les sorties scolaires, partie intégrante des apprentissages. Serait-il envisageable que l'hôpital finance ses lits pas des kermesses, la police ses uniformes par des quines ? C'est souvent par le système D que les collègues tentent de compenser des budgets dérisoires, en fabriquant eux-mêmes des jeux proposés dans le commerce, en recourant à des achats d'occasion, parfois sur leurs propres deniers...

Et que dire des équipements numériques des écoles ou des personnels lorsqu'il a fallu pratiquer le distanciel. La plupart d'entre nous n'avons pas eu d'autres choix que d'utiliser notre matériel propre. Lorsque ce matériel existe dans les écoles, il est la plupart du temps obsolète avec des lenteurs d'exécution consécutives à cette obsolescence ou à l'absence de services de supports et de maintenance identifiés. Les 150 euros bruts annuels qui nous ont été généreusement octroyés sont loin d'y apporter une réponse.

Mais ce que la crise sanitaire aura le plus mis au grand jour, c'est une gestion à flux tendu des personnels. Partout, le strict minimum pour faire fonctionner l'école, une école qui craque de partout dès qu'un gain de sable s'introduit dans la machine.

Insuffisance de remplaçant-es à l'évidence avec un nombre de classes fermées, pardon un accueil suspendu, qui n'aura jamais été aussi important que depuis que le protocole sanitaire le proscribit... Pourtant, même hors temps de crise, plus de remplaçant-es permettrait de mieux assurer les décharges de direction des petites écoles, plus régulièrement, avec un calendrier qu'il serait possible d'anticiper, pour des décharges plus efficaces pour les directrices et directeurs. Avec plus de remplaçant-es, il deviendrait possible d'épauler les équipes dans la mise en oeuvre d'un projet particulier ou les collègues en difficulté, en particulier dans un contexte où les situations d'élèves compliqués se multiplient et où les aides et accompagnements institutionnels se limitent à des prescriptions.

Flux tendu encore et fragilité, avec une organisation simpliste d'un système scolaire qui, malgré des changements sociétaux profonds, une population scolaire transformée, des attentes vis-à-vis de l'école qui ne cessent de croître, ne connaît aucune évolution : la règle ultra-majoritaire reste un enseignant avec 25 élèves, dans 50 m<sup>2</sup>, 6 heures par jours. Nul ne s'étonnera, dans un contexte aussi étriqué, des difficultés pour honorer les promesses de travail à distance faites aux familles qui voient leur école fermée. Des difficultés insurmontables entraînant des injonctions illégales et une dérive managériale dont les personnels sont les victimes.

Les débuts d'évolution pourtant prometteurs des plus de maîtres que de classe auront vite été avortés. Pourtant, en ce domaine, la FSU est force de proposition avec un mandat de 3 enseignant-es pour 2 classes qui permettrait de la souplesse et certainement une meilleure prise en compte des différences. Peu d'évolutions également pour les directeurs et directrices qui voient leur temps de travail, leurs missions exploser, mais toujours pas d'aide administrative à l'horizon...

Mais on l'aura bien compris, toute évolution ne peut, ne doit se faire qu'à moyens humains peu ou prou constants. Et dans ce domaine, notre ministère ne manque jamais d'imagination. On aura ainsi vu fleurir ces dernières années une multitude de protocoles, de dispositifs, de formulaires en tous genres, APC, PPRE, PAP, PAI, PPS, PPMS, PIAL, livrets multicolores, évaluations... nous en passons et des meilleurs. C'est donc par ces outils bureaucratiques, par l'injonction y compris prescription d'une individualisation à outrance à l'efficacité plus que discutable, par une pression accrue sur les personnels que l'école devrait faire sa mue. Nous pouvons vous l'annoncer : en en demandant toujours plus à des personnels dont la crise aura montré si besoin en était le dévouement, à des personnels dont le temps de travail déborde déjà, cela ne fonctionne pas, cela ne fonctionnera pas. Les seuls effets sont et seront le renforcement de la sensation de travail empêché, le découragement et toujours plus de souffrance, comme le montre le nombre croissant de demandes de démission très souvent mises en attente par l'octroi d'une disponibilité.

Cela participe de la méconnaissance de la réalité du quotidien des enseignant-es du premier degré et de leurs conditions de travail : arriver tôt le matin pour préparer la classe, déjeuner pris sur le pouce pour vite pouvoir corriger, photocopier, préparer l'après-midi, déjeuner d'ailleurs parfois pris sur les tables même des élèves en l'absence de locaux dédiés ; journées de travail qui se prolongent après 16h30

pour corriger, et souvent même le soir, une fois les enfants couchés, pour préparer le lendemain ; dans tous les cas, travail aussi le week-end.

A rebours des bonnes intentions affichées sur l'inclusion, flux tendu toujours et rationalisation caricaturale des moyens avec le déploiement des PIAL dont les AESH font les frais. Ces AESH devenues des professionnelles indispensables dans nos écoles mais toujours plus précarisées, avec des conditions de travail qui se détériorent, dans le contexte d'une inclusion menée à marche forcée.

Tout cela dans un contexte de perte de pouvoir d'achat, de déclassement où les maigres revalorisations salariales des débuts de carrière ne pourront masquer une attractivité du métier en chute libre. Dégringolade des inscriptions au CRPE qui ne fait que confirmer toutes les difficultés ici évoquées. Dès lors, dans ces conditions, comment s'offusquer lorsque les offres d'emploi de contractuel-les ou pire d'AESH à la précarité plus plus, ne trouvent pas preneurs ?

Le mépris affiché au travers de la politique salariale n'est qu'un des indicateurs de la déconsidération de l'institution à l'égard de ses personnels. En ce domaine, la communication du ministre, chantre de la bienveillance, en est une autre bonne illustration : la profession est confrontée quasi-quotidiennement à ses déclarations mensongères, ses chiffres trafiqués et ses perpétuels satisfécits. Situation d'autant plus douloureuse lorsque, à rebours des propos ministériels distillés dans les médias, la réalité ici décrite et vécue vous revient en pleine figure dans votre quotidien professionnel. Au moins, la fulgurance d'omicron conjuguée à des déclarations du ministre tellement éloignées de la réalité, aura permis de le démasquer aux yeux du grand public et des médias, chacun pouvant constater que le virus ne s'arrêtait pas à la porte des écoles...

Une situation ici dépeinte bien sombre et qui contraste avec le dévouement, la conscience professionnelle, l'abnégation d'une profession qui continue souvent seule et envers et contre tout à porter les élèves qui lui sont confiés.

Alors oui, l'Aveyron perdra à la rentrée prochaine près de 400 élèves et aucun poste mais qu'on ne nous parle pas d'une situation « confortable ». Le vécu, le quotidien, ne vient pas confirmer une amélioration des conditions de travail et d'apprentissage de toutes et tous, bien au contraire !