



**CSA SD des Bouches du Rhône  
du 22 novembre 2024**

---

**Déclaration liminaire  
de la CGT Éduc'action**

Monsieur le Dasein, Mesdames et Messieurs,

Le Comité Social d'Administration Spécial Départemental (CSA-SD) des Bouches du Rhône d'aujourd'hui a comme objet un bilan de rentrée, avec notamment à l'ordre du jour la présentation du volume d'emploi des Assistant•es d'Éducation.

La CGT demandait un CSA sur ce point précis depuis des années. Nous donnons acte à cette administration d'avoir convoqué un Groupe de Travail (GT), puis un CSA sur ce sujet. Nous reconnaissons un effort de dialogue social de la part de l'administration qui, nous l'espérons, se poursuivra et se traduira par des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail des personnels.

Sur le fond, la situation n'est guère rassurante. Le volume global d'AED dans le département est largement insuffisant face aux besoins. L'enveloppe est constante depuis des années, alors que le nombre d'élèves a augmenté. Rien qu'en collège, il aurait fallu, à la rentrée scolaire 2024, 30 Équivalent Temps Plein (ETP) supplémentaires afin de maintenir le même taux d'encadrement qu'en 2020. Si on prend en compte l'ensemble des besoins, c'est d'une enveloppe bien supérieure que le département a besoin.

Des moyens supplémentaires permettraient également aux AED de remplir des missions qui font partie de leur statut, mais qui trop souvent sont écartées, comme l'accès aux nouvelles technologies, l'aide aux devoirs, l'aide aux documentalistes, le foyer.. Il faut rappeler que les AED sont des figures professionnelles essentielles de l'environnement éducatif. Ils et elles ne sont pas de simples rouages du service, mais se trouvent le plus souvent au cœur des relations éducatives. Des vies scolaires qui ont les moyens d'assurer un service de qualité, sont la garantie d'une relation éducative bienveillante, sécurisante, apaisée. Les manques de moyens, en revanche, ouvrent la porte à une dégradation du climat scolaire.

C'est d'ailleurs ce qui se passe trop souvent aujourd'hui. Les AED sont parmi les premiers professionnels d'un établissement à être confrontés à des tensions et aux difficultés sociales du public accueilli. Pourtant, ils et elles ne bénéficient pas des conditions de travail et d'emploi leur permettant d'assurer convenablement leurs missions. Le manque de moyens en est, nous l'avons dit, l'une des causes. Les autres causes sont dues au statut extrêmement précaire des AED : le plus souvent en contrat court, en temps partiel, sans possibilité d'avancement de carrière.

Il faut à ce sujet tout d'abord noter une chose : l'AED ayant comme profil celui du jeune étudiant ou de la jeune étudiante préparant un concours de l'Éducation nationale n'est plus toujours une réalité. Certes ce profil existe encore, mais il est désormais minoritaire (70 % des AED n'a pas de formation). Et dans tous les cas, le regard que les AED portent sur leur métier a changé : AED n'est pas, dans une grande partie des cas, un job étudiant permettant de faire des études à côtés. Le profil des presque 2000 AED du département est celui d'une main-d'œuvre en majorité féminine, avec un âge moyen de 30 ans, ayant souvent terminé ses études, parfois avec des enfants à charge, et qui considère l'emploi d'AED comme sa source de revenu, comme un travail. Un travail qui les intéresse et qui les passionne et auquel ils et elles attribuent du sens.

De ce constat, nous semble-t-il, il faut tirer une conclusion : AED n'est pas un emploi temporaire servant de tremplin à un autre emploi dans la fonction publique. Rien ne justifie donc le caractère temporaire, c'est-à-dire précaire, des conditions contractuelles. Rien ne justifie que ces travailleurs et travailleuses soient soumis•es tous les ans à des renouvellements de contrat. Cette situation les rend précaires non seulement dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie personnelle, lorsqu'il faut louer un appartement par exemple.

Nous pensons que l'institution doit s'adapter à ces évolutions, en travaillant pour construire un cadre de gestion qui mette fin à la précarité, ou du moins la réduise pour ce qui est des marges d'action de cette administration départementale.

Il faut tirer une autre conclusion de cette analyse : nous n'aurons un service public d'Éducation nationale de qualité que si nous construisons une fonction publique garante du bien-être de ses travailleurs•seuses, et donc de ses usagers•ères. Les suppressions de postes, les réductions de moyens, les jours de

carence, l'instabilité de l'emploi, le gel salarial ne font qu'affaiblir ce grand collectif de citoyen•nes au service du bien-être et de la liberté de la population que sont les agent•es de la fonction publique. C'est notre vivre ensemble, c'est la lutte contre les inégalités qui est attaquée aujourd'hui.

L'exemple du remplacement de courte durée nous paraît une bonne illustration de ce processus. Il arrive qu'un enseignant•e soit absent•e. Il arrive que, à force de supprimer des postes et de dégrader les conditions de travail et de rémunération, il n'y ait plus d'enseignant•es remplaçant•es. Au lieu d'inverser la pente et de restructurer l'Éducation nationale, nos décideurs politiques inventent la rustine de courte durée qui, étant insuffisante pour boucher un trou de plus en plus grand, devient une rustine qui se renouvelle, qui se reconduit, jusqu'à l'épuisement de la rustine elle-même. Sans surprise, cela ne fonctionne pas, les remplacements ne sont pas assurés et quand ils le sont, cela est fait sans aucun critère pédagogique. Pour assurer le remplacement, il faut des moyens humains. Ni les parts fonctionnelles du Pacte ni les HSE ne peuvent remplacer les moyens d'enseignement. Elles ne peuvent pas constituer un palliatif face à l'insuffisance de ces derniers. L'Éducation nationale ne doit pas fonctionner en mode dégradé, il faut des moyens.

La mise en place de la réforme dite du « choc des savoirs », qui ne promeut en rien ni le savoir ni le développement des savoir-faire, a déjà fait preuve de ses incohérences pédagogiques, de ses conséquences néfastes sur l'organisation des collèges et sur la scolarité des élèves. Elle ne fait qu'augmenter le sentiment de perte de sens du métier qui pèse de plus en plus sur le dos des personnels. Persister dans cette voie relève soit de la cécité politique, soit d'une volonté délibérée d'affaiblissement du service public.

Dans ce contexte, plutôt que d'empiler des réformes incohérentes, l'État doit au contraire préparer une rentrée 2025 à la hauteur des besoins, en assurant la baisse des effectifs dans les classes et le recrutement de personnels. Nous demandons pour les collèges du département la restitution des 2036 heures perdues depuis 2018.

Nous ne revenons pas sur l'ensemble de la politique nationale ou internationale, qui a bien raison de nous inquiéter à encore plus grand titre. Mais nous notons tout de même une ligne de fond : les services publics sont la garantie d'une

société fondée sur l'égalité, une société apaisée qui peut vivre en paix. Quand ils sont affaiblis, les injustices augmentent et la paix recule.

Tout à l'inverse des politiques passéistes et face aux défis actuels, reconstruire une Éducation Nationale et une fonction publique d'avenir est une nécessité. Nous en avons besoin pour retrouver nos jours heureux. Nous nous mobiliserons pour cela le jeudi 5 décembre et les semaines suivantes.