



**COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION  
ACADÉMIE DE LYON – 17 SEPTEMBRE 2024  
Déclaration liminaire CGT Éduc'action**

Monsieur le recteur, mesdames et messieurs les membres du CSA,

Plus de quinze jours après la rentrée , toujours pas de gouvernement et donc pas de ministre de l'éducation mais une ministre « démissionnaire » qui a pu tenir une conférence de presse de rentrée . Elle n'a pu que se contenter de rappeler les expérimentations annoncées avant la dissolution, mesures cosmétiques et peu crédibles. Sur le plan pédagogique, la mobilisation des personnels et la situation politique ont contraint le ministère à « reporter » certaines mesures contenues dans le Choc des savoirs telles que la réforme du brevet , les prépas secondes généralisées, les nouveaux programmes et labellisation. Nous apprenons le 16 septembre que la réforme du brevet ( mesure phare du chocs des savoirs ) serait semble t-il finalement totalement abandonnée pour 2025. Ce qui arrive bien évidemment après les réunions d'informations aux parents d'élèves qui ont pour la plupart déjà eu lieu dans les collèges .

La CGT exige une politique d'éducation ambitieuse et émancipatrice pour les élèves, qui mette fin à la perte de sens de nos métiers avec l'abrogation des réformes des lycées et de Parcoursup ainsi que des mesures du « choc des savoirs » dont les groupes de niveaux/besoins. Si la terminologie a quelque peu évolué, le « Choc de savoir » au service de la ségrégation sociale se poursuit malgré l'opposition unanime et les multiples reculades locales dans les collèges, mais ce flou entretenu sur le choix des mots engendre des inégalités entre établissements.

Visiblement, préparer un budget 2025 restrictif ou préparer une rentrée scolaire n'équivaut qu'à « régler les affaires courantes ». Au-delà de la crise actuelle de régime, c'est bien l'importance des choix politiques à faire en matière notamment d'Éducation qui est niée.

Mais en attendant, dans l'Éducation nationale, ce sont par exemple 8000 enseignant-es en moins depuis 2018, 21% de personnels administratifs de moins depuis 2007; C'est une crise du recrutement qui s'accroît, une réforme du lycée qui continue de violenter notre jeunesse, un « Pacte », boudé par les équipes mais toujours là et une politique d'évaluation et de contrôle des personnels et des élèves...

Enfin , rien n'a été dit à cette conférence de presse sur le manque chronique de personnels qui continue de dégrader le service public de l'Éducation. Cette année encore, beaucoup trop d'écoles,

d'établissements ou de services fonctionneront avec du personnel en nombre insuffisant. Une fois de plus, les personnels ont fait la rentrée 2024 avec un goût amer et s'efforcent, néanmoins, de faire tourner le système avec professionnalisme. Mais jusqu'à quand ?

**En lycée général et technologique**, cette rentrée pourrait nous permettre de tirer un premier bilan des classes de prépa secondes : quels profils d'élèves y ont réellement été scolarisés, et pour quel profit ? Quant aux stages de seconde, nous constatons qu'ils ont occasionné bien du stress chez nos élèves et leurs familles, pour un profit éducatif qui reste largement à démontrer. Certaines des offres présentes sur la plateforme étaient scandaleuses, comme par exemple passer deux semaines à mettre des marchandises en carton après une brève présentation des différents postes de l'entreprise : hors sol et sans ambition pédagogique, corrélé au réseau familial bien plus certainement qu'à l'intérêt et aux aspirations des élèves, ce dispositif n'a pas de raison d'être. Entre SNU et stages en entreprise, le niveau seconde est décidément bien malmené par l'idéologie autoritaire et libérale du gouvernement, avec pour exemple l'étude des discriminations qui disparaît du programme d'éducation morale et civique au profit d'autres thèmes dont « l'ordre public » !

