

Monsieur le DASEN, Mesdames et Messieurs les membres du CTSD,

Le 29 septembre, le 18 octobre, le 10 novembre... La FSU a rappelé et continue de rappeler la légitimité des revendications salariales de tous les travailleurs-euses du privé comme du public dans le contexte d'inflation vécu par tous et toutes. C'est un enjeu de juste partage des richesses. C'est dans la même perspective de justice sociale que s'inscrivent les grèves pour la défense de l'enseignement professionnel public du 18 octobre et du 17 novembre. La casse des lycées professionnels met en très grave danger l'avenir de nos jeunes. La FSU continue également d'exiger l'égalité salariale : En France, à temps de travail équivalent l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 15,8%. Selon Eurostat, cet écart s'est même renforcé de 1,3 % en dix ans et place notre pays en 23ème position, soit presque 3 points en dessous de la moyenne européenne. Symboliquement, à partir de ce vendredi 4 novembre, les femmes travaillent «gratuitement» jusqu'au 31 décembre... En outre, deux notes de la DEPP sur le temps de travail enseignant et sur le bien-être au travail témoignent que la FSU n'est pas alarmiste en vain mais que la surcharge de travail est une réalité et que le mal être enseignant n'est pas une lubie tout comme le sentiment de déclassement. Il nous faut, également, préparer la riposte face à la future réforme des retraites que souhaite imposer rapidement le président, projet de réforme rétrograde rejeté fortement par les Françaises et les Français.

Dans le premier degré, pour la rentrée 2023, le projet de budget entérine la suppression de 1 117 postes alors que la baisse démographique aurait pu être l'occasion de conserver les postes pour permettre de meilleures conditions d'accueil. C'est dire si l'engagement du président de la République à faire de l'éducation la priorité du quinquennat a déjà du plomb dans l'aile ! Cette décision nie la réalité dans les écoles. Elle tourne le dos aux enjeux et aux besoins réels du service public d'éducation pour réduire les inégalités scolaires et garantir de meilleures conditions d'apprentissage pour les élèves et de travail pour les personnels. Pour la FSU, l'école doit bénéficier d'un plan d'urgence avec un engagement budgétaire pluriannuel lui garantissant les moyens nécessaires à son bon fonctionnement. La rentrée 2023 nécessite d'autres perspectives !

Dans les Landes, ce sont plus de 80 écoles dont la moyenne dépasse 24, une douzaine dépassant 26 élèves. Nous sommes bien loin des mandats de la FSU : 22 maximum partout, 18 en éducation prioritaire et 15 en toute petite section et petite section. L'effet du nombre est un des atouts essentiels de la réussite de tous.

Le non remplacement touche le département depuis de trop nombreuses années. Nous le dénonçons encore aujourd'hui : l'école, ses élèves et ses personnels en subissent les conséquences chaque année davantage. La continuité des apprentissages doit être une priorité pour le Ministère de l'Éducation Nationale.

Pour pallier cela, le département a fait appel à 2 enseignants sur liste complémentaire et 23 contractuels ! La FSU trouve cela pour le moins disproportionné. Elle rappelle ici son mandat d'enseignant sous statut et formé devant tous les élèves.

En collège cette année, l'excédent de 178 élèves par rapport aux prévisions (pour 5 divisions supplémentaires) et de 136 élèves de plus de constat à constat pour seulement 2 divisions supplémentaires, entraîne une légère augmentation du nombre d'élèves par classe pour une moyenne de 25.17 élèves par classe. Nous constatons que les effectifs en collège sont stables et ont tendance à augmenter de manière globale. La baisse attendue en sixième ne se constate pas, avec des effectifs stables sur les 4 dernières années. On note en revanche une déperdition de 180 élèves entre la 4ème et la 3ème, ce qui semble correspondre aux effectifs de la 3ème Prépa Métier qui accueille 179 élèves cette année.

