

CONTRE L'EMPLOI, LA SOLUTION HSA !

La situation de l'emploi sur l'académie de Bordeaux subit cette année un durcissement en traduisant dans les faits, dans les situations professionnelles des enseignants, dans le quotidien des équipes pédagogiques, la volonté d'économie budgétaire dans l'Éducation Nationale. Avant même le travail sur les DHG dans les établissements, l'annonce au Comité Technique Académique des moyens pour la rentrée 2020, 15 postes en établissement et 10 postes sous forme d'HSA pour 2835 élèves supplémentaires pour toute l'Aquitaine, donnait un mauvais signal pour les futures conditions d'enseignement (voir chiffres et détail en bas de l'article).

Celles de voir encore augmenter les effectifs élèves dans les classes, celles de devoir absorber par les équipes encore davantage d'heures supplémentaires.

En effet, la mise en place de la seconde heure supplémentaire imposable change considérablement la donne et permet de faire absorber un nombre conséquent d'heures d'enseignement en plus de leur service aux enseignants des équipes d'EPS. Cette situation est préoccupante et marque la volonté de destruction d'un service publique d'enseignement ambitieux et soucieux de la réussite de tous les élèves.

Comment assurer un suivi sérieux et particulier d'une, voire deux classes supplémentaires comprenant chacune une trentaine d'élèves ? Quel temps se dégager en plus pour un travail en équipe, autour de projets ? Alors qu'à partir de la 2^{ème} heure supplémentaire le taux de rémunération baisse, peut-on parler d'une reconnaissance du travail effectué, d'un moyen de revalorisation des salaires ?

Alertés par des collègues de plusieurs établissements, nous constatons une volonté affirmée de supprimer des postes à temps plein dès que la situation est « favorable », lors d'un départ à la retraite par exemple, ou de ne pas créer de poste alors que les besoins horaires sont supérieurs à 20 heures. Le poste étant alors purement et simplement transformé en BMP et les heures restantes imposées aux enseignants en poste.

Les chefs d'établissements, via les DASEN eux-mêmes sous les directives rectoriales et ministérielles, ont été vivement invités à rentrer dans cette logique de générer un pourcentage plus important d'heures supplémentaires. En attestent les échanges d'un principal informant ses enseignants de cette situation via Pronote, et se trouvant dans l'obligation de reprendre tout le travail de répartition des moyens déjà effectué en

concertation avec les équipes pédagogiques. Il écrit : *« le DASEN s'est adressé à tous les chefs d'établissement pendant les vacances car la répartition entre les heures postes et les heures supplémentaires ne correspond pas au ratio attendu au niveau départemental. Il a donc été demandé à tous les établissements de réduire les BMP pour augmenter les HSA, voire de procéder à des fermetures de postes, en remplaçant un titulaire par un BMP de moindre quotité, et en faisant absorber le différentiel par les titulaires.*

Afin de ne pas impacter des personnes déjà en poste, ce sont les postes qui passent au mouvement suite à des départs à la retraite qui seraient principalement concernés. »

Ne soyons pas dupes, les consignes sont claires pour tous, le discours de nos chefs pouvant osciller de la franchise à la démagogie !

Sur ce principe, un certain nombre de postes disparaîtront, aboutissant de fait à des mutations de plus en plus contraintes.

Au-delà de l'impact sur les mutations, c'est la conception même de l'Éducation qui souffre de cette idéologie régressive. Nous ne pouvons accepter que là où un enseignant peut accomplir un service à temps plein dans une équipe, on le force à effectuer un complément de service sur deux voire trois établissements. Nous ne pouvons accepter que là où un poste peut être créé, attestant la nécessité d'un plan de recrutement en hausse de professeurs d'EPS via l'ouverture plus importante de postes au concours et assurant une formation de qualité, on préfère l'emploi d'un personnel précaire, de jeunes collés au CAPEPS.

