

**CSA aix-marseille – 25 mars 2025**

04

05

13

84

**25/03/25**

Monsieur le Recteur,

SUD éducation dénonce avec force le contexte d'austérité budgétaire qui pèse sur la rentrée scolaire 2025. Alors que l'école publique a plus que jamais besoin de moyens pour garantir un service d'éducation de qualité à toutes et tous, le gouvernement persiste dans sa politique de coupes budgétaires, mettant en péril les conditions d'apprentissage des élèves et de travail des personnels.

Derrière la ventilation des moyens qui sont accordés à l'académie, derrière la création et la suppression de postes, de classes, de dispositifs, il y a des personnels et des élèves. Il y a une logique comptable et des choix qui ont des effets très concrets, palpables sur le quotidien de touTEs dans les écoles, collèges et lycées de nos départements.

Or, malgré les moyens qui sont en progression dans l'académie, quels choix sont faits ?

Prenons simplement l'exemple des Bouches-du-Rhône qui bénéficient de la majorité de ces gains :

- Après des années de réduction drastique des DGH des collèges REP+ entraînant la perte de dizaines d'heures pour chaque établissement, les 30 postes supplémentaires en collège présentés lors du CSA du 29 janvier ne permettent en rien de compenser ces pertes. Au contraire, les choix de la DSDEN des Bouches-du-Rhône conduisent à une nouvelle baisse du taux d'encadrement dans les collèges REP+, baisse que ne connaît aucune autre catégorie de collège dans le département.

- Mieux, quand un collège REP+ comme le collège Mallarmé connaît des difficultés en termes de climat scolaire, quand il est menacé par la présence de points de deals à proximité, quand les personnels n'ont de cesse de signaler la dégradation de leurs conditions de travail, des inquiétudes pour leur santé et leur sécurité, leur souffrance. Quel est le choix de la DSDEN ? Fermer l'atelier relais permettant de travailler avec les élèves en situation de décrochage scolaire et amoindrir la possibilité d'accompagnement des élèves de l'établissement mais aussi de nombreux autres dans la même situation.

Les syndicats de SUD éducation de l'académie d'Aix-Marseille continuent de revendiquer la baisse SIGNIFICATIVE des effectifs par classe, levier essentiel pour améliorer les conditions d'apprentissage de nos élèves. C'est pourquoi nous dénonçons dans leur ensemble les suppressions de poste.

Les dynamiques démographiques à la baisse dans certaines zones de notre académie, que ce soit dans les vallées des départements alpins ou dans la région d'Arles sont un fait. Mais partir de ce constat pour invariablement supprimer des postes ou fermer des classes est un choix qui n'a rien d'une fatalité. C'est un choix politique, un choix de société alors qu'il serait possible d'en profiter pour diminuer le nombre d'élèves par classe à chaque rentrée et ainsi parier sur une amélioration rapide du service public d'éducation. C'est ce que défendent les collègues de l'école de Tarascon, les parents d'élèves et la municipalité. C'est ce que nous défendons à SUD éducation. La suppression de ce poste à Tarascon apparaît d'autant plus difficile à accepter alors que des postes sont maintenus artificiellement bloqués à Marseille sous prétexte d'une politique territoriale inégalitaire.

D'autre part, à la fois pour son recrutement réalisé en totalité par le biais de postes spécifiques que nous considérons comme totalement injustifié et par les effets induits sur les effectifs et – in fine – sur les postes de personnels de plusieurs établissements, nous nous inquiétons fortement de la concurrence que contribue à alimenter la Cité scolaire internationale Jacques Chirac. L'exemple du lycée Périer, déjà en concurrence avec des établissements privés sur son secteur, est patent : une seconde et une première supprimées à la rentrée 2024 / une seconde et une première supprimées à la rentrée 2025.

**Malgré les discours institutionnels sur l'inclusion**, les moyens pour accompagner les élèves en situation de handicap restent dramatiquement insuffisants. Les AESH sont sous-payés, précaires et en nombre insuffisant, et l'absence de formation et de considération de leur travail pèse sur la qualité de l'accompagnement. Là encore, les annonces concernant les moyens mis en place pour la rentrée prochaine sont de la poudre aux yeux envoyée aux collègues, aux élèves concernés et à leurs familles.

Où sont les créations de postes nécessaires pour accueillir tousTES les élèves à l'école? enseignantEs RASED, personnels médico-sociaux, enseignantEs spécialiséEs, AESH en nombre suffisant... Les logiques de tri d'élèves que nous observons actuellement sur le terrain entre les écoles et les établissements médico-sociaux sont terribles: les adultes prennent les décisions en fonction de nombre de places ici ou là, en fonction des disponibilités RH des structures, on ment aux familles sur les prises en charge thérapeutiques, éducatives et scolaires en IME. Où est l'intérêt de l'enfant?

Pour SUD éducation, il est urgent que des décisions soient prises concernant l'école inclusive. Les collègues des établissements scolaires en arrivent à remettre en cause l'idée même de l'inclusion scolaire. Il n'est plus acceptable de tolérer les propos handiphobes et validistes dans notre système scolaire actuel. Et l'austérité budgétaire à laquelle nous sommes confrontéEs ne fait que renforcer ces idées qui sont à l'opposé d'une école qui se dit inclusive!

SUD éducation lutte contre toutes les formes de discriminations qui touchent les personnels de l'éducation nationale. Dans notre académie, alors que nous sommes en pleine concertation concernant le plan égalité hommes/femmes, nous nous inquiétons de nombreuses situations administratives non réglés, des "dossiers" en souffrance derrière lesquels se trouvent majoritairement les personnes les plus discriminées par leur statut, leur genre, leur situation de valide ou de personnes handicapée, leur couleur de peau.