Concernant plus spécifiquement les **Lycées professionnels**, la rentrée se profile dans un contexte politique particulier. L'aménagement de la classe de Terminale prévu officiellement depuis mars 2024 prendra effet à cette rentrée et la politique du président vise toujours à mettre en adéquation formation et emploi sans visée de long terme. Cette dérégulation de l'année de terminale ne tient compte ni du fonctionnement et de l'organisation de nos LP ni du rythme d'apprentissage de nos élèves. En effet, alors que trouver un stage approprié est déjà bien difficile, la concentration de tous les départs au mois de juin constitue un goulot d'étranglement. Or ce n'est pas de plus d'entreprise dont nos élèves ont besoin, mais bien de plus et de mieux d'école ! En introduisant « France Travail » dans les établissements via des dispositifs spécifiques, les LP et leurs élèves sont livrés aux entreprises et au marché de l'emploi au détriment d'un projet émancipateur. Les conséquences en sont désastreuses pour les élèves et les personnels. Cette volonté d'insérer à tout prix et de soi-disant lutter contre le chômage des jeunes nie la précarité des contrats de travail, la faiblesse des salaires, les conditions de travail et de sécurité dégradées que connaissent ces métiers et qui expliquent qu'ils soient en tension.

Dans le champ de l'**école inclusive**, l'année à venir s'annonce de nouveau accablante. Les conditions de travail et d'emploi des accompagnants d'élèves en situation de handicap restent indigentes, et rappelons que la mesure consistant à être rémunéré par l'éducation nationale sur le temps méridien conduit en fait à une perte de revenu pour les collègues. Par ailleurs la mutualisation à outrance conduit à un saupoudrage, quelques heures par semaine, de temps d'accompagnement répartis parfois jusqu'à 8 personnes pour un.e même élève et à des ruptures d'accompagnement tout au long de l'année qui sont presque devenues la norme. Dans le cas de nos collègues AESH devenus bien difficiles à recruter dans ces conditions, et ne faisant toujours pas partie de l'Education nationale au sein d'un corps statutaire, la discontinuité maltraitante et antipédagogique pour les élèves comme pour les accompagnant.es semble

devenue une donnée banale. Nous constatons par ailleurs encore et toujours que l'ASH est le grand sacrifié en termes de recrutement d'enseignant.es : les départs en formation CAPPEI sont de loin très insuffisants, tandis qu'une proportion scandaleuse de postes d'enseignants spécialisés sont pourvus par des collègues non-spécialisés ou des contractuel.les n'ayant jamais enseigné. Dans ce contexte de pénurie de compétences à l'intérieur de l'Éducation nationale, et de listes d'attente insensées dans les dispositifs d'accompagnement médico-sociaux qui devraient étayer l'inclusion en milieu ordinaire, des voix s'élèveront encore et toujours pour crier à l'échec de l'école inclusive, et à l'impossibilité pour certains d'être accueillis dans l'école qui devrait être celle de tous et toutes. Cette conclusion serait dramatique, et nous rappelons ici que le système ségrégué de la vie collective en institutions médico-sociales est contraire au droit international et que la France est très régulièrement rappelée à l'ordre à ce sujet par l'ONU et le Conseil de l'Europe. C'est bien l'école inclusive qui doit être de mise, mais avec les moyens financiers, humains et la nécessaire réorganisation des usages qui permettront de la faire vivre.