De plus, la FSU dénonce la généralisation d'une façon de faire scandaleuse ne respectant pas les textes régissant la réforme des collèges, à savoir : une division = 29 heures. Plusieurs collèges ont vu des classes supprimées en février sous prétexte d'effectifs soit disant trop justes, se voient recréer ces divisions fin juin parce que les élèves sont bien là, mais avec une dotation en moyens souvent très inférieure à 29 heures. Pourquoi ces classes-là n'ont pas droit à leur dotation réglementaire ?

En collège, le taux de HSA est plus élevé que lors des prévisions. Avec 178 élèves en plus pour 5 divisions supplémentaires, on peut interpréter en disant que les moyens supplémentaires ont été donnés majoritairement en HSA et absorbés par les personnels, sans création de poste dans le cadre des mesures d'ajustement. Prenons 2 exemples :

-Au collège d'Aire, les enseignant.es ont quasiment tous 20h et plus, les effectifs sont plus chargés que prévus, avec de plus en plus d'élèves en difficulté et une ULIS à 14, les collègues sont fatigués et pensent de plus en plus à la reconversion : le contexte d'insuffisance de moyens leur est insupportable alors qu'en parallèle se développe une politique de distribution d'HSE pour des missions supplémentaires.

A Jean Moulin, le taux d'HSA à 7.62% crée des difficultés et des tensions sur les services. Des tensions avec la direction au niveau de la répartition des moyens nous sont remontées : Le TRMD voté en CA a été modifié pendant les vacances d'été sans consultation des personnels. Les dédoublements d'AP ne sont pas respectés en raison d'emplois du temps qui risquaient de surcharger la vie scolaire par exemple. Les tentatives de la direction d'imposer des aménagements pédagogiques ont été mal vécues. Des BMP viennent aussi dans de nombreuses disciplines. Les personnels attendent plus de volontarisme au niveau des postes. Les 5ème et les 4èmes sont deux niveaux en tension au regard du profil des élèves : Segpas à 15, ULIS à 13, élèves relevant d'IME, SESSAD... Les enseignant.e.s ne voient pas les effets des tentatives de valorisation par la DSDEN pourtant décrite dans l'article Sud Ouest à la rentrée. Lors de l'heure d'information syndicale déposée par le Snes-FSU le 21 octobre avec 80% des personnels d'éducation présents, ils se décrivent comme une équipe soudée, solidaire, dynamique et stable mais qui souffre de mal être au travail, de difficultés professionnelles liées à un manque de moyens, ils décrivent un environnement sinistré et peinent à croire que la révision de la carte scolaire demandée depuis près de 10 ans soit un jour effective.

Sur les 32 ULIS collège du département et malgré l'ouverture de 2 divisions, on note une dégradation des conditions d'accueil des élèves. 93.75% des structures dépassent le seuil réglementaire des 10 élèves. Les effectifs en ULIS augmentent d'année en année et dépassent les prévisions : + 13 élèves par rapport aux prévisions et +27 élèves de constat à constat. Cela crée des tensions dans le cadre des inclusions dans les classes ordinaires. Les élèves de l'ULIS sont inclus par 2, 3 ou 4, ce qui cause un problème de saturation dans les classes ou alors sont

inclus sans l'AESH Co qui ne peut pas se dédoubler pour les accompagner. C'est le cas à Mugron, à Tartas, à Jean Rostand (Mont de Marsan), à Montfort, à Jean Moulin, à Lubet Barbon... En SEGPA, on constate une perte de 23 élèves en 6ème. Cela correspond-il à une politique d'orientation plus tardive ? Concernant les ateliers SEGPAS, sont-ils bien financés à hauteur de 6h en 4° et 12h en 3°, promesse datant du CTSD de novembre 2021 ?

Concernant le PIAL de Jean Moulin, il manque 5 AESH pour respecter les notifications des élèves. Certaines ont été détachées du collège en cours d'année pour intervenir dans les écoles, impactant alors l'accompagnement des élèves notifiés au collège. Certaines AESH ont 7 élèves différents à accompagner, un élève se retrouve avec 4 AESH différentes. Les AESH se sentent infantilisées, pensent à se mettre collectivement en arrêt, disent avoir peur de rédiger des fiches SST pour mettre en avant l'ingérence dont elles souffrent au sein du PIAL.

