



La baisse des effectifs reste la priorité n°1 de la profession

D'années en années, d'enquêtes en sondages, la priorité n°1 de notre profession reste la baisse du nombre d'élèves par classe. Il ne s'agit pas de confort, ni de bien être, mais d'une nécessité, d'une condition indispensable pour permettre la réussite de tous! C'est cette ambition que porte chaque équipe au quotidien dans les écoles. Pour cela, la bonne volonté ne suffit pas, il faut des moyens humains. Les 11 pays de l'OCDE de niveau de développement comparable l'ont compris puisqu'on y compte en moyenne 5 élèves de moins par enseignant qu'en France. La priorité au primaire est une expression dévoyée. On veut nous faire croire qu'on investit le primaire alors qu'en réalité on le maintient tout juste à niveau. **Faire de l'école une réelle priorité, parce qu'on pense que c'est un enjeu essentiel pour la société, c'est d'abord réaliser un abaissement significatif du nombre d'élèves par classe tout en permettant l'accompagnement des plus fragiles. Faire de l'école une priorité, c'est investir pour l'avenir, choisir les générations futures plutôt que les entreprises du CAC 40.**

Les CP à 12 se font sur le dos du taux d'encadrement général

La taille des classes est un des leviers de la réussite scolaire, levier « *d'autant plus fort que les enfants sont jeunes* ». Les études sont formelles et le gouvernement en est conscient puisqu'il a décidé de dédoubler les CP en REP et REP+. Le SNUipp-FSU, lui, réclame un effort sur l'ensemble des classes du pays: pas plus de 25 élèves par classe et pas plus de 20 en éducation prioritaire. Or, les dotations 2018 sont une fois de plus bien en deçà des besoins. Avec 3 880 postes annoncés, il sera impossible d'assurer le dédoublement prévu en éducation prioritaire: il en faudrait 6 400. Cette mesure politique se fera sur le taux d'encadrement général et, dans nombre de département, par la disparition du dispositif PDMQDC, pourtant largement plébiscité par la profession. **Le SNUipp a été à l'initiative de la création du maître surnuméraire. Il demande son maintien dans les écoles et des moyens permettant son extension sur l'ensemble du territoire.**

RASED : la problématique reste entière

Côté RASED, après la perte d'un tiers des postes au plan national entre 2007 et 2012, les besoins sont immenses. En Ardèche, l'enquête réalisée auprès des écoles par le SNUipp-FSU l'an passé nous a permis de mesurer l'étendue des besoins. Pour mémoire, 3 conclusions ressortent :

- ❶ Les besoins d'interventions sont très importants puisque 85 % des écoles interrogées (la moitié du total) ont fait une demande d'intervention.
- ❷ La faiblesse des possibilités d'intervention est préoccupante : seules 59% des écoles ayant formulé une demande peuvent en bénéficier.
- ❸ 40 % des écoles ayant obtenu une intervention la jugent insuffisante ou partielle.

C'est ce qui nous a amené et nous amène toujours à revendiquer des créations de postes à la hauteur des besoins des écoles. Dans ce cadre, nous actons positivement la création de 2 postes de maître E en 2017. En effet, depuis 2004, aucun poste RASED n'avait été créé dans le département et la saignée entamée en 2009 a laissé nombre d'école sans intervention des RASED. Malgré ce premier pas positif, la problématique reste entière.

D'autant que les personnels souhaitant se former au CAPPEI ne peuvent partir en formation, faute de budget. **Il est impératif que le département reconstitue au plus vite un vivier de personnels formés dans toutes les options.** Pour celles et ceux qui arrivent à partir en formation, il est impératif de revoir les conditions de formation afin de permettre aux personnes de se former dans des conditions garantissant leur santé.

Postes G : une nécessité !

La disparition des maîtres G est une erreur stratégique qui va à l'encontre des besoins des écoles. Nous constatons au plan départemental et national un accroissement inquiétant des problématiques liées aux élèves perturbateurs. Le CHSCT ministériel ainsi que le CHSCT 07 a d'ailleurs ouvert un groupe de travail sur ce sujet et la Drôme a créé un poste ressource pour les enseignants. Dans ces situations, les écoles ne peuvent rester seules et livrées à elles-mêmes comme elles le sont trop souvent face à la difficulté scolaire. Les maîtres G rééducateurs avaient une expertise, un rôle préventif et curatif très important dans nombre de secteurs du

département. Prenant en charge ces élèves et parfois des groupes entiers, ils permettaient, à raison de quelques heures d'intervention, de solutionner des situations de tensions qui peuvent, si elles se cristallisent, dériver vers des conflits complexes.

Le remplacement s'améliore

Côté remplacement, les créations de postes des deux dernières années ont amélioré les statistiques du non remplacement. Nous rappelons que lorsqu'un enseignant n'est pas remplacé, c'est toute l'école qui dysfonctionne et la continuité du service public qui est en cause.

Direction d'école : du temps de décharge est nécessaire !

Nos collègues directrices et directeurs d'écoles ont vu, selon la taille de leur école, leur temps de décharge augmenté il y a deux ans. Cette mesure, portée par le SNUipp-FSU, s'est faite sur la dotation départementale puisque le ministère ne l'a pas, une nouvelle fois, financé. Dans les écoles de moins de 4 classes, la planification des jours de décharges, lorsqu'elle est effective, est appréciée et permet à tous de s'organiser.

Il faut néanmoins souligner qu'à la suite d'une mesure de carte scolaire, le passage des écoles de 4 à 3 classes crée une rupture de fonctionnement de la direction d'école. Les collègues concernés perdent ainsi plus des deux-tiers de leur temps de décharge de direction et ont une augmentation des effectifs dans les classes restantes, avec un ou des niveaux supplémentaires dans celles-ci. Nous demandons à ce que les problématiques soulevées par le CHSCT soient entendues : la réorganisation d'une école nécessite un temps de transition qu'il y a lieu d'accompagner, particulièrement en début d'année, par la présence planifiée d'un TR sur l'école. Il en va de même lorsque avec les postes d'EVS qui ne sont pas reconduits : la disparition des aides a des incidences directes sur les conditions d'exercice des directrices et directeurs et fragilise le fonctionnement des écoles.

Les grosses structures ne sont pas la panacée !

Pour terminer, nous observons qu'une fusion d'écoles est annoncée cette année. Si cette demande conjointe de la commune et des équipes doit être accompagnée, nous rappelons que la politique de fusion menée dans ce département dans le passé a eu de lourdes conséquences. Son objectif était à l'époque de concentrer les structures pour faire des économies d'échelle. Dans 8 cas sur 10, l'école concernée perdait un poste l'année scolaire suivante. Autre conséquence : la disparition de plusieurs écoles maternelles du tissu scolaire départemental.

Grossir les structures n'est pas LA solution : l'école rurale et montagnarde n'est pas une école de seconde zone, inefficace. La grande majorité des études montrent que les élèves y réussissent plutôt assez bien. Sur le plan pédagogique, c'est en général un véritable « laboratoire » pédagogique et didactique. Ce qui pèse ce n'est pas automatiquement l'isolement social et culturel, comme on le croit, mais plutôt l'enclavement géographique générateur, par exemple, de difficultés de transport.