Dans un autre registre , dans les établissements du secondaire, il fut un temps où chaque enseignant voulait être professeur principal, les collègues se positionnant sur liste d'attente d'une année sur l'autre pour cette mission riche de sens, adaptée aux besoins des élèves et des famille, et correctement rémunérée. Ces dernières années, la difficulté à susciter des vocations parmi les collègues amène pressions hiérarchiques et autoritarisme pour parvenir à des solutions. L'éclatement du groupe-classe en LGT et à présent en collège rendent bien problématique la mission des professeurs principaux, tandis que la diminution progressive du taux d'encadrement en personnels éducatifs, médico-sociaux et d'orientation font reposer sur les professeurs principaux des attentes quant à des compétences professionnelles qu'ils ne possèdent pas et une charge de travail devenue dévorante. Par ailleurs, des pratiques abusives en termes de réunions obligatoires après le temps scolaire -par exemple des réunions d'harmonisation des pratiques, d'orientation ou autres- alourdissent encore la charge des professeurs principaux sans plus-value pour le suivi des élèves. Le refus de devenir professeur principal doit s'entendre également sur fond d'une perte de sens du métier, et d'un déficit de confiance dans l'engagement de l'institution pour soutenir les enseignant.es en cas de besoins. Si la crise de vocations à la charge de professeur principal semble superficiellement se résoudre en imposant une lourde charge de travail à des collègues ne se sentant pas capables de la porter, il serait bien dommageable pour tous et toutes, usager.es comme personnels, qu'aucun remède ni prise de conscience ne soit envisagé quant aux causes profondes de cette désertion.

Concernant les **non titulaires** , leur conditions de travail se dégradent également . Depuis plusieurs années l'affectation des non titulaires enseignants restent opaques malgré les dispositifs de saisie de vœux .

Dans de nombreux cas aucune raison n'est apporté pour justifier le non renouvellement et le manque de personnel dans les services de gestion engendrent des retards dans les attestations de fin de contrat , ainsi que les doubles paiements lors des arrêts maladies qui engendrent des trop perçus difficilement remboursables .

Comme chaque année de nombreux-euses non-titulaires se retrouvent dans des situations sociales très difficiles , sans emploi ou avec des temps de service incomplets .

Issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et du [plan interministériel 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), le plan académique d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'académie de Lyon détaille pour la période 2022-2024 des actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement moral ou sexuel. Il représente une avancée considérable pour les femmes salariées dans l'académie, mais aussi pour les hommes. Par exemple, le point 4.6.3 "Encourager la tenue de réunions dans des limites horaires compatibles avec la vie privée (pas après 18h)" bénéficie clairement à toutes mais aussi à tous.

Nous avons pu constater parmi les cadres dirigeants à tous les niveaux de l'académie une ignorance des procédures, quand elles existaient, et des enjeux pourtant parfaitement documentés liés aux différents facteurs d'inégalité. La question de la prise en charge des témoignages de violences (aussi bien sur élèves que sur les personnels) est particulièrement critique et emblématique.

L'analyse des indicateurs genrés contenues notamment dans le bilan social doit nous permettre d'évaluer la politique académique en matière de lutte contre les inégalités. Pour permettre de renégocier et ajuster ce plan en GT, nous sommes en demande d'échéanciers précis.

Nous nous devons d'évoquer enfin un contexte politique qui s'accompagne d'une flambée de propos xénophobes, homophobes et plus encore transphobes relayés par les grands média, et très présents dans nos écoles, collèges et lycées. Là où l'opinion politique et spirituelle des un.es et des autres s'arrête aux portes de l'école laïque dans le respect du droit aux croyances de chacun, usager comme agent de l'état, les propos et agissements racistes, sexistes, homophobes et transphobes sont en revanche punis par la loi, contraires à la dignité humaine et inenvisageables au regard de la protection physique et psychique due aux élèves comme aux personnels. Pourtant, nous constatons en divers endroits des réactions bien molles de la part de personnels de direction saisis d'insultes racistes, homophobes ou transphobes entre élèves. Des jeunes ont par exemple été accueillis par leurs camarades aux cris de « rentre dans ton pays, t'a pas vu les élections » ou de l'horrible chanson de Tik Tok « remonte dans ton bateau, tes prières ne te serviront à rien ». Nous espérons un fort volontarisme de l'institution à travers tous ses personnels, dans sa dimension d'exemplarité éducative, pour montrer en toute occasion la différence profonde entre expression d'une opinion, et dénigrement ou agression d'un individu fondés sur l'origine ethnique, le sexe ou le genre.