Le travail en équipe pédagogique contre ces impositions et pour des revendications collectives, garantes d'une solidarité vis à vis du collègue touché par de telles mesures, d'une qualité de l'exercice du métier pour chacun dans l'intérêt des élèves et du service, est indispensable et tout simplement humain.

Le décret n° 2019-309 du 11 avril 2019 portant création d'une seconde heure supplémentaire hebdomadaire non refusable par les enseignants du second degré, stipule cette notion « d'intérêt du service ».

Le SNEP FSU est intervenu auprès des services académiques dans ce sens.

De même, dans l'Article 4-III, il est noté : *«...les enseignants... du présent décret peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, deux heures supplémentaires en sus de leur maximum de service ».*

Faute de consensus, nous invitons les enseignants à déposer un certificat médical contre-indiquant l'exercice d'heures supplémentaires.

Le Kit action sur notre site, peut accompagner chacun de nous dans ces démarches : Lien : <http://www.snepfsu.net/vieetab/kits.php>

Enfin, les méfaits de telles décisions, HSA, BMP, complément de service, sont nombreux :

- La charge supplémentaire de travail, la moindre disponibilité des enseignants.
- La pollution engendrée par des déplacements évitables.
- La fatigue de l'enseignant qui doit se déplacer, multiplier les temps de réunions dans deux établissements différents, s'adapter aux fonctionnements de deux établissements ou plus.
- Conséquences négatives également sur les élèves qui ne peuvent avoir accès à l'enseignant aussi facilement que si celui-ci était à temps plein dans le même

établissement. Les élèves subiront aussi la fatigue de l'enseignant et ses trajets répétés.

- C'est également la perte de stabilité ou de disponibilité d'une équipe EPS en place. Elle perdra forcément en travail collectif, en décisions communes. Il sera de fait plus difficile de se réunir en équipe.
- Pour les équipes des établissements concernés c'est aussi un enseignant qui ne peut plus participer de la même manière aux projets. C'est la perte d'un encadrant à l'AS pour l'un des établissements.

Mais la volonté ministérielle est au-dessus de ces préoccupations. Il s'agit de faire passer « quoi qu'il en coûte » (expression désormais fétiche) la réduction de la voilure en matière de dépenses d'éducation.

Bilan créations/suppressions postes EPS

Solde (-1 poste) pour 2835 élèves supplémentaires.

Alors que la rectrice alertait l'inspection générale à la rentrée 2019 sur le recours accru aux contractuels pointant le manque de professeurs d'EPS sur l'académie, nous constatons qu'aucune mesure n'a été mise en place pour répondre à cette problématique :

- Un solde négatif entre créations/suppressions : -1
- Un calibrage (nombre d'entrants dans l'académie suite au mouvement inter) insuffisant, ne suivant pas la progression des besoins : 44 contre 42 en 2019 !

Bilan par département :

DORDOGNE : solde -1

1 suppression :

- 1 poste au LP de L'Alba à Bergerac

GIRONDE : solde +2

3 créations :

- 1 poste au collège Porte du Médoc à Parempuyre
- 1 poste au collège E. Vaillant à Bordeaux
- 1 poste au Collège Lapierre à Lormont

1 suppression :

- 1 poste au collège Toulouse Lautrec à Langon

LANDES : solde -1

3 créations :

- 3 postes au nouveau collège d'Angresse.

4 suppressions :

- 1 poste au collège Val d'Adour de Grenade sur Adour,
- 1 poste au collège Langevin Vallon de Tarnos,
- 1 poste au collège St Geours de Maremnes

- 1 poste au LP A. Croizat de Tarnos

LOT ET GARONNE : solde 0

- Pas de création
- Pas de suppression

PYRÉNÉES ATLANTIQUES : solde -1

1 création :

- 1 poste au Lycée Navarre à St Jean Pied de Port SPEA Basque

2 suppressions :

- 1 poste au LP Ramiro Arrue à St Jean de Luz
- 1 poste au Lycée Expérimental A. Malraux à Biarritz