De trop nombreux AESH n'ont pu bénéficier de leur salaire fin septembre. Cela est de l'ordre de l'inadmissible même si nous savons que les services ont essayé d'anticiper au mieux cet incident.

Dans le vademecum « devoirs faits », la FSU tient à rappeler qu'est inscrite la liberté pédagogique des professeurs dans les devoirs donnés aux élèves. Pour la FSU, il n'y a pas d'injonction à participer à devoirs faits, et nous restons opposés à une hiérarchie intermédiaire en la personne du ou de la coordonnateur.trice de devoirs faits.

De manière générale, en LGT, il y a 143 élèves de moins par rapport aux prévisions, dont 107 en seconde.

On note une déperdition importante entre la 2de et la 1ère (-236 élèves) et entre la 1ère et la terminale (-39 élèves). On constate aussi une déperdition, même si elle est moins importante, dans les lycées pros et lycées privés. Où sont passés ces élèves ?

La part des HSA en lycée est stable mais a augmenté de manière significative en 2 ans pour ne jamais rebaisser. A Aire sur l'Adour, par exemple, un nombre d'HSA toujours trop important est demandé, ce qui crée beaucoup de fatigue et de tension chez les personnels, car cela vient se cumuler avec des moyens et une DGH toujours trop justes; trop d'heures ne sont pas financées avec la réforme (aucune option n'est financée, de nombreuses heures de spécialité ne sont pas financées quand les effectifs ne tombent pas exactement sur des multiples de 35...) ce qui implique de nombreux choix à faire sur la répartition des heures, et créent de grandes tensions entre équipes et évidemment avec la direction. Les équipes essaient de maintenir un choix important de spécialités vu la position géographique de l'établissement mais souvent en prenant sur la marge d'autonomie et en "grignotant" celle-ci au détriment d'autres besoins.

En BTS, on remarque à nouveau une déperdition importante de 104 étudiants entre le BTS1 et le BTS2.

C'est particulièrement le cas à Aire sur l'Adour. Les personnels du lycée intervenant dans les sections en questions mentionnent le passage de ces élèves en apprentissage entre la 1ère et la 2ème année. Cela crée également des confusions au niveau des ventilations de service qui ne sont toujours pas réglées à ce jour.

De manière générale, certaines sections restent ouvertes avec des effectifs très faibles, 3 ou 4 élèves. Quelle stratégie de recrutement est opérée pour remplir ces sections ? Les quotas mis en place dans le cadre de PARCOURSUP ont-ils une influence sur le recrutement ?

De nombreuses tensions avec les directions nous ont été remontées en cette première période de l'année : à Labrit, (ingérence du chef d'établissement, fiches SST, climat délétère, mépris oral, personnels ignorés), à Tarnos (autoritarisme, tenue langagière inappropriée, remise en question du droit syndical, infantilisation, verticalité, mise à l'écart, condescendance), à Aire sur l'Adour (Direction qui méprise les personnels enseignants: «vous êtes gracieusement payés vu le travail que vous fournissez et si vous voulez gagner plus, j'ai plein d'heures à vous donner pour des missions supplémentaires », plusieurs projets ont été abandonnés car la hiérarchie n'apporte aucun soutien, notamment au niveau du lycée.).

Nous vivons aujourd'hui notre dernier CTSD. Nous déplorons lourdement la fin du paritarisme dans toutes les instances dans lesquelles la FSU et ses syndicats siègent et viennent y porter les revendications de la profession. Nous continuerons de porter nos mandats et de défendre tous les personnels et l'École publique avec la même énergie et le même professionnalisme.

Nous vous remercions pour votre attention.

Pour la délégation FSU : Cathy Vigneau-Laffargue, Marlène Bordessoules, Yan Negui et Nicolas Fayemendy

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, stylized lines that form a unique, abstract mark.