À ce sujet, nous rappelons que nous sommes en attente d'une audience avec vous, Monsieur le recteur et les responsables des services concernés concernant 3 situations de personnels de l'académie qui dénoncent être victimes de racisme, validisme et dont 2 sont des femmes.

Avec leur accord, nous souhaitons leur apporter notre soutien en faisant un point particulier dans notre déclaration liminaire sur ce sujet.

Notre administration se doit de promouvoir les valeurs d'égalité, de respect et d'inclusion au sein de son organisation. Cependant, force est de constater que des discriminations persistantes à l'égard des personnels handicapés et des personnes issues de minorités raciales continuent de se manifester dans ses rangs. Cette situation est inacceptable et nécessite une prise de position claire, ainsi que des actions concrètes et immédiates pour y mettre un terme.

C'est le cas pour nos collègues elle et il s'appellent Leïla, Sylvie, Nadia, Nicolas. Tous ont subis des discriminations liés à leur handicap et leur origine ethnique.

### **1. Discriminations des Personnels Handicapés**

Malgré les efforts législatifs et les avancées en matière de droit des personnes handicapées, de nombreux personnels au sein du Rectorat de l'Académie d'Aix Marseille se voient toujours confrontés à des obstacles insurmontables pour exercer leur fonction dans des conditions égales à celles de leurs collègues non-handicapés.

Les aménagements raisonnables, qui sont censés garantir l'égalité des chances, sont souvent accordés de manière tardive, insuffisante ou parfois même refusés. De plus, le manque d'accessibilité des lieux de travail et des outils numériques empêche une véritable inclusion professionnelle des personnes handicapées. Cette situation met en péril non seulement leurs droits mais aussi leur bien-être et leur épanouissement au travail.

### **2. Discriminations Raciales**

En parallèle, des pratiques discriminatoires persistantes, fondées sur l'origine ethnique et la couleur de peau, continuent d'être observées dans le cadre professionnel. De nombreux personnels issus de minorités raciales rapportent

des traitements inéquitables, qu'il s'agisse de la gestion des carrières, des promotions ou des conditions de travail. Ces discriminations se manifestent de manière subtile ou plus flagrante, mais dans tous les cas, elles entravent les possibilités d'avancement des personnes concernées et compromettent leur intégration au sein de l'institution.

Les comportements racistes, qu'ils soient d'ordre verbal ou systémique, détériorent l'ambiance de travail et nuisent à l'image de l'Éducation Nationale. Il est impératif que des mesures fermes soient prises pour garantir que tous les personnels, quelle que soit leur origine, bénéficient des mêmes opportunités et du même respect.

### 3. Un Appel à l'Action

Nous, avec les représentants des personnels de SUD éducation, appelons donc à une refonte des pratiques internes au sein de notre rectorat Nous demandons :

La mise en place de mécanismes de dénonciation des discriminations, transparents et confidentiels, afin que chaque personnel puisse signaler tout comportement ou pratique discriminatoire sans crainte de représailles.

La création de formations obligatoires à destination de tous les agents sur les questions de handicap, de diversité et d'inclusion.

L'adaptation effective des postes de travail pour les personnes en situation de handicap, en conformité avec la législation en vigueur.

La prise en compte des critères de diversité dans les processus de recrutement, de promotion et d'évaluation des performances des personnels.

Une vigilance renforcée contre toutes formes de racisme, avec des sanctions fermes pour les comportements discriminatoires.

Le Ministère de l'Éducation Nationale se doit de montrer l'exemple en matière de lutte contre les discriminations. Chaque personnel, quel que soit son handicap ou son origine, doit pouvoir évoluer dans un environnement professionnel juste, respectueux et équitable. Nous restons à la disposition de l'ensemble des agents de notre académie pour soutenir toutes les initiatives visant à mettre fin à ces discriminations et pour contribuer à une transformation positive de notre institution.

### **Enfin, il existe encore et toujours de nombreux freins au respect des droits des personnels précaires :**

Beaucoup d'AESH se voient refuser l'accès à leurs documents administratifs indispensables pour contester les primes REP/REP+ qui leur sont dues.

L'incertitude plane sur la prise en charge de la pause méridienne : alors que les mairies ont assuré ce service jusqu'en juin, rien n'est prévu pour la suite.

**Les AED sont pour leur part soumisES à des convocations arbitraires et des pressions hiérarchiques abusives** quand iels cherchent à faire respecter leurs droits comme le bénéfice du supplément familial.

À cela s'ajoute l'opposition de cheffEs d'établissement aux CDI pour ces personnels et envisageant des non renouvellement quasi systématiques au bout de 5 ans de contrat, participe au maintien d'une précarité structurelle.

Précarité qui s'exprime aussi dans le peu de cas et dans les libertés que s'autorisent des cheffEs d'établissement dans le traitement des licenciements et des non renouvellement de contrat des AED. Refuser de considérer la parole des AED quand iels se retrouvent attaqués par leur hiérarchie est un signe de la violence de classe et de genre qui continue malheureusement de se perpétuer dans notre académie. Malgré nos multiples alertes et nos demandes d'intervention adressées au Rectorat, la suspension du licenciement d'une AED par une ordonnance en référé au début du mois de février est une victoire rare pour la défense des personnels. Nous espérons qu'alors que nous discutons du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes, les services du Rectorat, en plus de prendre acte de cette décision, évolueront vers un traitement équilibré et humain de ce type de situation. La précarité des personnels concernés et les obstacles nombreux qui existent pour faire respecter leurs droits ne peuvent pas continuer à être des prétextes à des décisions abusives à leur encontre.

**C'est pourquoi, dans les Bouches-du-Rhône, SUD éducation se joint à l'appel à la grève de touTEs les AED initié par la CGT le mardi 1<sup>er</sup> avril 2025.**